



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

MIRIAN SERRÃO VITAL

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS
ORGANIZACIONAIS: um estudo com profissionais da Estratégia Saúde
da Família em Manaus (AM)

Belo Horizonte - MG
2019

MIRIAN SERRÃO VITAL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS
ORGANIZACIONAIS: um estudo com profissionais da Estratégia Saúde
da Família em Manaus (AM)**

Tese apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Doutorado em Administração.
Linha de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional.

Orientadora: Profa. Dra. Kely Cesar Martins de Paiva

Belo Horizonte - MG
2019

Ficha Catalográfica

V836q
2019 Vital, Mirian Serrão.
Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais
[manuscrito] : um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da
Família em Manaus (AM) / Mirian Serrão Vital. – 2019.
245 f.: il., gráfs. e tabs.

Orientadora: Kely Cesar Martins de Paiva .

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de
Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências
Econômicas.
Inclui bibliografia (f. 222-237).

1. Qualidade de vida no trabalho - Teses. 2. Comportamento
organizacional – Teses. 3. Pessoal da área médica – Teses I. Paiva, Kely
Cesar Martins de . II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de
Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências
Econômicas. III. Título.

CDD: 658.314

Elaborada pela Biblioteca da FACE/UFMG – 139/2019
Bibliotecária Rosilene Santos - CRB6/2527



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração

ATA DA DEFESA DE TESE DE DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO da Senhora **MIRIAN SERRÃO VITAL**, REGISTRO Nº 235/2019. No dia 25 de novembro de 2019, às 14:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Tese, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 04 de novembro de 2019, para julgar o trabalho final intitulado "**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO e VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus (AM)**", requisito para a obtenção do **Grau de Doutor em Administração**, linha de pesquisa: **Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Comissão, Prof^a. Dr^a. Kely César Martins de Paiva, após dar conhecimento aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

☒ APROVAÇÃO;

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (NÃO SUPERIOR A 90 NOVENTA DIAS);

() REPROVAÇÃO.

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela Senhora Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 25 de novembro de 2019.

NOMES

Prof^a. Dr^a. Kely César Martins de Paiva *Kely* ASSINATURAS
ORIENTADORA (CEPEAD/UFMG)

Prof. Dr. Victor Natanael Schwetter Silveira *Victor*
(CAD/UFMG)

Prof^a. Dr^a. Fátima Ferreira Roquete *Fátima Ferreira Roquete*
(Escola de Enfermagem/UFMG)

Prof. Dr. José Ricardo Costa de Mendonça *José Ricardo*
(PROPAD/UFPE)

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal *Diogo*
(FUNDAJ/FBV)

AGRADECIMENTOS

Que darei eu ao Senhor, por todos os benefícios que me tem feito? (Salmos 116: 12)

Querido Deus, agradeço-lhe imensamente por conseguir finalizar o doutorado. Os seus benefícios foram incontáveis ao longo dessa jornada. O seu amor, o seu cuidado e a sua presença foram fundamentais. Por seus benefícios, para sempre te louvarei!

Quero agradecer também a todas as pessoas que contribuíram, cada qual ao seu modo, para que esse trabalho pudesse ser concretizado.

Em especial, à minha querida mãe, Margarida Serrão Vital (*in memoriam*), que, recentemente, infelizmente partiu, deixando muita saudade. Perdê-la quase no final desse trajeto foi difícil! Exemplo de fé e bondade. Quanta falta ela nos faz! Conselhos, incentivos e orações marcavam nossos encontros. Ah, ela também tinha muito bom humor. Obrigada Deus, pelo tempo que ela esteve conosco!

Ao meu amado pai, Álvaro Vital, que segue firme na jornada da vida, mesmo nos seus 82 anos. Sempre aprendo com sua maneira de ser e de viver. Seu encorajamento e apoio incondicional foram essenciais nessa caminhada. Eu te amo, pai!

Agradeço também ao meu filho, Marcos Davi! Menino estudioso, gentil, amoroso, e que de maneira especial, soube me motivar, nas horas que precisava, a estudar e a cumprir os prazos estabelecidos pelo curso.

Às minhas irmãs, Izabel Cristina e Maria Goreth, duas guerreiras, que lutam por seus sonhos. Agradeço a amizade e o apoio dispensados! Sei o quanto posso contar com ambas!

Ao redigir esse texto, choro muito! Quantas lágrimas! Essas lágrimas também traduzem gratidão e lembranças do que foi marcante!

E como agradecer à querida Prof^a Kely Paiva? Agora faltaram palavras! Agradeço muitíssimo por sua amizade, carinho, atenção e competência em todo o percurso da orientação. Mesmo que geograficamente distante, incrivelmente, soube estar perto espiritualmente, emocionalmente e intelectualmente. Tem o dom de produzir resultados por meio do afeto, da motivação e da competência profissional. Parabéns! Que Deus lhe abençoe em toda a trajetória da vida.

Também agradeço ao Jefferson Pereira, que esclareceu as dúvidas sobre a modelagem e a análise dos dados, prestando todo o apoio necessário. Pelo tempo disponibilizado e pelas mensagens respondidas, muito obrigada!

Ao Prof. Antonio Maestro, que realizou os primeiros meses de minha orientação, e de modo especial, por ter demonstrado interesse no tema de projeto que submeti na seleção ao ingresso no curso.

Aos membros da banca, Fátima Roquete, Diogo Helal, José Ricardo de Mendonça e Victor Natanael, pelo tempo empreendido para leitura, pelas contribuições nas avaliações e pelo enriquecimento deste trabalho. Obrigada!

Agradeço à Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), pela liberação que obtive para estudo. Agradeço ainda pela permissão para realização da pesquisa de campo. Particularmente, registro gratidão a todos os profissionais enfermeiros(as) e médicos(as) da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus, que puderam responder ao instrumento de pesquisa, contribuindo de forma significativa, na elaboração deste trabalho.

Destaco agradecimento, também, à Universidade do Estado do Amazonas (UEA), sobretudo à Reitoria e ao Colegiado do Curso de Administração, do qual faço parte, pela liberação para estudo, o que foi essencial neste processo de formação.

E, enfim, a todos aqueles que torceram para que eu pudesse concluir, com êxito, o curso de doutorado, obrigada!

RESUMO

Considerados fenômenos contemporâneos, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) têm sido estudados de modo independente, apesar de esforços localizados de pesquisas sobre relações entre QVT e o vínculo de comprometimento organizacional. Destaca-se, assim, que não foram encontrados estudos nacionais e internacionais que contemplassem relações entre QVT e vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento de modo integrado, o que foi realizado nesta tese. Para a área de gestão de pessoas e comportamento organizacional, QVT tem como objetivo proporcionar bem-estar e satisfação no trabalho, ocasionando maior produtividade. Já os vínculos ligam os indivíduos às organizações e influenciam suas atitudes e comportamentos. O objetivo desta pesquisa foi identificar e analisar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus (AM), as relações entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). A abordagem metodológica, quantitativa, descritiva e de campo, foi desenvolvida por meio de estudo de caso. A pesquisa de campo abordou 161 profissionais (98 enfermeiros e 63 médicos), por intermédio de um questionário. Já a análise dos dados envolveu a análise fatorial exploratória, a modelagem de equações estruturais e a análise descritiva dos dados. Dentre os principais resultados, destaca-se a proposição de modelo relacional inédito, composto por 10 construtos e 39 variáveis observadas. Além disso, assinala-se que os achados relevantes desta tese demonstraram que os construtos de qualidade de vida no trabalho, validados pelos dados dos respondentes (Satisfações específicas: Recompensas e Supervisão; Dimensões da tarefa: Autonomia e Comunicação), influenciam os três vínculos e, em última instância, determinam o seguimento das regras, inclusive no que tange à submissão à hierarquia, culminando no Consentimento Organizacional. O processo de análise e esses resultados ensejam pesquisas futuras.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Vínculos organizacionais. Comprometimento. Entincheiramento. Consentimento.

ABSTRACT

Considered both a contemporary phenomena, Quality of Work Life (QWL) and Organizational Linkages (commitment, entrenchment and consent) have been studied independently, despite localized research efforts on relations between QWL and the organizational commitment bonds. Stands out that no national and international studies that contemplated relations between QWL and the bonds of commitment, entrenchment and consent in an integrated way were found, which was performed in this thesis. For the area of people management and organizational behavior, QWL aims to provide well-being and job satisfaction, leading to greater productivity. The organizational bonds link individuals to organizations and influence their attitudes and behaviors. The objective of this research was to identify and analyze, together with doctors and nurses of the Family Health Strategy (FHS) in Manaus (AM), the relationship between Quality of Life at Work (QWL) and Organizational Bonds (commitment, entrenchment and consent). The methodological, quantitative, descriptive and field study approach was developed through case study. The field research approached 161 professionals (98 nurses and 63 doctors) through a questionnaire. The data analysis involved exploratory factor analysis, structural equation modeling and descriptive data analysis. Among the main results, stands out the proposition of an unprecedented relational model, consisting of 10 constructs and 39 observed variables. Furthermore, it is noticed that the relevant findings of this thesis demonstrated that the constructs of quality of work life, validated by the respondent data (Specific satisfactions: Rewards and Supervision; Task dimensions: Autonomy and Communication), influence the three bonds and ultimately determine compliance with the rules, including submission to the hierarchy, culminating in Organizational Consent. The analysis process and these results enable future researches.

Keywords: Quality of work life. Organizational Linkages. Commitment. Entrenchment. Consent.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Alfa de Cronbach
ACS	Agentes Comunitários de Saúde
AFE	Análise Fatorial Exploratória
ABI	Arranjos Burocráticos Impessoais
ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração
AVE	<i>Average Variance Extracted</i>
CNB	Consentimento Normativo-burocrático
CTH	Consentimento Técnico-hierárquico
CC	Confiabilidade Composta
ENANPAD	Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração
EPC	Estados Psicológicos Críticos
ESF	Estratégia Saúde da Família
ESB	Equipe de Saúde Bucal
IES	Instituição de Ensino Superior
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
LA	Limitação de Alternativas
PLS	Mínimos Quadrados Parciais
PLS-PM	<i>Partial Least Squares Path Modeling</i>
SEM	Modelagem de Equações Estruturais
SEMSA	Secretaria Municipal de Saúde em Manaus
SUS	Sistema Único de Saúde
PNAB	Política Nacional de Atenção Básica
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
RPT	Resultados Pessoais e de Trabalho
SEMSA	Secretaria Municipal de Saúde
SUS	Sistema Único de Saúde
VD	Validade Discriminante

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Critérios e subcritérios do Modelo de Walton	33
Quadro 2 - Indicadores da QVT do Modelo de Westley	35
Quadro 3 - Elementos que influenciam o projeto de cargo	37
Quadro 4 - Fatores que fomentam a efetividade dos programas de QVT	38
Quadro 5 - Artigos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) publicados no EnANPAD e Periódicos (Spell), período 2010-2017	46
Quadro 6 - Artigos sobre Comprometimento Organizacional (CO) publicados no EnANPAD e Periódicos (Spell), período 2010-2017	60
Quadro 7 - Artigos sobre Entrincamento Organizacional (EO) e Consentimento Organizacional (CSO), publicados no EnANPAD e Periódicos (Spell), período 2010-2017	79
Quadro 8 - Artigos sobre QVT e Vínculos Organizacionais - Pesquisas Internacionais, período 2010-2018 (resultado de buscas no banco de dados Scielo, Google Acadêmico e Portal de Periódicos Capes)	91
Quadro 9 - Artigos sobre QVT e Vínculos Organizacionais - Pesquisas Nacionais, período 2010-2018 (resultado de buscas realizadas no site da ANPAD, artigos do EnANPAD, bancos de dados Spell e Scielo, Google Acadêmico e portal de periódicos Capes)	101
Quadro 10 - Construtos e variáveis observadas validadas após AFE	164
Quadro 11 - Síntese dos critérios de índice de ajuste do modelo	190

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de QVT de Hackman e Oldham	40
Figura 2 - Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham (1975)	41
Figura 3 - Modelo integrado de análise da QVT e dos Vínculos Organizacionais	119
Figura 4 - Valores dos testes t de <i>Student</i> do modelo estrutural.....	198
Figura 5 - Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (Γ)	202

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Resultado geral das dimensões da tarefa em (%)	171
Gráfico 2 - Resultado geral dos estados psicológicos críticos em (%).....	175
Gráfico 3 - Resultado geral dos resultados pessoais e de trabalho em (%).....	177
Gráfico 4 - Resultado geral das satisfações específicas em (%).....	179
Gráfico 5 - Resultado geral do comprometimento, entrincheiramento e consentimento em (%).....	183

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comunalidade das variáveis (dimensões da tarefa)	135
Tabela 2 - Adequação da AFE: testes de KMO e Bartlett (dimensões da tarefa)	135
Tabela 3 - Variância Total Explicada (dimensões da tarefa)	136
Tabela 4 - Matriz Fatorial Rotacionada (dimensões da tarefa)	137
Tabela 5 - Alfa de <i>Cronbach</i> (dimensões da tarefa)	138
Tabela 6 - Matriz de Correlação de <i>Pearson</i> (dimensões da tarefa).....	139
Tabela 7 - Comunalidade das variáveis (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho).....	141
Tabela 8 - Adequação da AFE: testes de KMO e <i>Bartlett</i> (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho).....	141
Tabela 9 - Variância Total Explicada (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)	142
Tabela 10 - Matriz Fatorial Rotacionada (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho).....	143
Tabela 11 - Alfa de <i>Cronbach</i> (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)	144
Tabela 12 - Matriz de Correlação de <i>Pearson</i> (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)	144
Tabela 13 - Comunalidade das variáveis (satisfações específicas)	146
Tabela 14 - Adequação da AFE: testes de KMO e <i>Bartlett</i> (satisfações específicas)	147
Tabela 15 - Variância Total Explicada (satisfações específicas)	147
Tabela 16 - Matriz Fatorial Rotacionada (satisfações específicas)	148
Tabela 17 - Alfa de <i>Cronbach</i> (satisfações específicas)	150
Tabela 18 - Matriz de Correlação de <i>Pearson</i> (satisfações específicas)	150
Tabela 19 - Comunalidade das variáveis (entrincheiramento organizacional)	152
Tabela 20 - Adequação da AFE: testes de KMO e Bartlett (entrincheiramento organizacional)	152
Tabela 21 - Variância Total Explicada (entrincheiramento organizacional)	153
Tabela 22 - Matriz Fatorial Rotacionada (entrincheiramento organizacional)	154
Tabela 23 - Alfa de <i>Cronbach</i> (entrincheiramento organizacional)	155
Tabela 24 - Matriz de Correlação de <i>Pearson</i> (entrincheiramento organizacional)	156

Tabela 25 - Comunalidade das variáveis (consentimento organizacional)	157
Tabela 26 - Adequação da AFE: testes de KMO e <i>Bartlett</i> (consentimento organizacional)	158
Tabela 27 - Variância Total Explicada (consentimento organizacional)	158
Tabela 28 - Matriz Fatorial Rotacionada (consentimento organizacional)	159
Tabela 29 - Alfa de <i>Cronbach</i> (consentimento organizacional).....	160
Tabela 30 - Matriz de Correlação de Pearson (consentimento organizacional)	161
Tabela 31 - Comunalidade das variáveis (comprometimento organizacional)	162
Tabela 32 - Adequação da AFE: testes de KMO e Bartlett (comprometimento organizacional)	162
Tabela 33 - Variância Total Explicada (comprometimento organizacional)	163
Tabela 34 - Alfa de <i>Cronbach</i> (comprometimento organizacional).....	163
Tabela 35 - Dados sociodemográficos de médicos e enfermeiros.....	167
Tabela 36 - Dados profissionais de médicos e enfermeiros	168
Tabela 37 - Medidas de posição e dispersão - dimensões da tarefa	170
Tabela 38 - Medidas de posição e dispersão – estados psicológicos e resultados pessoais e de trabalho	174
Tabela 39 - Medidas de posição e dispersão – satisfações específicas	178
Tabela 40 - Medidas de posição e dispersão – comprometimento organizacional.....	181

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Objetivos	21
1.1.1 <i>Objetivo Geral</i>	21
1.1.2 <i>Objetivos específicos</i>	21
1.2 Justificativa	22
2 MARCO TEÓRICO	25
2.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)	25
2.1.1 <i>Aspectos gerais sobre QVT</i>	25
2.1.2 <i>Conceitos de QVT</i>	27
2.1.3 <i>Evolução da QVT</i>	30
2.1.4 <i>Modelos de QVT</i>	31
2.1.5 <i>QVT no Brasil</i>	42
2.2 Vínculos Organizacionais	54
2.2.1 <i>Comprometimento Organizacional</i>	55
2.2.2 <i>Entrincheiramento Organizacional</i>	71
2.2.3 <i>Consentimento organizacional</i>	74
2.3. Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais – Estudos Internacionais	83
2.4 Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais – estudos nacionais	94
3 ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA (ESF)	105
3.1 Estratégia Saúde da Família: fundamentos e filosofia	105
3.2 As atribuições comuns a todos os profissionais que integram a ESF	108
3.3 Funções dos enfermeiros na ESF e especificidades da profissão	109
3.4 Funções dos médicos na ESF e especificidades da profissão	111

4 PROPOSTA DE MODELO TEÓRICO INTEGRATIVO DOS FENÔMENOS QVT E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS	113
4.1 QVT e vínculos	113
4.2 Modelo teórico integrativo	115
5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	122
5.1. Caracterização da pesquisa.....	122
5.2 Unidades de análise e de observação	124
5.3 Aspectos éticos envolvidos na pesquisa.....	124
5.4 Técnica de coleta de dados	126
5.5 Técnicas de análise de dados.....	127
<i>5.5.1 Análise fatorial exploratória (AFE)</i>	<i>127</i>
<i>5.5.2 Análise descritiva dos dados</i>	<i>128</i>
<i>5.5.3 Modelagem de equações estruturais</i>	<i>128</i>
6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	131
6.1 Dados quantitativos.....	131
<i>6.1.1 Normalidade e linearidade amostrais</i>	<i>131</i>
<i>6.1.2 Análise Fatorial Exploratória (AFE)</i>	<i>132</i>
<i>6.1.3 Análise descritiva dos dados</i>	<i>166</i>
<i>6.1.4 Modelagem de Equações Estruturais - considerações iniciais.....</i>	<i>187</i>
<i>6.1.5 Discussão dos resultados da análise quantitativa</i>	<i>207</i>
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	216
REFERÊNCIAS.....	222
APÊNDICES	238
APÊNDICE A - Termo de consentimento livre e esclarecido.....	238
APÊNDICE B - Questionário	240

1 INTRODUÇÃO

Esta tese foi desenvolvida a partir de dois temas de estudo: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrenchamento e consentimento). Tais temáticas foram investigadas no contexto de trabalho da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus (AM).

A Estratégia Saúde da Família (ESF) visa à reorganização da atenção básica no país, de acordo com os preceitos do Sistema Único de Saúde (SUS). É tida como estratégia de expansão, qualificação e consolidação da atenção básica, por favorecer uma reorientação do processo de trabalho com maior potencial de aprofundar os princípios, diretrizes e fundamentos da atenção básica, de ampliar a resolutividade e impacto na situação de saúde das pessoas e coletividades, e de propiciar uma importante relação custo-efetividade (PNAB, 2012).

A Estratégia Saúde da Família (ESF) é composta por equipe multiprofissional que possui, no mínimo, médico generalista ou especialista em saúde da família, ou médico de família e comunidade, enfermeiro generalista ou especialista em saúde da família, auxiliar ou técnico de enfermagem e agentes comunitários de saúde (ACS). A essa composição, como parte da equipe multiprofissional, podem ser acrescentados os profissionais de saúde bucal (ou Equipe de Saúde Bucal - ESB): cirurgião-dentista generalista ou especialista em saúde da família, auxiliar e, ou, técnico em Saúde Bucal (PNAB, 2012).

O trabalho desenvolvido por profissionais da ESF tem sido alvo, na atual década, de muitos estudos e de diversas abordagens. Por exemplo: fatores que geram insatisfação aos profissionais da ESF (SORATTO; PIRES; TRINDADE *et al.*, 2017); representações sociais do trabalho na ESF (SHIMIZU; REIS, 2011); perfil de formação e qualificação dos profissionais da ESF (OLIVEIRA; MENEZES; SOUSA; PEIXOTO, 2016); perfil do profissional de nível superior na ESF (COSTA; PRADO; ANDRADE *et al.*, 2013); os desafios de se trabalhar em equipe na ESF (PERUZZO; BEGA; LOPES *et al.*, 2018); relação profissional-usuário na ESF (LIMA; OLIVEIRA; MACEDO *et al.*, 2014); condições de trabalho na ESF (OLIVEIRA JR.; SANTOS; FERRAZ *et al.*, 2013); acolhimento sob a perspectiva dos profissionais da ESF (POERSCH; ROCHA, 2016); objeto de trabalho na ESF (BRITO; MENDES; SANTOS NETO, 2018); estresse percebido em profissionais da ESF (LEONELLI; ANDREONI; MARTINS *et al.*, 2017) dentre outros de interesses de pesquisadores.

Tomando também como campo de pesquisa a ESF, em especial as categorias profissionais de médicos e enfermeiros, esta tese se debruça sobre as temáticas: qualidade de vida no trabalho (QVT) e vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento. Na ESF, o enfermeiro desempenha funções administrativas, educativas e assistenciais que visam ao fortalecimento do vínculo de atenção enfermeiro/família, na busca de contribuir para a melhoria da qualidade de saúde e de vida do indivíduo, no ambiente familiar. Já o profissional médico tem como responsabilidade realizar assistências integrais como promoção, prevenção da saúde e atendimentos clínicos, tanto no posto de saúde da família quanto em visitas domiciliares ou, ainda, em outros espaços comunitários.

O construto Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ocupa espaço importante na agenda de pesquisas, no Brasil, visto que as organizações necessitam de profissionais satisfeitos nos postos de trabalho e, conseqüentemente, com melhor desempenho. Esse tema remonta a aspectos físicos e a aspectos psicológicos do ambiente de trabalho. Assim, a QVT está intimamente vinculada com o bem-estar do indivíduo em relação ao seu trabalho, sendo mediada por um conjunto de aspectos como as tarefas desempenhadas (percepcionadas pelo sujeito como fonte de prazer ou não), o ambiente físico e social, o sistema de carreiras e a relação entre a vida no trabalho e a vida em geral (ROAN; DIAMOND, 2003).

Outros fatores são também relevantes para a QVT: a existência de habitação, emprego, bem-estar material, rendimento econômico, atitudes morais, vida pessoal e familiar, suporte social, estresse e crises, condições de saúde ou condições de acesso a cuidados de saúde e fatores ecológicos e ambientais (SUSNIENE; JURKAUSKAS, 2009).

Nessa mesma perspectiva, o modelo das dimensões básicas da tarefa, proposto por Hackman e Oldham (1975), considera a QVT em função da relação existente entre as características do ambiente de trabalho e as necessidades individuais, salientando que, quando um determinado ambiente de trabalho se torna capaz de satisfazer as necessidades pessoais, verifica-se um efeito interativo positivo que permite uma maior QVT.

Já os estudos realizados sobre os vínculos que os indivíduos desenvolvem, em relação às organizações em que trabalham, destacam-se pelos múltiplos conceitos e perspectivas de análise. Comprometimento Organizacional apresenta-se como um dos construtos mais largamente investigado e utilizado na perspectiva de obter melhores resultados e engajamento da força de trabalho. Além do comprometimento organizacional, mais dois construtos, desenvolvidos na literatura sobre vínculos, foram analisados nesta tese: Entincheiramento Organizacional e Consentimento Organizacional.

O conceito de comprometimento, que tem recebido destaque nas pesquisas sobre vínculos no trabalho, tem apresentado um quadro de imprecisão, ocasionado pela ampliação excessiva do seu alcance conceitual. As principais discussões sobre problemas empíricos e teóricos referem-se ao modelo que tem sido mais utilizado nos estudos desse campo: o modelo tridimensional do comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991), formado pelas bases afetiva (identificação e afeto para com a organização), normativa (resultado de normas e valores internalizados) e de continuação (racionalidade instrumental do trabalhador voltada para o cálculo do que seria perdido se deixasse a organização).

Contudo, detecta-se um movimento de pesquisadores brasileiros, no sentido de reduzir essa imprecisão, por meio de uma delimitação do que realmente é e do que não é comprometimento. Em consequência, ocorreu o desenvolvimento dos conceitos de entrenchamento e consentimento (SILVA, 2009, 2013; RODRIGUES; BASTOS, 2009, 2015; PINHO; BASTOS; ROWE, 2010; SILVA; BASTOS, 2015; SILVA, 2013; BASTOS; AGUIAR, 2015; AGUIAR, 2016).

O comprometimento, a partir desses estudos, passa a ser considerado exclusivamente no seu enfoque afetivo. Assim, o trabalhador comprometido é aquele que desenvolve uma relação afetiva com a organização, envolve-se com os objetivos organizacionais, deseja manter-se vinculado, tem orgulho de pertencer à organização e preocupa-se com os problemas e futuro da mesma. Comprometimento requer uma conduta ativa, crítica e contributiva (BASTOS; AGUIAR, 2015).

O entrenchamento, por sua vez, é definido por Rodrigues e Bastos (2011) como a tendência de o indivíduo permanecer na organização devido às perdas associadas a sua saída, como benefícios, vantagens financeiras, investimentos ao ajustamento ao cargo, redes de contatos, entre outras que restringem a percepção de alternativas de emprego que as supram.

O consentimento representa um vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização, cujo cerne é a percepção em atender as demandas organizacionais que, nos diversos arranjos das hierarquias, se materializam pela voz do superior, especialmente do superior imediato. Ao obedecer as demandas oriundas da organização, pressupõe-se que o indivíduo consente com o cumprimento das ordens, devido às relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado, e à percepção de que a chefia sabe melhor o que o trabalhador deve fazer (SILVA, 2013).

Considerados fenômenos contemporâneos, Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrenchamento e consentimento) têm sido

estudados de modo independente, apesar de esforços localizados de pesquisas sobre relações entre QVT e o vínculo de comprometimento organizacional.

Nesse sentido, estudos internacionais destacam as relações entre QVT e comprometimento organizacional em diferentes contextos de análise e em múltiplas profissões (CHINOMONA; DHURUP, 2014; ESMEILI; VAHDATI; AMRAEI, 2014; DAUD; YAAKOB; GHAZALI, 2015; ALMARSHAD, 2015; DIRAVIAM, 2016; EREN; HISAR, 2016). Estudos nacionais, desenvolvidos também na presente década, apresentam, de forma similar, associações existentes entre QVT e o vínculo de comprometimento (MARQUES; FREITAS; MORAIS *et al.*, 2010; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012; ZANARDI; PILATTI; SANTOS *et al.*, 2015; LÍRIO; SEVERO; GUIMARÃES *et al.*, 2016). Avançando mais nesse campo de investigação, no contexto brasileiro, Milhome (2016) analisou a relação entre QVT e os vínculos de comprometimento e entrincheiramento junto a trabalhadores de diversas áreas de atuação.

Nas referidas pesquisas, tanto nacionais quanto estrangeiras, verificou-se a associação positiva entre QVT e comprometimento organizacional e, ainda, que a QVT é abordada como variável independente e, o comprometimento, como variável dependente, na maior parte das investigações. Outro ponto de convergência entre esses estudos é o expressivo emprego do modelo de Walton (1973), ao se analisar QVT. Já o tema comprometimento tem apoio teórico, na maioria dos casos, no modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991).

Após a realização de buscas, no período 2010-2018, no site da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), nos artigos do Enanpad, nos bancos de dados Spell e Scielo, Google Acadêmico e no portal de periódicos Capes (base de dados EBSCO), destaca-se que não foram encontrados estudos nacionais e internacionais que contemplassem relações entre QVT e vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento de modo integrado, o que é realizado nesta tese.

Ao verificar as possibilidades de diálogo entre tais construtos, percebeu-se que QVT pode ser uma variável antecedente aos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento. QVT foi analisada, nesta tese, a partir do modelo de Hackman e Oldham (1975). A escolha pelo modelo de Hackman e Oldham (1975) pauta-se pela ênfase na percepção do sujeito em relação ao seu trabalho, tanto em relação a aspectos objetivos, quanto a subjetivos. QVT relaciona-se, assim, às atividades exercidas por seus agentes e envolvem características objetivas das tarefas como a avaliação que o indivíduo faz das múltiplas determinações de seu contexto de trabalho (supervisão, segurança, remuneração). Inclui também características subjetivas, como a significância percebida do trabalho e a

responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho. Para o exame dos vínculos organizacionais, foi adotado o modelo tridimensional de comprometimento, de Meyer e Allen (1991), e, com mais profundidade, os desdobramentos de tais estudos no Brasil a partir das contribuições de Silva (2009, 2013), Rodrigues e Bastos (2010) e Rodrigues (2011).

A partir do exposto e considerando-se as especificidades dos trabalhos desenvolvidos por médicos e enfermeiros na ESF, foi explicitada a seguinte pergunta de pesquisa: **Como se relacionam Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento) de profissionais da Estratégia Saúde da Família?**

Diante dessa pergunta, esclarece-se que a tese a ser defendida pode ser enunciada da seguinte forma: a qualidade de vida no trabalho afeta direta e indiretamente os vínculos organizacionais dos profissionais abordados na pesquisa.

Assim, estabeleceram-se os objetivos relacionados abaixo.

1.1 Objetivos

São apresentados, a seguir, o objetivo geral e os objetivos específicos propostos para essa pesquisa.

1.1.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa buscou identificar e analisar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família, em Manaus (AM), relações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento).

1.1.2 Objetivos específicos

Para alcançar o objetivo geral, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família, os vínculos organizacionais que se estabelecem em relação à organização;
- b) Compreender de que forma os aspectos relativos à Qualidade de Vida no Trabalho (Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, de Hackman e Oldham) são percebidos pelos profissionais;

c) Verificar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família, em Manaus, quais dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho relacionam-se aos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.

1.2 Justificativa

Não foi encontrada literatura (conforme mencionado anteriormente) que abrangesse as relações entre QVT e Vínculos (comprometimento, entrincheiramento e consentimento), de modo integrado. Almeja-se, assim, avançar com novos achados teóricos sobre os temas, contribuindo com os campos de estudo de Recursos Humanos (RH) e Comportamento Organizacional.

Estudos sobre a qualidade de vida no trabalho são necessários para compreender as variáveis que exercem impacto sobre a performance e resultados da organização e de seus colaboradores (SCHNEIDER; CARNEIRO; FIATES, 2009). Já os estudos sobre os vínculos do indivíduo com a organização têm sido objeto de interesse de pesquisadores e gestores. Pesquisas ocupam-se em analisá-los e em examinar seus antecedentes e consequentes, para a compreensão de seu quadro teórico e desenvolvimento de práticas de gestão (RODRIGUES; GONDIM; BASTOS et al., 2013).

Analisar conjuntamente QVT e vínculos organizacionais pode, assim, contribuir com as discussões que tangem à questão do desempenho, considerando-se que, quanto mais atendidas as questões pertinentes à QVT, maiores os desdobramentos em nível de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, visto que QVT pode ser abordada muito além de um simples modismo, ou benefícios dados, aos empregados, pela organização. Ela também pode ser vista como um fator diretamente ligado ao desempenho organizacional, pois empregados inseridos num ambiente, onde a QVT é elevada, conseguem oferecer à organização melhores resultados, o que consequentemente, se reflete no desempenho organizacional como um todo (SCHNEIDER; CARNEIRO; FIATES, 2009).

O estudo das relações entre qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais, no contexto de trabalho da ESF, justifica-se pela importância desse programa junto à sociedade. Acredita-se ainda que é relevante ampliar os campos de pesquisa no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), em especial na ESF, por causa da missão que desempenha junto às comunidades mais vulneráveis e que necessitam de um atendimento satisfatório na área da saúde. Parte-se do pressuposto de que todos os membros que compõem esse programa exercem uma atividade de destaque. Entretanto, nesta tese, analisaram-se as relações entre os

construtos vínculos e QVT junto a médicos e enfermeiros da ESF, por acreditar que o trabalho desenvolvido por eles é central para a eficiência do referido programa.

Identificar os vínculos que os trabalhadores possuem com sua organização pode contribuir com descrições que fomentem políticas e práticas de gestão congruentes com o fortalecimento de vínculos que promovem consequências positivas para a organização e para os trabalhadores.

Para Rodrigues e Bastos (2013), o vínculo que une o indivíduo à organização é construído por meio de um processo de troca, material e simbólica, no qual, de um lado, está a organização, com o sentido de sua existência, suas pressões ambientais, suas metas e objetivos a serem alcançados, seus modelos de gestão; de outro, está o indivíduo, com suas expectativas e necessidades. Dessa interação, múltiplos vínculos podem emergir, com distintas consequências para os indivíduos e para as próprias organizações.

Por fim, o estudo dos vínculos entre indivíduo e organização é imprescindível para o entendimento das relações estabelecidas no ambiente de trabalho. Tais relações poderão interferir em muitas dimensões da dinâmica organizacional “com impactos que podem ser positivos ou não, tanto na qualidade de vida dos indivíduos quanto na produtividade, efetividade e competitividade da organização” (RODRIGUES; BASTOS, 2013, p. 145, 146).

Esta pesquisa, constituída pelas categorias qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais, foi dividida em sete partes, a saber:

- a) Esta Introdução, que é composta pela contextualização, problema de pesquisa, objetivos, relevância do estudo e estrutura da tese;
- b) O marco teórico, capítulo dois, que se subdivide em três partes: a primeira, sobre QVT, aborda aspectos gerais sobre QVT, evolução da QVT, modelos de QVT e QVT no Brasil; a segunda parte, sobre vínculos organizacionais, envolve comprometimento, entrenchamento e consentimento; e, por último, apresenta conjuntamente QVT e vínculos organizacionais, sob a ótica de estudos nacionais e internacionais;
- c) O capítulo três, após o referencial teórico, apresenta a ESF e seus fundamentos, as atribuições comuns a todos os profissionais, as funções dos enfermeiros e dos médicos, bem como as especificidades das profissões em análise;
- d) No quarto capítulo, disserta-se sobre a proposta de modelo integrado dos construtos QVT e vínculos organizacionais;
- e) O capítulo cinco apresenta os procedimentos metodológicos, que compreendem: caracterização da pesquisa; unidades de análise; aspectos éticos da pesquisa; técnica de coleta

de dados; e, técnicas de análise dos dados (análise fatorial exploratória, análise descritiva dos dados e modelagem de equações estruturais);

f) O capítulo seis versou sobre a análise e discussão dos resultados, apresentando as análises quantitativas da análise fatorial exploratória, da análise descritiva dos dados e da modelagem de equações estruturais;

g) As considerações finais destacam o alcance dos objetivos propostos, os achados de pesquisa mais relevantes, as implicações gerenciais produzidas por esses achados, limitações existentes nesta pesquisa e as sugestões para estudos futuros.

Prossegue-se com a apresentação do marco teórico.

2 MARCO TEÓRICO

Neste capítulo, será apresentada a fundamentação teórica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrenchamento e consentimento). Sequencialmente, QVT e Vínculos serão conjuntamente apresentados, a partir de estudos internacionais e estudos nacionais.

A revisão de literatura sobre QVT, primeira parte a ser apresentada neste capítulo, está estruturada da seguinte forma: a) aspectos gerais sobre QVT; b) conceitos; c) evolução; d) modelos, e) QVT no Brasil.

2.1 Qualidade de vida no trabalho (QVT)

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é fundamental para o equilíbrio da saúde física e psicológica do trabalhador, e consequentemente, para o alcance de melhor desempenho.

2.1.1 Aspectos gerais sobre QVT

Parte de complexos ecossistemas produtivos, os trabalhadores enfrentam constantes desafios no decorrer de suas vidas de trabalho. Esses desafios são devidos não só a situações de risco ocupacional classicamente estudadas, como também a doenças relacionadas com o ambiente de trabalho, e a numerosos fatores perturbadores da saúde que, embora não apresentem a especificidade dos agentes ocupacionais citados em lei, trazem desconforto e restringem a participação dos trabalhadores nas atividades sociofamiliares. Esses fatores são potencializadores de doenças e diminuem a qualidade de vida (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Limongi-França (2008) destaca as seguintes situações da organização do trabalho, que comprometem a condição de vida do trabalhador: ritmos de produção mecânica ou eletronicamente controlados; repetição de ciclos de trabalho, de forma constante; baixa utilização dos conhecimentos dos trabalhadores; predeterminação detalhada de métodos e técnicas; locais de trabalho não compatíveis com as necessidades de concentração e dificuldades em realizar tarefas; pausas insuficientes para descanso dentro das jornadas e entre elas, além de horários irregulares. Embora essas condições estejam aparentemente relacionadas ao trabalho da indústria, algumas situações também podem ser identificadas em qualquer tipo de organização, trazendo danos aos profissionais.

A cada ano, 2,34 milhões de pessoas morrem no mundo devido a acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2013). A análise dos dados da OIT indica uma tendência de elevação anual desses números, cujo aumento pode estar relacionado à intensificação do trabalho (CHAGAS; SALIM; SERVO, 2011; COSTA; LACAZ; JACKSON FILHO; VILELA, 2013), fruto da reestruturação produtiva (CASTEL, 2003; FERREIRA, 2012), e aos seguintes fatores: melhoria dos sistemas de registro e notificação; maior eficácia na vigilância à saúde; maior acesso à informação por parte de trabalhadores e empregadores; e ampliação da definição de doenças profissionais, embora metade dos países ainda não disponibilize as estatísticas referentes aos agravos relacionados ao trabalho (OIT, 2013).

Cabe ressaltar que, para identificar enfermidades profissionais, é preciso dispor de conhecimentos e experiências específicos, o que dificulta a exatidão do número de notificações. Além disso, as competências em relação à segurança e à saúde podem estar dispersas entre os ministérios do trabalho, da saúde e da previdência social em vários países, o que torna a compilação dos dados ainda mais complexa (FIGUEIRA, 2014).

Para transformar positivamente esse contexto caracterizado pela alta contínua do número de acidentes e doenças profissionais, instituições públicas e privadas têm procurado investir em Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), com vistas a reduzir os fatores de riscos e alavancar a produtividade organizacional (GIFFORD; ZAMMUTO; GOODMAN, 2002). Nesse sentido, a Qualidade de Vida no Trabalho vem assumindo destaque, segundo Figueira (2014), nos seguintes aspectos:

- *Do ponto de vista social*, a relevância se manifesta pelo papel central que o mundo do trabalho assume na vida em sociedade. A centralidade do trabalho e, principalmente, suas implicações econômicas, políticas, tecnológicas e culturais, para seus distintos e contraditórios atores (dirigentes, gestores, trabalhadores e usuários), fundamentam a importância do debate e, sobretudo, do investimento em QVT.

- *Do ponto de vista institucional*, ou seja, no âmbito das organizações, a promoção da QVT assume uma função estratégica na política de gestão com pessoas. Conhecer com rigor científico o que pensam os trabalhadores sobre QVT é um pressuposto fundamental para a concepção de política e programa nessa temática.

- *Do ponto de vista acadêmico*, a importância consiste em refletir sobre o papel e o campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde.

Para Limongi-França (2008), a globalização econômica, a nova economia da era digital, os novos paradigmas da gestão organizacional, a modernidade ou pós-modernidade da

cultura e a difícil união entre qualidade de vida e estabilidade financeira acabam impulsionando ações complexas de troca de informações, sistemas virtuais e milhares de formas de viabilizar uma existência com maior qualidade de vida.

Na última década, a qualidade de vida no trabalho das empresas transitou, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais, e legisladas, para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades dos profissionais envolvidos com o tema têm início em questões de saúde e segurança e ampliam-se para qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania (LIMONGI-FRANÇA, 2008).

Assim, a Qualidade de Vida no Trabalho representa, no novo cenário global, tecnológico e com valores de sustentabilidade, a necessidade de atuar mais profundamente na melhoria das condições da vida no trabalho, das práticas e dos processos organizacionais ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Até aqui foi realizada uma explanação geral sobre QVT, sua aplicação no contexto organizacional e sua influência sobre os colaboradores. A seguir, são apresentados alguns conceitos sobre QVT.

2.1.2 Conceitos de QVT

Ao analisar a literatura nacional e internacional sobre os conceitos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é possível constatar múltiplos conceitos que abordam desde necessidades individuais dos trabalhadores, transitando por condições organizacionais, até aspectos do contexto externo. Assim, o exame da literatura sobre o tema mostra que não há consenso quanto a sua definição, embora ocorra uma aproximação dos conceitos quanto ao entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas, objetivando maior humanização, bem-estar e participação dos trabalhadores nos processos decisórios (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Essa reação à desumanização nos espaços de trabalho deve-se à inserção da teoria comportamental nas organizações, durante as décadas de cinquenta e sessenta, conferindo-se destaque aos trabalhos de Maslow, Herzberg e McClelland. O desenvolvimento da qualidade de vida no trabalho também está fortemente relacionado aos estudos de Eric Trist e colaboradores do Tavistock Institute, em 1950, os quais formularam uma abordagem sociotécnica para a organização do trabalho. Essa abordagem contemplava a satisfação e o

bem-estar do trabalhador, como forma de organizar melhor o trabalho e minimizar seus efeitos negativos (BELO; MORAES, 2011; TOLFO; PICCININI, 2011).

A qualidade da vida no trabalho é representada por condições favoráveis do ambiente de trabalho, que apoiam e promovem a satisfação no trabalho, proporcionando aos trabalhadores melhores sistemas de recompensa, segurança no emprego e oportunidades de crescimento (SIRGY; EFRATY; SIEGEL *et al.*, 2001). Os autores, ao enunciarem tal conceito, adotam parte dos pressupostos apresentados por Walton (1973), o qual forneceu um método para avaliar a QVT, a partir de oito critérios: salário, segurança, desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento, integração social, constitucionalismo, espaço do trabalho na vida e relevância social do trabalho.

Bom Sucesso (1998) considera que QVT não decorre apenas de salário acima do mercado ou de excelente plano de benefícios, mas associa o conceito, também, a aspectos culturais nos quais o indivíduo está inserido, bem como à infraestrutura familiar, relações interpessoais, conflitos e autoestima. Nessa mesma linha de raciocínio, para Martel e Dupuis (2006), a qualidade de vida do trabalho abrange a avaliação das condições de trabalho, a satisfação do trabalhador em relação ao seu trabalho, o estilo de gestão e a relação entre a vida profissional e a vida social fora do trabalho, representando a soma dos pontos fortes e fracos do ambiente de trabalho.

Huse e Cummings (1985) definem a QVT como uma forma de pensamento, envolvendo pessoas, trabalho e organização. Destacam a preocupação com o trabalhador, a eficácia organizacional e a participação do trabalhador nos assuntos e decisões do trabalho. Sob esse prisma, QVT englobando satisfações aos colaboradores e benefícios às organizações, Zhao, Sun, Cao *et al.* (2013) acrescentam que os processos administrativos, como o sistema de salários e benefícios, o ambiente de segurança e saúde no trabalho, a capacitação e desenvolvimento das pessoas, bem como o crescimento saudável e seguro da organização, estão inclusos nesse conceito.

Já para Kanaane (1995), QVT é função da interação entre conjuntos de fatores individuais (necessidades, impulsos, expectativas, desejos e valores, dentre outros) e situacionais (entre eles a tecnologia, os fluxos de trabalho, os sistemas de recompensa, as condições econômicas e políticas e a organização do trabalho). Essa visão holística de QVT também é apresentada por Bindu e Yashika (2014), para quem a qualidade de vida no trabalho significa a soma total de valores, materiais e não materiais, alcançada por um trabalhador ao longo de sua vida profissional. Isso inclui aspectos da vida laboral, tais como salários e benefícios, ambiente agradável, perspectivas de carreira e relações humanas propiciadas pelo

trabalho, que possivelmente são relevantes para a satisfação e motivação dos trabalhadores (BINDU; YASHIKA, 2014).

Para Fernandes (1996), o conceito ora abordado relaciona-se a fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos, que afetam a cultura e renovam o clima organizacional. Goulart e Sampaio (1998) também partem do mesmo pressuposto, ao afirmarem que QVT refere-se à intervenção na organização e nos processos de trabalho e não somente ao cumprimento de leis ou discussões sobre direitos dos trabalhadores. Trata-se de interferir nos processos mentais e nos padrões culturais das organizações, a ponto de transformar a cultura organizacional.

Qualidade de vida no trabalho, para Dourado e Carvalho (2005), está relacionada à busca da conciliação entre interesses antagônicos de trabalhadores e patrões. De modo similar, Schirrmeister e Limongi-França (2012) afirmam que QVT é resultado de um conjunto de procedimentos, em gestão de pessoas, que alinham os interesses da organização ao desenvolvimento humano. Ainda nessa vertente, Saraji e Dargahi (2006) acrescentam que QVT é um construto dinâmico e multidimensional, que pode ser definido como um conjunto de estratégias e operações que promovem e mantêm a satisfação dos trabalhadores, de modo a melhorar as suas condições laborais, e, conseqüentemente, impulsionar a eficácia organizacional.

O conceito de QVT também é abordado como um conjunto de ações de uma empresa que envolve diagnóstico e implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais, dentro e fora do ambiente de trabalho, visando a propiciar condições plenas de desenvolvimento humano na realização do seu ofício (ALBUQUERQUE; LIMONGI-FRANÇA, 1998). Nessa mesma perspectiva, Venson, Fiates, Dutra *et al.* (2013) enfatizam que QVT diz respeito à preocupação com saúde, satisfação e felicidade do trabalhador, no exercício de suas funções, englobando aspectos físicos, ambientais, psicológicos e sociais do ambiente de trabalho.

Por fim, ratificando as ponderações de Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), a qualidade de vida no trabalho tem sido definida de diferentes formas, por diferentes autores. Entretanto, destaca-se o fato de que todas as definições, praticamente, têm em comum o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um mecanismo que tem por objetivo propiciar maior humanização e satisfação no espaço laboral. Vários conceitos podem ser apresentados para QVT, mas, de forma geral, todos estão ligados ao bem-estar no trabalho e aos seus benefícios para as organizações (OLIVEIRA, 2011).

Encerra-se, aqui, o levantamento sobre os conceitos concernentes à QVT. A seguir, é apresentada a evolução do movimento sobre QVT, alusiva aos anos cinquenta a oitenta.

2.1.3 Evolução da QVT

A origem do movimento de qualidade de vida no trabalho remonta a 1950, com o surgimento da abordagem sociotécnica para a organização do trabalho, de Eric Trist e seus colaboradores do Tavistok Institute, em Londres. Porém, somente na década de sessenta tomaram impulso as iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho, a fim de minimizar os efeitos negativos do emprego na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores (FERNANDES, 1996).

No final dos anos sessenta e início dos anos setenta do século XX, a Qualidade de Vida no Trabalho apresenta-se como uma resposta ao desencantamento percebido com a organização do trabalho caracterizada pelo taylorismo, cujo declínio já se iniciara na década de trinta. Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), essa fase, que se manifesta no período de 1965 a 1975, se caracterizou por: radicalização e endurecimento dos movimentos sindicais dos trabalhadores; descompasso entre valorização do capital e o aumento da produtividade; choque do aumento do preço do petróleo; ascensão das taxas de juros no início dos anos setenta e a redução de investimentos, impactando nas taxas de emprego e renda.

A primeira fase do movimento de QVT concentrou-se na Europa Ocidental e foi chamada de Democracia Industrial. Militantes e sindicatos de trabalhadores socialistas faziam *lobby* nos parlamentos e assembleias da Inglaterra, França, Alemanha Ocidental, Suécia e Itália, para legislar sobre a participação dos trabalhadores na tomada de decisões corporativas. Paralelamente, entre 1969 e 1974, um grupo de pesquisadores, líderes sindicais e o governo americano se interessaram em como influenciar a qualidade das experiências individuais no trabalho, devido às preocupações crescentes com a saúde, o bem-estar e a satisfação no trabalho. Para Nadler e Lawler (1983), tratava-se do marco do surgimento, nos EUA, de teorias das ciências sociais sobre a humanização do local de trabalho.

Esse foi um período fértil para a pesquisa e para se pensar sobre os marcos conceituais de QVT. O ápice desse movimento foi a realização da Conferência Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, em setembro de 1972, em Nova Iorque. Uma das conclusões da conferência foi a necessidade de coordenação de esforços para construção de um referencial teórico sobre o tema. Assim, em agosto de 1973, foi criado o Conselho de

Qualidade de Vida no Trabalho, com o objetivo de promover a pesquisa e a troca de informações relativas à saúde mental no trabalho (MARTEL; DUPUIS, 2006).

Em meados da década de setenta, entretanto, em virtude da crise do petróleo (1973), observa-se um esvaziamento das pesquisas na área da QVT, as quais viriam a ressurgir ao final desta década – início da década de oitenta – motivadas, dentre outros fatores, pelo sucesso econômico japonês, derivado, em grande parte, de suas técnicas de organização e de gestão da força de trabalho, e também pelo acirramento da concorrência internacional e pela busca desenfreada, por parte das empresas, de incrementos de produtividade e competitividade (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011).

Nadler e Lawler (1983) realizaram uma síntese da evolução do movimento da qualidade de vida no trabalho. Inicialmente, QVT foi tratada como reação individual ao trabalho – 1959 a 1972; QVT foi vista como um elo dos projetos cooperativos do trabalho gerencial – 1969 a 1975; QVT abordada como um meio para obtenção de maior produtividade e satisfação no trabalho – 1972 a 1975; QVT e a adoção dos termos “gerenciamento participativo” e “democracia industrial” – 1975 a 1980; QVT como forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade – 1979 a 1983. A globalização da definição e a descrença de alguns setores, sobre o termo, foram apresentados como uma previsão futura.

O próximo tópico a ser exposto neste referencial diz respeito aos modelos de QVT.

2.1.4 Modelos de QVT

Quanto aos modelos, tomando-se como referência a literatura clássica, existem diversos modelos de avaliação e intervenção na QVT, destacando-se os Modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983). O modelo de Hackman e Oldham (1975) será detalhado ao final, visto que se apresentou como o mais adequado para estabelecer as conexões com o construto vínculos organizacionais.

2.1.4.1 Modelo de Walton

Richard Walton foi o pioneiro a criar um modelo de avaliação da QVT. Seu modelo foi concebido nos Estados Unidos, na década de setenta. Para tal criação, Walton buscou, por meio de pesquisas e entrevistas, identificar fatores que afetavam a atuação do trabalhador em seu trabalho.

Dentre os modelos clássicos de QVT, o modelo de Walton é o que contempla o maior número de critérios, clarificando com precisão os indicadores contidos em cada critério. Mesmo depois de quatro décadas da sua publicação, é considerado o mais completo modelo, ainda muito utilizado, principalmente por estudiosos da administração de recursos humanos e da psicologia organizacional.

Segundo Walton (1973), a insatisfação com o trabalho é um problema que afeta a maioria dos trabalhadores, independentemente de sua ocupação. Esse sentimento de insatisfação é prejudicial para o profissional, tanto quanto para a organização.

Entretanto, tal problemática é complexa, principalmente em virtude da dificuldade para isolar e identificar as causas responsáveis, que afetam a QVT do trabalhador (WALTON, 1973). Nessa perspectiva, o autor estabelece critérios que influenciam a QVT dos trabalhadores, que, por sua vez, estaria relacionada a oito critérios, cada qual com seus indicadores. Os critérios propostos por Walton, são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total de vida e, por fim, a relevância social do trabalho na vida (WALTON, 1973).

As dimensões propostas por Walton são bastante heterogêneas e fazem menção a diferentes aspectos de ordem política, econômica, social, psicológica e jurídica. É, assim, um modelo que contempla aspectos inerentes às políticas tradicionais de gestão de pessoas, como remuneração, condições de trabalho e desenvolvimento de habilidades, comum a outros modelos. Mas se diferencia deles ao abranger temas emergentes, tais como relevância social do trabalho, integração social, tempo para o lazer e para a família e liberdade de expressão. Os critérios e subcritérios do Modelo de Walton são apresentados no Quadro 1:

Quadro 1 - Critérios e subcritérios do Modelo de Walton

CRITÉRIOS	SUBCRITÉRIOS
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa
	Proporcionalidade entre salários
	Justiça na compensação
	Partilha dos ganhos de produtividade
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável
	Ambiente físico seguro e saudável
	Ausência de insalubridade
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia
	Qualidades múltiplas
	Informação sobre o processo total do trabalho
	Autocontrole relativo
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira
	Crescimento pessoal
	Perspectivas de avanço salarial
	Segurança de emprego
5. Integração social na organização	Ausência de preconceitos
	Igualdade
	Mobilidade
	Relacionamento
	Senso comunitário
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador
	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas
	Tratamento imparcial
	Privacidade pessoal
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho
	Poucas mudanças geográficas
	Tempo para lazer da família
	Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa
	Responsabilidade social da empresa
	Responsabilidade pelos produtos
	Práticas de emprego

Fonte: Walton (1973).

Ainda que na literatura sejam encontradas diferentes variações do instrumento de avaliação de QVT, de Walton, é pertinente ressaltar que o mesmo não desenvolveu um instrumento de avaliação, mas um modelo teórico. Com estudos posteriores, outros autores quantificaram tal modelo qualitativo, que deu origem aos distintos instrumentos presentes na literatura.

No Brasil, por exemplo, Timossi, Pedroso, Pilatti e Francisco (2009) realizaram a adaptação do modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), proposto por Walton, para uma linguagem mais simples e direta. O desenvolvimento desse estudo envolveu três etapas: 1) a organização e adaptação das questões, em que os critérios e subcritérios foram transcritos de forma interrogativa e, no desenvolvimento das escalas de respostas, fez-

se a utilização de uma escala do tipo Likert, de cinco alternativas; 2) aplicação do instrumento adaptado a 99 indivíduos; e 3) análise dos coeficientes de consistência encontrados por critério e do instrumento como um todo. Os resultados obtidos através da verificação da consistência interna do instrumento, a partir do coeficiente Alfa de Cronbach, obteve o valor de 0,96, garantindo ao instrumento adaptado uma consistência bastante satisfatória.

O próximo modelo de QVT a ser apresentado será o de Westley (1979).

2.1.4.2 Modelo de Westley

Westley (1979) considera que a complexidade das organizações, aliada à busca incessante pelo acúmulo de riqueza, condiciona os trabalhadores a situações de insegurança e exploração. O modelo de Westley (1979) visou à organização do trabalho e agrupou os obstáculos que prejudicam a QVT em quatro aspectos:

- Políticos: sentimento de insegurança no emprego;
- Econômicos: sentimento de injustiça no sistema de recompensas, iniquidade;
- Psicológicos: ausência de autorrealização, levando à alienação;
- Sociológicos: ausência de participação nas decisões, gerando anomia.

Nessa perspectiva, a QVT é alcançada quando os postos de trabalho são humanizados a ponto de minimizar as quatro problemáticas-chave: insegurança (instabilidade no emprego), injustiça (desigualdade salarial), alienação (baixa autoestima) e anomia (carência de uma legislação trabalhista). Porém, justificando que a insegurança e a injustiça são problemáticas correlatas e associadas às mesmas causas e consequências, Westley aborda ambas como sendo indissociáveis.

Embora cada variável tenha mais ou menos representatividade, de acordo com o momento histórico vivenciado por determinado país, Westley (1979) considera que a maior participação dos empregados nas associações de classe, nas entidades sociais e nos partidos políticos é indispensável à continuidade do bem-estar na organização. O Quadro 2 sumariza os fatores que caracterizam os indicadores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho propostos pelo referido autor.

Quadro 2 - Indicadores da QVT do Modelo de Westley

INDICADORES	DIMENSÕES
Econômico	Equidade salarial
	Remuneração adequada
	Benefícios
	Local de trabalho
	Carga horária
	Ambiente externo
Político	Segurança no emprego
	Atuação sindical
	Retroinformação
	Liberdade de expressão
	Valorização do cargo
	Relacionamento com a chefia
Psicológico	Realização potencial
	Nível de desafio
	Desenvolvimento pessoal
	Desenvolvimento profissional
	Criatividade
	Autoavaliação
	Variedade de tarefa
	Identidade com a tarefa
Sociológico	Participação nas decisões
	Autonomia
	Relacionamento interpessoal
	Grau de responsabilidade
	Valor pessoal

Fonte: Adaptado de Westley (1979).

De acordo com Westley (1979), esforços no sentido de melhorar o trabalho estão intimamente relacionados com as resoluções dos problemas vivenciados pelos trabalhadores. O autor afirma que vários são os problemas que afetam a QVT e, quando não solucionados, tornam-se empecilhos que dificultam a percepção de QVT pelo indivíduo. Apresenta, dessa forma, as propostas para a resolução dos problemas que dificultam a QVT.

Para os problemas de natureza econômica, propõe a união dos trabalhadores, por meio da cooperação, divisão dos lucros e participação nas decisões. Os problemas políticos poderiam ser solucionados através do trabalho autossupervisionado, dos conselhos de trabalhadores e da participação nas decisões. Para os obstáculos de ordem psicológica, propõe o enriquecimento das tarefas. Propõe métodos sociotécnicos aplicados aos grupos para enfrentar os problemas de natureza sociológica.

Enfim, o modelo proposto por Westley (1979) destaca que as melhorias voltadas para a qualidade de vida no trabalho decorrem dos esforços voltados para a humanização do

trabalho, que buscam solucionar problemas gerados pela própria natureza das organizações existentes na sociedade industrial.

O modelo de Werther e Davis (1983) será apresentado na sequência.

2.1.4.3 Modelo de William Werther e Keith Davis

De acordo com Werther e Davis (1983), muitos fatores afetam a QVT, como a supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. No entanto, é o trabalho, em si, o que “envolve mais intimamente o trabalhador”. Por mais que os trabalhadores possuam um bom salário, boas condições de trabalho e uma boa supervisão, as atividades que eles desenvolvem podem, sob a ótica dos mesmos, ser “tediosas”.

Werther e Davis (1983) enfatizam que a rotina na vida de trabalho constitui um fator negativo para as partes envolvidas. De acordo com os autores, a maioria das pessoas afirma que, para se ter uma boa vida no trabalho, é necessário ter um cargo interessante, desafiador e compensador.

Entretanto, a reformulação de cargos não é a solução para todos os tipos de insatisfação. Em alguns casos, a melhoria da QVT do trabalhador poderá ser alcançada somente com a mudança de cargo. É pertinente ressaltar que a reformulação de cargos deve ocorrer por meio da combinação entre as necessidades humanas e as necessidades do cargo. Também é de grande importância o conhecimento do projeto de cargo, que deve prever o máximo possível de variedade de tarefas, autonomia na tomada de decisões, e, por fim, a satisfação do trabalhador.

Baseados nessas prerrogativas, Werther e Davis (1983) avaliam a QVT a partir de três elementos: os organizacionais, os ambientais e os comportamentais, sendo que cada elemento estaria relacionado com seus fatores, como pode ser observado no Quadro 3:

Quadro 3 - Elementos que influenciam o projeto de cargo

ELEMENTOS	DIMENSÕES
Organizacionais	Propósito
	Objetivos
	Organização
	Departamentos
	Cargos
Ambientais	Sociais
	Tecnológicos
	Culturais
	Econômicos
	Governamentais
Comportamentais	Necessidades de recursos humanos
	Motivação
	Satisfação

Fonte: Werther e Davis (1983).

Além desses três elementos, Werther e Davis (1983) afirmam que, para que haja a satisfação mútua na relação colaborador-organização, faz-se necessário que as exigências organizacionais, ambientais e comportamentais sejam combinadas a um projeto apropriado de cargo. Dessa forma, sugerem que o fluxo e as práticas do trabalho, as habilidades do indivíduo e sua expectativa social e as necessidades humanas, representadas pelo comportamento individual no ambiente de trabalho, são fatores essenciais ao estabelecimento de condições favoráveis à identificação da QVT em uma organização.

A seguir, é apresentado o modelo de Nadler e Lawler (1983).

2.1.4.4 Modelo de David Nadler e Edward Lawler

Nadler e Lawler (1983) preconizam que a efetividade de um programa de QVT está inter-relacionada a uma série de fatores, e, nessa perspectiva, apresentam uma estruturação que deve ser conduzida na implantação dos referidos programas. Seguindo um modelo em cascata, sugerem atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT, fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT, e, por fim, os pontos centrais que devem ser gerenciados, perfazendo configuração representada no Quadro 4:

Quadro 4 - Fatores que fomentam a efetividade dos programas de QVT

FATORES	ASPECTOS ASSOCIADOS
Atividades que devem ser exploradas nos programas de QVT	Participação na resolução de problemas
	Reestruturação do trabalho
	Inovação do sistema de recompensas
	Melhoria no ambiente de trabalho
Fatores que determinam o sucesso nos programas de QVT	Percepção da necessidade
	Enfocar um problema saliente na organização
	Estruturação para a identificação e resolução de problemas
	Recompensar resultados positivos
	Motivar pessoas ligadas a atividades de longo prazo
	Envolver a organização como um todo
Pontos centrais que devem ser gerenciados	Desenvolvimento de projetos em diferentes níveis da empresa
	Mudanças na gestão e no planejamento organizacional
	Mudança no comportamento dos gerentes mais velhos

Fonte: Adaptado de Nadler e Lawler (1983).

Nadler e Lawler (1983) também apresentam uma previsão futura sobre a evolução do movimento da QVT, e, segundo essa previsão, a globalização da definição, atrelada à forma de enfrentar os problemas de qualidade e produtividade, traria como consequência inevitável a descrença de alguns setores sobre o termo QVT, para quem esse termo nada representaria.

De acordo com Venson *et al.* (2013), as ações de QVT são necessárias para atingir a lucratividade máxima, sendo também determinantes para o sucesso das organizações. Por outro lado, “embora seja inegável a importância do tema, ainda se pode perceber que as pesquisas na área parecem incipientes” (VENSON *et al.*, 2013, p. 141). As referidas pesquisas, segundo os autores, em sua maioria, têm como principal objetivo realizar descrição do índice de QVT. Em menor intensidade, buscam verificar os reflexos da QVT em todo o contexto organizacional.

A previsão futura da evolução da QVT, na concepção de Nadler e Lawler, de que haveria uma descrença de alguns setores sobre o termo QVT, e de que para estes QVT nada representaria, não se cumpriu em sua totalidade. Entretanto, segundo Venson *et al.* (2013), é possível de se questionar: até que ponto a QVT vem sendo abordada nas organizações por consciência da sua importância e participação no desempenho das estratégias organizacionais, ou por um mero modismo, por uma forma de controle ou por um “benefício” aos empregados?

O modelo de Hackman e Oldham (1975), considerado o mais apropriado e escolhido para se estabelecer as conexões com o construto vínculos organizacionais, será apresentado a seguir.

2.1.4.5 Modelo de Hackman e Oldham

O modelo de Hackman e Oldham (1975) tem suas origens nos trabalhos de Hackman e Lawler (1971), que entendem a qualidade de vida no trabalho como um instrumento que visa a tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e, por meio do enriquecimento dos mesmos, aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos trabalhadores.

Conforme salienta Ramos (1995), os trabalhos de Hackman e Lawler (1971) e Hackman e Oldham (1975) encontram-se respaldados na literatura pelos fundamentos da teoria de Herzberg (1968), que considera a motivação dos trabalhadores oriunda da própria tarefa realizada e do conteúdo dos cargos. Dessa forma, acredita-se que variáveis como responsabilidade, crescimento e autonomia, quando presentes na tarefa, contribuem para o aumento da motivação e satisfação do trabalhador (SANT'ANNA *et al.*, 2011).

O modelo proposto por Hackman e Oldham (1975) considera a QVT em função da relação existente entre as características do ambiente de trabalho e as necessidades individuais, salientando que, quando um determinado ambiente de trabalho se torna capaz de satisfazer as necessidades pessoais, verifica-se um efeito interativo positivo, que permite uma maior QVT.

De acordo com os pressupostos desse modelo, é possível definir a QVT em função de três dimensões: dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho.

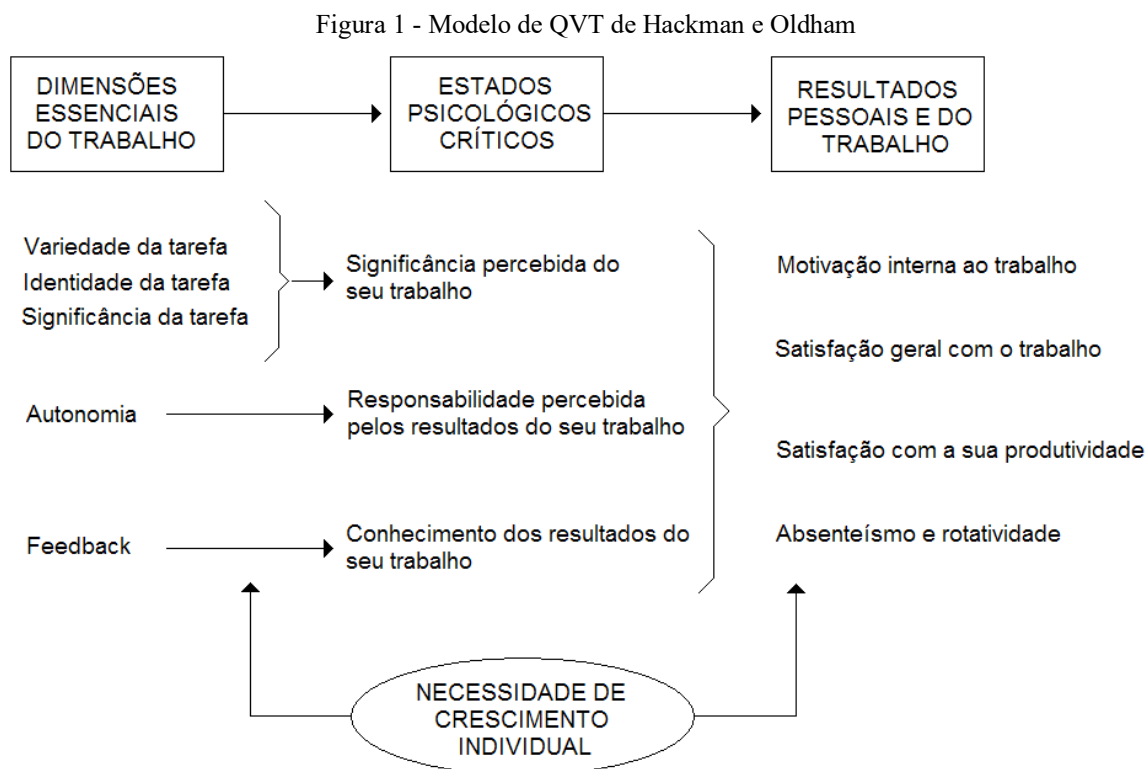
As dimensões da tarefa, segundo Hackman e Oldham (1975), relacionam-se com a variedade de habilidades, significado e identidade da tarefa, autonomia, *feedback* e inter-relacionamento. Identificadas essas variáveis, é possível, segundo os autores, produzir um escore que contemple o potencial motivador de uma tarefa.

A presença dessas dimensões propicia o surgimento dos estados psicológicos críticos, que envolvem a percepção do trabalhador da significância do trabalho, do grau de responsabilidade pelos resultados por si gerados, e do conhecimento dos resultados obtidos.

Os resultados pessoais e de trabalho, promovidos pelos estados psicológicos críticos, são definidos por aspectos como a motivação intrínseca, satisfações específicas, desempenho de rendimento elevado, satisfação geral com o trabalho e baixo absentismo e rotatividade.

Assim, Hackman e Oldham (1975) defendem que cada uma das dimensões mencionadas deriva das outras, visto que os aspectos associados à dimensão da tarefa são responsáveis pelo desenvolvimento dos estados psicológicos críticos, que, por sua vez, dão origem aos resultados pessoais do trabalho.

A necessidade individual de crescimento junto à organização também influencia os determinantes da qualidade de vida no trabalho. Certos aspectos relacionam-se à necessidade individual de crescimento: ser criativo, aprender novas técnicas de trabalho e sentimento de realização pelo que se executa. Seguindo essa linha de raciocínio, Hackman e Oldham propõem o seguinte modelo, conforme Figura 1:

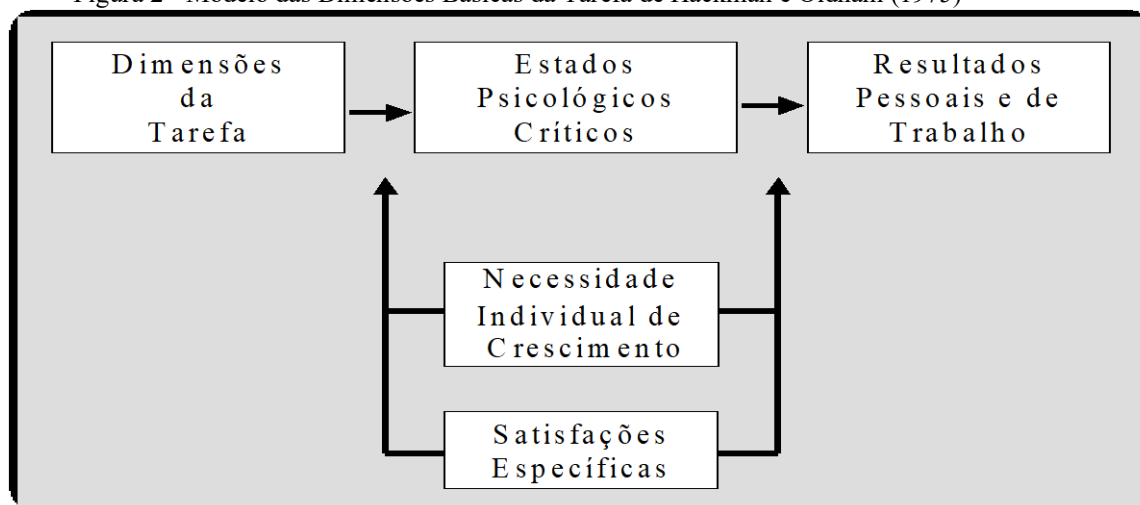


Fonte: Adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Moraes e Kilimnik (1994) propuseram uma mudança no modelo de Hackman e Oldham, fundamentados nos resultados de pesquisas próprias realizadas no Brasil, onde perceberam que as variáveis denominadas satisfações específicas (satisfação com a sua produtividade) influenciavam os estados psicológicos críticos, além de serem, concomitantemente, resultado dos mesmos.

Assim, com base nesses estudos, os autores apresentaram uma alteração no modelo de Hackman e Oldham (1975), deslocando as “satisfações específicas”, que compreendem possibilidade de crescimento, remuneração, segurança, supervisão e ambiente social, do grupo “resultados pessoais e de trabalho” para junto da “necessidade individual de crescimento”, observando-se sua influência em toda a cadeia de variáveis determinantes da QVT. Este modelo adaptado encontra-se descrito na Figura 2.

Figura 2 - Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham (1975)



Fonte: Adaptado por Moraes e Kilimnik (1994).

A partir desse modelo, pode-se então, conforme concluem Moraes e Kilimnik (1994), entender a QVT como uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos críticos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas.

De acordo com Morin, Sant'Anna, Carvalho e Fonseca (2011), embora se reconheça a impossibilidade de um modelo que venha a abranger o universo de variáveis intervenientes na satisfação do trabalho, o modelo das dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldham (1975), tem sido apontado como um dos mais abrangentes instrumentos atualmente existentes para sua mensuração, sobretudo ao incorporar em seu escopo uma gama significativa de dimensões de análise e variáveis.

Schneider, Carneiro e Fiates (2009), ao realizarem a análise da produção científica sobre QVT, no período de 1997 a 2008, nos artigos publicados nos anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ENANPAD), identificaram, num total de noventa e uma publicações, dezessete artigos que utilizaram, como modelo teórico de QVT, o de Hackman e Oldham. Segundo os autores, foi perceptível a predominância dos modelos de Hackman e Oldham (1975), de Marques (1993) e de Walton (1973). Na análise das referências utilizadas nos artigos, Hackman e Oldham, além de Walton, aparecem como os mais presentes.

Assim, embora o modelo de Hackman e Oldham, quando no seu surgimento, objetivasse identificar e analisar as variáveis intervenientes na satisfação e motivação do trabalho e, conseqüentemente, na produtividade, vem se tornando um dos modelos mais

utilizados para estudo de QVT no Brasil, conforme apresentado nos resultados da pesquisa de Schneider, Carneiro e Fiates (2009).

Por fim, percebe-se que o modelo de Hackman e Oldham, inicialmente elaborado para analisar a satisfação no trabalho em suas diferentes dimensões, foi, gradualmente, ocupando espaços significativos nas pesquisas que envolvem a temática QVT, o que ainda será mais ratificado no levantamento apresentado no próximo tópico.

O próximo tópico a ser apresentado refere-se ao desenvolvimento dos estudos sobre QVT no contexto brasileiro.

2.1.5 QVT no Brasil

No Brasil, apesar do interesse pelo tema ser relativamente recente, vários trabalhos vêm sendo desenvolvidos por instituições de pesquisa e por empresas, visando a, além de outros objetivos, elaborar um modelo adaptado à realidade brasileira (MOURÃO; KILIMNIK; FERNANDES, 2005). De acordo com Fernandes (1996), no Brasil, o interesse pela QVT surge mais tardiamente, em função da preocupação com a competitividade das empresas, em contexto de maior abertura para a importação de produtos estrangeiros, e na esteira dos programas de qualidade total.

De uma forma resumida serão apresentadas algumas das primeiras pesquisas sobre QVT realizadas no Brasil. As referidas pesquisas datam da década de oitenta do século passado. Destacam-se, nesse período, os estudos de Quirino e Xavier (1987), de Fernandes e Gutierrez (1988), e de Siqueira e Coleta (1989).

Um dos primeiros estudos sobre QVT, no Brasil, é de autoria de Quirino e Xavier (1987), os quais desenvolveram pesquisa na Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA). Para embasar suas conclusões, utilizaram autores como Herzberg e Walton. A pesquisa foi realizada com 429 trabalhadores da empresa, onde analisaram: natureza da tarefa; realização; desenvolvimento pessoal; relações interpessoais; supervisão; remuneração, segurança no emprego; reconhecimento; apoio de recursos humanos; estrutura física e senso de participação. Os autores concluíram que existe relação significativa entre QVT e o desenvolvimento organizacional.

Para Quirino e Xavier (1987), a abordagem de QV, aplicada à situação de trabalho, tem representado, na literatura de organizações e de recursos humanos, o aspecto globalizante do que antes era abordado por meio de estudos de motivação, de fatores ambientais, ergonômicos e de satisfação no trabalho.

Fernandes e Gutierrez (1988, p. 29) destacam a constatação de certa confusão sobre o significado teórico e técnico do conceito de QVT, “o que poderia conduzir simplesmente a outro “modismo” da área de RH”. Outra dificuldade, segundo os autores, refere-se ao papel desempenhado pelos executivos e profissionais da área de recursos humanos ou dos consultores no desenvolvimento dessas experiências.

O objetivo do estudo desenvolvido por Fernandes e Gutierrez (1988) foi relatar e analisar os resultados de um processo de concepção e implantação de um projeto de QVT em uma empresa gaúcha, em que os autores atuaram, respectivamente, como consultor externo e como diretor de recursos humanos. O modelo analítico do projeto de QVT para a empresa orientou-se pelo referencial teórico de Werther e Davis (1983). Como resultado, foi proposto um modelo de intervenção para a ação estratégica da gerência de RH nos programas de QVT, contribuindo para a construção de melhores condições de trabalho nas empresas brasileiras.

Siqueira e Coleta (1989) levantaram os fatores determinantes da QVT, a partir da percepção dos trabalhadores. Participaram, como sujeitos de pesquisa, 100 empregados, de ambos os sexos, de empresas industriais e comerciais de Uberlândia, Minas Gerais, sendo 50 deles do nível técnico-administrativo e, os outros 50, operários do setor de produção. Os dados obtidos por meio de entrevistas individuais levantaram incidentes críticos no trabalho (positivos e negativos) e suas consequências, bem como sugestões para a melhoria de vida no trabalho, demonstrando que a vida no trabalho poderia ser melhorada se ocorressem modificações na empresa, em sua política de pessoal, e nas pessoas – chefes e colegas. Adicionalmente, os resultados permitiram a elaboração de um modelo integrativo das variáveis organizacionais e individuais que permeiam a dinâmica das atividades humanas no trabalho.

O estudo de Siqueira e Coleta permitiu, assim, identificar os principais fatores determinantes de QVT: o próprio trabalhador, as relações interpessoais, os colegas, o chefe, o próprio trabalho, a política de administração de recursos humanos e a empresa. Segundo os autores, pode-se afirmar que o bem-estar físico e mental das pessoas que trabalham depende, em grande parte, do elemento humano no sistema de trabalho (colegas, chefes, o próprio trabalhador), da maneira como esse elemento é administrado (política de recursos humanos), de como as pessoas interagem em seus serviços (relações interpessoais), de algumas características gerais da organização (a empresa) e do meio ambiente.

Segundo Ferreira, Alves e Tostes (2009), a partir da década de noventa cresce a produção científica brasileira sobre o tema, com destaque para a Administração e a Psicologia. As publicações sobre QVT, no referido período, enfatizam diferentes aspectos:

abordagem clássica e situacional de QVT (VIEIRA; HANASHIRO, 1990); conciliação dos interesses das organizações e dos trabalhadores (FERNANDES, 1996); saúde, estilo de vida e ambientes de trabalho (SILVA; MARCHI, 1997); caracterização da QVT a partir da percepção de servidores e de dirigentes de uma universidade (BÚRIGO, 1997); segurança e higiene no trabalho (SIGNORINI, 1999).

No século XXI, muitos outros estudos continuaram abordando o tema em questão: conflitos decorrentes das relações interpessoais (BOM SUCESSO, 2002); escolas de pensamento, indicadores empresariais (biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais) e fatores críticos de gestão (LIMONGI-FRANÇA, 2008); saúde mental, condições, organização e relação de trabalho (SAMPAIO, 2004); estudo da QVT em nível macroergonômico e microergonômico (FERREIRA, 2008); antecedentes, origens e evolução da QVT (SANT'ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011); QVT e melhores empresas para se trabalhar no Brasil (TOLFO; PICCININI, 2011); relações entre QVT e estresse ocupacional (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011); ergonomia da atividade aplicada à QVT (FERREIRA, 2012); bem-estar, mal-estar e QVT (FIGUEIRA, 2014); evolução e análise da QVT em nível gerencial (RODRIGUES, 2016).

Percebe-se, assim, que o tema qualidade de vida no trabalho é analisado a partir da interface com outras variáveis de estudo, relacionadas ao contexto organizacional, como saúde mental, organização do trabalho, papel dos profissionais de RH, políticas de recursos humanos, satisfação e motivação no trabalho, estresse, bem-estar e mal-estar, ergonomia, conciliação dos interesses das organizações e dos trabalhadores, segurança e higiene no trabalho e outros. Corroborando Fernandes e Gutierrez (1988), espera-se que o tema QVT não seja reduzido a mais um modismo da área de RH, e, ainda, com Vieira e Hanashiro (1990), que QVT não seja considerada uma "solução milagrosa", considerada mais um modismo efêmero da área.

Nesta tese, pretende-se associar, de forma integrada, o tema qualidade de vida no trabalho aos vínculos de comprometimento, entrenchamento e consentimento organizacional.

O Quadro 5 apresenta o levantamento de publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho, no contexto brasileiro, referente ao período 2010-2017. As fontes de pesquisa foram: EnANPAD e base de dados da Spell. Os autores, de uma forma geral, buscam conhecer as percepções de QVT que os trabalhadores possuem acerca da organização em que trabalham. Ou o tema é tratado de uma forma individual ou é abordado conjuntamente com outras temáticas, como desempenho, estresse, *Burnout*, produtividade, satisfação e justiça

organizacional. Os autores mais utilizados nas publicações sobre QVT são Walton (1973), Limongi-França (1996) e Hackman e Oldham (1975).

Quadro 5 - Artigos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) publicados no EnANPAD e Periódicos (Spell), período 2010-2017

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Amorim (2010). Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?	Conhecer os pressupostos da qualidade de vida para o servidor público, tomando por base o Ministério Público do Estado de Pernambuco – MPPE.	Walton (1975); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Nadler e Lawler (1983) e Levi (1981).	Pesquisa descritiva, explicativa, com abordagem quantitativa.	Percepção positiva quanto ao nível QVT nos principais aspectos: condições e instrumentos de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e natureza do trabalho realizado.	Profissionais do Ministério Público do Estado de Pernambuco (MPPE)
Garcia (2010). O conteúdo significativo da qualidade de vida no trabalho para funcionários públicos de uma secretaria de saúde.	Compreender a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) sob a ótica do funcionário público.	Walton (1973).	Pesquisa quantitativa, exploratória e descritiva.	A QVT dos sujeitos é de razoável a boa. Baixos salários e falta de oportunidade de crescimento são os principais motivos de insatisfação.	Funcionários públicos de carreira que trabalham na Secretaria de Saúde de Barra Mansa/RJ.
Venson <i>et al.</i> (2011). Uma análise da relação entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional.	Analisar quantitativamente a influência dos indicadores da qualidade de vida no trabalho sobre o desempenho organizacional.	Hackman e Oldham (1975); Walton (1973); Westley (1979); Cooper et al. (1988) e Fernandes (1996).	Abordagem quantitativa, de caráter descritivo-explicativa.	Existe uma fraca correlação entre o desempenho organizacional e a qualidade de vida no trabalho.	Profissionais das empresas que compõem o ranking de 2009 das melhores empresas para se trabalhar da revista Exame-Você S/A.
Lima; Stefano; Zampier (2011). Satisfação da qualidade de vida no trabalho, dos professores de arte, da rede escolar no interior do Paraná.	Identificar os níveis de satisfação com a qualidade de vida no trabalho dos professores de arte, da rede escolar de um município do interior do Estado do Paraná.	Limongi-França (1996).	Pesquisa quantitativa.	Índices de satisfação parcial para algumas variáveis de QVT nos aspectos organizacionais e biológicos e insatisfação parcial em alguns itens dos aspectos sociais e psicológicos.	Professores de arte da rede escolar de um município do interior do Estado do Paraná.
Paiva; Avelar (2011). Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU).	Descrever e analisar os profissionais de uma central de regulação médica de um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) quanto a variáveis de qualidade de vida no trabalho.	Walton (1973); Hackman e Oldham (1975).	Pesquisa descritiva, de caráter quantitativo e qualitativo.	Nível satisfatório de QVT, com maior destaque aos aspectos “possibilidade de crescimento”, “potencial motivacional da tarefa” e “relevância social” em poder ajudar, tanto na forma direta quanto indireta, às pessoas que demandam atendimento.	Profissionais de uma central de regulação médica de um Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU).

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Maia; Araújo; Alloufa (2012). Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal.	Investigar a percepção dos servidores públicos federais sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Walton (1973).	Pesquisa quantitativa, descritiva e documental.	Os resultados apontaram satisfação nas dimensões “integração social na organização do trabalho”, “constitucionalismo na organização do trabalho”, “trabalho e o espaço total da vida” e “relevância social da vida no trabalho”.	Servidores públicos de uma empresa pública federal.
Sperandio de Souza (2012). Análise da Qualidade de Vida no Trabalho dos Profissionais de Enfermagem: estudo nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo.	Analisar a qualidade de vida no trabalho dos profissionais de enfermagem, nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo.	Walton (1973).	Abordagem quantitativa.	Evidências de QVT entre seis fatores: segurança, oportunidade para desenvolvimento da capacidade humana, oportunidade de crescimento, integração social, constitucionalismo e trabalho.	Profissionais de enfermagem, nos prontos socorros dos hospitais no Espírito Santo.
Silva Júnior <i>et al.</i> (2012). Qualidade de vida no trabalho e níveis hierárquicos.	Identificar e analisar como as dimensões econômica, política, psicológica e sociológica de QVT (Westley, 1979) são percebidas pelos trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos.	Westley (1979).	Pesquisa descritiva e quantitativa.	Os resultados evidenciam que a QVT é percebida diferentemente entre os níveis hierárquicos.	Trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos (estratégico, tático e operacional) em uma indústria.
Martinez; Limongi-França (2012). Executivo estrangeiro no Brasil: vivenciando e reconstruindo os impactos do estresse e a Qualidade de Vida no Trabalho.	Sinalizar impactos na socialização organizacional de estrangeiros no Brasil.	Limongi-França (1996).	Abordagem qualitativa, por meio de entrevista em profundidade.	Percepção de uma valorização excessiva dos brasileiros acerca dos executivos expatriados, surgindo impactos negativos na qualidade de vida; falta suporte organizacional para melhor adaptação no Brasil.	Executivos estrangeiros de uma filial no Brasil.
Batista; Antunes; Iizuka (2012). Qualidade de Vida no Trabalho e a Produção Acadêmica: Visita aos Anais dos Enanpads de 2001 a 2011.	Analisar a produção acadêmica na área de QVT, especificamente o que foi produzido nos Encontros da ANPAD.	Hackman e Oldham (1975); Walton (1973); Westley (1979); Werther e Davis (1983); Huse e Cummings (1985); Nadler e Lawler (1983).	Estudo bibliométrico.	O tema QVT esteve presente nos anais dos Enanpads de 2001 a 2011. Há autores que são tradicionalmente utilizados nos trabalhos e verificou-se uma diversidade de temas correlatos à QVT.	_____

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Vasconcelos <i>et al.</i> (2012). Qualidade de vida no trabalho docente: um estudo de caso em uma instituição de ensino superior.	Analisar os aspectos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho do corpo docente do Centro de Ensino Superior Santa Cruz (CESAC).	Walton (1973).	Pesquisa exploratória, descritiva, com abordagem quantitativa.	O nível de satisfação dos funcionários é alto, o que demonstra existência dos indicadores da QVT na empresa.	Corpo docente do Centro de Ensino Superior Santa Cruz (CESAC).
Pinto; Vilas Boas; Pereira (2013). Qualidade de Vida no Trabalho para os servidores técnico-administrativos de uma Universidade Federal em Minas Gerais.	Investigar a Qualidade de Vida percebida por servidores técnico-administrativos em uma universidade pública federal.	Limongi-França (1996).	Abordagem quantitativa, com aplicação de questionários estruturados.	Destaca o papel fundamental desempenhado pelo gestor público no alcance de QVT dos trabalhadores.	Servidores técnico-administrativos de uma universidade federal em Minas Gerais.
Oliveira <i>et al.</i> (2013). Qualidade de vida no trabalho – QVT dos professores de ensino técnico federal: os fatores biopsicossociais e organizacionais de satisfação.	Analisar o grau de satisfação dos professores dos Institutos Federais com a QVT.	Limongi-França (1996).	Abordagem quantitativa e qualitativa.	Entre os cinco domínios avaliados, constatou-se que o domínio social foi o que apresentou o menor índice de satisfação, enquanto que o domínio psicológico apresentou maior satisfação.	Professores de ensino técnico federal.
Venson <i>et al.</i> (2013). O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT).	Analisar a produção científica acerca do tema QVT no Brasil, observando, para isso, os artigos publicados nos anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.	Hackman e Oldham (1974); Walton (1973).	Pesquisa bibliométrica.	A partir de 2009, já se pôde perceber certo amadurecimento quanto à identificação de trabalhos que buscaram avaliar as relações entre QVT, responsabilidade social, comprometimento organizacional e, inclusive, desempenho.	—
Vilas Boas; Morin (2013). Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá.	Avaliar os indicadores de (QVT) para os professores universitários e comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.	May, Gilson e Harter (2008).	Pesquisa quantitativa, com aplicação de questionário <i>on-line</i> .	Os professores brasileiros parecem encontrar mais sentido no trabalho que os professores canadenses.	Professores universitários do Brasil e Canadá.
El Aouar; Oliveira (2013). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Música Funcional no Ambiente Laboral Fabril.	Compreender como a inserção de música no ambiente laboral contribui para a obtenção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Fernandes (1996); Limongi-França (1996).	Estudo de caso, exploratório e descritivo, através de entrevista semiestruturada.	A inserção musical proporcionou bem-estar biológico, social, e, sobretudo, psicológico e organizacional aos trabalhadores, contribuindo para a obtenção de QVT no ambiente laboral.	Trabalhadores da indústria.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Costa <i>et al.</i> (2013). Qualidade de vida no trabalho, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo.	Analisar as variáveis que impactam na satisfação do indivíduo com o seu trabalho, na sua motivação com a tarefa e percepção de qualidade de vida no trabalho.	Hackman e Oldham (1974).	Pesquisa quantitativa.	Necessidade da empresa repensar a prática salarial atual, de rever os processos de <i>feedback</i> extrínseco e da possibilidade de conceder autonomia aos seus funcionários.	Profissionais da área do varejo em MG.
Gaspar <i>et al.</i> (2013). Qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências: estudo de caso numa montadora de automóveis.	Analisar a qualidade de vida no trabalho para pessoas com deficiências.	Walton (1973).	Pesquisa quantitativa.	As ações da empresa visando a melhor inclusão dos trabalhadores estudados surtiram efeitos positivos, visto o posicionamento favorável quanto aos temas que envolvem o desenvolvimento da QVT.	Profissionais com deficiência de uma empresa multinacional automobilística situada na Região do ABC.
Oliveira <i>et al.</i> (2013). Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a avaliação por agentes de segurança penitenciária.	Analisar a percepção dos Agentes de Segurança Penitenciária (ASPs) de unidades prisionais da Grande João Pessoa quanto à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Walton (1973).	Pesquisa quantitativa.	Dos oito critérios estudados apenas um deles (trabalho e espaço total de vida), alcançou uma avaliação que possa ser considerada positiva.	Agentes de Segurança Penitenciária (ASPs) de unidades prisionais da Grande João Pessoa.
Vilas Boas; Morin (2014). Sentido do Trabalho e Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá.	Avaliar os fatores de QVT para os professores que atuam no Brasil e no Canadá, correlacionando-os com o sentido do trabalho.	Morin e Dassa (2004).	Pesquisa quantitativa, com aplicação de questionário <i>on-line</i> .	Existem diferenças significativas entre as médias de percepção de professores brasileiros e canadenses em autonomia, desenvolvimento profissional, retidão moral, reconhecimento, carga física, carga mental e número de horas trabalhadas por dia.	Professores de Universidades Públicas do Brasil e do Canadá.
Cavedon (2015). A qualidade de vida no trabalho na área da Segurança Pública: uma perspectiva diacrônica das percepções olfativas e suas implicações na saúde dos servidores.	Identificar como a QVT é afetada em decorrência das percepções olfativas e quais as implicações na saúde dos servidores que integram o Departamento de Criminalística vinculado ao Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul.	Lacaz (2000); Limongi-França (2009).	Etnografia, tendo por técnicas a observação participante e a realização de entrevistas.	A ingestão de certos alimentos comprometida pelo cheiro e visão do local de crime. Frente a este quadro, faz-se mister o desenvolvimento de máscaras e indumentárias ergonomicamente adequadas.	Servidores que integram o Departamento de Criminalística vinculado ao Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Soares; Nunes (2015). Qualidade de Vida no Trabalho sob o Olhar do Operário de Empresa do Ramo da Construção Civil.	Compreender como os aspectos da QVT são percebidos por operários que atuam na indústria da construção civil.	Walton (1973).	Abordagem qualitativa, com realização de entrevista.	A relação entre os pares e a liberdade de participação é vista como importante fator motivacional. O <i>feedback</i> é valorizado pelo operário, despertando o sentido de orientação e confiança no trabalho.	Operários de empresa do ramo da construção civil.
Ferreira; Vasconcelos (2015). Qualidade de vida no trabalho: diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental no Brasil.	Analisar o diálogo entre gestores e trabalhadores da saúde mental sobre a percepção da qualidade de vida no trabalho.	Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Nadler e Lawler (1983).	Estudo qualitativo e descritivo.	Os trabalhadores necessitam sentir-se sujeitos do trabalho, e não objetos do trabalho. Necessitam, ainda, de reconhecimento pelo trabalho pela gerência imediata e diretoria.	Gestores e trabalhadores que atuam no serviço de saúde mental.
Alfenas; Ruiz (2015). Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013.	Fazer uma revisão não-sistemática da literatura sobre QVT na Administração Pública brasileira, de 2007 a 2013.	Limongi-França (1996); Medeiros (2007);	Pesquisa bibliométrica.	A área de estudos tem se mostrado regularmente produtiva, mas em estágio não muito avançado de desenvolvimento científico.	_____
Andrade (2015). Qualidade de Vida no Trabalho e Justiça Organizacional em Busca de Aproximações...	Identificar as relações possíveis entre Gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, Justiça Organizacional e Políticas de Gestão de Pessoas.	Walton (1973); Hackman e Oldham (1975); Medeiros e Oliveira (2011).	Estudo bibliométrico.	A publicação de estudos sobre Qualidade de Vida no Trabalho foi constante ao longo de dez anos.	_____
Brito <i>et al.</i> (2015). Análise de correspondência entre a abordagem biopsicossocial e organizacional da QVT com as dimensões da síndrome de Burnout.	Identificar as relações entre QVT e Burnout.	Limongi-França (1996).	Pesquisa quantitativa.	Profissionais insatisfeitos com os programas de QVT apresentam maior predisposição ao desenvolvimento da síndrome.	Trabalhadores urbanos de organizações públicas e privadas do município de Santa Cruz do Sul (RS).
Ceribeli; Ceribeli; Ferreira (2016). Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva das diferenças entre gêneros.	Analisar as diferenças na qualidade de vida no trabalho (QVT) de homens e mulheres nas organizações.	Limongi-França (1997).	Pesquisa quantitativa.	As mulheres estão menos satisfeitas que os homens em relação a: salário recebido, oportunidades de crescimento profissional, critérios de recrutamento e seleção (tanto internos quanto externos) e possibilidade de participação em comitês de decisão.	Profissionais que atuam em Mariana e Ouro Preto, MG.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Milhorne; Rowe (2016). Qualidade de vida no trabalho: análise da produção científica entre 2006 e 2015.	Investigar publicações científicas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no Brasil e no exterior, entre os anos 2006 e 2015.	Walton (1973); Westley (1979); Huse e Cumming (1985); Hackman; Oldham (1974); Nadler e Lawler, (1983).	Pesquisa bibliométrica.	Predominam pesquisas quantitativas, com corte transversal, objetivando analisar a QVT ou relacioná-la com outros construtos.	_____
Zwielewski; Tolfo (2016). Qualidade de vida no trabalho de profissionais expatriados para Índia e China.	Caracterizar a percepção de profissionais brasileiros expatriados para a Índia e a China sobre a sua qualidade de vida no trabalho (QVT).	Walton (1979).	Pesquisa qualitativa, descritiva e exploratória.	A QVT para os expatriados requer considerar a diferença cultural existente entre os países de origem e de destino, além da inclusão do significado do trabalho para o profissional e a sua adaptação cultural.	Profissionais brasileiros expatriados para Índia e China.
Vinício de Paula; Marques (2016). Avaliando os Níveis de Qualidade de Vida no Trabalho a partir dos Modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975)...	Identificar os níveis de qualidade de vida em uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais, a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975).	Walton (1973); Hackman e Oldham (1975)	Pesquisa quantitativa e descritiva.	Os achados evidenciaram níveis satisfatórios de QVT em ambos os modelos, revelando que os servidores se consideram satisfeitos com o trabalho que executam e também com a política de gestão de recursos humanos da instituição.	Técnico Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino de Minas Gerais.
Guerreiro; Barroso; Rodrigues (2016). Organizações saudáveis e qualidade do trabalho na Europa. Desafios para organizações e profissões no setor público de saúde.	Discutir como é que as demandas de produtividade estão influenciando a qualidade de vida dos profissionais de saúde na Europa.	Projeto europeu “ <i>Quality of life in a changing Europe</i> ” (QUALITY).	Abordagem quantitativa e qualitativa.	Foram encontradas diferenças entre grupos profissionais, justificadas pelas distintas condições de trabalho a que estão expostos.	Trabalhadores europeus, da área da saúde, de oito países.
Gomes; Novato Silva (2016). Qualidade de vida no trabalho a distância: um estudo de caso na PUC Minas Virtual.	Analisar a qualidade de vida dos instrutores de ensino a distância em regime de <i>home office</i> da PUC Minas Virtual.	Walton (1973).	Pesquisa Quantitativa.	Destaca-se positivamente a avaliação da categoria “Trabalho e espaço total de vida” e, negativamente, a categoria “Compensação justa e adequada”.	Instrutores de ensino a distância em regime de <i>home office</i> da PUC Minas Virtual.
Ayres; Nascimento; Macedo (2016). Satisfação do Profissional de Contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT...	Avaliar a satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho – QVT do profissional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro – RJ no biênio 2014-2015.	Walton (1973).	Pesquisa quantitativa.	A dimensão considerada mais relevante foi a compensação adequada e justa.	Profissionais de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro – RJ

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Passos; Rowe; Oliveira (2016). Percepções dos Servidores Técnico-Administrativos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho em Duas Instituições Federais de Ensino.	Identificar a satisfação com a QVT dos servidores técnico-administrativos em duas instituições federais de ensino.	Limongi-França (1996).	Pesquisa quantitativa (<i>survey</i>) e qualitativa (entrevista semiestruturada).	Os resultados sugerem maiores intervenções nas dimensões biológica e organizacional, nas duas instituições, principalmente na oportunização de espaços para a realização de atividades físicas e intervenções profissionais que incentivem as práticas comportamentais saudáveis.	Servidores e gestores de duas instituições federais de ensino.
Feitosa <i>et al.</i> (2016). Percepções de qualidade de vida no trabalho e consciência ecológica em condições extremas.	Analisar a percepção dos catadores de materiais recicláveis, vinculados ou não a associações, a respeito da sua qualidade de vida no trabalho.	Walton (1973).	Abordagem qualitativa.	Os catadores são insatisfeitos com a sua QVT e almejam melhorias, principalmente, nos aspectos relacionados a remuneração, condições de trabalho, integração social no trabalho e relevância social da vida no trabalho.	Catadores de materiais recicláveis, vinculados ou não a associações na cidade de Fortaleza-CE.
Mendonça; Vilas Boas; Morin (2016). Qualidade de Vida no Trabalho de Professores da Rede Estadual de Educação de Minas Gerais.	Analisar as percepções de professores de ensino fundamental e médio da rede pública do Estado de Minas Gerais sobre sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).	Vilas Boas e Morin (2015).	Abordagem quantitativa.	Os professores que percebem um maior sentido no seu trabalho apresentam aspectos positivos em suas atividades laborais e um maior comprometimento.	Professores das escolas públicas estaduais de Minas Gerais.
Freitas <i>et al.</i> (2016). Qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional em uma organização da construção civil.	Verificar a percepção dos trabalhadores de uma organização da construção civil acerca da relação entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e a saúde e segurança ocupacional (SSO).	Walton (1973).	Pesquisa quantitativa.	A organização estudada segue padrões de qualidade de vida voltados à saúde e segurança dos trabalhadores em seu canteiro de obras.	Profissionais de um canteiro de obras de uma construtora certificada com a Norma OHSAS 18001, na cidade de Fortaleza.
Tiecher; Diehl (2017). Qualidade de vida no trabalho na percepção de bancários.	Verificar, com base no modelo de Richard Walton (1973), como os bancários de um município do interior do Rio Grande do Sul avaliam a sua QVT.	Walton (1973).	Pesquisa exploratória, descritiva, com abordagem quanti-qualitativa.	A categoria relevância social da vida no trabalho obteve destaque, demonstrando que, apesar das dificuldades verificadas, o funcionário tem muito orgulho em trabalhar na instituição financeira, desenvolvendo atividades relevantes na vida das pessoas.	Bancários de um município do interior do Rio Grande do Sul.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Klein <i>et al.</i> (2017). Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma instituição de ensino superior.	Analisar os fatores direcionadores da QVT, com base na percepção de servidores de uma organização pública.	Ferreira (2011).	Pesquisa quantitativa.	O impacto dos fatores de QVT reflete na produtividade, no comprometimento no trabalho, na saúde do trabalhador e na redução do absenteísmo.	Servidores docentes e técnicos administrativos de uma universidade federal de ensino superior do interior do estado do Rio Grande do Sul.
Garcia (2017). Qualidade de Vida no Trabalho segundo a percepção dos técnicos administrativos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).	Realizar um diagnóstico das percepções sobre QVT entre os servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).	Limongi-França (1996).	Pesquisa quantitativa, exploratória e descritiva.	Infere-se que são necessárias ações institucionais estratégicas nos domínios considerados de QVT (organizacional, biológico, psicológico e social).	Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE).
Andrade; Limongi-França; Stefano (2017). Dimensões da qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional: um estudo com servidores públicos municipais.	Analisar a percepção de funcionários do serviço público municipal, a respeito de Qualidade e Vida no Trabalho sob a perspectiva do BPSO-99, bem como a percepção sobre justiça organizacional.	Limongi-França (1999).	Pesquisa quantitativa e descritiva.	Os resultados apontam que os aspectos biológicos e sociais não apresentam relação estatística significativa com Bem-Estar no Serviço Público	Servidores públicos de uma prefeitura no interior do Paraná.
Fernandes (2017). Políticas públicas de RH e a QVT de servidores públicos: um caso em Pernambuco.	Compreender de que maneira as Políticas Públicas de Educação do Estado de Pernambuco influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho dos servidores.	Walton (1973).	Abordagem qualitativa, com método de estudo de caso.	Necessidade de implantação de um Programa de QVT, com o objetivo de buscar a excelência do Ensino Público através da valorização dos servidores, e após desenvolvimento desse Programa, que o mesmo seja transformado em Política Pública.	Servidores da Gerência Regional de Educação Recife Norte.

Fonte: Dados da Pesquisa.

De modo geral, as pesquisas realizadas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (Quadro 5), no Brasil, se concentram em abordagens quantitativas e qualitativas, analisando diferentes contextos e grupos profissionais. Identificar e avaliar a satisfação dos trabalhadores quanto às dimensões da QVT foi algo central nos estudos. Verificou-se, ainda, uma diversidade de temas correlatos à QVT.

A primeira parte do estudo, até aqui desenvolvido, refere-se à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. A próxima seção envolve o segundo construto que compõe essa tese: os vínculos que os indivíduos desenvolvem com suas organizações.

2.2 Vínculos Organizacionais

Os vínculos que os indivíduos estabelecem com as organizações têm sido objeto de investigação dos pesquisadores internacionais há quase trinta anos (SILVA; BASTOS, 2010). O significado de vínculo refere-se a tudo aquilo que ata, liga ou aproxima dois objetos (RODRIGUES, 2011). Os vínculos entre o indivíduo e a organização são fundamentais, pois determinam e influenciam as atitudes e os comportamentos dos indivíduos nas organizações (RODRIGUES, 2009).

O vínculo organizacional se reflete na relação que o indivíduo estabelece, a partir do seu trabalho, e compreende: o grau de ligação do empregado com a organização e de envolvimento com seus projetos, objetivos, problemas, políticas, desempenho e resultados (KRAMER; FARIA, 2007; SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004; FARIA; SCHMITT, 2007; PESSOA, 2008; PEREIRA, 2011).

Nesta tese, serão abordados três padrões de vínculos que se estabelecem entre o indivíduo e a organização: o comprometimento, o entrincheiramento e o consentimento. O comprometimento se caracteriza por uma forte identificação do indivíduo que, a partir da aceitação dos valores e crenças da organização, e com o intuito de se manter nessa organização, se esforça para o seu sucesso. O entrincheiramento se refere à permanência do indivíduo na organização, devido a possíveis perdas associadas à sua saída e à percepção da falta de melhores oportunidades no mundo do trabalho. Já o consentimento se caracteriza pela permanência do indivíduo através do conformismo e da obediência a procedimentos e regras da organização, sem questioná-los (PINHO; BASTOS; ROWE, 2010).

Com o intuito de entender melhor e com maior profundidade as definições, origens e desenvolvimento de cada vínculo, será exposto um panorama da literatura e de pesquisas sobre os vínculos de comprometimento, consentimento e entrincheiramento do indivíduo com

a organização. Ao final dessas seções, serão apresentados os quadros de produção acadêmica nacional, a partir das publicações do Enanpad e do banco de dados de periódicos Spell (*Scientific Periodicals Electronic Library*), concernente ao período de 2010 a 2017.

2.2.1 *Comprometimento Organizacional*

Nas últimas décadas, vários estudiosos pesquisaram o tema comprometimento organizacional em uma agenda de pesquisa, que se encontra distante de ser esgotada, evidenciando o comprometimento organizacional como um dos mais importantes fenômenos psicossociais da área de trabalho e organizações. Contar com profissionais comprometidos em um ambiente de rápidas mudanças pode representar um forte diferencial competitivo, visto que a identificação e envolvimento das pessoas com a organização potencializam suas ações.

Comprometimento tem sido considerado uma força que promove união entre as partes, dá estabilidade ao comportamento e direciona as ações dos indivíduos em suas organizações. O comprometimento organizacional foi inicialmente conceituado por Mowday, Porter e Steers (1982), a partir de uma perspectiva unidimensional que enfatizava a natureza afetiva do vínculo, definindo-o como um estado no qual o indivíduo se identifica com uma organização, e seus objetivos, e deseja manter-se nela como membro.

Segundo O'Reilly e Chatman (1986, p. 493), comprometimento pode ser definido como “sentimento de apego psicológico do indivíduo em prol da organização e isso irá refletir no grau em que o indivíduo internaliza ou adota características ou perspectivas da organização”. O conceito envolve afeto e ligação positiva com a organização, o que acarretará comportamentos desejáveis face aos objetivos e metas propostas.

No início dos anos noventa, Meyer e Allen (1991) propuseram um modelo multidimensional desse vínculo, partindo da premissa de que processos psicológicos distintos estariam na base de dimensões específicas que configuram a ligação do trabalhador com a sua organização. Três dimensões foram então definidas como componentes: Afetiva, Normativa e de Continuação (calculativo ou instrumental).

Para Meyer e Allen (1991), o comprometimento pode ser provocado por diferentes processos psicossociais que geram disposição para o indivíduo permanecer na organização. O enfoque afetivo se refere à natureza afetiva de identificação e envolvimento do indivíduo para com a organização. O instrumental é percebido como um produto de trocas efetivadas entre indivíduo e organização, no qual os custos de investimentos e ganhos definirão sua

permanência. E o enfoque normativo baseia-se num vínculo moral do indivíduo com a organização.

Meyer e Allen (1996) sintetizaram os três enfoques, afirmando que os indivíduos comprometidos afetivamente permanecem na organização porque desejam; os indivíduos comprometidos instrumentalmente permanecem na organização porque precisam; e os indivíduos comprometidos normativamente permanecem na organização porque se sentem em débito com ela.

A perspectiva tridimensional do comprometimento tornou-se claramente hegemônica, passando a liderar a produção científica da área. Há pouco mais de uma década, no entanto, o modelo passou a ser alvo de alguns questionamentos envolvendo problemas conceituais e empíricos, que apontam para a ambiguidade e imprecisão do construto (MOSCON, 2009; RODRIGUES; BASTOS, 2009, 2010; SOLINGER; OLFFEN; ROE, 2008; SILVA; BASTOS, 2010).

Assim, alguns problemas passaram a ser apontados em relação a esse modelo: dificuldade de adaptação em diferentes culturas, sobreposição conceitual e empírica entre as suas dimensões e a falta de limites claros entre os construtos correlatos (PINHO; BASTOS; ROWE, 2010). Embora o modelo tridimensional tenha obtido um importante papel nas pesquisas sobre vínculos, Rodrigues e Bastos (2009) assinalam que é possível perceber um alargamento conceitual do comprometimento, gerando confusões como imprecisões e sobreposições dos vínculos.

Assim, apesar do seu potencial explicativo e a despeito dos avanços obtidos, a pesquisa sobre comprometimento ainda não conseguiu obter consenso que garanta a precisão conceitual sobre o tema. Redundância, imprecisão e alargamento excessivo de conceito vêm marcando os estudos na área (MOWDAY, 1998; OSIGWEH, 1989; MORROW, 1983). O modelo de Meyer e Allen (1991), que hoje é o mais difundido e aceito para explicar o comprometimento, é cercado de controvérsias e reúne, sob um mesmo rótulo, dimensões do comprometimento que podem ser consideradas quase como antagônicas entre si (MOSCON; BASTOS; SOUZA, 2012).

Para esclarecer essas imprecisões teóricas, alguns estudos foram desenvolvidos com o intuito de demarcar o conceito de comprometimento (RODRIGUES; BASTOS, 2009). Um exemplo desse tipo de estudo foi desenvolvido por Rodrigues (2011), que buscou analisar, a partir de diferentes estratégias metodológicas, os limites conceituais e empíricos dos construtos de comprometimento e entrenchamento organizacional, caracterizando a dinâmica dos processos envolvidos na construção e no desenvolvimento desses vínculos.

Com perspectiva próxima, Silva (2009) analisa a produção científica sobre comprometimento organizacional, com o objetivo de revelar a diversidade abraçada por este construto a partir de uma perspectiva multidimensional, que se tornou hegemônica a partir dos anos noventa, explorando sua pluralidade, potenciais, contradições subjacentes ao construto e possíveis sobreposições a construtos correlatos.

Um caminho encontrado para delimitar melhor os vínculos, tanto conceitual como empiricamente, foi criar uma reflexão sobre o que é e o que não é comprometimento. Assim, Rodrigues e Bastos (2009) fazem uma distinção entre o que é um vínculo passivo, como o instrumental e normativo, e o ativo, como o comprometimento afetivo. Nos vínculos passivos podem ser percebidas manifestações de permanência por uma relação instrumental de troca, necessidade ou consentimento; já os vínculos ativos são caracterizados por atitudes de engajamento e de identificação com a organização.

Diante disso, os vínculos ativos (afetivos), para os referidos autores, devem continuar denominados como comprometimento. Já os vínculos passivos devem passar a ser chamados de entrincheiramento, que equivale ao comprometimento instrumental, e de consentimento, que equivale ao comprometimento normativo.

Para Pinho, Bastos e Rowe (2010), vínculos baseados em consentimento, conformidade e obediência, por suas características singulares, não deveriam ser abarcados pelo conceito de comprometimento organizacional, mesmo se considerando a diversidade de processos psicossociais que dão suporte à emergência do comprometimento. Os autores advogam que essas características devem ser abordadas como vínculo relacionado ao consentimento organizacional.

Também não consideram, como comprometimento, a permanência na organização, por força dos benefícios recebidos, pois, nesse caso, não estariam comprometidos de fato com a organização. Assim, uma outra categoria de vínculo deveria ser considerada nessa relação: o entrincheiramento organizacional.

Mesmo em estudos anteriores, em que o vínculo instrumental era abordado como comprometimento, as características pertinentes ao entrincheiramento já eram destacadas, como Medeiros e Enders (1997) o fizeram, uma vez que o comprometimento instrumental se dá, muito mais, por meio de uma necessidade e da visualização de pouca opção no mercado, do que com base no desejo de permanecer fazendo parte da organização, dispondo-se a se empenhar em prol dela.

Como caracterizar esses tipos de vínculos, que não se especificam como comprometimento? É pertinente considerar um trabalhador obediente, que segue as normas

organizacionais, como comprometido com a organização? Um indivíduo que apenas obedece e cumpre o que lhe é mandado fazer, submetendo-se à autoridade é comprometido? Seu vínculo com a organização é de comprometimento ou de consentimento? Também é de se questionar se o profissional, que permanece na organização somente porque não vislumbra outras oportunidades no mercado de trabalho, está, de fato, comprometido. Está comprometido ou entrincheirado?

Essas questões encontram respaldo em um conjunto de achados empíricos, que sugerem a necessidade de se ampliar a precisão conceitual do construto “comprometimento organizacional”, já que as medidas existentes e atualmente utilizadas não discriminam possíveis vínculos de natureza distinta (RODRIGUES, 2011; RODRIGUES; BASTOS, 2010, 2011; SILVA, 2009; SILVA; BASTOS, 2010; BASTOS; AGUIAR, 2015).

Essas pesquisas, em conjunto, sugerem a necessidade da retomada de uma definição mais restrita do construto, a exemplo da primeira conceptualização oferecida por Mowday; Porter e Steers (1982), voltando, portanto, a compreendê-lo a partir de uma abordagem unidimensional, na qual apenas a base afetiva é considerada como fazendo parte da essência do construto (AGUIAR, 2016). Assim, tais estudos apontam o comprometimento organizacional como um vínculo exclusivamente afetivo.

Solinger, Van Olffen e Roe (2008) destacam, ainda, que o comprometimento afetivo se relaciona com uma série de comportamentos considerados positivos no trabalho, como cooperação, realização de horas-extras, quando necessário, expressão de opinião, compartilhamento de informações, interesse pela qualidade do trabalho e avaliações positivas por parte da chefia. Segundo os autores, não se observam essas mesmas relações quando se consideram os comprometimentos instrumental e normativo.

Para Silva (2009), o vínculo do comprometimento se caracteriza por um processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Esse enfoque é reforçado pelo sentimento de lealdade, pelo desejo de permanecer na organização e trabalhar para seu progresso. Logo, o vínculo comprometimento não deve ser confundido com um enfoque normativo, nem de continuidade, mas exclusivamente de natureza afetiva. Mas outros vínculos devem ser considerados, como o de consentimento e o de entrincheiramento.

Com a intenção de manter o indivíduo motivado e engajado, as organizações criam incentivos por meio de políticas de gestão, com retribuições financeiras, sociais e materiais. Como resposta, espera-se dedicação do indivíduo, contribuindo positivamente para o alcance dos objetivos da organização. Dentro das percepções de reciprocidade entre indivíduo e

organização, são estabelecidos vínculos, principalmente de comprometimento (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004).

O vínculo de comprometimento foi avaliado, por Bastos, Pinho e Rowe (2011), como sendo bom para o indivíduo e para a organização, gerando, como resultado, autoestima elevada e resultados positivos para a organização.

De acordo com Andrade (2008), o nível de comprometimento está relacionado às tendências de engajamento de forma mais duradoura e consistente nas atividades que o indivíduo executa. Rodrigues (2011) aponta que indivíduos com alto comprometimento tendem a demonstrar níveis de produtividade mais desejáveis, se comparados a indivíduos com nível de comprometimento baixo.

Bastos, Pinho e Rowe (2011) destacam que níveis moderados e altos de comprometimento promovem elevação dos sentimentos de pertencimento à organização, de segurança, eficácia, lealdade e dever perante a mesma, criatividade, desenvolvimento da carreira e aumento da remuneração. Já para a organização, os autores apresentam, como resultados positivos, o aumento do tempo na empresa, segurança e estabilidade da força de trabalho, alcance das metas organizacionais e o aumento da satisfação no trabalho.

Finaliza-se esse tópico apresentando-se, conforme o Quadro 6, um panorama das publicações sobre comprometimento organizacional no Brasil, período 2010-2017. As buscas foram realizadas no site da Anpad, exclusivamente artigos do Enanpad e banco de dados Spell. O número de publicações é extenso e o construto, de uma forma geral, é abordado a partir do modelo tridimensional de Meyer e Allen.

Quadro 6 -Artigos sobre Comprometimento Organizacional (CO) publicados no EnANPAD e Periódicos (Spell), período 2010-2017

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Marques <i>et al.</i> (2010). Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de pessoas com deficiência...	Identificar as bases do vínculo que se estabelece entre pessoas portadoras de deficiência e a organização na qual trabalham.	Bastos (1994); Gomide Júnior (2004).	Pesquisa quantitativa, com utilização de <i>survey</i> .	O tipo de comprometimento predominante encontrado foi o de base afetiva, que se funda na vontade de as pessoas permanecerem nas organizações porque desejam e se sentem partes delas.	Profissionais com deficiência auditiva e física de quatro importantes instituições financeiras privadas.
Costa; Moura (2010). Comprometimento organizacional a natureza e a intensidade dos vínculos dos trabalhadores...	Avaliar, entre os trabalhadores da agricultura, a natureza e a intensidade dos seus vínculos de comprometimento afetivo e instrumental com a sua empresa empregadora.	Mowday e cols. (1982); Meyer e Allen (1991).	Pesquisa de natureza extensiva, de corte transversal.	Os resultados obtidos sugerem que os vínculos afetivo e instrumental não podem ser tratados como dimensões do comprometimento, pois são construtos distintos.	Trabalhadores da área de agricultura irrigada.
Silva; Honório (2010). Comprometimento Organizacional e gênero: empregados da construção civil em análise.	Descrever e analisar como se relacionam CO e gênero em empresas do segmento da construção civil.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa quantitativa e qualitativa.	Médias maiores para a dimensão afetiva, seguida da normativa e da instrumental, e homens obtendo maiores escores comparados aos das mulheres, em todas essas dimensões de comprometimento.	Trabalhadores do sexo feminino e masculino que atuam em empresas associadas ao Sinduscon-MG.
Rodrigues <i>et al.</i> (2010). Relação entre valores pessoais e comprometimento organizacional...	Verificar se existe relação entre os valores pessoais e o CO em membros de empresas juniores.	Medeiros (2003).	Pesquisa quantitativa.	Obediência e prestígio são os únicos valores pessoais que apresentaram correlações significativas com todos os construtos do CO.	Estudantes de graduação, membros de empresas juniores.
Estivalet <i>et al.</i> (2010). Valores relativos ao trabalho e a relação com o comprometimento organizacional...	Investigar a percepção dos trabalhadores de uma empresa internacionalizada acerca da relação entre os valores do trabalho e o CO.	Medeiros (2003).	Estudo de caso, com pesquisa qualitativa e quantitativa.	Os trabalhadores priorizam as relações sociais e a estabilidade, relativos aos valores do trabalho e ao comprometimento com a linha consistente de atividade.	Profissionais de uma indústria frigorífica internacionalizada, localizada na região Sul do Brasil.
Costa; Costa; Tonin (2011). Comprometimento organizacional: relacionamento das variáveis demográficas...	Explorar como os vínculos afetivo e instrumental do trabalhador se articulam com variáveis demográficas, psicossociais, ocupacionais e organizacionais.	Mowday e cols. (1982); Meyer e Allen (1991).	Pesquisa de natureza extensiva e de corte transversal.	As medidas de comprometimento organizacional de base afetiva e instrumental constituem dimensões diferentes.	Trabalhadores e gestores vinculados a agroindústria do Polo Juazeiro/Petrolina.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Sousa; Honório (2011). Comprometimento organizacional: avaliando professores universitários em regimes diferenciados de carga horária de trabalho.	Analisar como se relacionam o comprometimento organizacional e a carga horária de trabalho em uma instituição de ensino superior privada	Medeiros (2003).	Pesquisa qualitativa e quantitativa.	Foi verificado um alto comprometimento nas bases, obrigação pelo desempenho, afetiva, e afiliativa, com os docentes integrais e horistas revelando maiores escores.	Docentes de uma instituição de ensino superior privada no interior de Minas Gerais.
Cruz; Cabral (2011). Relações entre responsabilidade social interna e comprometimento organizacional...	Investigar as relações entre as práticas de responsabilidade social empresarial interna e o CO.	Allen e Meyer (1990).	Estudo exploratório, descritivo e comparativo, de natureza quantitativa.	Os resultados encontrados apontam que as práticas sociais internas de diálogo e participação são as que provavelmente ostentam o maior nível de influência no CO.	Ocupantes de cargo de nível gerencial e de nível operacional – Unimed Fortaleza e Companhia de Água e Esgoto do Ceará – (CAGECE).
Vale; Lima; Queiroz (2011). O comprometimento organizacional entre grupos geracionais em uma instituição federal de ensino superior.	Descrever as relações entre as bases do comprometimento organizacional nos grupos geracionais de uma instituição pública.	Medeiros <i>et al.</i> (2005).	Pesquisa descritiva e quantitativa.	As bases de comprometimento nos grupos geracionais foram: veteranos – obrigação em permanecer; <i>baby boomers</i> – linha consistente de atividade; geração X – falta de recompensas e oportunidades; e geração Y – escassez de alternativas.	Servidores técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará.
Ferreira; Leone (2011). Estudo das bases do comprometimento organizacional dos funcionários de uma empresa familiar...	Caracterizar as bases do CO e investigar a associação destas com as características sociodemográficas dos funcionários de uma empresa familiar.	Meyer, Allen e Smith (1993).	Pesquisa descritiva e quantitativa.	Os resultados revelaram maior predominância da base afetiva do comprometimento organizacional, seguida da base normativa e, por último, da base instrumental.	Funcionários de uma empresa familiar do Rio Grande do Norte.
Botelho e Paiva (2011). Comprometimento organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça...	Descrever e analisar como se encontra configurado o CO dos servidores do Fórum Lafayette, Belo Horizonte (MG).	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa de campo, descritiva, quantitativa e qualitativa.	Observaram-se fragilidades no que tange ao comprometimento dos servidores.	Servidores do Fórum Lafayette, Belo Horizonte (MG).
Campos; Estivalente; Reis (2011). Percepções de suporte e comprometimento...	Compreender como as percepções de suporte social no trabalho se relacionam com as bases do CO.	Medeiros <i>et al.</i> (2005).	Pesquisa descritiva e quantitativa.	Houve uma maior valorização da dimensão obrigação pelo desempenho e uma menor valorização da dimensão obrigação em permanecer.	Cooperados de cooperativa agrícola no interior do estado do Rio Grande do Sul.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Reinert; Maciel; Candatten (2011). Intersecções entre clima e comprometimento organizacional...	Verificar a influência da percepção de clima organizacional sobre cada uma das três dimensões do CO (afetiva, normativa, instrumental).	Allen e Meyer (1990).	Pesquisa quantitativa, com aplicação de <i>survey</i> .	Hierarquia na intensidade dos efeitos do clima sobre o comprometimento, sobre as dimensões: afetiva (47%), normativa (24,2%) e instrumental (2,7%).	Funcionários de pequenas, médias e grandes empresas.
Marques <i>et al.</i> (2012). Relações entre reações a mudanças e comprometimento organizacional...	Identificar as possíveis relações entre resistência à mudança e impactos no CO.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa descritivo-explicativa; estudo de caso, com dados qualitativos e quantitativos.	O servidor que coopera com as mudanças implantadas tende a apresentar um alto CO.	Servidores do Estado de Minas Gerais.
Roman <i>et al.</i> (2012). Análise do comprometimento organizacional e sua natureza em relação aos funcionários públicos.	Identificar o tipo de CO presente nos funcionários da Prefeitura Municipal de Pitanga, no Estado do Paraná.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa Quantitativa.	Os resultados apontaram o comprometimento, na base afetiva, como o mais expressivo.	Funcionários da Prefeitura Municipal de Pitanga, no Estado do Paraná.
Reicher; Fonseca (2012). Comprometimento organizacional e comunicação interna...	Verificar a influência da adoção da comunicação interna como ferramenta estratégica no comprometimento.	Mowday, Steers e Porter (1979); Meyer e Allen (1991).	Estudo de caso, com abordagem descritiva e predominantemente quantitativa.	Relações positivas entre comunicação interna e comprometimento.	Dirigentes de nível estratégico.
Leone, Araújo e Kanzaki (2012). O olhar dos servidores técnico-administrativos e docentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (RN) sobre comprometimento organizacional.	Identificar a existência e a predominância de dimensões do comprometimento entre servidores do Campus Natal/Central do IFRN.	Meyer e Allen (1991).	Estudo de caso, com abordagem quantitativa, de caráter exploratório e descritivo.	A pesquisa indicou um grau elevado do comprometimento organizacional nas três dimensões entre os pesquisados, o que caracteriza forte identificação com os objetivos e valores da Instituição.	Servidores do Campus Natal/Central do IFRN.
Lemos; Cavazotte; Nogueira (2012). Gerações produtivas e comprometimento organizacional...	Investiga e comparar as bases do comprometimento dos Oficiais Intendentes das Gerações X e Y com a Aeronáutica.	Bastos <i>et al.</i> (2008).	Pesquisa quantitativa.	Intendentes Geração Y apresentam níveis mais baixos de comprometimento organizacional do que os da Geração X nas bases afetiva, obrigação normativa, obrigação por resultados.	Oficiais Intendentes da Aeronáutica.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Kuabara/ Ichikawa; Sachuk (2012). Comprometimento organizacional de pesquisadores...	Identificar os tipos de comprometimento mais presentes entre pesquisadores do Centro de Ciências Agrárias da Universidade Estadual de Maringá (UEM).	Medeiros (2003).	Pesquisa quantitativa.	Os pesquisadores apresentaram um escore de comprometimento acima da média na base afetiva.	Pesquisadores do Centro de Ciências Agrárias (CCA) da Universidade Estadual de Maringá (UEM).
Traldi; Demo (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores...	Investigar as relações entre comprometimento organizacional, bem-estar e satisfação no trabalho.	Siqueira (1995).	Pesquisa explicativa-descritiva, de natureza quantitativa.	O CO afetivo foi o principal preditor do bem-estar e da satisfação no trabalho.	Professores de administração de uma universidade federal.
Paiva; Moraes (2012). Comprometimento organizacional: um estudo com docentes do CEFET-MG.	Descrever e analisar as variáveis de CO entre os docentes do campus I do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais.	Meyer e Allen (1991); Bastos <i>et al.</i> (2008).	Estudo de caso descritivo, de natureza quantitativa e qualitativa.	O enfoque calculativo assumiu destaque junto ao afetivo de modo interdependente, pois o gosto pelo trabalho e pela instituição depende dos retornos percebidos.	Docentes do CEFET-MG.
Pinto <i>et al.</i> (2012). As relações entre o desempenho ao longo da carreira e o comprometimento organizacional.	Verificar o relacionamento entre CO e desempenho acumulado ao longo da carreira	Meyer e Allen (1991).	Quantitativa, aplicada, descritiva, longitudinal.	Relações significativas entre comprometimento organizacional afetivo e normativo com desempenho.	Profissionais do setor de Energia, em MG.
Cardozo; Araújo; Silva (2013). Comprometimento organizacional em um empreendimento econômico solidário...	Analisar o comprometimento organizacional em uma cooperativa de reciclagem.	Allen e Meyer (1990).	Pesquisa descritiva, qualitativa e estudo de caso.	O enfoque instrumental foi o mais percebido, os cooperados permanecem na cooperativa por necessidade.	Cooperados de uma cooperativa de reciclagem.
Bezerra; Bizarria; Tassigny (2013). Comprometimento Organizacional de funcionários...	Verificar o CO junto a funcionários da carreira administrativa.	Medeiros (2003).	Pesquisa quantitativa.	A implementação de ações voltadas a estimular o comprometimento dos indivíduos possibilita o desenvolvimento institucional.	Funcionários de instituição financeira de Fortaleza.
Demo, Martins e Roure (2013). Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho...	Avaliar as relações existentes entre políticas de RH, comprometimento e satisfação.	Siqueira (1995; 2000).	Pesquisa quantitativa.	As políticas de gestão de pessoas são preditoras do CO e, mais ainda, da satisfação no trabalho.	Funcionários da livreria Cultura, em Brasília.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Campos; Estivalet (2013). O trabalho de quem ensina: suporte social, suporte organizacional e comprometimento.	Identificar as relações entre o suporte social no trabalho, o suporte organizacional e o CO.	Medeiros <i>et al.</i> (2005).	Pesquisa quantitativa, com uso de <i>survey</i> .	Obtiveram-se elevadas relações entre as bases afiliativa e afetiva do CO e o suporte social emocional.	Professores da rede municipal de ensino.
Feitosa; Firmo (2013). Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em empresas juniores.	Verificar as bases afetiva, normativa e instrumental em duas empresas de consultoria.	Chang (2001), Meyer e Allen (1991) e Meyer, Allen e Smith (1993).	Pesquisa descritiva, de abordagem quantitativa.	A base afetiva se destacou em ambas as empresas, tanto em uma análise por gênero, quanto em uma perspectiva geral.	Estudantes que ingressam em empresas juniores.
Genari; Faccin; Macke (2013). Mensuração do comprometimento organizacional em redes de indústrias vitivinícolas...	Avaliar como o comprometimento se manifesta no ambiente interno de organizações em redes.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa descritiva, com caráter quantitativo.	Predominância da dimensão afetiva do comprometimento, que diz respeito aos sentimentos de orgulho e pertencimento à organização.	Profissionais de indústrias vitivinícolas do Vale dos Vinhedos (RS/Brasil)
Costa; Chiuizi; Dutra (2013). Relações entre percepção de sucesso na carreira e comprometimento organizacional...	Analisar se a percepção de sucesso na carreira influencia o CO.	Menezes (2009).	Pesquisa quantitativa	O comprometimento organizacional é mais bem explicado por fatores intrínsecos ao professor do que por salário e nível hierárquico.	Professores de administração das 10 melhores universidades privadas da grande São Paulo.
Costa; Bastos (2013). Transformações em organizações de fruticultura irrigada e a dinâmica do comprometimento organizacional.	Avaliar o processo de comprometimento afetivo e de continuação, de percepção de suporte organizacional e de intenção de deixar a organização, associando-os às transformações organizacionais.	Bastos (1994).	Pesquisa quantitativa e longitudinal	Há grande relevância em estudos longitudinais que analisem o processo de comprometimento, sendo necessária sua compreensão à luz do contexto organizacional.	Gestor e trabalhadores de organizações de fruticultura irrigada, do Vale do São Francisco.
Paiva; Falce; Muylder (2013). Comprometimento organizacional: comparando servidores e terceirizados...	Descrever e comparar como se encontra configurado o CO de servidores e terceirizados.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa descritiva, com triangulação metodológica.	As maiores médias foram encontradas para a dimensão afetiva, seguidas da calculativa e da normativa.	Servidores e terceirizados de uma fundação pública de pesquisa em saúde, de Belo Horizonte.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Pulino; Kubo; Oliva (2014). A geração Y e o seu comprometimento organizacional em empresas de conhecimento...	Identificar e analisar as bases do comprometimento organizacional da geração Y.	Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO) de Medeiros (2003).	Pesquisa analítico-descritiva, com abordagem quantitativa	Apesar do baixo comprometimento em permanecer na empresa, há uma preocupação significativa em demonstrar desempenho satisfatório no trabalho.	Jovens pertencentes a empresas de consultoria em SP.
Flaviano; Löbler; Avelino. (2014). Satisfação e comprometimento organizacional: um estudo com membros de Cooperativas...	Identificar as relações entre a Satisfação e o Comprometimento Organizacional	Meyer, Allen e Smith (1993), validada no Brasil por Medeiros e Enders (1998).	Pesquisa <i>survey</i> , de caráter descritivo, de natureza quantitativa.	Correlações moderadas entre os construtos.	Associados de cooperativas agrícolas do estado do Rio Grande do Sul
Ribeiro Filho e Honório (2014). Comprometimento organizacional: comparando docentes efetivos e temporários...	Analisar como se configura o comprometimento organizacional de docentes efetivos e temporários de uma instituição federal de ensino.	Medeiros (2003).	Estudo de caso, com abordagem quantitativa e qualitativa.	Alto comprometimento dos docentes com as bases obrigação pelo desempenho, afetiva e afiliativa; com os docentes temporários apresentando escores ligeiramente superiores aos seus pares efetivos.	Docentes efetivos e temporários de uma instituição federal de ensino superior.
Cunha <i>et al.</i> (2014). Confiança do empregado na organização e comprometimento organizacional...	Identificar a associação da confiança do empregado na organização com o CO.	Medeiros <i>et al.</i> (2005).	Pesquisa de caráter descritivo, quantitativa do tipo <i>survey</i> .	Existe associação entre os fatores.	Profissionais de uma empresa do setor de vigilância e segurança, no Rio Grande do Sul.
Cantarelli; Estivalet; Andrade (2014). Âncoras de carreira e comprometimento organizacional...	Analisar a relação existente entre as âncoras de carreira e o comprometimento organizacional.	Medeiros (2003).	Pesquisa descritiva, do tipo <i>survey</i> .	Associação positiva e baixa entre as âncoras de carreira e o os fatores do comprometimento organizacional.	Servidores técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior pública.
Cappi; Araújo (2014). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair...	Analisar se há diferenças entre as gerações X e Y quanto ao grau com que os antecedentes satisfação no trabalho e CO precedem a intenção de sair do emprego.	Mowday, Steers e Porter (1979).	Estudo quantitativo, com uso de questionário.	Identificou-se uma relação positiva entre satisfação no trabalho e CO e uma relação negativa desses construtos com a intenção de sair do emprego.	Alunos de MBA e Mestrado, e empregados de um banco, em Vitória.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Souza; Marques (2014). Comprometimento organizacional e personalidade...	Analisar a influência dos traços de personalidade, segundo o Modelo do <i>Big Five</i> , no CO.	Meyer e Allen (1991).	Estudo quantitativo, com uso de questionário.	A conscienciosidade e a amabilidade influenciam o comprometimento afetivo e normativo, enquanto que o neuroticismo influencia o comprometimento instrumental.	Servidores de dois órgãos do poder executivo do Estado de Minas Gerais
Envall <i>et al.</i> (2014). Comprometimento organizacional como uma variável estratégica da gestão de pessoas	Identificar o grau de CO numa empresa gaúcha do setor metalomecânico.	Medeiros (2003).	Estudo quantitativo, com uso de questionário.	Trabalhadores de uma empresa gaúcha do setor metalomecânico.	As atitudes dos trabalhadores estão vinculadas à necessidade de receber recompensas e de manter o emprego.
Melo <i>et al.</i> (2014). Validação da escala de bases de comprometimento organizacional na gestão pública...	Validar o modelo de Escala de Bases de Comprometimento Organizacional (EBACO) na administração pública.	Medeiros (2003).	Método de análise fatorial, através da análise de componentes principais.	O instrumento possui confiabilidade e validade para ser empregado na administração pública.	Servidores do Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Norte.
Assunção <i>et al.</i> (2014). Satisfação e comprometimento organizacional afetivo...	Analisar a relação entre o grau de satisfação e o nível de comprometimento organizacional afetivo.	Allen e Meyer (1990).	Pesquisa quantitativa.	A satisfação e o comprometimento organizacional afetivo apresentam níveis moderados de correlação positiva entre si.	Docentes universitários do curso de Ciências Contábeis do Ceará.
Oliveira <i>et al.</i> (2014). Comprometimento organizacional e regime de remuneração...	Investigar a relação do comprometimento organizacional com os modelos de remuneração variável e por subsídio.	Medeiros (2003).	Natureza quantitativa e descritiva.	Elevado grau de CO por parte dos pesquisados, ausência de efeito sobre esse comprometimento com a mudança no regime de remuneração.	Funcionários da carreira de auditoria da Receita Federal do Brasil.
Nascimento; Emmendoerfer Gava (2014). Comprometimento no trabalho de gestores públicos...	Compreender a percepção dos gestores, da área estratégica pública, sobre o construto comprometimento.	Meyer e Allen (1991); Becker (1960); Bastos, Brandão e Pinho (1997).	Pesquisa qualitativa.	Os gestores associam o vínculo ao trabalho a questões atitudinais e de intenções comportamentais.	Gestores públicos de uma autarquia estadual.
Marques <i>et al.</i> (2014). Relações entre resistência a mudança e comprometimento organizacional...	Identificar as possíveis relações entre resistência à mudança e comprometimento organizacional.	Meyer e Allen (1991, 1997).	Pesquisa quantitativa, com utilização de <i>survey</i> .	O servidor que coopera com as mudanças implantadas tende a apresentar um alto comprometimento com a organização.	Servidores públicos do estado de Minas Gerais.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Silva; Cappelozza; Costa (2014). O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade.	Analisar o impacto dos construtos percepção de suporte organizacional e CO afetivo sobre a Intenção de Rotatividade do empregado.	Siqueira (1995).	Pesquisa quantitativa, com utilização de <i>survey</i> .	O comprometimento afetivo tem mais impacto que o suporte organizacional, para a retenção do funcionário.	Profissionais de diversas áreas, do estado de São Paulo.
Lizote, Verdinelli e Nascimento (2015). Comprometimento.	Analisar a relação que existe entre comprometimento e satisfação junto a funcionários das prefeituras municipais.	Meyer e Allen (1991).	Abordagem quantitativa, com uso de questionário.	Os resultados das associações entre os constructos mostraram que o comprometimento na dimensão afetiva relaciona-se significativamente com a satisfação.	Funcionários de prefeituras municipais.
Rocha; Honório (2015). Comprometimento com o trabalho: o caso dos chefes de seções...	Identificar o grau de comprometimento organizacional de servidores técnicos administrativos que ocupam cargo de chefia.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa qualitativa.	A principal dimensão de comprometimento presente na vida ocupacional da maioria dos entrevistados é a afetiva, seguida pela normativa e, por último, a instrumental.	Chefes de seções de infraestrutura da UFMG.
Costa; Claro (2015). Relação entre estilo de liderança e comprometimento organizacional afetivo	Analisar a relação entre os estilos de liderança e o comprometimento organizacional afetivo.	Siqueira (2008).	Estudo quantitativo.	Fracas correlações entre estilos de liderança e CO afetivo.	Trabalhadores de uma empresa privada, em São Paulo.
Rosário; Queiroz; Martins (2015). Relações entre poder e comprometimento afetivo na gestão pública...	Analisar o relacionamento entre as variáveis “poder” e “comprometimento organizacional afetivo” no contexto público.	Bastos <i>et al.</i> (2008).	Pesquisa quantitativa, de caráter descritivo e explicativo.	Fraca correlação linear entre as variáveis “poder” e “comprometimento afetivo” dentre os pesquisados.	Servidores de uma Instituição Federal de Ensino Superior.
Paiva; Dutra; Luz (2015). Comprometimento organizacional de trabalhadores de <i>call center</i> .	Analisar como se apresenta o CO de trabalhadores de um <i>call center</i> , localizado em Belo Horizonte.	Medeiros (2003).	Abordagem quantitativa e qualitativa.	Quanto maior o tempo de experiência nesse tipo de organização, menores são os níveis de comprometimento.	Trabalhadores de um <i>call center</i> , localizado em Belo Horizonte.
Arraes <i>et al.</i> (2015). Relação entre modernidade organizacional e comprometimento organizacional...	Investigar a relação entre a modernidade organizacional e o comprometimento organizacional.	Meyer, Allen e Smith (1993), validada no Brasil por Medeiros e Enders (1998).	Natureza quantitativa e descritiva.	Relação positiva e significativa entre a modernidade organizacional e o comprometimento afetivo e normativo.	Empregados públicos das sociedades de economia mista do Governo do Estado do Ceará.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Farias; Gueiros (2015). Comprometimento organizacional no âmbito do serviço público...	Estudar o comprometimento organizacional de servidores públicos.	Meyer e Allen (1991) e Bastos <i>et al.</i> (2003).	Estudo quantitativo e descritivo, com uso de questionário com perguntas fechadas e uma pergunta aberta.	Predominância da base afetiva, ou seja, vínculo emocional do servidor com a instituição.	Funcionários de uma universidade federal.
Leite; Albuquerque (2015). Gestão estratégica de pessoas e comprometimento organizacional...	Investigar a gestão estratégica de pessoas e o comprometimento organizacional em duas unidades de negócios.	Salancik (1977).	Pesquisa qualitativa.	Existência de práticas diferenciadas de gestão de pessoas, em razão das especificidades contextuais de cada uma das unidades.	Diretores, gerentes, profissionais de RH, supervisores e coordenadores, da Votorantim Metais.
Carvalho; Paiva (2015). Comprometimento organizacional no serviço público...	Analisar como se encontra o CO de servidores de uma unidade do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).	Meyer e Allen (1991).	Estudo quantitativo e qualitativo, com triangulação metodológica.	Os dados dos questionários indicaram níveis medianos e baixos de comprometimento, com destaque positivo para a dimensão afetiva; já nas entrevistas, predominou a dimensão calculativa.	Servidores de uma unidade do INSS, localizada em Belo Horizonte (MG).
Oliveira; Honório (2015). Práticas de Recursos Humanos e Comprometimento Organizacional...	Analisar a relação entre as práticas de recursos humanos e o comprometimento organizacional.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa quantitativa.	Carreira evidenciou-se como preditor de afetividade e normatividade; Benefícios revelou-se como preditor da afetividade; e Treinamento e Desenvolvimento, como preditores da normatividade e instrumentalidade.	Funcionários de uma empresa mineira de economia mista, em BH.
Cappi; Araújo (2015). Satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e intenção de sair...	Analisar se há diferenças entre indivíduos das gerações X e Y quanto ao grau com que os antecedentes “satisfação no trabalho” e CO precedem a intenção de sair do emprego.	Mowday, Steers e Porter (1979).	Pesquisa quantitativa.	Relações positivas e significantes entre a satisfação no trabalho e o CO, e relações negativas e significantes entre esses construtos e a intenção de sair do emprego para ambas as gerações X e Y.	Alunos de MBA e Mestrado de uma instituição de ensino superior; empregados de um banco, em Vitória no Espírito Santo.
Cardozo <i>et al.</i> (2015). Comprometimento organizacional e gestão de bens materiais e patrimoniais...	Analisar o comprometimento organizacional em relação aos bens materiais e patrimoniais de uma cooperativa de reciclagem.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa qualitativa e descritiva.	Os níveis de comprometimento dos cooperados da Coorepa são baixos nos três enfoques avaliados: afetivo, instrumental e normativo.	Cooperados da Cooperativa Recicla Paranaíba (COOREPA), no Mato Grosso do Sul.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Rocha; Paiva (2016). Relações fronteiriças entre as dimensões do comprometimento organizacional...	Analisar como se encontra configurado o comprometimento organizacional junto a jovens trabalhadores.	Meyer e Allen (1991).	Estudo quantitativo e qualitativo, com triangulação metodológica.	Verificou-se a vivência simultânea, ou mesmo sobreposições, entre as três dimensões do comprometimento.	Jovens trabalhadores que frequentam cursos oferecidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO), em BH.
Caprioli; Araújo (2016). A Relação entre o comprometimento afetivo e as dimensões da aprendizagem organizacional.	Estudar a relação entre o Comprometimento Organizacional Afetivo (CA) e a Aprendizagem Organizacional (AO).	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa quantitativa.	O CO de base afetiva apresentou relação significativa com a missão organizacional, sugerindo que indivíduos afetivamente comprometidos tendem a se envolver mais com a organização.	Administradores registrados no CRA-ES e associados dos sindicatos patronais da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo.
Santos <i>et al.</i> (2016). Comportamento organizacional: um estudo sobre o comprometimento organizacional...	Analisar o comportamento humano no trabalho, considerando a percepção do empregado quanto ao CO.	Meyer e Allen (1991).	Abordagem quantitativa e de caráter descritivo.	Na base afetiva os que têm um maior comprometimento com a empresa são os que têm mais tempo de empresa.	Funcionários da empresa Concret Materiais de Construção Ltda., na cidade de Mossoró/RN.
Silva; Leite; Rodrigues (2016). Gestão estratégica de pessoas e comprometimento organizacional em organizações hospitalares.	Compreender como a gestão estratégica de pessoas pode favorecer o CO.	Rodrigues e Bastos (2010) e Rowe, Bastos e Pinho (2011).	Abordagem qualitativa.	Quando as políticas e práticas da gestão estratégica de pessoas são integradas às estratégias organizacionais, há uma atuação mais direcionada ao modelo de comprometimento.	Gestores de organizações hospitalares.
Arraes <i>et al.</i> (2017). Relação entre aspectos de modernidade organizacional e comprometimento organizacional.	Investigar a relação entre a modernidade organizacional e o comprometimento organizacional.	Meyer, Allen e Smith (1993).	Estudo quantitativo.	Relação positiva e significativa entre a modernidade organizacional e o comprometimento afetivo e normativo.	Empregados públicos das Sociedades de Economia Mista do Ceará.
Lizote; Verdinelli; Nascimento (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais.	Analisar a relação que existe entre o CO e a satisfação no trabalho dos funcionários de prefeituras municipais.	Meyer e Allen (1991).	Abordagem quantitativa.	O comprometimento na dimensão afetiva se relaciona significativamente com a satisfação.	Funcionários de prefeituras municipais.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Oliveira <i>et al.</i> (2017). Comprometimento organizacional dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba...	Analisar o comprometimento dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.	Bastos <i>et al.</i> (2008).	Estudo quantitativo.	A base que apresenta maior comprometimento é a de Obrigação pelo Desempenho.	Servidores do referido instituto.
Pinho; Oliveira (2017). Comprometimento organizacional no setor público: um levantamento bibliográfico...	Analisar o estágio atual da produção científica brasileira sobre o CO no setor público.	Publicações de periódicos; Anais do Enanpad.	Estudo bibliográfico e documental	O foco de comprometimento predominante é a organização. Os componentes mais investigados em conjunto são o afetivo, o de continuação e o normativo, e a escala mais utilizada é a do modelo tridimensional proposta por Meyer e Allen.	—
Silva; Gallon; Guimarães (2017). Comprometimento organizacional em uma IES comunitária.	Relacionar o perfil dos técnico-administrativos de uma instituição de ensino superior com as dimensões do CO.	Meyer e Allen (1993).	Pesquisa quantitativa.	Relações positivas e negativas significativas entre CO afetivo com a escolaridade, função gratificada e cargo.	Empregados de uma IES privada e comunitária, localizada na cidade de Cruz Alta, RS.
Falce <i>et al.</i> (2017). Comprometimento organizacional, transferência do conhecimento e a maturidade da gestão do conhecimento...	Analisar a relação existente entre o CO, a transferência do conhecimento e a maturidade da gestão do conhecimento.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa descritiva, de natureza quantitativa.	O comprometimento organizacional influencia a transferência do conhecimento e, por conseguinte, influencia o seu nível de maturidade.	Servidores da Universidade Federal de Ouro preto (UFOP).
Ferreira; Jerônimo (2017). Comprometimento organizacional: um estudo com recepcionistas...	Analisar as dimensões do CO segundo a percepção de recepcionistas.	Meyer e Allen (1991); Siqueira (1995).	Pesquisa quantitativa e qualitativa, caracterizada como descritiva exploratória.	As recepcionistas permanecem na organização porque gostam do que fazem, valorizando o ambiente de trabalho, os relacionamentos interpessoais e as amizades conquistadas.	Recepcionistas do sexo feminino de consultórios médicos, em BH.
Rocha; Costa (2017). Comprometimento organizacional e percepções temporais...	Analisar como se encontram configuradas as dimensões do CO em relação às percepções temporais de jovens trabalhadores.	Meyer e Allen (1991).	Pesquisa com caráter descritivo, exploratório e abordagem quantitativa.	Apesar da presença de correlações significativas no que tange ao CO e às percepções temporais, essas são consideradas baixas e agrupadas.	Jovens trabalhadores assistidos pelo Ensino Social Profissionalizante (ESPRO), em Recife.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Desse modo, percebe-se que a pesquisa sobre o tema comprometimento organizacional, no Brasil (Quadro 6), é bem eclética, conjugando pesquisas com abordagem quantitativa e, ou, qualitativa, cobrindo uma variedade de contextos e grupos profissionais.

O próximo vínculo a ser apresentado será o entrincheiramento organizacional.

2.2.2 *Entrincheiramento Organizacional*

O construto Entrincheiramento é abordado na literatura a partir das pesquisas sobre carreira desenvolvidas por Carson e Bedeian (1994) e Carson, Carson e Bedeian (1995). Entrincheiramento na carreira, segundo os referidos autores, diz respeito à opção de continuar na mesma linha de ação profissional por falta de opções, pela sensação de perda dos investimentos já realizados, ou pela percepção de ter que pagar um preço emocional muito alto para mudar.

Esses autores adotaram a mesma base teórica que é utilizada para tratar do Comprometimento de Continuação – a noção de troca instrumental introduzida por Becker (1960) –, a fim de fundamentar o sentido de trocas materiais embutido no construto Entrincheiramento.

Por ter sido proposto em um momento de efervescência dos debates sobre problemas conceituais e empíricos do vínculo de comprometimento (RODRIGUES; BASTOS, 2010), as principais atenções voltadas para o conceito de entrincheiramento na carreira tiveram como objetivo confrontá-lo com a base de continuação do comprometimento (BLAU; HOLLADAY, 2006; SCHEIBLE; BASTOS; RODRIGUES, 2007).

Quatro argumentos principais motivaram os estudos sobre os conceitos de comprometimento de continuação e entrincheiramento na carreira:

1. Ambos os construtos remetem à teoria dos *side bets*, de Becker (1960), segundo a qual o sujeito permanece em uma linha de ação, a fim de manter os ganhos já alcançados e reduzir as possibilidades de perda.

2. Possuem subdimensões semelhantes, uma vez que o comprometimento de continuação seria formado pelos fatores sacrifícios pessoais e limitação de alternativas (MCGEE; FORD, 1987), e, o entrincheiramento, por custos acumulados e limitação de alternativas (BLAU, 2001b).

3. Os dois vínculos representam uma atitude frente ao comportamento de permanecer na organização, configurando uma relação material e uma permanência por necessidade (SOLINGER; OLFFEN; ROE, 2008).

4. Ambos apresentam correlações positivas entre si (CARSON *et al.*, 1995; SCHEIBLE; BASTOS, 2006) e negativas com comportamentos desejáveis (COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005; MAGALHÃES, 2008). Tais aspectos permitem questionar se esses construtos não estariam se referindo a um mesmo fenômeno psicossocial.

Bastos *et al.* (2008a) propuseram uma adaptação do Entrincheiramento para o contexto organizacional, o que denominaram de Entrincheiramento Organizacional. Através de uma proposta preliminar de medida para esse construto, os autores definiram três dimensões para a sua composição – Ajustamentos à Posição Social, Arranjos Burocráticos Impessoais e Limitações de Alternativas. A análise da teoria dos *side bets*, de Becker (1960), serviu de base para a proposição teórica desse construto.

Ajustamentos à Posição Social (APS) envolvem os investimentos do indivíduo nas condições necessárias à sua adaptação, a exemplo de cursos e treinamentos para desempenho de atividades específicas, tempo para conhecer os processos organizacionais e as atribuições da função, relacionamentos construídos com colegas de trabalho, entre outros aspectos que contribuiriam para o seu ajuste e reconhecimento na organização, e que seriam perdidos caso a deixasse.

Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI) dizem respeito à estabilidade financeira e benefícios que seriam perdidos se o indivíduo saísse da organização, como férias e feriados pagos, participação nos lucros, assistência médica, previdência privada, aposentadoria, entre outros.

Por fim, Limitação de Alternativas (LA) refere-se à percepção de restrições no mercado de trabalho e de falta de alternativas, caso o profissional se desligue da organização, seja por visualizar déficits em seu perfil profissional, por considerar que a idade desfavorece a reinserção, seja por outros fatores que possam reduzir a empregabilidade percebida (PINHO; BASTOS; ROWE, 2010).

O modelo teórico do entrincheiramento organizacional parte, portanto, da história do indivíduo na organização, de sua análise dos investimentos feitos e do que poderia perder caso a deixasse. Se o indivíduo não percebe grandes custos associados a sua saída, ele não está entrincheirado. Ele pode, ainda, acreditar que há custos, mas percebe outras oportunidades de trabalho que sejam compensatórias. Contudo, se entende que perderá os esforços de ajustamento e os retornos materiais obtidos, e não percebe alternativas de emprego, o indivíduo estará provavelmente entrincheirado.

O principal aspecto do vínculo Entrincheiramento Organizacional envolve a noção de estar preso numa organização, por não conseguir visualizar uma alternativa que o sustente de acordo com suas necessidades e expectativas. Rodrigues (2009, p. 76) acrescenta que não é possível falar de uma permanência espontânea do trabalhador entrincheirado, mas, sim, de decorrência da sua necessidade.

Com base na perspectiva teórica comum e na constatação de que tanto o comprometimento de continuação como o entrincheiramento têm dimensões semelhantes entre si, Blau (2001a) levanta a possibilidade de integração dos dois conceitos, que passariam a fazer parte do comprometimento organizacional. No Brasil, Scheible, Bastos e Rodrigues (2007) propuseram que, em lugar de integrar as bases do entrincheiramento ao comprometimento, seria mais apropriado transportar a base de continuação para o entrincheiramento, uma vez que a pertinência dessa base no comprometimento já vinha sendo amplamente questionada.

Solinger *et al.* (2008) reforçam o debate, afirmando que a base de continuação representa uma atitude cujo objeto é o comportamento de permanecer, diferente do vínculo atitudinal afetivo, que tem como objeto a organização e o seu sucesso. A essa diferença é atribuído o insucesso, de alguns estudos, em identificar as relações entre a base de continuação e variáveis desejáveis, uma vez que essa dimensão mede a vantagem em permanecer, ou a não utilidade de deixar a organização, devido aos custos associados à saída (RODRIGUES; BASTOS, 2011).

Estudos reportam, por exemplo, relações negativas do comprometimento de continuação com antecedentes, como percepções de justiça, suporte organizacional, satisfação no trabalho, e com consequentes, como desempenho e comportamentos de cidadania organizacional. Essas mesmas variáveis apresentam relações positivas com as bases afetiva e normativa. Em contrapartida, variáveis indesejáveis, como conflito de papel, negligência e absenteísmo, apresentam relações positivas com a base de continuação e, contrariamente, negativas com as demais bases (COOPER-HAKIM; VISWESVARAN, 2005; CUNHA *et al.*, 2004; MEYER *et al.*, 2002).

A proposta preliminar de medida para esse construto de Bastos *et al.* (2008a) foi aprimorada por Rodrigues (2009), que manteve as mesmas dimensões para o construto (ajustamentos à posição social; arranjos burocráticos impessoais e limitações de alternativas) e o definiu como “a tendência do indivíduo a permanecer devido a possíveis perdas de investimentos e a custos associados à sua saída, e devido à percepção de poucas alternativas fora daquela organização” (RODRIGUES, 2009, p. 75). A utilização da escala desse construto

ocorreu em uma investigação realizada por Pinho (2014), ao analisar empiricamente esse novo vínculo em uma amostra de 268 trabalhadores de três diferentes organizações.

Para Rodrigues e Bastos (2009), o conceito de entrincheiramento, originado nas trincheiras e adaptado ao contexto organizacional, sugere um lugar que protege e oferece segurança, garantindo a estabilidade e manutenção do *status quo* dentro de uma zona de conforto para o indivíduo. A ideia é que a saída dessa região de conforto poderia gerar danos, fazendo com que o indivíduo, ao permanecer na organização, sinta-se preso a ela.

Assim, o conceito de entrincheiramento organizacional foi concebido diante da necessidade de ampliar a precisão dos vínculos com a organização e de investigar conceitos que, até então, eram considerados parte do comprometimento.

O modelo teórico acerca desse vínculo supõe, ainda, que o trabalhador entrincheirado pode ou não ter um vínculo afetivo com a organização, variável que impactará em seu comportamento (RODRIGUES, 2011), pois os vínculos de comprometimento e entrincheiramento não são excludentes: são apenas diferenciados por qualidades agregadas a eles. Sendo assim, um indivíduo pode ser tanto comprometido quanto entrincheirado no vínculo estabelecido com o contexto organizacional.

Os estudos sobre entrincheiramento organizacional, realizados no Brasil, serão apresentados em um único quadro, juntamente com as pesquisas sobre consentimento organizacional em função das conexões apontadas pelos pesquisadores.

O terceiro vínculo, objeto de estudo, denominado Consentimento Organizacional, será apresentado no próximo tópico.

2.2.3 Consentimento organizacional

O construto Consentimento Organizacional encontra, na literatura sociológica, um dos seus pilares teóricos, em que o vínculo entre indivíduo e organização é visto a partir de uma perspectiva que, descartando elementos afetivos e psicológicos, enfatiza as relações de controle e autoridade que induzem o trabalhador a obedecer ou a cumprir o papel de subordinado que se espera dele (PINHO; BASTOS; ROWE, 2010).

O estudo dos vínculos entre indivíduos e organizações, à luz da vertente sociológica, desvenda um modelo teórico baseado nas relações de subordinação e autoridade legitimada, reconhecidas como inerentes ao papel de trabalhador, eliminando qualquer componente psicológico. A natureza do vínculo, na vertente sociológica, encontra pontos de aproximação

com algumas noções presentes nos estudos sobre comprometimento organizacional (SILVA; BASTOS, 2010).

Ao destacar a introjeção dos papéis prescritos na hierarquia organizacional, a noção de consentimento se aproxima claramente do conceito de comprometimento organizacional normativo (WIENER, 1982; MEYER; ALLEN, 1991) e, mais ainda, do que Bar-Hayim e Berman (1992) denominaram de comprometimento passivo.

O consentimento é, assim, uma redefinição conceitual da base normativa, associada à obrigação moral, sentimentos de lealdade e cumprimento de normas sociais. Ele se caracteriza por ser um vínculo pautado na obediência a um superior hierárquico, com que o indivíduo busca cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização em que trabalha (SILVA, 2009).

Tais aproximações conceituais fortalecem as discussões sobre a excessiva abrangência do conceito de comprometimento organizacional (OSIGWEH, 1989; SOLINGER *et al.*, 2008). Em se reconhecendo a proximidade entre o conceito de consentimento e o de comprometimento passivo, seriam pertinentes esforços de pesquisa que busquem estabelecer, de forma mais precisa, os limites entre tais fenômenos. É possível, portanto, pensar que o consentimento organizacional é um vínculo distinto e provável de ser estabelecido entre o trabalhador e a sua organização empregadora, dentro do marco conceitual desenvolvido pela Sociologia do Trabalho.

A origem do termo “submissão” situa-se nessa perspectiva, mais especificamente nos estudos de Weber sobre a autoridade. A partir desse referencial, é possível articular que o indivíduo já tem, internalizado, um papel de submissão ao “patrão”, à chefia, o que, para empregados de menor escolaridade, com níveis mais simples de ocupação, aliados a poucas oportunidades de emprego, favorece realmente uma conduta subserviente. De acordo com o sistema de autoridade preconizado por Weber (1971, 1974), consentimento ocorre devido à existência das normas e da sua eficiência no nível formal do grupo.

O enfoque normativo, pertencente ao modelo tridimensional de Meyer e Allen (1991), é fundamentado nas pesquisas realizadas por Wiener (1982, p. 421), que conceitua o comprometimento como “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”. Tal dimensão do comprometimento é descrita como o compromisso e dever que o indivíduo tem de seguir regras e normas institucionais, em função de sua fidelidade para com a organização.

É possível observar que o comprometimento normativo se encontra presente em muitos dos modelos teóricos, trazendo como ideia central um sentimento de obrigação, senso

de dever para com a organização, vinculado aos sentimentos de lealdade, o que leva o indivíduo a permanecer nela. Outros modelos, apesar de apresentarem diferentes rótulos para as dimensões do construto, trazem conteúdos muito similares ao comprometimento normativo, englobando internalização de normas da organização, obediência às normas, senso de dever e obrigação (BASTOS; PINHO; ROWE, 2011).

Mas quais seriam as relações entre os construtos comprometimento normativo e consentimento organizacional? Existe sobreposição entre os conceitos? Até que ponto é possível denominar como trabalhador comprometido aquele que assume uma postura submissa, obediente e que tudo consente ao empregador, para não perder as recompensas ou mesmo o seu emprego? A natureza desse vínculo leva à ideia de que o indivíduo deverá ser um trabalhador que cumpre as normas da empresa, segue o que está estabelecido, e, conseqüentemente, obedece aos superiores, revelando uma postura “passiva” frente à organização. Analisa-se, a partir dos pressupostos apresentados, que esse vínculo não pode ser abarcado pelo conceito de comprometimento organizacional, caracterizado como um vínculo ativo do trabalhador em relação à organização em que trabalha (BASTOS; PINHO; ROWE, 2011). Parece ser mais adequado tratar-se de um novo vínculo, o consentimento organizacional.

Silva (2009) operacionalizou, inicialmente, a medição do consentimento organizacional em um modelo, dividido em dois fatores analíticos: aceitação íntima e obediência cega, apresentando o conceito de Consentimento Organizacional como a tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico e disposição para cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela empresa na qual trabalha. O consentir pressupõe que o cumprimento das ordens ocorre devido à percepção de que a chefia sabe melhor o que o trabalhador deve fazer, e em razão das relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado. O consentir também pressupõe que haja concordância autêntica, em decorrência dos processos de identificação entre os valores individuais e organizacionais. O consentimento representa, então, um vínculo estabelecido pelo indivíduo com a organização, cujo cerne é a percepção em atender a demanda do superior hierárquico.

Mais especificamente, e de acordo com essa primeira definição do construto, a dimensão Obediência Cega significa cumprimento automático da ordem, sem envolver avaliação ou julgamento a seu respeito, podendo também indicar que, mesmo não havendo compreensão acerca do significado da tarefa, o trabalhador a realiza. Ele se comporta de acordo com as ordens estabelecidas pelo seu superior hierárquico e não se considera

responsável por nenhuma consequência, principalmente negativa, que possa advir de suas ações (PINHO; BASTOS; ROWE, 2010).

Já a dimensão Aceitação Íntima significa o cumprimento das normas e regras estabelecidas, em função de uma concordância autêntica com as mesmas. Há, portanto, similaridade entre as visões do indivíduo e da organização, o que o levaria a uma identificação com as regras, os procedimentos e os valores que embasam as decisões dos gestores. Em situações nas quais ocorre o processo de aceitação íntima, observa-se que o indivíduo possuía uma opinião e, a partir do que o grupo apresenta, das interações que estabelece com os membros do grupo, “o indivíduo muda a sua opinião, passando a acreditar nessa nova configuração, de uma forma autêntica” afirma Silva (2009, p. 58).

Entretanto, evidências empíricas motivaram uma nova revalidação da escala, realizada por Silva e Bastos (2015), na qual foram excluídos do consentimento a noção e o fator aceitação íntima. Com isso, tem se mostrado como um componente mais próximo do construto do comprometimento organizacional. Paralelamente, as evidências ratificaram que o consentimento é um construto unidimensional, constituído, exclusivamente, pela dimensão doravante denominada “consentimento”. As evidências da aproximação da base afetiva do comprometimento com a dimensão aceitação íntima do consentimento decorrem da identificação e internalização de valores por parte do trabalhador, o que sugere um possível vínculo emocional, ligando-a, dessa forma, mais com o comprometimento do que com o consentimento.

Assim, o consentir, para Silva e Bastos (2015, p. 100), pressupõe que o trabalhador tende a fazer e a cumprir o que lhe é demandado porque se sente na obrigação de fazê-lo, “ante as relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado”. A definição do construto consentimento envolve as seguintes situações (BASTOS; SILVA, 2015):

- O indivíduo se comporta de acordo com as ordens estabelecidas por seu superior hierárquico, representante da organização, pois entende que este é o seu papel;
- Nesse sentido, não se considera responsável por nenhuma consequência, principalmente negativa, que possa advir de suas ações;
- As ordens podem ser cumpridas de maneira automática, sem uma avaliação ou julgamento a seu respeito;
- As ordens também podem ser realizadas mesmo quando o trabalhador não compreende seu significado;

- O indivíduo faz o que foi estabelecido por seu superior, pois acredita que, estrategicamente, esta seria a melhor conduta naquela situação.

Deste modo, o vínculo de consentimento, na perspectiva de Silva e Bastos (2015), é conceituado como uma tendência do indivíduo ao cumprimento automático da ordem, sem uma avaliação ou julgamento a seu respeito, ou sem compreensão do seu significado.

Quanto às principais características dos vínculos supramencionados neste capítulo – comprometimento, entrincheiramento e consentimento –, Bastos, Pinho e Rowe (2011) destacam que o comprometimento gera efeitos positivos, tanto para os indivíduos quanto para as organizações. A única exceção é a possibilidade de um elevado comprometimento gerar certa obsessão pelo trabalho. Mesmo assim, esse vínculo pressupõe crescimento e produtividade para ambas as partes. O entrincheiramento e o consentimento geram impactos que sinalizam adoecimento físico e mental, como também desmotivação, insatisfação e estagnação para o indivíduo. Em relação à organização, esses dois vínculos a levam a um estado de vida vegetativa, à falta de inovação, à estagnação e à perda da produtividade.

O Quadro 7 apresenta a produção de artigos publicados no Brasil, tanto no Enanpad quanto no banco de dados Spell, no período de 2010 a 2017, acerca dos temas entrincheiramento organizacional e consentimento organizacional. Os referidos temas são abordados, geralmente, em conjunto com comprometimento. O vínculo consentimento organizacional é o que apresenta o menor número de publicações. O objetivo central dos artigos, em sua maioria, é distinguir conceitualmente os construtos, ratificando que entrincheiramento e consentimento não devem ser abordados como comprometimento, mas que comprometimento deve ser tratado como um conceito unidimensional, de base exclusivamente afetiva.

Quadro 7 - Artigos sobre Entrincheiramento Organizacional (EO) e Consentimento Organizacional (CSO), publicados no EnANPAD e Periódicos (Spell), período 2010-2017

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Pinho; Bastos; Rowe (2011). Comprometimento, entrincheiramento e consentimento organizacionais: explorando seus determinantes e consequentes entre gestores.	Analisar as cognições gerenciais sobre os três vínculos, explorando os seus fatores antecedentes e consequentes, como estratégia para verificar se esses três conceitos são efetivamente distintos.	Rodrigues (2009); Bastos <i>et al.</i> (2008); Silva (2009).	Pesquisa qualitativa.	O Entrincheiramento e o Consentimento foram explicados por fatores comuns, semelhantes entre si, e que se distanciaram do Comprometimento.	Gestores de organizações públicas, da esfera federal e municipal.
Rodrigues; Bastos (2011). Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: evidências de sobreposição entre os construtos.	Colocar em pauta o conceito de entrincheiramento organizacional, que pode ser definido como a tendência do trabalhador de permanecer na organização devido à avaliação acerca de sua empregabilidade, de suas alternativas fora da organização e dos custos associados a sua saída.	Becker (1960); Carson <i>et al.</i> (1995); Mowday <i>et al.</i> (1982).	Pesquisa quantitativa.	Sobreposição entre os construtos de comprometimento de continuação e entrincheiramento organizacional.	Trabalhadores jovens, de alta escolaridade, empregados em empresas privadas.
Rodrigues (2012). Padrões de vínculo com a organização: combinando diferentes níveis de entrincheiramento e comprometimento.	Investigar a delimitação conceitual e empírica entre o comprometimento organizacional e outros vínculos, a exemplo do entrincheiramento.	Rodrigues e Bastos (2010, 2011).	Estudo extensivo de corte transversal; Abordagem quantitativa	Além de contribuir para a identificação e a descrição de padrões de comprometimento e entrincheiramento, teve como principal destaque o fato de reunir novas evidências de discriminação desses vínculos.	Grupos distintos de trabalhadores em diferentes contextos.
Pinho; Bastos; Rowe (2012). A articulação entre vínculos organizacionais: comprometimento, entrincheiramento e consentimento.	Discutir a articulação do Comprometimento Organizacional com novos vínculos organizacionais – Entrincheiramento e Consentimento.	Pinho (2009), Rodrigues (2009), Silva (2009) e Bastos <i>et al.</i> (2008).	Abordagem quantitativa.	Necessidade de aprimoramento da proposta dos novos construtos – Entrincheiramento e Consentimento –, pois o desenvolvimento da relação do indivíduo com sua organização empregadora pode ser caracterizada por diferentes vínculos ou pela combinação entre os mesmos.	Profissionais de diferentes setores, cargos e organizações.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Moscon; Bastos; Souza (2012). É possível integrar, em um mesmo conceito, os vínculos afetivo e instrumental? O olhar de gestores sobre o comprometimento com a organização.	Compreender qual a visão que os gestores possuem do que é um trabalhador comprometido com a organização, explorando a pertinência de se tratar, como integrantes do mesmo construto, as dimensões afetiva e instrumental, conforme proposto por Meyer e Allen (1991).	Mowday, Porter e Steers (1982); Meyer e Allen (1991); Rodrigues (2009).	Abordagem qualitativa.	Os gestores pesquisados relacionam o conceito de comprometimento à sua base afetiva e consideram o comprometimento instrumental como sendo a antítese do comprometimento.	Gerentes empresas de médio/grande porte da região metropolitana de Salvador - BA.
Freire <i>et al.</i> (2013). Impacto do sistema de trabalho de alto envolvimento no comprometimento e entrenchamento no MST ...	Investigar quais os efeitos dos sistemas de trabalho de alto envolvimento, percebidos pelos profissionais, sobre seu comprometimento e entrenchamento.	Medeiros <i>et al.</i> (2003); Carson <i>et al.</i> (1995).	Abordagem quantitativa.	Alto comprometimento desses indivíduos e um menor índice de entrenchamento, já que os mesmos mantêm um vínculo mais baseados na afeição e afiliação do que na obrigação ou na falta de alternativas.	Militantes do Movimento Sem Terra (MST)
Rodrigues <i>et al.</i> (2013). Como se constroem e se desenvolvem o entrenchamento e o comprometimento com a organização.	Compreender como os vínculos de comprometimento e entrenchamento se desenvolvem.	Bastos <i>et al.</i> (2011); Rodrigues e Bastos (2012).	Abordagem qualitativa, com uso de análise da narrativa da trajetória pessoal na organização.	Características pessoais e organizacionais, as expectativas, os contratos psicológicos e a vivência de acontecimentos específicos se ligam em uma teia de relações que levam à construção e reavaliação contínua dos vínculos com a organização.	Profissionais de diferentes áreas.
Freire <i>et al.</i> (2013). Refletindo sobre os vínculos com a carreira dos militantes do MST: Entrenchamento em análise.	Analisar o entrenchamento na carreira dos trabalhadores que atuam no Movimento Sem Terra (MST).	Carson <i>et al.</i> (1995); Magalhães (2005).	Abordagem quantitativa.	Níveis de entrenchamento maiores entre: assalariados, com relação aos voluntários; mulheres, com relação aos homens; e público das regiões Sul e Sudeste devido à questões históricas ligadas à terra.	Participantes do Movimento Sem Terra (MST).
Rodrigues; Bastos (2013). Os vínculos de comprometimento e entrenchamento presentes nas organizações públicas.	Analisar a relação de vínculos de comprometimento, entrenchamento e variáveis sociodemográficas estabelecidas entre servidores públicos e as organizações onde trabalham.	Rodrigues e Bastos (2009); Carson <i>et al.</i> (1995); Becker (1960).	Abordagem quantitativa, com questionários contendo questões abertas e fechadas.	Indivíduos casados, com filhos e alto grau de responsabilidade financeira, na sua maioria, foram caracterizados com nível de comprometimento e entrenchamento altos. Percebeu-se, ainda, que quanto maior o nível educacional, maior o nível de entrenchamento.	Trabalhadores de nove organizações públicas, situadas em Florianópolis.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Pinho; Bastos; Rowe (2015). Diferentes vínculos indivíduo-organização: explorando seus significados entre gestores.	Investigar, entre gestores, o Comprometimento Organizacional nas bases afetiva, normativa e instrumental, de acordo com o modelo de Meyer e Allen (1991), e mais dois vínculos – Entrincamento e Consentimento Organizacionais.	Meyer e Allen (1991); Rodrigues e Bastos (2011).	Abordagem qualitativa, através de entrevistas semiestruturadas.	Os resultados apontaram que comprometimento refere-se a aspectos positivos, às noções de envolvimento e motivação. O entrincamento foi relacionado ao medo de mudar de organização para não arriscar a estabilidade já adquirida. O consentir indicou submissão às relações de poder e autoridade, insatisfação com o trabalho e a organização.	Gestores de organizações públicas que atuam no setor de tecnologia em nível federal e municipal; e privada que atua no setor de comércio e varejo.
Balsan <i>et al.</i> (2015). Comprometimento e entrincamento organizacional: explorando as relações entre os construtos.	Verificar as relações existentes entre as bases dos construtos: Comprometimento Organizacional e Entrincamento Organizacional.	Bastos (2009); Rodrigues (2009); Carson <i>et al.</i> (1995).	Abordagem quantitativa com utilização de <i>survey</i> .	A base instrumental e a base afetiva apresentaram baixa correlação, reforçando a ideia de que não devem ser tratadas como duas dimensões de um mesmo construto.	Servidores técnicos administrativos de uma universidade federal.
Medeiros da Silva; Lima; Leone (2015). Entrincamento organizacional: percepção de empregados de uma agência bancária.	Compreender o entrincamento organizacional na percepção de profissionais de uma agência bancária.	Carson, Carson e Bedeian (1995); Rodrigues (2009).	Pesquisa descritiva e exploratória, com abordagem qualitativa.	Os resultados apontaram as bases “Arranjos Burocráticos Impessoais” e “Limitações de Alternativas” como fatores que influenciaram o entrincamento de alguns indivíduos no estudo.	Gerentes de relacionamento de uma agência bancária na cidade de Mossoró, Rio Grande do Norte.
Milhome; Rowe; Santos (2016). Influências dos vínculos comprometimento e entrincamento organizacional na qualidade de vida no Trabalho.	Analisar as influências do comprometimento e do entrincamento organizacional na percepção da qualidade de vida no trabalho.	Bastos e Aguiar (2015); Rodrigues e Bastos (2015).	Abordagem quantitativa.	Quanto maior o nível de comprometimento organizacional, melhor é a percepção da qualidade de vida no trabalho.	Profissionais de diferentes áreas.
Vidal; Rodrigues (2016). Vínculos organizacionais: estudo de caso no 13º batalhão de bombeiros militar.	Verificar os padrões de vínculos entre os indivíduos e a organização, no âmbito do 13º Batalhão de Bombeiros Militar (BBM).	Rodrigues e Bastos (2009); Silva (2009); Carson e Bedeian (1994).	Pesquisa descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa.	O vínculo de comprometimento foi o predominante, alcançando o nível de 78% entre os bombeiros militares, seguido do vínculo de consentimento com 18% e entrincamento com 4%.	Bombeiros do 13º Batalhão de Bombeiros Militar (BBM), sediado no município de Balneário Camboriú/SC.

Artigo	Objetivos da Pesquisa	Referencial Adotado	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Tomazzoni <i>et al.</i> (2017). Comprometimento, entrincheiramento e consentimento: explorando os vínculos do indivíduo com a organização.	Analisar a relação entre os vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento estabelecidos pelo indivíduo com a organização.	Bastos e Aguiar (2015); Silva (2009); Rodrigues e Bastos (2012); Silva e Bastos (2015).	Pesquisa descritiva, com emprego de abordagem quantitativa.	Os resultados reforçam a noção de que o comprometimento, entrincheiramento e consentimento representam vínculos organizacionais realmente distintos.	Trabalhadores de organizações do setor varejista.
Milhome; Rowe (2017). Comprometimento e entrincheiramento organizacional: possíveis correlações.	Verificar o grau de correlação entre os construtos de comprometimento e entrincheiramento.	Rodrigues (2011); Rodrigues e Bastos (2015).	Abordagem quantitativa.	Os resultados apontaram correlação muito baixa entre os construtos.	Trabalhadores com vínculo formal de trabalho com organizações públicas ou privadas, de diferentes áreas de atuação.

Fonte: Dados da Pesquisa.

De um modo geral, as pesquisas sobre entrincheiramento e consentimento (Quadro 7) se concentram em abordagens quantitativas e qualitativas, analisando diferentes contextos e grupos profissionais. Como principal resultado dos estudos, destaca-se o fato de os vínculos de entrincheiramento e consentimento não serem abordados como tipos diferentes de comprometimento, mas como vínculos diferenciados, visto que o comprometimento é apresentado como vínculo unidimensional de viés afetivo.

Até aqui, essa tese abordou os temas: a) Qualidade de Vida no Trabalho - QVT; e b) Vínculos Organizacionais - comprometimento, entrincheiramento e consentimento. São temas atuais e que encontram lugar para pesquisa tanto em organizações empresariais quanto públicas. Acredita-se que é importante pesquisar de que forma as dimensões da qualidade de vida no trabalho implicam nos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento. As próximas seções relacionam-se aos estudos internacionais e nacionais que abordam as duas variáveis conjuntamente – QVT e Vínculos.

2.3. Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais – Estudos Internacionais

Nesta seção, será apresentada a revisão de estudos internacionais sobre qualidade de vida no trabalho (QVT) e vínculos organizacionais. De uma forma geral, as pesquisas que abordam as relações entre vínculos e QVT estão mais restritas, no que se refere aos vínculos, ao comprometimento organizacional (CO). O modelo de QVT mais empregado é o de Walton (1973). Quanto ao tema comprometimento, o modelo tridimensional, de Meyer e Allen (1991), é o mais citado nos estudos.

Na maior parte dos estudos, os resultados apontam que há associação positiva entre QVT e CO. Destaca-se também o fato de a QVT ser abordada nas referidas pesquisas como variável independente e, o CO, como variável dependente. Os trabalhadores seriam, assim, influenciados positivamente, tornando-se comprometidos, quando a organização atende suas expectativas por meio de uma QVT satisfatória. Ao final da seção, o Quadro 8 apresenta o resumo de tais pesquisas, no que concerne à metodologia, objetivos, referencial adotado, resultados alcançados e público-alvo. Para levantamento desses estudos, realizaram-se buscas, relativas ao período de 2010 a 2018, no banco de dados Scielo, Google Acadêmico e portal de periódicos Capes (base de dados EBSCO).

Almarshad (2015) analisou as relações existentes entre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e comprometimento organizacional (CO), considerando o envolvimento e o

sentimento de eficácia como mediadores nesse processo. Segundo o autor, a relação entre QVT e comprometimento organizacional ainda foi pouco estudada e analisada na Arábia Saudita. O estudo procurou responder a seguinte pergunta: existe alguma associação entre QVT e comprometimento organizacional nas organizações públicas e privadas sauditas?

O estudo se baseia em uma amostra de casos de organizações de setores público e privado na região do Norte das fronteiras, na Arábia Saudita (oito organizações de cada setor). Após a triagem da pesquisa, quanto à incompletude e às anormalidades, obteve-se uma amostra explorável de 353. O comprometimento organizacional foi medido por seis itens, com base no trabalho de Allen e Meyer (1990). A QVT foi avaliada por meio de vinte e um itens derivados do estudo proposto por Walton (1973). Por outro lado, o envolvimento no trabalho dos empregados foi analisado com base em seis itens (LAWLER; HALL, 1970, KANUNGO, 1982). Finalmente, o sentimento de eficácia foi medida usando sete itens adaptados de Louis (2006) e Gibson e Dembo (1984). Os dados foram trabalhados por meio de modelagem de equações estruturais.

Em geral, os resultados confirmam que o envolvimento no trabalho e o senso de eficácia medeiam parcialmente a relação entre QVT e comprometimento organizacional. As principais conclusões indicam que o envolvimento no trabalho é o preditor mais forte do compromisso organizacional, no setor privado, enquanto a QVT é o preditor mais forte do compromisso organizacional, no setor público. O sentimento de eficácia, em parte, afeta a relação entre compromisso organizacional e QVT, em ambos os setores (ALMARSHAD, 2015).

Chinomona e Dhurup (2014) analisaram a influência da QVT sobre a intenção de permanência dos funcionários de pequenas e médias empresas (PMEs) do Zimbábwe, país do Sul da África, considerando, como papéis mediadores nesse processo, a satisfação no trabalho e o comprometimento no trabalho.

Os dados utilizados para o estudo foram coletados junto a funcionários das PMEs em Harare, a maior cidade do Zimbábwe. A amostra incluiu funcionários dos setores de fabricação e serviços. Dos 390 questionários distribuídos, 320 questionários retornados foram utilizáveis, obtendo uma taxa de resposta de 82%.

Quanto aos instrumentos de medição, uma escala de seis itens, adaptada de Donaldson *et al.* (1999), foi usada para medir as percepções dos funcionários sobre a qualidade de vida no trabalho. A satisfação no trabalho foi medida por meio de uma escala de cinco itens, adotada de Kim, Leong e Lee (2005). Para o comprometimento organizacional dos funcionários, foi usada uma escala de cinco itens, de Weng *et al.* (2010). Finalmente, uma

escala de três itens, desenvolvida por Hansen, Sandvik e Selnes (2003), foi utilizada para medir a intenção de permanência dos funcionários.

Os resultados deste estudo mostraram que, no contexto das PMEs, a qualidade da vida no trabalho influencia, de forma positiva e significativa, a satisfação no trabalho dos empregados, seu comprometimento e, conseqüentemente, a intenção de permanência na organização. Em suma, esse estudo afirma que, se os proprietários de PMEs e seus gerentes transformarem suas empresas em organizações de apoio, garantirão uma melhor qualidade de vida no trabalho, sendo que a satisfação no trabalho e o comprometimento dos seus empregados serão aprimorados e, portanto, sua intenção de continuidade na organização será mantida (CHINOMONA; DHURUP, 2014).

Diraviam (2016) desenvolveu estudo com o objetivo avaliar a relação entre as dimensões da qualidade de vida no trabalho e as dimensões de comprometimento organizacional dos profissionais de saúde, no distrito de Thanjavur, localizado no estado indiano de Tamil Nadu. O estudo teve, como objetivo secundário, fornecer informações relevantes, às autoridades, para a construção de planos estratégicos e decisões para melhorar o desempenho dos profissionais de saúde.

Entre os 304 profissionais de saúde do distrito de Thanjavur, 170 foram selecionados por método de amostragem aleatória. Para a coleta de dados, foram aplicados questionários de qualidade de vida no trabalho, de Walton (1973), e levantamento de comprometimento organizacional, de Allen e Meyer (1990).

Os resultados mostraram que a qualidade da vida no trabalho teve associação significativa com o comprometimento organizacional. Entre as dimensões da qualidade de vida no trabalho – condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; constitucionalismo na organização do trabalho; relevância social do trabalho na vida; integração social no trabalho e oportunidade de crescimento e segurança – tiveram relação significativa com as três dimensões do comprometimento organizacional (comprometimento normativo, de continuidade e afetivo), e dimensões de compensação justa e adequada do trabalho e o espaço total de vida tiveram relação significativa com as dimensões de comprometimento afetivo e normativo (DIRAVIAM, 2016).

Daud, Yaakob e Ghazali (2015) desenvolveram estudo com o objetivo de identificar as dimensões significativas da QVT de professores do ensino superior público na Malásia, e também de determinar a relação entre QVT e CO. O estudo adotou, como técnica de pesquisa, a distribuição *on-line*: 250 questionários foram enviados aos docentes do ensino superior, mas apenas 129 foram preenchidos corretamente.

O questionário deste estudo consiste em cinco seções. A primeira seção contém questões relacionadas às informações demográficas dos docentes. As próximas três seções são conjuntos de questões relacionadas às dimensões de QVT – conflitos de papéis e nível de sobrecarga; características do trabalho; papel do supervisor e suporte do gerente (variáveis independentes). Finalmente, a última seção consiste em perguntas sobre CO (variáveis dependentes).

Os resultados indicam que as características do trabalho, a supervisão e o conflito de papéis, para os docentes pesquisados, representam as dimensões da QVT. Existe uma forte relação entre as características do trabalho e o comprometimento afetivo, enquanto o suporte gerencial e o conflito de papéis têm uma relação moderada com comprometimento afetivo. As características do emprego e o conflito de papéis têm uma relação moderada com o comprometimento de continuação e normativo. A sobrecarga de funções, por outro lado, tem pouca ou nenhuma relação significativa com todas as três dimensões do CO (DAUD; YAAKOB; GHAZALI, 2015).

Esmeili, Vahdati e Amraei (2014) estudaram a influência da qualidade de vida do trabalho e do capital social no comprometimento organizacional em empresas do ramo tributário, na província de Lorestan, no Irã. Três questionários foram utilizados para o desenvolvimento do estudo: qualidade da vida no trabalho, capital social e comprometimento organizacional.

O tema QVT foi abordado a partir do modelo de oito dimensões da qualidade de vida no trabalho, proposto por Walton (1973). O comprometimento organizacional foi considerado em suas três dimensões, como proposto por Meyer e Allen (1991). Já o tema capital social foi abordado em seus aspectos cognitivo, estrutural e comunicativo (TSAY; GHOSHAL, 1998; CHIU *et al.*, 2006; FUSSEL *et al.*, 2006).

O estudo confirmou a existência de uma relação significativa entre as variáveis qualidade da vida no trabalho e capital social sobre o comprometimento (afetivo, continuidade e normativo). Além disso, apresentou uma relação importante da variável capital social sobre o comprometimento organizacional (afetivo, continuidade e normativo).

Eren e Hisar (2016) estabeleceram, como objetivo de pesquisa, determinar a qualidade de vida do trabalho e os níveis de comprometimento organizacional de enfermeiros atuantes em hospitais universitários em Ancara, capital da Turquia.

No todo, 163 enfermeiros participaram do estudo. Os dados foram coletados por meio do Questionário de Comprometimento Organizacional (VATANSEVER, 1994) e do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, para Enfermeiros (SIRIN, 2011), um

questionário descritivo que abrange características sociodemográficas e de vida profissional, cuja escala consiste em um total de 35 itens, que abrangem os 4 subfatores de ambiente de trabalho: relações com diretores, condições de trabalho, percepção do trabalho e suporte organizacional.

Como principais resultados do estudo, verificou-se que a qualidade de vida no trabalho de enfermeiros e o seu compromisso organizacional estão em níveis médios. Também foi observado que as subdimensões da qualidade de vida no trabalho estão positivamente correlacionadas com o nível de comprometimento organizacional (EREN; HISAR, 2016).

Ojedukun, Idemudia e Desouza (2015) buscaram entender o papel da percepção do prestígio organizacional na relação entre qualidade da vida no trabalho e comprometimento organizacional, entre os funcionários do setor público no Gana.

Os dados foram obtidos em uma amostra de 137 funcionários de duas organizações do setor público de Gana. O prestígio organizacional percebido foi medido usando o "*Perceived Organizational Prestige Scale*" (MAEL; ASHFORTH, 1992). Os itens incluíram: (1) "As pessoas na minha comunidade pensam muito na minha organização" e (2) "A minha organização não tem uma boa reputação na minha comunidade". A qualidade da vida no trabalho foi avaliada através de uma escala de 12 itens, desenvolvida por Huang, Lawler e Lei (2007). A escala tem quatro dimensões (equilíbrio da vida profissional, características do trabalho, comportamento de supervisão e compensação e benefícios). Já o comprometimento organizacional foi medido pelo modelo proposto por Mowday, Steers e Porter (1979).

Os resultados sustentam a hipótese de que a QVT está positivamente relacionada tanto com a percepção de status da organização, quanto com o comprometimento organizacional. Além disso, considerou-se que a percepção do prestígio organizacional previu o comprometimento organizacional e mediu parcialmente a relação entre qualidade da vida no trabalho e comprometimento organizacional. Mais especificamente, os resultados mostram que a QVT prevê, significativamente, a percepção de status organizacional e o comprometimento organizacional (OJEDUKUN; IDEMUDIA; DESOUZA, 2015)

Omugo, Onuoha e Akhigbe (2016) investigaram a associação entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional no setor público, em Rivers State, adotando como variável moderadora, nesse processo, a cultura organizacional.

A população desse estudo foi composta por 797 funcionários das principais filiais ou sede de cinco organizações públicas, selecionadas em Rivers State. Incluiu todos os funcionários permanentes, a alta administração, a gestão intermediária, o nível de supervisão e os trabalhadores, de uma forma geral.

Os resultados revelam que existe uma associação considerável e significativa entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional e também que a cultura corporativa modifica significativamente a relação entre as variáveis do estudo.

Parvar, Allameh e Ansari (2013) analisaram o efeito das dimensões da qualidade de vida no trabalho, propostas por Walton, sobre o comprometimento de funcionários na OICO (*Oil Industries' Commissioning and Operation Company*), no Irã.

Do total de 130 funcionários, 97 foram selecionados através de amostragem aleatória e responderam a dois questionários. Para a avaliação da QVT, foi utilizado o modelo de Walton (1973), num questionário contendo 35 itens. Já o comprometimento foi estudado a partir da teoria de Meyer e Allen, cujo instrumento continha 24 itens.

Os resultados da pesquisa mostram um efeito positivo e significativo da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional do empregado. A QVT influencia diretamente o comprometimento organizacional. Se a QVT aumentar, o CO do pessoal da OICO Company aumentará, tornando o trabalho mais efetivo (PARVAR; ALLAMEH; ANSARI, 2013).

Permarupan, Al-Mamun e Saufi (2013) examinaram a relação entre a QVT, o envolvimento no trabalho e o comprometimento afetivo entre os funcionários das organizações do setor público e privado, na Malásia. As variáveis intervenientes e dependentes são envolvimento no trabalho e comprometimento afetivo, respectivamente.

Um total de 334 funcionários de nível intermediário foi selecionado para participar desse estudo. A QVT foi medida com cinco dimensões que são "compensação justa e adequada", "condições favoráveis de trabalho", "uso e desenvolvimento de capacidades", "oportunidades de crescimento no trabalho" e "clima organizacional".

O modelo de Walton (1973) foi modificado nesse estudo. A teoria de Allen e Meyer (1997), de comprometimento organizacional, foi adaptada, centrando-se apenas no comprometimento afetivo do empregado em relação a sua organização. Kanungo (1982) serviu como apoio teórico para as questões sobre envolvimento no trabalho.

Os resultados indicaram que as condições de trabalho, as oportunidades de crescimento e o clima organizacional tiveram um impacto relativamente maior no envolvimento no trabalho e no comprometimento afetivo. Os resultados também demonstraram que as condições satisfatórias da QVT aumentam o envolvimento no trabalho, o que se relaciona com o comprometimento afetivo (PERMARUPAN; AL-MAMUN; SAUFI, 2013).

Sajjad e Abbasi (2014) investigaram a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional junto aos funcionários alfandegários da província de Guilán.

A população da pesquisa abrangeu todos os funcionários da alfândega da província de Guilán, no total de 411. A amostra ficou composta por 196 profissionais. Nesse estudo, foram analisadas as relações entre os critérios de qualidade da vida no trabalho e as dimensões do comprometimento organizacional.

O quadro conceitual para realização da pesquisa sobre qualidade de vida no trabalho é derivada do modelo de Walton (1973). Nesse estudo, o modelo de três componentes de comprometimento, de Meyer e Allen, é utilizado.

Os resultados demonstraram que existe uma relação positiva e significativa entre a qualidade da vida no trabalho e suas dimensões, incluindo ambiente seguro e saudável, desenvolvimento de capacidades humanas, constitucionalismo, integração social e trabalho e o espaço total de vida com o comprometimento organizacional (SAJJAD; ABBASI, 2014).

Ao final desta seção, nota-se que, em alguns casos, as análises das influências da QVT sobre o CO foram intermediadas por outras variáveis de estudo, como o envolvimento no trabalho (ALMARSHAD, 2015; PERMARUPAN; AL-MAMUN; SAUFI, 2013); a percepção de eficácia (ALMARSHAD, 2015); a satisfação no trabalho e a intenção de permanência (CHINOMONA; DHURUP, 2014); o capital social (ESMEILI; VAHDATI; AMRAEI, 2014); a percepção de prestígio organizacional externo (OJEDUKUN; IDEMUDIA; DESOUZA, 2015) e a cultura organizacional (OMUGO; ONUOHA; AKHIGBE, 2016).

Os estudos de Al-Mamun, Permarupan e Saufi (2013) também trazem sua contribuição, quando estudam particularmente a relação entre QVT e o comprometimento de base afetiva, do modelo de Meyer e Allen, para explicar o envolvimento e engajamento de funcionários dos setores públicos e privados, da Malásia.

Os estudos, em sua maioria, indicam que, quando a QVT é satisfatória, o CO dos trabalhadores é alcançado, havendo uma relação direta e positiva entre os referidos constructos (PARVAR; ALLAMEH; ANSARI, 2013; CHINOMONA; DHURUP, 2014; ESMEILI; VAHDATI; AMRAEI, 2014; SAJJAD; ABBASI, 2014; DIRAVIAM, 2016; EREN; HISAR, 2016; OMUGO; ONUOHA; AKHIGBE, 2016).

Assim, com base na literatura internacional levantada, QVT e CO são analisados, de uma forma geral, como variável independente e dependente, respectivamente. O modelo mais utilizado, para estudo e pesquisa de campo em relação à QVT, é o de Walton.

O tema comprometimento é baseado no modelo tridimensional de Meyer e Allen, considerando-se suas três dimensões – afetiva, continuação e normativa – como tipos diferentes de comprometimento, fato esse que já vem sendo estudado de forma diferente, no Brasil, ao se considerar exclusivamente a dimensão afetiva como vínculo de comprometimento organizacional. O Quadro 8, apresentado a seguir, resultou de buscas, relativas ao período de 2010 a 2018, no bancos de dados Scielo, Google Acadêmico e portal de periódicos Capes. Apresenta um resumo das pesquisas realizadas no que se refere a metodologia, objetivos, referencial adotado, resultados alcançados e público-alvo.

Quadro 8 - Artigos sobre QVT e Vínculos Organizacionais - Pesquisas Internacionais, período 2010-2018 (resultado de buscas no banco de dados Scielo, Google Acadêmico e Portal de Periódicos Capes)

Artigo	Objetivos	Referencial Adotado (QVT e CO)	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Almarshad, S. O. (2015). <i>Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: the role of job involvement and sense of efficacy.</i>	Examinar, junto a setores públicos e privados na Arábia Saudita, o impacto da qualidade da vida no trabalho (QVT) no comprometimento organizacional (CO), considerando o envolvimento no trabalho e a percepção de eficácia, como fatores mediadores nesse processo.	Walton (1973); Allen e Meyer (1990).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	O relacionamento entre a QVT e o CO é parcialmente mediado pelo sentimento de eficácia e envolvimento no trabalho. As principais conclusões indicam que o envolvimento no trabalho é o preditor mais forte do CO no setor privado, enquanto a QVT é o preditor mais forte do CO no setor público.	Trabalhadores de organizações sauditas públicas e privadas.
Chinomona, R.; Dhurup, M. (2014). <i>The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe.</i>	Analisar a influência da QVT sobre intenção de permanência dos funcionários de pequenas e médias empresas (PMEs) do Zimbabwe, país do sul da África, considerando como papéis mediadores nesse processo, a satisfação no trabalho e o CO.	Donaldson, Sussman, Dent, Severson e Stoddard (1999); Weng, McElroy, Morrow e Liu (2010).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	No contexto das PMEs, a QVT influencia, de forma positiva e significativa, a satisfação no trabalho dos empregados, o CO e, conseqüentemente, a intenção de permanência.	Trabalhadores de pequenas e médias empresas do Zimbabwe.
Diraviam, A. (2016). <i>A study on relationship between qualities of work life on organizational commitment among health care professional.</i>	Avaliar a relação entre as dimensões da QVT e as dimensões de CO dos profissionais de saúde, no Distrito de Thanjavur, na Índia.	Walton (1973); Allen e Meyer (1990).	Pesquisa Descritiva e quantitativa.	As dimensões de QVT-compensação justa e adequada e o trabalho e o espaço total de vida, tiveram relação significativa com as dimensões de CO afetivo e normativo. As demais dimensões de QVT relacionaram-se ao CO afetivo, normativo e de continuidade conjuntamente.	Profissionais de saúde do distrito de Thanjavur.

Artigo	Objetivos	Referencial Adotado (QVT e CO)	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Daud, N.; Yaakob, Y.; Ghazali, S. N. M. (2015). <i>Quality of work life and organizational commitment: empirical investigation among academic in public institution of higher learning.</i>	Identificar as dimensões significativas da QVT de professores do ensino superior público na Malásia e também determinar a relação entre QVT e CO.	Walton (1973); Meyer e Allen (1991).	Abordagem quantitativa, com aplicação de <i>Survey</i> .	Existe uma forte relação entre as características do trabalho e o CO afetivo, enquanto o suporte gerencial e o conflito de papéis têm uma relação moderada com comprometimento afetivo. As características do emprego e o conflito de papéis têm uma relação moderada com o CO de continuação e normativo.	Professores do ensino superior público da Malásia.
Esmeili, M. R.; Vahdati, H.; Amraei, M. (2014). <i>Investigating the effect of work life quality and social capital on the organizational commitment.</i>	Estudar a influência da QVT e do capital social no comprometimento organizacional em empresas do ramo tributário na província de Lorestan, no Irã.	Walton (1973); Meyer e Allen (1991).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Existência de uma relação significativa entre as variáveis QVT e capital social sobre o CO (afetivo, continuidade e normativo). Além disso, apresentou uma relação importante da variável capital social sobre o CO (afetivo, continuidade e normativo).	Profissionais do ramo tributário da província de Lorestan.
Eren, H.; Hisar, F. (2016). <i>Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level.</i>	Determinar a QVT e os níveis de CO de enfermeiros, atuantes em hospitais universitários em Ancara, capital da Turquia.	Vatansever (1994); Sirin (2011).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Verificou-se que a QVT de enfermeiros e seu CO estão em níveis médios. Também foi observado que as subdimensões da QVT estão positivamente correlacionadas com o nível de CO.	Enfermeiros de hospitais universitários, em Ancara.
Ojedukun, O.; Idemudia, E.; Desouza, M. (2015). <i>Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organizational commitment of public sector employees in Ghana.</i>	Entender o papel da percepção do prestígio organizacional externo na relação entre QVT e comprometimento organizacional entre os funcionários do setor público no Gana.	Huang, Lawler e Lei (2007); Mowday, Steers e Porter (1979).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Os resultados mostram que a QVT prevê significativamente a percepção de status organizacional externo e o comprometimento organizacional.	Profissionais de duas instituições públicas do Gana.

Artigo	Objetivos	Referencial Adotado (QVT e CO)	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Omugo, O. H.; Onuoha, B. C.; Akhigbe, J. O. (2016). <i>Quality of work-life and organizational commitment in public sector organizations in Rivers State</i> .	Investigar a associação entre QVT e CO no setor público em Rivers State, adotando como variável moderadora neste processo a cultura organizacional.	Sirgy, Efraty, Siegel e Lee (2001); Allen e Meyer (2007).	Estudo Transversal e Quantitativo.	Existe uma associação considerável e significativa entre a QVT e o CO e também foi verificado que a cultura corporativa modifica significativamente a relação entre as variáveis do estudo	Profissionais de organizações públicas do Rivers State.
Parvar, M. R. F.; Allameh, S. M.; Ansari, R. (2013). <i>Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company)</i> .	Analisar o efeito das dimensões da QVT proposta por Walton sobre o comprometimento de funcionários na OICO (<i>Oil Industries' Commissioning and Operation Company</i>) no Irã	Walton (1973); Meyer e Allen (1991).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Existe um efeito positivo e significativo da QVT sobre o comprometimento organizacional do empregado. A QVT influencia diretamente o CO.	Trabalhadores de uma indústria de óleo, no Irã.
Permarupan, P. Y.; Al-Mamun, A.; Saufi, R. A. (2013). <i>Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia</i> .	Examinar a relação entre a QVT, o envolvimento no trabalho e o CO afetivo entre os funcionários das organizações do setor público e privado na Malásia.	Walton (1973); Allen e Meyer (1997).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	As condições de trabalho, as oportunidades de crescimento e o clima organizacional tiveram um impacto relativamente maior no envolvimento no trabalho e no comprometimento afetivo.	Profissionais de organizações públicas e provadas da Malásia.
Sajjad, N. K. e Abbasi, B. (2014). <i>Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment</i> .	Investigar a relação entre a QVT e o CO junto aos funcionários alfandegários da província de Guilan.	Walton (1973); Meyer e Allen (2001).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Existe uma relação positiva e significativa entre a QVT e suas dimensões, incluindo ambiente seguro e saudável, desenvolvimento de capacidades humanas, constitucionalismo, integração social e trabalho e o espaço total de vida com o CO.	Trabalhadores alfandegários da província de Guilan.

Fonte: Dados da Pesquisa.

De um modo geral, as pesquisas internacionais sobre QVT e vínculos (Quadro 8) se concentram em abordagens quantitativas (com utilização de questionários), analisando diferentes contextos e grupos profissionais (servidores públicos, trabalhadores de pequenas e médias empresas, profissionais da saúde, professores do ensino superior, dentre outros). Destacam-se publicações oriundas da África (Zimbabwe, Gana, Rivers State), Índia (Thanjavur), Turquia e Ásia (Arábia Saudita, Malásia, Irã, Guilan).

A próxima seção apresenta os estudos brasileiros sobre os temas qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais.

2.4 Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais – estudos nacionais

Nesta seção, será apresentada a revisão de estudos nacionais sobre qualidade de vida no trabalho – QVT e vínculos organizacionais. É notório que as pesquisas que relacionam as duas temáticas, ora destacadas, abordam com mais frequência o vínculo comprometimento organizacional – CO. O modelo de QVT mais empregado é o de Walton. Quanto ao tema comprometimento, o modelo tridimensional de Meyer e Allen é o mais utilizado nos estudos. O Quadro 9 sumariza as pesquisas realizadas, ao final da seção, no que se refere a metodologia, objetivos, referencial adotado, resultados alcançados e público-alvo.

Carvalho-Freitas, Marques e Almeida (2009) buscaram identificar as bases do vínculo que se estabelece entre as pessoas com deficiência (PcDs), a organização na qual trabalham e as possíveis relações entre comprometimento, condições de trabalho e satisfação com fatores de qualidade de vida.

Para verificar a satisfação das PcDs com fatores relacionados à qualidade de vida no trabalho, foi utilizada a contribuição teórica de Walton (1973) e, em relação ao tema comprometimento organizacional, foi utilizado o questionário validado por Rego, Cunha e Souto (2007). Participaram da pesquisa 33 PcDs, pertencentes à região metropolitana de Belo Horizonte, que atuavam em instituições financeiras, mais especificamente, em bancos.

Os resultados indicam que o comprometimento e a satisfação das pessoas com deficiência estão associados com aspectos organizacionais e não com o tipo de deficiência ou dificuldade de se inserir no mercado de trabalho. De forma geral, verifica-se a predominância do componente afetivo do vínculo entre as PcDs e as organizações que as inseriram, com predominância de um desejo de permanecer na organização, porque se sentem parte integrante dela.

Verificou-se, também, que, quanto maior a satisfação com a remuneração, com as oportunidades de crescimento profissional, com o respeito da instituição pelos direitos das PcDs, com o equilíbrio trabalho e vida pessoal, e com a relevância do trabalho, maior o comprometimento afetivo das PcDs. Quanto maior a satisfação com a remuneração, maior o comprometimento normativo. Nenhum fator de satisfação no trabalho relativo à QVT foi correlacionado com o comprometimento instrumental (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009).

Schirrmeister e Limongi-França (2012) analisaram as relações de satisfação com bem-estar no trabalho e os tipos de comprometimento organizacional. O pressuposto, segundo as autoras, é de que os vínculos psicossociais de comprometimento e do tipo de contrato de trabalho modificam a percepção e o significado da qualidade de vida no trabalho (QVT). O problema de investigação estabelecido foi: quais são as diferenças e relações, estabelecidas em QVT e comprometimento, que decorrem da variabilidade de vínculos contratuais em uma organização?

O estudo foi realizado em um Instituto de Pesquisas Tecnológicas, organização de grande porte, e com a presença de equipes com diversos vínculos contratuais, com uma amostra intencional de 270 participantes. As categorias de pesquisa definidas para o trabalho foram QVT, em suas dimensões biopsicossocial e organizacional (BPSO) (LIMONGI-FRANÇA, 1996) e comprometimento, nas quatro dimensões do modelo de Medeiros (2003).

Os resultados indicam associações positivas entre a satisfação com QVT e o comprometimento, especialmente o afetivo, notadamente nas variáveis “imagem organizacional e camaradagem”. Diversas diferenças em torno da satisfação foram notadas em função da diferença na forma de contratação. Embora o domínio de comprometimento “obrigação pelo desempenho” seja predominante, e praticamente homogêneo na amostra, os trabalhadores flexibilizados possuem um sentimento instrumental significativamente mais forte do que o que os celetistas e os estagiários têm. O estudo indica também diferença significativa na variável vínculo de trabalho, demonstrando que os celetistas valorizam o contrato que mantêm, e confirmando que os trabalhadores flexibilizados estão menos satisfeitos nesse item (SCHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012).

A pesquisa de Carvalho-Freitas *et al.* (2013) teve como objetivo verificar se o comprometimento organizacional e a satisfação com aspectos relacionados à qualidade de vida no trabalho apresentam resultados significativamente diferentes entre pessoas com (PcD) e sem deficiência (PsD), em Minas Gerais.

A pergunta que orientou o estudo ficou assim estabelecida: será que pessoas com e sem deficiência apresentam resultados de comprometimento e satisfação diferentes em situações semelhantes de trabalho? Buscou-se analisar se o fato de se possuir uma deficiência pode ser um fator distintivo nas relações de trabalho ou se, em condições similares, pessoas com e sem deficiência apresentam características semelhantes de comprometimento organizacional e satisfação com o trabalho.

A realização do estudo ocorreu em oito cidades de Minas Gerais. As atividades das organizações que concentraram a maior parte da amostra foram: comércio (56%) e educação (11,9%). As demais pessoas pertenciam a distintos tipos de organizações. Participaram do estudo 150 trabalhadores, 75 dos quais com deficiência. Os grupos foram emparelhados conforme a função desempenhada e a organização de trabalho. Os instrumentos utilizados foram: Questionário de Comprometimento (ALLEN; MEYER, 1996) e de Qualidade de Vida no Trabalho (WALTON, 1973).

Os resultados permitiram verificar que as PcD têm resultados de satisfação com fatores relacionados ao contexto de trabalho e, de comprometimento, similares aos das demais pessoas. No entanto, quando possuir uma deficiência se associa a condições sociais de desvantagem (menor renda familiar e primeiro emprego) e ao fato de ser do sexo masculino, as pessoas com deficiência tendem a ter um maior comprometimento instrumental (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2013).

Silva e Ferreira (2013) investigaram a influência de dimensões da qualidade de vida e bem-estar no trabalho (salários e benefícios; oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências; condições físicas e de segurança no ambiente de trabalho; relacionamento e comunicação entre supervisores e empregados; relacionamento interpessoal com colegas de trabalho) sobre seus indicadores (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho, afetos positivos dirigidos ao trabalho).

O contexto organizacional escolhido para a realização da pesquisa foi uma empresa do setor elétrico nacional, subsidiária da Eletrobrás. Participaram da pesquisa 284 empregados do setor elétrico estatal, os quais responderam a escalas de avaliação dos diferentes construtos investigados.

Para a avaliação das dimensões da qualidade de vida e bem-estar no trabalho, foi utilizado um questionário, elaborado especificamente para a referida pesquisa, com base em instrumentos previamente existentes na literatura. Para a avaliação da satisfação no trabalho, foi utilizada a Escala de Satisfação Geral no Trabalho (SILVA; FERREIRA, 2009). O comprometimento organizacional afetivo foi avaliado pela Escala de Comprometimento

Afetivo, por versão adaptada, para o Brasil, por Ferreira *et al.* (2002). Os afetos positivos dirigidos ao trabalho foram avaliados pela subescala de afetos positivos da Escala de Afetos no Trabalho (ESAFE), de autoria de Ferreira *et al.* (2008).

As oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências foram o principal preditor positivo dos três indicadores considerados (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho, afetos positivos dirigidos ao trabalho). Tais oportunidades caracterizam-se como um recurso motivacional do contexto laboral, que influencia positivamente os indicadores da qualidade de vida e bem-estar no trabalho (SILVA; FERREIRA, 2013).

Sá (2015) estabeleceu, como objetivo de pesquisa, verificar a percepção de QVT de servidores docentes e técnicos de uma organização prestadora de serviços educacionais de ensino superior, na Paraíba, sob quatro aspectos: psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos, além dos aspectos de saúde e segurança.

Os dados foram obtidos por meio de questionário com perguntas fechadas e dispostas em escala Likert, em uma escala de 6 pontos. As perguntas foram elaboradas pela equipe de pesquisadores, após o levantamento teórico e delineamento das variáveis de QVT relevantes ao estudo. Dos três públicos que formam as entidades prestadoras de serviços educacionais, professores, técnicos e estudantes, a pesquisa focou os dois primeiros públicos, por possuírem vínculos mais consistentes e perenes com a organização.

Ao final, pode-se apreender que, apesar das percepções negativas sobre a QVT, há um nível satisfatório de comprometimento com a organização. Embora não seja possível descrever a natureza desse comprometimento, devido aos próprios limites da pesquisa, percebe-se uma forte crença e aceitação dos valores e objetivos dessa organização, além de forte desejo de manter o vínculo e intenção de se esforçar em seu favor. Mesmo que a maioria dos indicadores de QVT tenha sido negativamente avaliada, havia, ainda assim, um alto grau de prazer em estar nessa organização (SÁ, 2015).

Zanardi *et al.* (2015) analisaram as possíveis relações entre QVT e Comprometimento Organizacional (CO). O problema de pesquisa ficou assim estabelecido: existe correlação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional?

A amostra foi composta por 40 trabalhadores de uma loja de departamentos de uma rede nacional de varejo de moda, localizada no município de Joinville - SC. Quanto aos instrumentos de pesquisa, foi utilizado um modelo baseado nos estudos de Walton, chamado Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (TIMOSSI *et al.*, 2009). Para a

avaliação do comprometimento, foi utilizada a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), proposta e validada por Menezes (2006).

Concluiu-se, dentro da amostra existente, fraca correlação entre a média da QVT e média do CO; porém, observou-se moderada correlação entre QVT e a intenção de permanecer na organização. Portanto, melhorando a percepção positiva da QVT por parte dos trabalhadores, possivelmente pode-se esperar menor rotatividade de pessoas. Por outro lado, as demais facetas do CO foram fracamente influenciadas pela QVT (ZANARDI *et al.*, 2015).

Milhome (2016) investigou a influência dos vínculos Comprometimento e Entrincamento Organizacional na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a influência da Qualidade de Vida no Trabalho no Comprometimento e Entrincamento Organizacional.

Um *survey*, composto por escalas previamente validadas, foi aplicado em trabalhadores das diversas áreas de atuação profissional, desde que estivessem formalmente vinculados a, pelo menos, uma organização. Ao final, obteve-se uma amostra de 187 casos válidos.

Para coletar dados sobre o construto “Comprometimento Organizacional”, foi utilizada a escala validada por Bastos e Aguiar (2015). Para a análise do construto “Entrincheiramento Organizacional” utilizou-se a Medida de Entrincheiramento Organizacional – MEO, validada por Bastos e Rodrigues (2015). A escala validada por Timossi *et al.* (2009), adaptada do modelo de Walton (1973), foi utilizada para a compreensão da Qualidade de Vida no Trabalho.

Concluiu-se que existem relações significativas entre os construtos investigados. Os resultados deste estudo apresentam uma interessante influência entre os vínculos estudados e a QVT. O CO influencia, positiva e significativamente, todas as dimensões da QVT, ao passo que somente uma dimensão do Entrincheiramento Organizacional influencia uma dimensão da QVT. Os dados indicam que somente uma dimensão da QVT explica uma dimensão do Entrincheiramento Organizacional e três dimensões da QVT explicam com significância e validade estatística o CO (MILHOME, 2016).

Lírio, Severo, Guimarães e Capitano (2016) realizaram estudo com o objetivo de analisar a influência da QVT no CO, em uma Instituição de Ensino Superior (IES). A questão de pesquisa que conduziu o estudo ficou assim estabelecida: as ações de QVT influenciam o comprometimento dos trabalhadores junto a IES?

A metodologia utilizada consistiu numa pesquisa quantitativa, de caráter descritivo, sob a forma de um estudo de caso, aplicado a 119 trabalhadores. O construto de QVT foi

adaptado das pesquisas de Walton (1973), Guest (1979), Limongi-França (1996) e outros. Para identificar as variáveis que compreendem o construto CO, foram utilizadas, como base, as pesquisas Mowday, Steers e Porter (1979), Meyer e Allen (1991), Chang (2001), Medeiros (2003) e outros.

Os resultados confirmam a influência positiva das ações de QVT no CO. Portanto, o estudo indica que, quanto mais satisfeitos os trabalhadores estiverem com as ações de QVT, maior será o comprometimento dos mesmos. A QVT aliada ao CO pode promover retenção de talentos, satisfação, engajamento, bem-estar, saúde, competitividade e produtividade (LÍRIO *et al.*, 2016).

Vilas Boas e Morin (2016) realizaram estudo com o objetivo de avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores universitários, e de comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.

A amostra desse estudo foi constituída por 205 professores de Minas Gerais e 269 de Quebec. O questionário, que teve como objetivo medir a qualidade de vida no trabalho para os professores universitários, inclui escalas que medem os seguintes indicadores: o sentido do trabalho e o sentido no trabalho (MAY; GILSON; HARTEY, 2004); o sofrimento psicológico e o bem-estar psicológico (VEIT; WARE, 1983); o estresse relacionado ao trabalho (PARKER; DECOTIIS, 1983); o presenteísmo (MCKEVITT *et al.*, 1997; ARONSSON GUSTAFSSON.; DALLNER, 2000; e BIRON *et al.*, 2006); comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade (MEYER; ALLEN, 1984); o comprometimento com o trabalho (SCHAUFELI; BAKKER; SALANOVA, 2006); e o equilíbrio trabalho-vida privada (CARLSON *et al.*, 2006).

Três diferenças foram encontradas entre as duas amostras: sentido no trabalho, comprometimento afetivo e comprometimento de continuidade. Os resultados do estudo apontaram apenas uma pequena diferença entre os indicadores de QVT dos professores brasileiros e canadenses. Aparentemente, os brasileiros tendem a encontrar mais sentido no trabalho que os canadenses e parecem ser mais afetivamente comprometidos com suas universidades que os canadenses. Entretanto, os canadenses têm tendência a apresentar mais viés de conformidade que os brasileiros e a ter mais comprometimento de continuidade (VILAS BOAS; MORIN, 2016).

Ao final desse levantamento de pesquisas, no contexto brasileiro, sobre QVT e vínculos, destaca-se o fato de a QVT ser abordada com mais frequência como variável independente e, o CO, como variável dependente. Os funcionários seriam, assim,

influenciados pela capacidade de a organização atender suas expectativas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009; SILVA; FERREIRA, 2013; LÍRIO *et al.*, 2016).

Das pesquisas apresentadas, apenas o estudo de Milhome (2016) abordou QVT tanto como variável dependente quanto como variável independente, em relação aos vínculos de comprometimento e entrincheiramento organizacional, os quais também foram analisados ora como variáveis dependentes, ora como variáveis independentes. Ressalta-se também ser a única autora que apresentou o comprometimento a partir de uma abordagem unidimensional e exclusivamente afetiva, abordando o entrincheiramento (tratado no modelo tridimensional como comprometimento de continuidade) como um vínculo diferenciado de comprometimento.

Zanardi *et al.* (2015) encontrou fraca correlação entre a média da QVT e média do CO. Sá (2015), por sua vez, verificou que, apesar das percepções negativas sobre a QVT junto ao público investigado, foi notado nível satisfatório de comprometimento com a organização.

Assim, com base na literatura nacional levantada, QVT e vínculos (especialmente comprometimento, do modelo tridimensional) são analisados, na maioria das investigações, como variável independente e dependente, respectivamente. O modelo de Walton é o mais utilizado para estudo e pesquisa de campo, em relação à QVT. O tema comprometimento é mais baseado no modelo tridimensional de Meyer e Allen, considerando-se suas três dimensões – afetiva, continuação e normativa – como tipos diferentes de comprometimento.

Não foram encontradas pesquisas que abordassem as relações entre QVT e vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, conjuntamente, o que é proposto nesta tese. O Quadro 9, apresentado a seguir, refere-se a buscas, relativas ao período 2010-2018, realizadas no site da Anpad, especificamente nos artigos do Enanpad, bancos de dados Spell e Scielo, Google Acadêmico (artigos, teses, dissertações) e portal de periódicos Capes (banco de dados EBSCO). Traz um resumo das pesquisas realizadas no que se refere a metodologia, objetivos, referencial adotado, resultados alcançados e público-alvo.

Quadro 9 - Artigos sobre QVT e Vínculos Organizacionais - Pesquisas Nacionais, período 2010-2018 (resultado de buscas realizadas no site da ANPAD, artigos do EnANPAD, bancos de dados Spell e Scielo, Google Acadêmico e portal de periódicos Capes)

Artigo	Objetivos	Referencial Adotado (QVT e CO)	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Carvalho-Freitas, M. N.; Marques, A. L.; Almeida, L. A. D. (2009). Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho.	Identificar as bases do vínculo que se estabelece entre as pessoas com deficiência (PcDs) e a organização na qual trabalham e as possíveis relações entre comprometimento, condições de trabalho e satisfação com fatores de qualidade de vida.	Walton (1973); Rego, Cunha e Solto (2007).	Pesquisa Quantitativa com utilização de <i>Survey</i> .	Predominância do componente afetivo do vínculo entre as PcDs e as organizações que as inseriram, com predominância de um desejo de permanecer na organização porque se sentem parte integrante dela.	Profissionais com deficiência atuantes em instituições financeiras (bancos), em BH.
Schirmeister, R.; Limongi-França, A. C. (2012). A Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais.	Estudar as relações entre práticas de contratação em Gestão de Pessoas e a Qualidade de Vida no Trabalho e comprometimento.	Limongi-França (1996); Medeiros (2003).	Estudo Exploratório, Descritivo e Transversal Único.	Embora o domínio de comprometimento “obrigação pelo desempenho” seja predominante e praticamente homogêneo na amostra, os trabalhadores flexibilizados possuem um sentimento instrumental significativamente mais forte que os celetistas e os estagiários.	Profissionais de um instituto de pesquisa tecnológica.
Carvalho-Freitas <i>et al.</i> (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência.	Verificar se o CO e a satisfação com aspectos relacionados à QVT apresentam resultados significativamente diferentes entre pessoas com (PcD) e sem deficiência (PsD).	Walton (1973); Allen e Meyer (1996).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Os resultados permitiram verificar que, garantida a satisfação com fatores relacionados ao contexto de trabalho, as PcD têm resultados de comprometimento afetivo e normativo similares aos das demais pessoas.	Profissionais com e sem deficiência de distintos tipos de organizações, em oito cidades de MG.
Silva, C. A.; Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho.	Investigar a influência de dimensões da qualidade de vida e bem-estar no trabalho sobre seus indicadores (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho, afetos positivos dirigidos ao trabalho).	Silva e Ferreira (2009); Ferreira <i>et al.</i> (2008).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	As oportunidades de uso e desenvolvimento das próprias competências foram o principal preditor positivo dos três indicadores considerados (comprometimento organizacional afetivo, satisfação no trabalho, afetos positivos dirigidos ao trabalho).	Profissionais de uma subsidiária da Eletrobrás.

Artigo	Objetivos	Referencial Adotado (QVT e CO)	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Sá, M. A. D. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho universitário: uma questão de prazer!	Verificar a percepção de QVT de servidores docentes e técnicos de uma organização prestadora de serviços educacionais de ensino superior na Paraíba (PB).	Limongi-França e Zaima (2002); Sá e Lemoine (1999).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa	Apesar das percepções negativas sobre a QVT, foi verificado nível satisfatório de comprometimento com a organização.	Docentes e técnicos de uma prestadora de serviços educacionais, em PB.
Zanardi <i>et al.</i> (2015). Correlações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville/SC.	Analisar as possíveis relações entre QVT e Comprometimento Organizacional (CO).	Walton (1973); Menezes (2006).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Fraca correlação entre a média da QVT e média do CO, porém observou-se moderada correlação entre QVT e a intenção de permanecer na organização.	Trabalhadores do varejo, segmento de moda, em Joinville – SC.
Milhome, J. C. (2016). Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais: Possíveis Relações.	Investigar a influência dos vínculos Comprometimento e Entrincimento Organizacional na percepção de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como a influência da Qualidade de Vida no Trabalho no Comprometimento e Entrincimento Organizacional.	Walton (1973); Bastos e Aguiar (2015); Rodrigues e Bastos (2015).	Pesquisa Quantitativa com utilização de <i>Survey</i> .	O CO influencia positiva e significativamente todas as dimensões da QVT, ao passo que somente uma dimensão do Entrincimento Organizacional influencia uma dimensão da QVT. Somente uma dimensão da QVT explica uma dimensão do Entrincimento Organizacional e três dimensões da QVT explicam com significância o CO.	Trabalhadores formalmente vinculados a diversas áreas de atuação.
Lírio <i>et al.</i> (2016). A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre o Comprometimento Organizacional.	Analisar a influência da QVT no CO em uma Instituição de Ensino Superior (IES)	Walton (1973); Mowday, Steers e Porter (1979); Meyer e Allen (1991); Chang (2001); Medeiros (2003).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Influência positiva das ações de QVT no CO. Quanto mais satisfeitos os trabalhadores estiverem com as ações de QVT, maior será o comprometimento dos mesmos.	Trabalhadores de uma instituição de ensino superior.

Artigo	Objetivos	Referencial Adotado (QVT e CO)	Metodologia	Resultados	Público Abordado
Vilas Boas, A. L.; Morin, E. (2016). Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho para Professores de Instituições Públicas de Ensino Superior: Uma comparação entre Brasil e Canadá	Avaliar os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT) para os professores universitários, e comparar os indicadores de QVT em universidades públicas no Brasil e no Canadá.	Meyer e Allen (1994); Schaufeli, Bakker e Salanova (2006); Carlson <i>et al.</i> (2006).	Pesquisa Descritiva e Quantitativa.	Os brasileiros tendem a encontrar mais sentido no trabalho que os canadenses e parecem ser mais afetivamente comprometidos com suas universidades que os canadenses. Os canadenses têm tendência a apresentar mais viés de conformidade que os brasileiros e a ter mais comprometimento de continuidade.	Professores universitários de Minas Gerais e do Quebec.

Fonte: Dados da Pesquisa.

De uma forma geral, as pesquisas nacionais sobre QVT e vínculos (Quadro 9) se concentram em abordagens quantitativas, analisando diferentes contextos (instituições financeiras, institutos tecnológicos, instituições de ensino superior, varejo, setor elétrico, dentre outros) e grupos profissionais.

A Estratégia Saúde da Família (ESF) apresenta-se como um campo muito interessante para o estudo dos referidos construtos – QVT e Vínculos Organizacionais. No próximo capítulo, serão apresentados, de uma forma geral, os princípios e a filosofia de trabalho da Estratégia Saúde da Família.

3 ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA (ESF)

Neste capítulo, são apresentados os fundamentos e filosofia de trabalho da ESF. Na sequência, destacam-se as atribuições comuns a todos os profissionais da ESF. Depois, aquelas atividades exclusivas dos profissionais médicos e dos profissionais enfermeiros, com as especificidades de cada profissão. O referido capítulo tem como objetivo apresentar o campo em que a pesquisa foi realizada e, ainda, as funções exercidas pelos profissionais participantes do estudo.

3.1 Estratégia Saúde da Família: fundamentos e filosofia

A Atenção Primária à Saúde (APS), a partir de seus princípios e diretrizes gerais, caracteriza-se por um conjunto de ações de saúde, no âmbito individual e coletivo, que abrange a promoção e a proteção da saúde, a prevenção de agravos, a identificação, o tratamento, a reabilitação, a redução de danos e a manutenção da saúde com o objetivo de desenvolver uma atenção integral que impacte na situação de saúde e autonomia das pessoas e nos determinantes e condicionantes de saúde das coletividades (BRASIL, 2012).

A APS é uma forma de organização e integração dos serviços de saúde, tendo como perspectiva as necessidades em saúde da população (BRASIL, 2011). Seu conceito e princípios se consolidaram na segunda metade do século XX, marcados por diversas experiências de modelos assistenciais em saúde em todo o mundo, que fundamentaram a Declaração de Alma-Ata, em 1978. Desde então, o fortalecimento da APS foi estabelecido como a principal estratégia para a organização dos serviços públicos de saúde (LEÃO; CALDEIRA; OLIVEIRA, 2011).

A Política Nacional de Atenção Básica (PNAB) tem, na Estratégia Saúde da Família (ESF), sua estratégia prioritária para expansão e consolidação da atenção básica. A qualificação da Estratégia Saúde da Família, e de outras estratégias de organização da atenção básica, deverá seguir as diretrizes da atenção básica e do SUS, configurando um processo progressivo e singular, que considera e inclui as especificidades locais (BRASIL, 2012).

No Brasil, a ESF é considerada a principal vertente da APS e visa à implementação e fortalecimento do SUS, propondo reorganizar a prática da atenção à saúde em novas bases e substituir o modelo tradicional, levando a saúde para mais perto das famílias e, com isso, melhorando as condições de vida da população.

A ESF visa à reorganização da atenção básica no país, de acordo com os preceitos do Sistema Único de Saúde, e é tida como estratégia de expansão, qualificação e consolidação da atenção básica, por favorecer uma reorientação do processo de trabalho com maior potencial de aprofundar os princípios, diretrizes e fundamentos da atenção básica, de ampliar a resolutividade e impacto na situação de saúde das pessoas e coletividades, além de propiciar uma importante relação custo-efetividade (BRASIL, 2012)

No que concerne à configuração da força de trabalho, a ESF é composta por uma equipe multiprofissional que possui, no mínimo, médico generalista ou especialista em saúde da família, ou médico de família e comunidade, enfermeiro generalista ou especialista em saúde da família, auxiliar ou técnico de enfermagem e agentes comunitários de saúde (ACS). Pode-se acrescentar, a essa composição, como parte da equipe multiprofissional, os profissionais de saúde bucal (ou Equipe de Saúde Bucal - ESB): cirurgião-dentista generalista ou especialista em saúde da família, auxiliar e, ou, técnico em Saúde Bucal (BRASIL, 2012).

Desse modo, a equipe da ESF é tida como multiprofissional, pois é composta por diferentes profissionais atuando em um mesmo local de trabalho. Elas também são interprofissionais, principalmente por haver integração entre o trabalho de diferentes profissionais, que interagem, a fim de potencializar os resultados da equipe (SILVA; PEDUZZI; ORCHARD; LEONELLO, 2015). Esses aspectos são empregados nos serviços de saúde, em especial na atenção primária, com o objetivo de garantir a qualidade da assistência por meio da integralidade e continuidade dos cuidados (GELBCKE; MATOS; SALLUM, 2012).

Tais profissionais têm, como alicerce fundamental de sua atuação, os princípios da integralidade e multidisciplinaridade, um dos principais percalços para a atenção primária, já que a não incorporação de ações em conjunto resulta em uma assistência em saúde fragmentada, centrada na doença e não no indivíduo (SILVA; PEDUZZI; ORCHARD; LEONELLO, 2015). Ressalta-se, desse modo, que as atividades exercidas na ESF requerem esforços comuns, trabalho em equipe e comunicação adequada entre os seus participantes.

O conceito de equipe é entendido como experiência que não se restringe apenas a um conjunto de indivíduos e, conseqüentemente, não pode ser compreendida como identidade inflexível. O termo equipe vem do coletivo, ou ainda de multiplicidade de conceitos em transformação, que se caracteriza por uma rede de conexões, pela qual os processos de produção de saúde se realizam (SILVA; PEDUZZI; ORCHARD; LEONELLO, 2015).

A ESF foi idealizada como a porta preferencial de inserção em um sistema público de serviços de saúde. Como porta, ela absorveria a demanda universal, daria resolutividade a

quase 80% das intercorrências, encaminharia para serviços especializados e internações os casos de maior complexidade, acompanharia programaticamente grupos etários e de agravos crônicos, processaria uma vigilância em saúde em sua área de abrangência, e ainda realizaria a relação política com o seu entorno (BOTAZZO, 1999). No entanto, na prática, do mundo idealizado para o real, o que se observa é a ineficiência das ações em saúde, a falta de articulações na rede integral da atenção aos usuários do Sistema Único de Saúde (SUS), bem como a necessidade de aprimoramento das características físico-estruturais e de obtenção de equipamentos e materiais requeridos para a realização das práticas em saúde no âmbito da ESF (ANDRÉ; CIAMPONE, 2007; VILLELA; ARAÚJO; RIBEIRO *et al.*, 2009).

Nesse aspecto, destaca-se a relevância de estudos realizados no âmbito do SUS, incluindo a ESF, para se detectar o quanto as condições físicas e psicológicas do trabalho se distanciam da filosofia de atenção à saúde, pela qual a ESF foi criada, analisando-se, assim, os principais problemas enfrentados pelos profissionais de saúde em seu processo de trabalho. Verifica-se, nesse cenário, a pertinência dos temas qualidade de vida no trabalho e dos vínculos organizacionais, no referido contexto laboral.

Quanto à responsabilidade de atuação junto à comunidade, cada equipe de ESF deve ser responsável por, no máximo, 4.000 pessoas, sendo de 3.000 a média recomendada, respeitando critérios de equidade para essa definição. Recomenda-se que o número de pessoas, por equipe, considere o grau de vulnerabilidade das famílias daquele território, sendo que, quanto maior o grau de vulnerabilidade, menor deverá ser a quantidade de pessoas por equipe (BRASIL, 2012)

A carga horária é de 40 horas semanais para todos os profissionais de saúde cadastrados na Estratégia Saúde da Família, exceto para o profissional médico, que poderá atuar em, no máximo, duas (02) equipes, pois poderá ser contratado por 20 ou, até, por 30 horas semanais.

Na jornada de 40 horas, deve-se observar a necessidade de dedicação mínima de 32 horas da carga horária para atividades na equipe de Saúde da Família, podendo, conforme decisão e prévia autorização do gestor, serem dedicadas até oito (08) horas do total da carga horária para prestação de serviços na Rede de Urgência e Emergência do município, ou para atividades de apoio matricial, qualificação e, ou, educação permanente, como a especialização em saúde da família, residência multiprofissional e, ou, de medicina de família e de comunidade (BRASIL, 2012).

Até aqui se apresentaram os fundamentos e a filosofia de trabalho da ESF. O próximo tópico destaca as atribuições comuns a todos os profissionais da ESF.

3.2 As atribuições comuns a todos os profissionais que integram a ESF

As atribuições dos profissionais das equipes de atenção básica seguem as disposições legais que regulamentam o exercício de cada uma das profissões. As atribuições comuns a todos os profissionais da ESF (BRASIL, 2012) são:

I. Participar do processo de territorialização e mapeamento da área de atuação da equipe, identificando grupos, famílias e indivíduos expostos a riscos e vulnerabilidades;

II. Manter atualizado o cadastramento das famílias e dos indivíduos no sistema de informação indicado pelo gestor municipal, e utilizar, de forma sistemática, os dados para a análise da situação de saúde, considerando as características sociais, econômicas, culturais, demográficas e epidemiológicas do território, priorizando as situações a serem acompanhadas no planejamento local;

III. Realizar o cuidado da saúde da população adscrita, prioritariamente, no âmbito da unidade de saúde, e, quando necessário, no domicílio e nos demais espaços comunitários (escolas, associações, entre outros);

IV. Realizar ações de atenção à saúde, conforme a necessidade de saúde da população local, bem como as previstas nas prioridades e protocolos da gestão local;

V. Garantir a atenção à saúde, buscando a integralidade por meio da realização de ações de promoção, proteção e recuperação da saúde e prevenção de agravos; e dar garantia de atendimento da demanda espontânea, da realização das ações programáticas, coletivas e de vigilância à saúde;

VI. Participar do acolhimento dos usuários, realizando a escuta qualificada das necessidades de saúde, procedendo a primeira avaliação (classificação de risco, avaliação de vulnerabilidade, coleta de informações e sinais clínicos) e identificação das necessidades de intervenções de cuidado, proporcionando atendimento humanizado, se responsabilizando pela continuidade da atenção e viabilizando o estabelecimento do vínculo;

VII. Realizar busca ativa e notificar doenças e agravos de notificação compulsória e de outros agravos e situações de importância local;

VIII. Responsabilizar-se pela população adscrita, mantendo a coordenação do cuidado, mesmo quando esta necessita de atenção em outros pontos de atenção do sistema de saúde;

IX. Praticar cuidado familiar e dirigido a coletividades e grupos sociais, que visa a propor intervenções que influenciem os processos de saúde doença dos indivíduos, das famílias, coletividades e da própria comunidade;

X. Realizar reuniões de equipes, a fim de discutir em conjunto o planejamento e avaliação das ações da equipe, a partir da utilização dos dados disponíveis;

XI. Acompanhar e avaliar sistematicamente as ações implementadas, visando à readequação do processo de trabalho;

XII. Garantir a qualidade do registro das atividades nos sistemas de informação na Atenção Básica;

XIII. Realizar trabalho interdisciplinar, e em equipe, integrando áreas técnicas e profissionais de diferentes formações;

XIV. Realizar ações de educação em saúde à população adstrita, conforme planejamento da equipe;

XV. Participar das atividades de educação permanente;

XVI. Promover a mobilização e a participação da comunidade, buscando efetivar o controle social;

XVII. Identificar parceiros e recursos na comunidade que possam potencializar ações intersetoriais; e

XVIII. Realizar outras ações e atividades a serem definidas de acordo com as prioridades locais.

Com base nas atribuições comuns aos profissionais da ESF, nota-se que, para se operacionalizar o trabalho em equipe, comunicação e boas relações interpessoais apresentam-se como fundamentais entre os pares, os superiores e a comunidade

Considerando-se que esta pesquisa abordou, especificamente, as categorias profissionais de médicos e enfermeiros, para analisar as relações entre QVT e vínculos organizacionais, não são apresentadas as funções específicas dos demais profissionais, mas exclusivamente das categorias que foram pesquisadas.

A seguir, apresentam-se as funções dos enfermeiros na ESF e as especificidades peculiares à profissão.

3.3 Funções dos enfermeiros na ESF e especificidades da profissão

Quanto às funções a serem desempenhadas na ESF, cabe aos enfermeiros (BRASIL, 2012):

I - Realizar atenção à saúde aos indivíduos e famílias cadastradas nas equipes e, quando indicado ou necessário, no domicílio e, ou, nos demais espaços comunitários (escolas,

associações etc.), em todas as fases do desenvolvimento humano: infância, adolescência, idade adulta e terceira idade;

II - Realizar consulta de enfermagem, procedimentos, atividades em grupo e, conforme protocolos ou outras normativas técnicas, estabelecidas pelo gestor federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, observadas as disposições legais da profissão, solicitar exames complementares, prescrever medicações e encaminhar, quando necessário, usuários a outros serviços;

III - Realizar atividades programadas e de atenção à demanda espontânea;

IV - Planejar, gerenciar e avaliar as ações desenvolvidas pelos ACS, em conjunto com os outros membros da equipe;

V - Contribuir, participar e realizar atividades de educação permanente da equipe de enfermagem e outros membros da equipe; e

VI - Participar do gerenciamento dos insumos necessários para o adequado funcionamento da UBS.

No que concerne à especificidade dessa profissão, a Lei nº 7.498/86, de 25 de junho de 1986, dispõe sobre a regulamentação do exercício da Enfermagem. De acordo com a referida Lei, são enfermeiros: o titular do diploma de enfermeiro conferido por instituição de ensino, nos termos da lei; o titular do diploma ou certificado de obstetriz ou de enfermeiro obstétrico, conferidos nos termos da lei.

A Enfermagem é uma ciência, arte e uma prática social, indispensável à organização e ao funcionamento dos serviços de saúde. Tem como responsabilidades a promoção e a restauração da saúde, a prevenção de agravos e doenças e o alívio do sofrimento. Proporciona cuidados à pessoa, à família, à coletividade e organiza suas ações e intervenções de modo autônomo, ou em colaboração com outros profissionais da área (RESOLUÇÃO COFEN, nº 564/2017).

De acordo com o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, o profissional da área deve atuar com autonomia e em consonância com os preceitos éticos e legais, técnico-científicos e teórico-filosóficos. Deve exercer suas atividades com competência para promoção do ser humano na sua integralidade, de acordo com os princípios da ética e da bioética. Deve ainda participar, como integrante da equipe de enfermagem e de saúde, na defesa das políticas públicas, com ênfase nas políticas de saúde que garantam a universalidade de acesso, integralidade da assistência, resolutividade, preservação da autonomia das pessoas,

participação da comunidade, hierarquização e descentralização político-administrativa dos serviços de saúde (RESOLUÇÃO COFEN, nº 564/2017).

No que se refere ao quantitativo de profissionais enfermeiros no Estado do Amazonas, segundo informações publicadas no Conselho Federal de Enfermagem, a partir de dados de pesquisa atualizados em fevereiro de 2018, existe um total de 9.117 profissionais enfermeiros com inscrição ativa. O curso é ofertado em oito instituições de ensino particulares e em duas universidades públicas, a Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e a Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

O próximo tópico aborda a classe profissional médica, mostrando suas funções na ESF, e pontuando algumas especificidades da profissão.

3.4 Funções dos médicos na ESF e especificidades da profissão

Já para o profissional médico, na ESF, são atribuídas as seguintes funções (BRASIL, 2012) :

- I - Realizar atenção à saúde aos indivíduos sob sua responsabilidade;
- II - Realizar consultas clínicas, pequenos procedimentos cirúrgicos, atividades em grupo na UBS e, quando indicado ou necessário, no domicílio e, ou, nos demais espaços comunitários (escolas, associações etc.);
- III - Realizar atividades programadas e de atenção à demanda espontânea;
- IV - Encaminhar, quando necessário, usuários a outros pontos de atenção, respeitando fluxos locais, mantendo sua responsabilidade pelo acompanhamento do plano terapêutico deles;
- V - Indicar, de forma compartilhada com outros pontos de atenção, a necessidade de internação hospitalar ou domiciliar, mantendo a responsabilização pelo acompanhamento do usuário;
- VI - Contribuir, realizar e participar das atividades de educação permanente de todos os membros da equipe; e
- VII - Participar do gerenciamento dos insumos necessários para o adequado funcionamento da USB.

Quanto à especificidade dessa profissão, de acordo com a Resolução do Conselho Federal de Medicina (CFM) Nº 2217/2018, que regulamenta o código de ética médica, a medicina é uma profissão a serviço da saúde do ser humano e da coletividade e será exercida

sem discriminação de nenhuma natureza. Afirmar ainda que o alvo de toda a atenção do médico é a saúde do ser humano, em benefício da qual deverá agir com o máximo de zelo e o melhor de sua capacidade profissional.

Dispõe que, para exercer a Medicina com honra e dignidade, o médico necessita ter boas condições de trabalho e ser remunerado de forma justa. Cabe assim, ao médico, zelar e trabalhar pelo perfeito desempenho ético da medicina, bem como pelo prestígio e bom conceito da profissão.

Assim, de acordo com o código de ética médica (RESOLUÇÃO CFM, 2217/2018), compete ao médico aprimorar continuamente seus conhecimentos e usar o melhor do progresso científico em benefício do paciente. O médico deverá empenhar-se em melhorar os padrões dos serviços médicos e em assumir sua responsabilidade em relação à saúde pública, à educação sanitária e à legislação referente à saúde.

Conforme pesquisa publicada no Conselho Federal de Medicina, em março de 2018, o Estado do Amazonas possui 5.068 profissionais médicos com inscrição ativa. Também é importante destacar que o referido estado possui uma população de 4.000.000 (IBGE, 2016). A Organização Mundial da Saúde (OMS) preconiza como parâmetro ideal de atenção à saúde da população a relação de 1 médico para cada 1000 habitantes. Desse modo, embora esse parâmetro esteja atendido no Estado do Amazonas, é de se considerar a locação de trabalho de tais profissionais, que muitas vezes excetua-se ao SUS, sendo este, por sua vez, o acesso da maioria da população aos serviços em saúde. Apenas três instituições ofertam o curso de Medicina no Amazonas: uma universidade particular, o Centro Universitário Nilton Lins, e duas universidades públicas, a Universidade do Estado do Amazonas (UEA) e a Universidade Federal do Amazonas (UFAM).

Tomando como ponto de análise as categorias profissionais de médicos e enfermeiros, suas funções na ESF e as especificidades de suas profissões, nota-se a importância que assumem tais profissionais no processo de melhoramento da condição da atenção à saúde para a população. Para tanto, estes profissionais precisam ser atendidos nas questões de QVT, de forma que os vínculos estabelecidos com a organização desdobrem-se satisfatoriamente. Nesta tese, a organização refere-se à Secretaria Municipal de Saúde em Manaus – SEMSA, que é responsável pela operacionalização dessa política nacional, em Manaus.

O capítulo seguinte traz o modelo teórico integrativo entre QVT e vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento.

4 PROPOSTA DE MODELO TEÓRICO INTEGRATIVO DOS FENÔMENOS QVT E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS

Esta seção apresentará o modelo teórico que interrelaciona os fenômenos qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais - comprometimento, entrincheiramento e consentimento. Primeiramente, demonstra-se uma análise das aproximações conceituais entre tais temáticas para, em seguida, descrever o modelo teórico proposto.

4.1 QVT e vínculos

Após a leitura de clássicos, como Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983), a abordagem de QVT, de Hackman e Oldham (1975), foi considerada a mais apropriada para o desenvolvimento da pesquisa acerca do tema, dadas as categorias profissionais envolvidas e o contexto que se pretende investigar.

A escolha pelo modelo de Hackman e Oldham (1975) pauta-se pela ênfase na percepção do sujeito em relação ao seu trabalho, relativamente a aspectos objetivos e subjetivos. QVT relaciona-se, assim, às atividades exercidas por seus agentes e envolve características objetivas das tarefas, como a avaliação que o indivíduo faz das múltiplas determinações de seu contexto de trabalho (supervisão, segurança, remuneração), e também características subjetivas, como a significância percebida do trabalho e a responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho.

Ainda quanto à escolha dessa abordagem, Moraes e Kilimnik (1994) apontam que as diferenças individuais, em termos de traços de personalidade, o não atendimento das necessidades básicas via trabalho, a consequente luta por salários e segurança e a percepção da conexão entre desempenho e recompensas, também via trabalho, entre outros fatores, fazem dessa abordagem uma das mais indicadas para diagnosticar QVT.

O referido modelo, a ser adotado nesta pesquisa, envolve as seguintes dimensões:

- *Dimensões da Tarefa (DT)*: essa dimensão relaciona-se à variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia, *feedback* intrínseco e *feedback* extrínseco.

- *Estados Psicológicos Críticos* (EPC): dimensão que compreende significância percebida do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho.

- *Resultados Pessoais e de Trabalho* (RPT): referem-se à satisfação geral com o trabalho, motivação interna ao trabalho, produção de trabalho de alta qualidade, absenteísmo e rotatividade baixos.

- *Necessidade Individual de Crescimento* (NIC): envolve sentimentos relacionados ao desenvolvimento no trabalho, à criatividade, à capacidade de aprender novas técnicas e de se sentir realizado.

- *Satisfações Específicas* (SE): estão relacionadas à possibilidade de crescimento, supervisão, segurança, remuneração ou compensação e ambiente social.

Com base nesse modelo, pode-se então entender a QVT como uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos críticos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas (MORAES; KILIMNIK, 1994). Percebe-se, desse modo, que, dadas as categorias profissionais envolvidas, e o contexto que se pretende investigar, esse modelo se mostra adequado.

Assim, Hackman e Oldham propõem uma teoria relacionada às dimensões básicas da tarefa, que, por sua vez, influenciam psicologicamente o empregado e, conseqüentemente, sua produtividade. A necessidade de crescimento também influencia os determinantes de QVT.

Uma vez apresentado o modelo de QVT a ser empregado, segue um resumo sobre cada vínculo:

- *Comprometimento Organizacional* (CO): o comprometimento, como vínculo exclusivamente afetivo (RODRIGUES; BASTOS, 2009; RODRIGUES, 2011; PINHO; BASTOS; ROWE, 2010, 2011), associa-se às ligações afetivas das pessoas em relação às organizações em que trabalham. Essas ligações manifestam-se por meio da crença e aceitação dos valores e normas, do esforço em prol das metas e objetivos estabelecidos, e da preocupação com o futuro organizacional. O indivíduo deseja manter seu vínculo com a organização, tem orgulho desta e de pertencer à mesma. Esse vínculo se caracteriza ainda, segundo Rodrigues e Bastos (2009), como uma conduta ativa, crítica e contributiva. O colaborador almeja seu progresso e desempenho no trabalho.

- *Entrincheiramento Organizacional* (EO): o vínculo de entrincheiramento, segundo Rodrigues e Bastos (2015), abrange três dimensões: 1) Ajustamentos à Posição Social (APS); 2) Arranjos Burocráticos Impessoais (ABI); e 3) Limitações de Alternativas (LA). Os APS

referem-se aos investimentos do trabalhador e da organização nas condições necessárias para o bom desempenho na função e para a adaptação à posição em que o indivíduo se encontra. Esses investimentos são representados por treinamentos para realização de atividades específicas e, também, pelo status profissional alcançado. Os ABI dizem respeito à estabilidade e ganhos financeiros que seriam perdidos, caso deixasse aquela organização. As LA dizem respeito à dificuldade de perceber outras oportunidades de emprego disponíveis. O trabalhador acredita que não há alternativas para mudar de organização, percebendo, como pouco vantajosas, as ofertas que recebe (RODRIGUES; BASTOS, 2015).

- *Consentimento Organizacional* (CSO): o vínculo de consentimento se caracteriza como a tendência do trabalhador de obedecer às demandas da empresa, personificadas por seus superiores. Pressupõe-se que o cumprimento das ordens e normas ocorre devido às relações de poder e autoridade, que se estabelecem entre subordinado e superior, bem como por acreditar que a chefia sabe melhor o que deve ser feito (SILVA; BASTOS, 2015). Caracteriza-se ainda como um vínculo passivo, de não engajamento e envolvimento, mas de obediência. O vínculo entre indivíduo e organização é visto a partir de uma perspectiva que, descartando elementos afetivos e psicológicos, enfatiza as relações de controle e autoridade que induzem o trabalhador a obedecer ou a cumprir o papel de subordinado que dele se espera. O indivíduo vinculado por consentimento acredita que, estrategicamente, este é o seu papel e a melhor conduta estratégica.

4.2 Modelo teórico integrativo

As possíveis relações entre QVT e vínculos serão apresentadas nessa subseção, considerando-se a categoria profissional de médicos e enfermeiros no contexto da Estratégia Saúde da Família (ESF).

Destaca-se que estudos anteriores, que abordam as relações entre QVT e vínculos (PARVAR; ALLAMEH; ANSARI, 2013; CHINOMONA; DHURUP, 2014; ESMEILI; VAHDATI; AMRAEI, 2014; SAJJAD; ABBASI, 2014; DIRAVIAM, 2016; EREN; HISAR, 2016; OMUGO; ONUOHA; AKHIGBE, 2016), estão mais restritos, no que se refere aos vínculos, ao comprometimento organizacional.

De forma similar, pesquisas brasileiras que relacionam as duas temáticas (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009; SILVA; FERREIRA, 2013; ZANARDI; PILATTI; SANTOS *et al.*, 2015; LÍRIO; SEVERO; GUIMARÃES *et al.*, 2016)

também abordam com mais frequência, no que tange aos vínculos, o comprometimento organizacional.

Milhorne (2016), avançando mais nesse campo de investigação, no contexto brasileiro, analisou a relação entre QVT e os vínculos de comprometimento e entrincheiramento junto a trabalhadores de diversas áreas de atuação. Pesquisou a influência dos vínculos comprometimento e entrincheiramento organizacional na percepção da QVT, bem como a influência da QVT nos referidos vínculos.

Nas referidas investigações, o modelo de QVT mais empregado é o de Walton. Quanto ao tema comprometimento, o modelo tridimensional de Meyer e Allen é o mais utilizado, considerando-se suas três dimensões – afetiva, continuação e normativa – como tipos diferentes de comprometimento.

Salienta-se também, em estudos nacionais e em internacionais, o fato de a QVT ser abordada com mais frequência, como variável independente e o vínculo de comprometimento organizacional, como variável dependente. Os trabalhadores são, dessa forma, influenciados pela capacidade que a organização tem em atender suas expectativas (SILVA; FERREIRA, 2013; LÍRIO; SEVERO; GUIMARÃES *et al.*, 2016). De igual modo, Daud, Yaakob e Ghazali (2015) verificaram que o comprometimento é reflexo da QVT em seus aspectos de atendimento às necessidades e de satisfação geral no contexto do trabalho.

Partindo-se dos resultados obtidos nos estudos ora mencionados, propõe-se uma integração que conceba a qualidade de vida no trabalho como antecedente dos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, segundo a qual existe uma relação positiva entre ambos. Deduz-se, assim, que QVT implicará diretamente sobre os vínculos mencionados.

O modelo das dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975), adaptado por Moraes e Kilimnik (1994), abrange as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos, resultados pessoais e de trabalho, necessidade individual de crescimentos e satisfações específicas.

Na teoria de Hackman e Oldham (1975), as dimensões básicas da tarefa influenciam psicologicamente o empregado e, conseqüentemente, sua produtividade. Assim, é possível compreender a QVT como uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos críticos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis e em diferentes tipos de atitudes e condutas (MORAES; KILIMNIK, 1994).

Para o modelo integrativo proposto, existe inter-relação entre satisfações específicas e necessidade individual de crescimento, pois são abarcados aspectos referentes ao contexto de trabalho e ao desenvolvimento de habilidades que possibilitam realização e crescimento. Segundo Hackman e Oldham (1975), as satisfações específicas envolvem possibilidade de crescimento, supervisão, segurança, remuneração ou compensação e ambiente social. A necessidade individual de crescimento compreende sentimentos relacionados ao desenvolvimento no trabalho, à criatividade, à aprendizagem de novas técnicas e à sensação de realização.

No modelo proposto, as satisfações específicas e a necessidade individual de crescimento influenciarão na percepção das dimensões da tarefa e nos estados psicológicos críticos. As dimensões da tarefa se relacionam à variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, inter-relacionamento, autonomia, *feedback* intrínseco e *feedback* extrínseco (HACKMAN; OLDHAM, 1975). Estados psicológicos críticos compreendem a significância percebida do trabalho, a responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e o conhecimento dos resultados do trabalho.

Dimensões da tarefa e estados psicológicos críticos se inter-relacionam, pois compreendem aspectos da tarefa realizada e dos resultados psicológicos que o trabalho promove, propiciando os resultados pessoais e de trabalho. Os resultados pessoais e de trabalho emergem através de satisfação geral, motivação, trabalho de alta qualidade, absenteísmo e rotatividade baixos (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

As dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho, influenciados pelas satisfações específicas e pela necessidade individual de crescimento, apresentam-se, no modelo integrativo ora proposto, como antecedentes dos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.

O comprometimento como vínculo exclusivamente afetivo (SILVA, 2009; RODRIGUES; BASTOS, 2009, 2015; PINHO; BASTOS; ROWE, 2010), remete às ligações afetivas que as pessoas têm com as organizações em que trabalham. Essas ligações se manifestam por meio da crença e aceitação dos valores, pelo orgulho de pertencer, pelo esforço em prol dos objetivos estabelecidos, pela preocupação com o futuro da organização, dentre outros.

Nesse modelo integrativo, propõe-se que, quando as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais de trabalho forem percebidos positivamente pelos trabalhadores, o vínculo de comprometimento organizacional será estabelecido. Tais aspectos, quando avaliados positivamente pelos trabalhadores, tendem a fortalecer o

comprometimento, propiciando o esforço em prol da organização e seus objetivos, o orgulho pelo trabalho que desenvolvem, a busca pelo progresso e melhor desempenho (MEYER; ALLEN, 1991). Assim, corroboram-se estudos anteriores, que evidenciaram que o comprometimento é resultante da QVT, em seus aspectos de atendimento às necessidades e de satisfação geral no contexto do trabalho (DAUD; YAAKOB; GHAZALI, 2015; DIRAVIAM, 2016).

Aspectos como inter-relacionamentos, autonomia (dimensões da tarefa), responsabilidade pelos resultados (estados psicológicos críticos) e satisfação geral (resultados pessoais e de trabalho) podem se destacar como antecedentes do entrincheiramento organizacional, uma vez que tais benefícios alcançados concorrem para que o trabalhador se sinta mais entrincheirado na organização. De acordo com Grillo Rodrigues e Bastos (2013), na medida em que o indivíduo é treinado e desenvolvido, formal ou informalmente, ele vai alcançando um status que influencia não apenas na organização, como também na sua rede de relacionamento social, fazendo com que ele seja reconhecido pela competência. Acredita-se, assim, que as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho, quando percebidos favoravelmente pelos colaboradores, relacionem-se diretamente ao entrincheiramento organizacional.

O vínculo de consentimento organizacional se caracteriza como a tendência do trabalhador a obedecer às demandas da empresa, personificadas por seus superiores. Pressupõe-se que o cumprimento das ordens e normas ocorra devido às relações de poder e autoridade que se estabelecem entre subordinado e superior (SILVA; BASTOS, 2015). Este vínculo enfatiza as relações de controle e autoridade e induzem o trabalhador a obedecer e a cumprir o papel de subordinado dele esperado. Propõe-se, nesse modelo integrativo, que quanto mais atendidas forem as questões de QVT relativas ao modelo das dimensões básicas da tarefa (HACKMAN; OLDFHAM, 1975), em seus diversos aspectos, maior será o consentimento, visto que o trabalhador desejará cumprir o seu papel de subordinado e as normas organizacionais estabelecidas. Supõe-se, ainda, que em organizações públicas vinculadas à prestação de serviço em saúde, o profissional necessita, por vezes, no cumprimento de suas tarefas diárias, acatar normas, regulamentos e protocolos estabelecidos em instâncias superiores.

É importante destacar que trabalhadores comprometidos desenvolvem uma relação afetiva com a organização, têm orgulho de pertencer e desejam manter-se vinculados. Trabalhadores entrincheirados permanecem na organização devido às perdas associadas a sua saída, principalmente financeiras. O consentimento, por sua vez, caracteriza-se como um

A Figura 3 apresenta correlação positiva entre QVT e vínculos. Desse modo, quanto mais bem avaliada a QVT, mais fortes serão os vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, e, conseqüentemente, um desfecho em nível de desempenho será alcançado. Nesse sentido, Siqueira e Gomide Jr. (2004) reportam que pessoas satisfeitas no trabalho são aquelas que menos planejam sair da empresa onde trabalham, que menos têm faltas, e que possuem melhor desempenho e maior produtividade. Caso a QVT seja mal avaliada, espera-se que os referidos vínculos se apresentem mais frágeis.

Como síntese da proposta de Modelo Teórico Integrativo dos fenômenos QVT e Vínculos Organizacionais, é apresentada a seguinte hipótese, para o caso de profissionais médicos e enfermeiros da ESF:

Existem relações diretas e indiretas entre as dimensões de QVT (do Modelo de Hackman e Oldham) e os Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento).

Esta hipótese foi desdobrado em 12 outras, a saber:

- H1 – Satisfações específicas afetam de modo significativo dimensões da tarefa;
- H2 – Satisfações específicas afetam de maneira significativa estados psicológicos críticos;
- H3 – Necessidade individual de crescimento afeta significativamente dimensões da tarefa;
- H4 - Necessidade individual de crescimento afeta de maneira significativa estados psicológicos críticos;
- H5 – Dimensões da tarefa afetam de modo significativo estados psicológicos críticos;
- H6 – Estados psicológicos críticos afetam significativamente resultados pessoais e de trabalho;
- H7 – Dimensões da tarefa afetam significativamente os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento;
- H8 – Estados psicológicos críticos afetam de modo significativo os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento;
- H9 – Resultados pessoais e de trabalho afetam de maneira significativa os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento;
- H10 – Entincheiramento organizacional afeta significativamente comprometimento organizacional;
- H11 – Comprometimento organizacional afeta de modo significativo consentimento organizacional;
- H12 – Os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento afetam de maneira significativa o comportamento no que tange ao desempenho.

A seguir é apresentado o capítulo referente aos procedimentos metodológicos do estudo.

5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo, serão apresentados os procedimentos metodológicos empregados na realização do estudo. Para que um conhecimento possa ser considerado científico, segundo Gil (1999, p. 26), torna-se necessário “identificar as operações mentais e técnicas que possibilitam a sua verificação”. O método pode, dessa forma, ser definido como o caminho para se alcançar determinado fim.

Assim, buscaram-se métodos que fossem capazes de auxiliar o caminho para alcançar o objetivo central desta pesquisa: identificar e analisar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus (AM), as relações entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). Para melhor compreensão da metodologia empregada neste estudo, dividiu-se esse capítulo em cinco seções, cada uma das quais será apresentada detalhadamente:

- 5.1. caracterização da pesquisa;
- 5.2. unidades de análise e de observação;
- 5.3. aspectos éticos envolvidos na pesquisa;
- 5.4. técnica de coleta de dados; e
- 5.5. técnicas de análise de dados

5.1. Caracterização da pesquisa

A pesquisa desenvolvida caracteriza-se como descritiva e explicativa. A pesquisa descritiva tem, como objetivo primordial, “a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis” (GIL, 1999, p. 44). Já Triviños (1987) destaca que o estudo descritivo exige do pesquisador uma delimitação de técnicas, métodos, modelos e teorias que orientem a coleta e interpretação dos dados, com o objetivo de conferir validade científica à pesquisa.

Já a pesquisa explicativa é aquela que têm como preocupação central “identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos” (GIL, 1999, p. 44). Segundo o autor, é o tipo de pesquisa que mais aprofunda o conhecimento da realidade, visto que explica a razão e o porquê das coisas.

Uma pesquisa explicativa pode ser a continuação de outra descritiva “posto que a identificação dos fatores que determinam um fenômeno exige que este esteja suficientemente descrito e detalhado” (GIL, 1999, p. 44-45).

A pesquisa foi de campo. Os estudos de campo procuram o aprofundamento de questões propostas, estudando-se um único grupo ou comunidade em termos de sua estrutura social (GIL, 1999). Refere-se, assim, a um recorte, em termos de espaço, de uma realidade empírica a ser estudada (MINAYO, 2000).

O campo configurou-se na Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus (AM), que tem como gestora a Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA). Os profissionais da ESF, em Manaus, são contratados pela SEMSA, a partir de concurso público e processos seletivos variados. A ESF, no referido município, é composta por cinco distritos de saúde – norte, sul, leste, oeste e rural. Considerando-se a questão da inviabilidade de deslocamentos para a área rural, composta por 12 equipes ESF, optou-se por realizar o estudo apenas na área urbana de Manaus, que perfaz 164 equipes ESF, distribuídas nos quatro distritos. Para Cruz Neto (2002), o trabalho de campo se apresenta como uma possibilidade de se alcançar não só uma aproximação daquilo que se deseja conhecer e estudar, mas também de criar um conhecimento, partindo da realidade presente no campo.

A pesquisa também se caracteriza como estudo de caso. Segundo Creswell (2007, p. 32), o pesquisador “explora em profundidade um programa, um fato, uma atividade, um processo ou uma ou mais pessoas”. Trata-se de caso único e holístico. Segundo Yin (2010), o estudo de caso único pode confirmar, contestar ou estender a teoria. O caso único será representado pela ESF, em Manaus. Dessa forma “o caso único pode significar uma importante contribuição à base de conhecimento e à construção da teoria” (YIN, 2010, p. 62). Holístico é caso que envolve apenas uma unidade de análise e não várias unidades ou subunidades do contexto organizacional. Como já salientado, a proposta foi estudar as categorias profissionais de médicos e enfermeiros, da ESF de Manaus, sem estender a pesquisa para outros municípios. Também não foram analisadas outras subunidades ou programas relativos à prestação de saúde em Manaus.

Tendo em vista o objetivo do estudo, optou-se pela realização de pesquisa quantitativa. A pesquisa quantitativa, de acordo com Moreira (2002), guia-se pelo modelo hipotético-dedutivo. Segundo este modelo “o pesquisador parte de quadros conceituais de referência tão bem estruturados quanto possível, a partir dos quais formula hipóteses sobre os fenômenos e situações que quer estudar” (MOREIRA, 2002, p. 16). Para Vergara (2009), pesquisas ditas quantitativas têm como propósito identificar relações entre variáveis. Hipóteses preestabelecidas pelo pesquisador são testadas em um contexto de verificação. Essa abordagem, segundo a autora, caracteriza-se pela objetividade, pelos critérios probabilísticos

para a seleção das amostras, pelos instrumentos estruturados para a coleta, e pelas técnicas estatísticas para o tratamento dos dados.

A pesquisa desenvolvida foi quantitativa, pois partiu do quadro conceitual sobre QVT e vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). A hipótese principal do estudo foi: existem relações diretas e indiretas entre as dimensões de QVT (do Modelo de Hackman e Oldham) e os Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento).

5.2 Unidades de análise e de observação

As unidades de análise e de observação para esta pesquisa foram médicos e enfermeiros pertencentes ao quadro funcional da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus. A ESF, em Manaus, tem a SEMSA como órgão gestor. A pesquisa concentrou-se em quatro, dos cinco Distritos de Saúde, operados pela SEMSA, a saber: Norte (53 equipes), Sul (37 equipes), Leste (38 equipes) e Oeste (36 equipes), somando 164 unidades.

Esse público, composto por médicos e enfermeiros, foi detalhado no Capítulo 3, onde são abordadas as especificidades dessas profissões, a filosofia de trabalho da ESF e as atribuições que os mesmos desenvolvem nesse contexto. Em linhas gerais, a ESF é composta por uma equipe multiprofissional que possui, no mínimo, médico, enfermeiro, auxiliar ou técnico de enfermagem e agentes comunitários da saúde (PORTAL DA SAÚDE, 2017).

A partir de dados atualizados pelo Setor de Cadastro Funcional da Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), em Manaus, foram considerados profissionais médicos e enfermeiros que, durante o período da coleta de dados (dezembro de 2018 a fevereiro de 2019, totalizando três meses de pesquisa de campo), estavam, efetivamente, em exercício regular do cargo, excluindo-se os que se encontravam de férias, licença médica, licença prêmio, licença maternidade e outros tipos de afastamento. Do total de 159 enfermeiros ativos na função, 98 compuseram a amostra e, do total de 149 médicos, 63 integraram a amostra. Tais profissionais foram selecionados por critério de acessibilidade (VERGARA, 2009), tendo em vista sua disponibilidade de responder ao questionário, durante o horário de expediente. Destaca-se que foram disponibilizados questionários para todos os profissionais mencionados.

5.3 Aspectos éticos da pesquisa

Para realização da pesquisa quantitativa junto a médicos e enfermeiros da ESF, em Manaus, foram considerados os termos da Resolução 510/2016, que trata sobre as questões da ética na pesquisa na área de Ciências Humanas e Sociais no Brasil:

- Os participantes (médicos e enfermeiros), depois de esclarecidos quanto aos objetivos do estudo, ficaram livres para participar ou não da pesquisa (Art. 2, § 5º e 10º). Assim, só responderam ao instrumento de pesquisa aqueles que concordaram com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APÊNDICE A)¹;

- A pesquisa sobre os temas “qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais” não envolveu riscos físicos ou mentais (Art. 2, § 25) aos participantes, mas quando percebido algum tipo de recusa, ao serem apresentados os objetivos e a finalidade da pesquisa, o contato com o profissional foi suspenso, garantindo-lhe o direito de não participação (Art. 6);

- A pesquisadora comprometeu-se a entregar relatório final da pesquisa de campo e cópia da tese à Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), em Manaus, bem como se dispôs a apresentar os dados em reuniões e palestras junto aos dirigentes, aos participantes da pesquisa e a outros grupos interessados;

- A confidencialidade foi outro aspecto observado (Art. 2, § 4º; Art. 3, § 8º). Confidencialidade é a garantia do resguardo das informações dadas em confiança e a proteção contra a sua revelação não autorizada. Os dados da pesquisa servirão exclusivamente para fins acadêmicos;

- Quanto à guarda do material, a pesquisadora se comprometeu a manter sob sua responsabilidade os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, por um período mínimo de cinco (5) anos após o término da pesquisa (Art. 28, § 4º);

Para que todas as condições éticas da pesquisa fossem atendidas, a pesquisadora não delegou a terceiros nenhum tipo de atividade que envolvesse a pesquisa de campo, inclusive a aplicação de questionários, primando, assim, para que cada participante fosse esclarecido quanto à sua participação.

¹ O projeto encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da UFMG contemplava duas abordagens de pesquisa – quantitativa e qualitativa. Para esta tese, foram utilizados os dados de natureza quantitativa.

Por fim, destaca-se o fato de esta pesquisa ter sido aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa, da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), por meio do Parecer Nº 3.034.090, de 22 de novembro de 2018.

5.4 Técnica de coleta de dados

A coleta de dados utilizada nesta pesquisa atendeu as recomendações pertinentes à abordagem quantitativa. Foi aplicado um questionário, com perguntas fechadas (APÊNDICE B), junto aos médicos e enfermeiros da ESF, em Manaus. Questionário, segundo Gil (1999, p. 128), é a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões, apresentadas por escrito aos participantes da pesquisa, tendo por objetivo “o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”. Para alcançar um maior número de adesão à pesquisa, conforme informado anteriormente, o questionário foi aplicado pela pesquisadora.

Quanto à sua estrutura, o questionário utilizado no campo de pesquisa foi formado por três partes e seis seções, a saber:

- A Parte 1 do questionário, que abordou o tema qualidade de vida no trabalho (HACKMAN; OLDFHAM, 1973), foi composta por três seções. Utilizou-se a escala traduzida e validada no Brasil por Paiva e Couto (2008). A primeira seção refere-se ao construto “dimensões da tarefa”, compreendendo 14 questões, referentes a sete variáveis: 1) variedade de habilidades; 2) identidade da tarefa; 3) significado da tarefa; 4) inter-relacionamento; 5) autonomia; 6) *feedback* intrínseco, e 7) *feedback* extrínseco.

- A segunda seção, concernente à Parte 1, relaciona-se aos construtos “estados psicológicos críticos”, totalizando seis questões, e “resultados pessoais e de trabalho”, com quatro questões. Estados psicológicos críticos observou três variáveis: 1) significância percebida do trabalho; 2) responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho; e 3) conhecimento dos resultados do trabalho. Resultados pessoais e de trabalho analisou duas variáveis: 1) satisfação geral; e 2) motivação interna ao trabalho.

- A terceira seção, ainda pertencente à Parte 1 do instrumento, apresenta 16 questões relacionadas ao construto “satisfações específicas”, referindo-se a seis variáveis: 1) possibilidade de crescimento; 2) supervisão; 3) segurança; 4) remuneração ou compensação; 5) ambiente social; e 6) deslocamento. Na referida seção, foram acrescentadas quatro questões sobre satisfação quanto ao tempo de deslocamento entre casa e local de trabalho, e quanto a

deslocamentos no horário de trabalho, para realizá-lo, tendo em vista ser este um problema fulcral nas grandes cidades, e que pode influenciar a qualidade de vida no trabalho. Assim, a Parte 1 do questionário, relacionada à qualidade de vida do trabalho, totalizou 40 questões.

- A Parte 2 do questionário, que tratou o tema vínculos organizacionais, foi organizada com três seções, sendo composta por três escalas também validadas no Brasil. A primeira seção relaciona-se ao vínculo “comprometimento organizacional”, de base exclusivamente afetiva (BASTOS; AGUIAR, 2015), que totaliza 12 questões. O vínculo “entrenchamento organizacional” (RODRIGUES; BASTOS, 2015), exposto na segunda seção, compreende 18 questões, e se refere a três variáveis contempladas na literatura: 1) ajustamento à posição social; 2) arranjos burocráticos impessoais; e 3) limitações de alternativas. A terceira seção abarca o vínculo “consentimento organizacional” (SILVA; BASTOS, 2015), que perfaz nove questões. Assim, a Parte 2 do questionário totalizou 39 questões.

- A Parte 3 do questionário abrange os dados sociodemográficos de médicos e enfermeiros da ESF e os dados profissionais dos mesmos, apresentando 11 questões.

Por fim, o emprego da pesquisa quantitativa visou ao alcance dos objetivos geral e específicos deste estudo, bem como ao problema de pesquisa proposto.

5.5 Técnicas de análise de dados

Para que os dados pudessem ser analisados, foram utilizadas três técnicas de análise de dados. A primeira técnica refere-se à análise fatorial exploratória (AFE), seguida da análise descritiva dos dados, e, na sequência, a modelagem de equações estruturais (SEM). As técnicas mencionadas são comentadas a seguir.

5.5.1 Análise fatorial exploratória (AFE)

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) pode ser compreendida como uma técnica multivariada, cujo objetivo está em identificar a estrutura subjacente de uma matriz de dados e determinar a natureza e o número dos fatores (as variáveis latentes) que possam representar, da maneira mais fiel possível, determinado conjunto de variáveis observadas (BROWN, 2006). A análise fatorial exploratória (AFE) foi realizada para cada construto, e suas dimensões compuseram o modelo relacional proposto. Para tanto, tal técnica foi operacionalizada com o auxílio do *software* Smart PLS 2.0 M3, mais adequado para pequenas amostras (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

5.5.2 *Análise descritiva dos dados*

Após a AFE, foi realizada a análise descritiva dos dados, a qual compreende os resultados das medidas de dispersão e posição das variáveis latentes validadas pela AFE. Foram examinadas sete variáveis (dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos, resultados pessoais e de trabalho, satisfações específicas, comprometimento organizacional, entrenchamento organizacional e consentimento organizacional) e suas respectivas dimensões.

As seguintes medidas foram consideradas na interpretação dos resultados da análise descritiva: média, percentis, mediana, desvio padrão, limite mínimo e limite máximo, a cujo tratamento se procedeu com a utilização do *software* Excel. Os resultados descritivos dos dados foram dispostos em tabelas e gráficos, destacando as análises mais relevantes.

5.5.3 *Modelagem de equações estruturais*

A Modelagem de Equações Estruturais (SEM) tem como objetivo averiguar os efeitos potenciais de uma ou mais variáveis nas outras. Ao se testar a influência e a significância entre as variáveis qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais (comprometimento, entrenchamento e consentimento), há possibilidade de se averiguar o tipo de associação (direta, mediadora ou moderadora) que melhor descreva as inter-relações entre elas (MALHOTRA, 2004; HAIR JR. *et al.*, 2010).

Assim, a modelagem de equações estruturais (SEM), enquanto técnica multivariada de análise de dados quantitativos, permite identificar relações causais entre diversas variáveis que compõem determinado estudo. Hair, Babin, Money e Samouel (2005) ressaltam que essa técnica fornece, ao pesquisador, uma poderosa ferramenta analítica de investigação. Para tanto, ela parte da combinação do modelo de mensuração: por meio do modelo conceitual concebido, avalia a contribuição dos itens que compõem a escala (indicador-variável); e, por meio do modelo estrutural, visa a analisar estatisticamente a relação entre os construtos do modelo (HAIR *et al.*, 2005, 2014). Para tanto, tal técnica foi operacionalizada com o auxílio do *software* Smart PLS 2.0 M3.

Destaca-se, ainda, que uma das finalidades da SEM é a de gerar um modelo inexistente, constituído de sentido teórico, razoavelmente parcimonioso e que possua uma equivalência próxima com os dados (KLINE, 2011). O tipo de SEM aplicado a esta pesquisa foi a chamada PLS-SEM (HAIR *et al.*, 2014), que é mais usada para previsão em estudos

exploratórios. Porém, mesmo em pesquisas descritivas, como esta, tem se apresentado como satisfatória.

Para se alcançar o objetivo desta pesquisa, seguiram-se as etapas estabelecidas no desenvolvimento da SEM, como indicado por Hair Jr. *et al.* (2005), as quais seguem descritas nos próximos parágrafos.

O desenvolvimento de um modelo teórico é a primeira etapa e inclui expressar as hipóteses, fundamentando-se nas relações causais entre as variáveis selecionadas para a pesquisa e a perspectiva teórica. Assim, o pesquisador baseia-se em pesquisas e teorias prévias para escolher e especificar um modelo plausível. As variáveis são incluídas de forma parcimoniosa, com a intenção de alcançar um modelo teoricamente conciso. A especificação do modelo envolve determinar cada relação e parâmetro do modelo de interesse (HAIR *et al.*, 2005, 2010).

A etapa seguinte é a construção de um diagrama de caminhos de relações causais que representa a expressão gráfica de causa e efeito desenvolvida no modelo teórico (HAIR *et al.*, 2005, 2010). Além da visualização das relações, isso permitiu apresentar as relações preditivas entre os construtos (relações entre as variáveis dependentes e independentes), bem como as relações associativas (correlações) entre os construtos e até mesmo indicadores (HAIR *et al.*, 2005).

A terceira etapa é a conversão do diagrama de caminhos em um conjunto de modelos estruturais e de mensuração. A conversão do diagrama de caminhos em modelo de mensuração e modelo estrutural diz respeito à formação do modelo teórico por meio das equações propostas. Esta etapa envolve também a validação dos construtos por intermédio da análise fatorial confirmatória (HAIR *et al.*, 2005, 2010).

A outra etapa envolve a verificação da identificabilidade do modelo estrutural que significa verificar a existência de limitações explanatórias do modelo para gerar soluções únicas (HAIR *et al.*, 2005, 2010).

A avaliação dos critérios de ajuste do modelo é a etapa responsável pela avaliação da adequação e ajuste geral do modelo, por meio do uso das medidas de adequação absolutas, medidas de ajuste incremental e medidas de ajustes de parcimônia (Hair *et al.*, 2005, 2010).

A última etapa é a interpretação e modificação do modelo, que consiste na comparação dos resultados obtidos no desenvolvimento do modelo com os objetos e hipóteses estabelecidas no estudo a partir da teoria, comparando estatisticamente essas afirmações. Podem também ser estabelecidos parâmetros para a reespecificação do modelo, com a

inclusão ou não dos parâmetros estimados no modelo teórico original (HAIR *et al.*, 2005, 2010).

A modelagem de equações estruturais foi desenvolvida no *software* SmartPLS, versão 3.0. O referido programa utiliza o modelo de mensuração de mínimos quadrados parciais (PLS) (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

As técnicas de coleta e de análise dos dados, relativas à abordagem quantitativa, buscaram alcançar o objetivo geral deste estudo, a saber, identificar e analisar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família - ESF em Manaus (AM), relações entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). O próximo capítulo inclui a apresentação e análise dos dados deste trabalho.

6 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, serão detalhadas as três etapas referentes à análise dos dados quantitativos: a análise fatorial exploratória (AFE), a análise descritiva dos dados e a modelagem das equações estruturais (SEM). Posteriormente, será apresentada a discussão integrada dos dados.

6.1 Dados quantitativos

Os dados quantitativos são importantes para aprofundar o caráter técnico-científico da pesquisa.

6.1.1 Normalidade e linearidade amostrais

Antes da operacionalização da AFE, foi testada a normalidade dos dados por meio dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*. Tais resultados mostraram ausência de normalidade a um índice de 95% de significância. Realizou-se, após, a análise de linearidade amostral a partir das matrizes de correção de *Spearman* para os indicadores que integravam cada construto. Nos casos onde não foram observados níveis significativos das correlações (5% bicaudal) produziram-se gráficos dispersivos com o objetivo de verificar uma possível linearidade entre duas variáveis. Os resultados desse teste apresentaram ausência de relação linear entre as variáveis que compõem este estudo.

A verificação da homogeneidade dos construtos que compõem a pesquisa foi realizada por meio da AFE, com método Varimax de rotação ortogonal, visto que esse método permite que se garanta um padrão de maior constância no experimento de Kaiser (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009, MESQUITA, 2010).

Seguindo as orientações de Hair *et al.* (2014), neste estudo, foi aplicada a modelagem PLS-SEM, cuja estruturação é mais adequada para se explorar possíveis relações entre variáveis. Conforme Ringle, Silva e Bido (2014), utilizou-se, para os modelos de estimação de ajuste, o método Mínimos Quadrados Parciais (*Partial Least Square*, PLS). Para isso, os dados foram analisados via *software* SmartPLS 2.0 M3 e os resultados especificados na sequência deste estudo.

6.1.2 Análise Fatorial Exploratória (AFE)

A AFE pode ser compreendida como uma técnica multivariada, cujo objetivo está em identificar uma estrutura subjacente a uma matriz de dados e determinar a natureza e o número dos fatores (as variáveis latentes) que possam representar, da maneira mais fiel possível, determinado conjunto de variáveis observadas (BROWN, 2006).

O modelo relacional inicial foi produzido e fundamentado nas teorias que tratam os dois fenômenos: qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais (comprometimento, entrenchamento e consentimento), já discutidos no referencial teórico deste estudo e composto por sete variáveis (dimensões da tarefa; estados psicológicos críticos, resultados pessoais e de trabalho; satisfações específicas; comprometimento organizacional, entrenchamento organizacional e consentimento organizacional).

Iniciou-se a AFE para cada variável do modelo, seguindo as etapas padronizadas para esta técnica (COSTELLO; OSBORNE, 2005). O modelo foi composto considerando as sete variáveis e suas dimensões. Assim, todas as variáveis passaram pela AFE, somando um total de sete AFEs apresentadas nesta seção.

Os critérios utilizados para a análise de cada variável do modelo relacional proposto nesta tese foram:

- a) Comunalidade: refere-se às quantidades das variâncias (correlações) de cada variável explicada pelos fatores. Quanto maior a comunalidade, maior será o poder de explicação daquela variável pelo fator. Este índice deve apresentar valores no patamar de 0,40 (MALHOTRA, 2004; HAIR *et al.*, 2005);
- b) Kaiser-Meyer-Olkin (KMO): medida de adequacidade da amostra. De acordo com Field (2009), para o KMO, os valores que figuram acima de 0,70 são considerados “regulares”; e os que se encontram acima de 0,80, “muito bons”; e o limite inferior para aceitação do modelo deve ficar acima de 0,50;
- c) Teste de esfericidade de *Bartlett*: objetiva avaliar a hipótese de as variáveis não serem correlacionadas com a população (MALHOTRA, 2004). Sampaio (2012) destaca, ainda, que tal teste verifica se os dados contêm suficiente evidência que comprove a hipótese de que a matriz de correlação não é uma matriz identidade. Norusis (1999) informa que a utilização da análise fatorial está condicionada a rejeitar a hipótese de que a matriz de correlação de uma população é uma identidade;

- d) Variância extraída: refere-se a uma medida de consistência complementar interna. Esse índice tem como propósito medir a quantidade geral de variância dos indicadores, explicada pela variável latente, e seus valores devem figurar acima de 0,50 (HAIR *et al.*, 2005);
- e) Alfa de *Cronbach* (geral e sem item excluído): este índice é uma medida de confiabilidade que mede a consistência das variáveis que compõem a amostra analisada, sendo desejáveis, mas não obrigatórios, valores acima de 0,70, para as Ciências Sociais (HAIR *et al.*, 2005). Assim, o valor mínimo esperado é 0,50. Em complemento, Field (2009) ressalta que, à medida que o número de itens em uma escala aumenta, o Alfa tende a aumentar. As análises dos dados destacaram os casos em que o Alfa de *Cronbach* mais baixo foi tido como satisfatório;
- f) Correlação de *Pearson*: a correlação linear de *Pearson* é um indicador adimensional e possui variação entre -1 e 1 (MALHOTRA, 2004). Quando há um alinhamento perfeito dos dados em uma reta com declividade negativa, o coeficiente de *Pearson* é igual a -1 (correlação linear negativa perfeita), ao passo que, se os dados se encontram alinhados perfeitamente em uma reta com declividade positiva, ocorre a chamada correlação linear positiva perfeita, atingindo um valor para o coeficiente de *Pearson* igual a 1. Assim, a correlação de *Pearson* (*r*) pode ser entendida como uma forma de medir a associação bivariada do grau de correlação entre duas variáveis (GARSON, 2009);
- g) Escore fatorial: compreende os escores obtidos por meio da combinação linear das variáveis (HAIR *et al.*, 2005);
- h) Nível de significância estatística (Sig): refere-se a uma medida estimada que busca aferir o grau em que o resultado alcançado é "verdadeiro" (SAMPAIO, 2012).

Assim, foram observados todos esses critérios para todas as variáveis latentes que explicam o modelo relacional entre qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais.

Destaca-se, ainda, que a finalidade principal da análise fatorial exploratória (AFE) foi verificar a unidimensionalidade das variáveis latentes do estudo e a exclusão das variáveis observadas (itens do questionário), que não agregam para composição da escala.

Pelo fato de não existirem escalas que tratassem desses dois construtos ao mesmo tempo, a pesquisadora optou por realizar AFE em todas as escalas utilizadas, de forma que as variáveis observadas e latentes fossem validadas de acordo as respostas dos profissionais participantes do estudo.

Frente ao exposto, passa-se para apresentação das análises fatoriais exploratórias de cada um desses fatores.

6.1.2.1 Análise fatorial exploratória da primeira variável latente: dimensões da tarefa

A primeira variável latente analisada quanto à existência de dimensões ou fatores que a compõem foi **dimensões da tarefa**. Esta variável é composta por sete dimensões: variedade de habilidades; identidade da tarefa; significado da tarefa; inter-relacionamento, autonomia; *feedback* intrínseco e *feedback* extrínseco. Tais dimensões constam no instrumento Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*), de Hackman e Oldham (1975), validado no Brasil por Paiva e Couto (2008). Cada uma dessas dimensões é representada por dois itens (variáveis observadas).

Conforme recomendado na AFE, foram utilizadas as análises de comunalidade, teste KMO, análise da variância, análise da matriz rotacionada, Alfa de *Cronbach* e teste de correlação de *Pearson*.

Ao final, a solução fatorial demonstrou a validação de três dimensões e sete variáveis observadas. Nesse caso, duas dimensões necessitaram ser renomeadas para se obter mais aderência aos itens de composição validados. A primeira dimensão validada permaneceu denominada de autonomia, composta por três variáveis observadas; a segunda dimensão válida, chamada pelo novo rótulo de comunicação, foi composta por duas variáveis observadas validadas; já a terceira dimensão, renomeada de habilidades técnico-sociais, teve também duas variáveis observadas validadas.

Explicam-se, a seguir, os procedimentos realizados e seus resultados para o alcance da validação dessa variável latente. A validação do grau de significância estatística se deu pela análise das dimensões ou fatores comuns. O critério de exclusão se utilizou da determinação das cargas fatoriais, excluindo aquelas variáveis com comunalidades abaixo de 0,5 (MALHOTRA, 2004; HAIR *et al.*, 2005). Dessa forma, sete variáveis observadas alcançaram esse critério, conforme apresentado na Tabela 1.

Tabela 1 - Comunalidade das variáveis (dimensões da tarefa)

Indicador	Variável observada (rótulo)	Comunalidade
dt1	Meu trabalho exige o uso de várias habilidades e de alto nível.	,754
dt2	Meu trabalho exige bastante cooperação com outras pessoas.	,656
dt4	A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se estou fazendo-o bem ou mal.	,553
dt6	Meu trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.	,728
dt7	Meu trabalho quase nunca permite que meus superiores e colegas me forneçam <i>feedback</i> (retorno) a respeito do meu desempenho.	,688
dt11	Meu trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que inicio.	,704
dt13	Meu trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.	,609

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Verifica-se que os resultados da comunalidade apresentaram valores dentro do indicado pela literatura (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012), demonstrando força para explicar a variável latente **dimensões da tarefa** (TABELA 1). Desse modo, todas as outras variáveis observadas, que não alcançaram o critério de comunalidade ou não agregaram valor à análise, foram excluídas e, nesse caso, a solução fatorial apresentou a redução de sete itens.

Já na Tabela 2, as análises dos testes KMO e de esfericidade de *Bartlett* demonstram o cálculo de uma estatística qui-quadrada de 156,255, com 21 graus de liberdade, ao nível de 5% de significância, além de um grau satisfatório de adequação da amostra (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009), apresentado pelo resultado do teste KMO (0,606), já que o limite inferior para aceitação do modelo deve ficar acima de 0,50 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Tabela 2 - Adequação da AFE: testes de KMO e Bartlett (dimensões da tarefa)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,606
	X ²	156,255
Teste de Esfericidade de Bartlett	Df	21
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Outra etapa da AFE refere-se à análise da variância, apresentada na Tabela 3. O resultado da análise da variância para a variável latente **dimensões da tarefa** (67,017%) foi

compreendido como satisfatório (HAIR *et al.*, 2005), visto abordar a área das Ciências Sociais Aplicadas.

Pela técnica de autovalores, cada variável observada contribui com o valor de 1 para o autovalor total. Assim, foram extraídas três dimensões (autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais), para explicar a variância das sete variáveis observadas que atenderam ao critério de comunalidades (Tabela 1). As dimensões consideradas significativas foram aquelas que mostraram autovalores superiores a um (1) (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Tabela 3 - Variância Total Explicada (dimensões da tarefa)

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% da Variância	Variância acumulada > 60%
1	2,061	29,446	29,446
2	1,502	21,451	50,897
3	1,128	16,119	67,017

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Observa-se ainda, na Tabela 3, que a hipótese nula de existência de uma matriz identidade é rejeitada, fazendo com que a hipótese de existência de correlação entre as variáveis observadas neste estudo seja aceita.

Outra medida considerada é a porcentagem de variância, que toma como base um percentual cumulativo de variância total extraída. A variância averiguada (Tabela 3) foi satisfatória (maior que 60%) (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012). Assim, a Tabela 3 aponta que o total de três dimensões atingiu uma variância extraída de 67,017%, dentro dos padrões esperados (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012).

Para interpretação das três dimensões extraídas (autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais), usou-se a matriz fatorial rotacionada, que tem como função apresentar a carga fatorial de cada variável observada, que compõe cada dimensão (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009), conforme apresentado na Tabela 4.

As cargas obtidas apontam o nível de correspondência entre determinada variável observada e a dimensão na qual se insere. Como os valores das cargas apresentados são iguais a ou maiores que 0,50, isso mostra a existência de significância prática (HAIR *et al.*, 2005), demonstrando que todas as variáveis observadas atendem a esse requisito. Dessa forma, a expressividade de cada variável observada é demonstrada pelo valor da sua carga em determinada dimensão (Tabela 4).

Tabela 4 - Matriz Fatorial Rotacionada (dimensões da tarefa)

Indicador	Variável Observada (rótulo)	Dimensões		
		Autonomia	Comunicação	Habilidades Técnico-Sociais
dt1	Meu trabalho exige o uso de várias habilidades complexas e de alto nível			,868
dt2	Meu trabalho exige bastante cooperação com outras pessoas.			,734
dt4	A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se estou fazendo-o bem ou mal.	,665		
dt6	Meu trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.		,836	
dt7	Meu trabalho quase nunca permite que meus superiores e colegas me deem <i>feedback</i> (retorno) a respeito do meu desempenho.		,825	
dt11	Meu trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que inicio.	,838		
dt13	Meu trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.	,725		

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O referencial teórico desta tese, em função das sete variáveis observadas, serviu de base para atribuição de dois novos rótulos de duas dimensões, comunicação e habilidades técnico-sociais, visto que autonomia manteve a nomenclatura.

De acordo com Hackman e Oldham (1975), autonomia é o grau em que a tarefa fornece ao indivíduo substancial independência e liberdade para programar seu trabalho e determinar os procedimentos na sua execução. Já o construto comunicação, que originalmente não consta no modelo de Hackman e Oldham, reúne aspectos referentes a inter-relacionamento e *feedback* extrínseco, visto que a comunicação apropriada ao contexto organizacional se estabelece a partir do relacionamento favorável entre os pares (e outros), e de informações adequadas sobre desempenho, advindas dos superiores, colegas e clientes. Por fim, o construto habilidades técnico-sociais, que também não consta no modelo originalmente apresentado por Hackman e Oldham, resulta da fusão entre variedade de habilidades e talentos (necessários para execução das funções), e inter-relacionamento e cooperação (responsáveis pelas relações sociais requeridas no trabalho).

Hair *et al.* (2005) indicam que se agrupe um número de variáveis para a configuração de um conceito, evitando possíveis erros inerentes às variáveis e às correlações entre fatores.

Para isso, analisam-se os critérios de unidimensionalidade, validade e de confiabilidade das escalas.

No que diz respeito à unidimensionalidade, é importante notá-la como o ponto de conexão entre as variáveis e a dimensão à qual elas pertencem. Logo, confirmou-se a unidimensionalidade ao averiguar aquelas variáveis observadas, que possuíam cargas fatoriais elevadas (HAIR *et al.*, 2005).

Com relação à validade, deve-se avaliar o grau com que uma escala é capaz de descrever com exatidão um conceito. Assim, foi necessária a confirmação da validação nomológica entre variáveis e construtos (HAIR *et al.*, 2005).

Já a confiabilidade é responsável por medir o padrão de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005). Essa análise da confiabilidade foi realizada pelo teste Alfa de *Cronbach*, de acordo com a apresentação na Tabela 5.

Tabela 5 - Alfa de *Cronbach* (dimensões da tarefa)

Dimensões	Alfa de <i>Cronbach</i>	Número de itens
Autonomia	,621	3
Comunicação	,628	2
Habilidades Técnico-Sociais	,522	2

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Cabe aqui destacar que é considerada como positiva e aceitável a confiabilidade das escalas analisadas pelos resultados dos testes do Alfa de *Cronbach* com valores superiores a 0,50 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). As três dimensões obtiveram Alfa de *Cronbach* superior a 0,50 (0,621, autonomia; 0,628, comunicação; e 0,522, habilidades técnico-sociais), indicando que a confiabilidade dos construtos se posicionou dentro do valor mínimo aceito. Embora, em estudos mais avançados, sejam esperados valores acima de 0,70, os valores mínimos foram alcançados. Esse fato pode ser explicado, dado o número reduzido de itens da escala (14 itens, para avaliar sete dimensões), o que, segundo Field (2009), justifica o resultado supracitado (Tabela 5).

A Tabela 6, a seguir, mostra os testes de validade convergente e discriminante, avaliados pelo cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*.

Tabela 6 - Matriz de Correlação de *Pearson* (dimensões da tarefa)

		Autonomia	Comunicação	Habilidades Técnico-Sociais
Escore Fatorial 1	Pearson Correlation	,985**	,013	,097
	Sig. (2-tailed)	,000	,871	,219
Escore Fatorial 2	Pearson Correlation	,037	,972**	,111
	Sig. (2-tailed)	,645	,000	,162
Escore Fatorial 3	Pearson Correlation	,121	,099	,973**
	Sig. (2-tailed)	,128	,213	,000
Autonomia	Pearson Correlation	1	,066	,213**
	Sig. (2-tailed)		,403	,007
Comunicação	Pearson Correlation	,066	1	,185*
	Sig. (2-tailed)	,403		,019
Habilidades Técnico-Sociais	Pearson Correlation	,213**	,185*	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,019	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ressalta-se que, na Tabela 6, foram comparados os escores fatoriais e as escalas somatórias de cada dimensão (autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais). A validade convergente foi confirmada em função do alto valor de coeficiente de correlação de Pearson para as três relações, quais sejam, entre o escore fatorial 1 e a dimensão autonomia (0,985); entre o escore fatorial 2 e comunicação (0,972); e entre o escore fatorial 3 e a dimensão habilidades técnico-sociais (0,973). Os resultados dos escores fatoriais e das dimensões demonstram duas medidas distintas da mesma variável latente que está sendo analisada (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Ainda na Tabela 6, averiguou-se a validade discriminante pela análise do baixo valor de correlação entre os escores fatoriais e as dimensões. Dessa maneira, obteve-se baixo valor de correlação entre o escore fatorial 1 e as dimensões comunicação (0,013) e habilidades técnico-sociais (0,097); entre o escore fatorial 2 e as dimensões autonomia (0,037) e habilidades técnico-sociais (0,111); e entre o escore fatorial 3 e as dimensões autonomia (0,121) e comunicação (0,099). A interpretação desses resultados é de uma dimensão que não possui relação forte o suficiente com a outra, ou seja, cada dimensão mede um conceito específico (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Ao final dessas análises, reforça-se que a variável latente **dimensões da tarefa** foi validada com três dimensões e sete variáveis observadas. Destaca-se que, no primeiro momento da realização dessa solução fatorial, a variável latente **dimensões da tarefa** possuía sete dimensões e 14 variáveis. Ao final, foram validadas três dimensões, sendo que duas receberam novas nomenclaturas, a saber: comunicação e habilidades técnico-sociais, se adequando melhor aos seus itens. A dimensão autonomia permaneceu com a nomeação original. Ao todo, essas três dimensões somam sete variáveis observadas.

6.1.2.2 Análise fatorial exploratória da segunda e terceira variáveis latentes: Estados Psicológicos Críticos e Resultados Pessoais e de Trabalho.

A segunda e terceira variáveis latentes examinadas quanto à existência de dimensões ou fatores que as compõem são **estados psicológicos críticos (EPC)** e **resultados pessoais e de trabalho (RPT)**. Tais variáveis serão analisadas por apenas uma análise fatorial, visto que, conjuntamente, perfazem a seção II, da primeira parte do questionário, totalizando dez questões. A variável **estados psicológicos críticos** é composta por três dimensões: significância percebida do trabalho, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho. Da variável **resultados pessoais e de trabalho** foram investigadas as dimensões: satisfação geral e motivação interna ao trabalho. Tais dimensões, de ambas as variáveis, constam no instrumento Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*) de Hackman e Oldham (1975), validado no Brasil por Paiva e Couto (2008). Cada uma dessas dimensões é representada por dois itens (variáveis observadas).

A sequência de análise foi idêntica àquela realizada com o primeiro fator (dimensões da tarefa), ou seja, realizaram-se as análises de comunalidades, teste KMO, análise da variância, análise da matriz rotacionada, Alfas de Cronbach e teste de correlação de Pearson.

Ao final, a solução fatorial apontou a validação de duas dimensões e cinco variáveis observadas para a variável latente **estados psicológicos críticos**, e uma dimensão e duas variáveis observadas para a variável **resultados pessoais e de trabalho**. Destaca-se que duas dimensões necessitaram ser renomeadas para se obter mais aderência aos itens de composição validados. Quanto à variável latente **estados psicológicos críticos**, a primeira dimensão manteve-se denominada significância do trabalho (modo resumido de significância percebida do trabalho), composta por três variáveis observadas validadas; já a segunda dimensão foi renomeada de avaliação do trabalho e teve duas variáveis observadas validadas. No que se refere à variável latente **resultados pessoais e de trabalho**, a dimensão validada foi renomeada de satisfação no trabalho, e obteve duas variáveis observadas validadas.

Para tanto, demonstram-se os procedimentos executados para a validação dos itens das variáveis latentes **estados psicológicos críticos** e **resultados pessoais e de trabalho**, as quais configuram, conjuntamente, uma mesma seção do questionário, conforme anteriormente comentado, e, por isso, uma única análise contemplou as duas variáveis latentes e seus respectivos itens.

A análise das dimensões comuns serviu para validação do grau de significância estatística dos itens. Utilizou-se, como padrão de exclusão, a determinação das cargas

fatoriais, eliminando aquelas variáveis com comunalidade abaixo de 0,5 (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Desse modo, sete itens observados, referentes às variáveis latentes estados psicológicos críticos (cinco itens) e resultados pessoais e de trabalho (dois itens) conseguiram alcançar valores de comunalidade dentro do aceitável pela literatura, de acordo com a Tabela 7.

Tabela 7 - Comunalidade das variáveis (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)

Indicador	Variável observada (rótulo)	Comunalidade
epr1	É difícil para mim, neste trabalho, preocupar-me com o fato de o mesmo estar ou não sendo bem feito (EPC).	,717
epr3	De uma maneira geral, eu estou bastante satisfeito com este trabalho (RPT).	,665
epr6	Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando eu realizo bem este trabalho (EPC).	,718
epr7	O serviço que eu faço neste trabalho significa muito para mim (EPC).	,671
epr8	Eu sinto muita responsabilidade pessoal pelo serviço que eu faço (EPC).	,743
epr9	Eu frequentemente penso em largar este trabalho (RPT).	,668
epr10	Muitas vezes eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal (EPC).	,634

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

As variáveis com comunalidade aceitável são consideradas aquelas que demonstram força para explicar as variáveis latentes **estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho** (Tabela 7).

Na sequência, apresenta-se a Tabela 8, com as análises dos testes KMO e de esfericidade de *Bartlett*.

Tabela 8 - Adequação da AFE: testes de KMO e *Bartlett* (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,665
	X ²	197,915
Teste de Esfericidade de Bartlett	Df	21
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O cálculo da estatística qui-quadrada foi de 197,915, com 21 graus de liberdade ao nível de 5% de significância (Tabela 8). O resultado do teste KMO (0,665) aponta para um grau satisfatório de adequação da amostra (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009) e o limite inferior para aceitação do modelo está adequado (acima de 0,50) (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

A próxima tabela da AFE apresenta a análise da variância (Tabela 9). O resultado da análise da variância para as variáveis latentes **estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho** (68,817) foi compreendido como satisfatório (HAIR *et al.*, 2005), especialmente para a área das Ciências Sociais Aplicadas.

Pela técnica de autovalores, as dimensões avaliadas como significativas são aquelas que indicaram autovalores superiores a um (1) e a variável observada deve contribuir com o valor de um (1) para o autovalor total (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012). Por isso, na extração, três dimensões (significância do trabalho; satisfação no trabalho e avaliação do trabalho) apresentaram-se como significativas e explicaram a variância das sete variáveis observadas (cinco referentes a EPC, e duas relacionadas a RPT) que atenderam ao critério de comunalidade (Tabela 9).

Tabela 9 - Variância Total Explicada (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% da Variância	Variância acumulada > 60%
1	2,245	32,065	32,065
2	1,405	20,066	52,131
3	1,168	16,686	68,817

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Prosseguindo as análises da Tabela 9, percebe-se que a hipótese de existência de correlação entre as variáveis observadas neste estudo foi aceita, rejeitando, assim, a hipótese nula. A porcentagem de variância embasada no percentual cumulativo de variância total extraída foi constatada como satisfatória (maior que 60%) (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Ao todo, a Tabela 9 demonstra que as três dimensões, juntas, cumpriram com uma variância extraída de 68,817%, o que evidencia estarem dentro dos padrões esperados (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012).

A matriz fatorial rotacionada, exposta na Tabela 10, revela a carga fatorial de cada variável observada, que faz parte de cada dimensão (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). O nível de relacionamento entre determinada variável observada e a sua dimensão correspondente são representados pelas cargas obtidas (Tabela 10). Verifica-se que os valores das cargas dispostos são iguais ou maiores que 0,50, atendendo, assim, ao requisito de significância prática (HAIR *et al.*, 2005). O peso de cada variável observada é constatado pelo valor da sua carga em uma das dimensões (Tabela 10).

Tabela 10 - Matriz Fatorial Rotacionada (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)

Indicador	Variável Observada (rótulo)	Dimensões		
		Sig. do trabalho	Sat. no trabalho	Aval. do trabalho
epr1	É difícil para mim, neste trabalho, preocupar-me com o fato de o mesmo estar ou não sendo bem feito (EPC).			,811
epr3	De uma maneira geral, eu estou bastante satisfeito com este trabalho (RPT).		,773	
epr6	Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando eu realizo bem este trabalho (EPC).	,838		
epr7	O serviço que eu faço neste trabalho significa muito para mim (EPC).	,819		
epr8	Eu sinto muita responsabilidade pessoal pelo serviço que eu faço (EPC).	,859		
epr9	Eu frequentemente penso em largar este trabalho (RPT).		,793	
epr10	Muitas vezes eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal (EPC).			,718

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O referencial teórico desta tese, em função das sete variáveis observadas, serviu de base para atribuição de dois novos rótulos de duas dimensões, satisfação no trabalho e avaliação do trabalho, visto que significância do trabalho manteve a nomenclatura.

Significância do trabalho refere-se ao prazer de realizar um trabalho de forma satisfatória e de modo responsável, considerando-se o espaço e o valor que o trabalho ocupa na vida. Essa dimensão mescla a percepção do significado do trabalho e a responsabilidade dispensada por seus resultados (HACKMAN; OLDDHAM, 1975).

No modelo das dimensões básicas da tarefa, de Hackman e Oldham (1975), satisfação geral vincula-se à variável resultados pessoais e de trabalho e diz respeito ao nível de satisfação e felicidade que o trabalhador tem perante o trabalho que realiza. Assim, a dimensão renomeada de satisfação no trabalho é o resultado da percepção do quanto o profissional se sente satisfeito com o trabalho que realiza, de modo que não almeja deixá-lo.

Já a dimensão avaliação do trabalho, que originalmente não compõe o modelo de Hackman e Oldham, surge como uma mescla das variáveis responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho, ou seja, o profissional reúne critérios para avaliar o trabalho que realiza, seja por conhecer os resultados do trabalho, seja por sentir-se responsável por estes.

Hair *et al.* (2005) orientam que se reúna um número de variáveis para a configuração de um conceito, evitando possíveis erros inerentes às variáveis e às correlações entre fatores.

Dessa forma, analisam-se os critérios de unidimensionalidade, validade e de confiabilidade das escalas.

Quanto à unidimensionalidade, trata-se do ponto de conexão entre as variáveis e a dimensão a que elas pertencem. Assim, confirmou-se a unidimensionalidade, ao se averiguar aquelas variáveis observadas que possuíam cargas fatoriais elevadas (HAIR *et al.*, 2005).

Em relação à validade, deve-se avaliar o grau com que uma escala é capaz de descrever, com exatidão, um conceito. Para isso, foi preciso a confirmação da validação nomológica entre variáveis e construtos (HAIR *et al.*, 2005).

E, por fim, sobre a confiabilidade, sabe-se que ela mede o padrão de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005). Essa análise da confiabilidade foi realizada pelo teste Alfa de *Cronbach*, de acordo com a apresentação na Tabela 11.

Tabela 11 - Alfa de *Cronbach* (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)

Dimensões	Alfa de <i>Cronbach</i>	Número de itens
Significância do trabalho	,796	3
Satisfação no trabalho	,500	2
Avaliação do trabalho	,500	2

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Pela Tabela 11, a confiabilidade das escalas consideradas como positivas são aquelas em que os resultados dos testes do Alfa de *Cronbach* são superiores a 0,50 (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). Por esse critério, todas as dimensões estão com índice de confiabilidade dentro do esperado.

A Tabela 12, a seguir, mostra os testes de validade convergente e discriminante avaliados pelo cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*.

Tabela 12 - Matriz de Correlação de *Pearson* (estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho)

		Sig. no trabalho	Sat. no Trabalho	Aval. do Trabalho
Escore Fatorial 1	Pearson Correlation	,990**	,080	,012
	Sig. (2-tailed)	,000	,313	,885
Escore Fatorial 2	Pearson Correlation	,061	,965**	,071
	Sig. (2-tailed)	,444	,000	,371
Escore Fatorial 3	Pearson Correlation	,004	,054	,984**
	Sig. (2-tailed)	,960	,500	,000
Significância do Trabalho	Pearson Correlation	1	,123	,012
	Sig. (2-tailed)		,121	,877
Satisfação no Trabalho	Pearson Correlation	,123	1	,103
	Sig. (2-tailed)	,121		,194
Avaliação do Trabalho	Pearson Correlation	,012	,103	1
	Sig. (2-tailed)	,877	,194	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Destaca-se, na Tabela 12, que foram comparados os escores fatoriais e as escalas somatórias de cada dimensão (significância do trabalho, satisfação no trabalho e avaliação do trabalho). A validade convergente foi confirmada em função do alto valor de coeficiente de correlação de Pearson para as três relações: entre o escore fatorial 1 e a dimensão significância do trabalho (0,990); entre o escore fatorial 2 e satisfação no trabalho (0,965); e entre o escore fatorial 3 e a dimensão avaliação do trabalho (0,984). Os resultados dos escores fatoriais e das dimensões demonstram duas medidas distintas da mesma variável latente que está sendo analisada (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Ainda na Tabela 12, averiguou-se a validade discriminante pela análise do baixo valor de correlação entre os escores fatoriais e as dimensões. Dessa maneira, obteve-se baixo valor de correlação entre escore fatorial 1 e as dimensões satisfação no trabalho (0,080) e avaliação do trabalho (0,012); entre o escore fatorial 2 e as dimensões significância do trabalho (0,061) e avaliação do trabalho (0,071); e entre o escore fatorial 3 e as dimensões significância do trabalho (0,004) e satisfação no trabalho (0,054). A interpretação desses resultados é de uma dimensão e não possui relação forte o suficiente com a outra, ou seja, cada dimensão mede um conceito específico (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Ao final dessas análises, reforça-se que a variável latente **estados psicológicos críticos** foi validada com duas dimensões e cinco variáveis observadas. Já a variável latente **resultados pessoais e de trabalho** foi validada com uma (1) dimensão e duas variáveis observadas. Recorde-se que, no início da realização dessa solução fatorial, a variável latente **estados psicológicos críticos** possuía três dimensões iniciais e seis variáveis. Ao final, foram validadas duas dimensões, sendo que uma se manteve denominada de significância do trabalho e a outra recebeu nova denominação, a saber: avaliação do trabalho, adequando-se melhor aos seus itens. Já a variável latente **resultados pessoais e de trabalho**, no início da realização da solução fatorial, possuía duas dimensões e quatro variáveis, sendo validada uma (1) dimensão que foi denominada de satisfação no trabalho, ajustando-se melhor aos seus itens. Ao todo, essas três dimensões validadas somam sete variáveis observadas.

6.1.2.3 Análise fatorial exploratória da quarta variável latente: Satisfações Específicas

A quarta variável latente, examinada quanto à existência de dimensões ou fatores que a compõem, diz respeito a **satisfações específicas**. A variável latente **satisfações específicas** contou com seis dimensões iniciais (possibilidade de crescimento, supervisão, segurança,

remuneração ou compensação, ambiente social e deslocamentos) e 16 variáveis que foram estruturadas tomando como base a literatura explicitada nesta tese.

Tais dimensões, com exceção de deslocamentos, constam no instrumento Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*), de Hackman e Oldham (1975), validado no Brasil por Paiva e Couto (2008). A dimensão deslocamentos foi incluída para avaliar a satisfação quanto à mobilidade urbana despendida para executar o trabalho. As dimensões segurança e deslocamentos são representada por quatro itens (variáveis observadas), cada. As demais dimensões são constituídas por dois itens, cada.

A solução fatorial apresentou, como válidas, três dimensões, quais sejam, recompensas, deslocamentos e supervisão, e consequentemente o número de itens dessa parte do questionário foi reduzido, permanecendo nove itens. Apenas a dimensão recompensas necessitou ser renomeada para se alcançar maior aderência aos itens de composição validados. Os procedimentos realizados na solução fatorial são apresentados a seguir.

A análise do grau de significância estatística se deu por meio da exclusão das variáveis com cargas fatoriais abaixo de 0,5. Esse critério, apresentado na Tabela 13, que trata da comunalidade, revela a porção da variância compartilhada entre uma variável e as demais consideradas. Dessa maneira, apresentam-se as nove variáveis observadas, que foram validadas, isto é, que possuem força para explicar a variável latente **satisfações específicas**.

Tabela 13 - Comunalidade das variáveis (satisfações específicas)

Indicador	Variável observada (rótulo)	Comunalidade
se2	O salário e benefícios que eu recebo.	,641
se3	O deslocamento que realizo diariamente entre minha casa e meu local de trabalho.	,882
se5	O tempo que gasto me deslocando, no trânsito, dentro do meu horário de trabalho para realizar minhas atividades profissionais.	,791
se7	A segurança, em termos físicos e mentais, no trabalho que realizo.	,607
se8	O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.	,878
se10	O tempo que gasto no deslocamento entre minha casa e meu local de trabalho.	,873
se13	O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.	,840
se14	O pagamento que recebo pela contribuição que dou a esta organização.	,706
se15	A integridade física e mental que meu trabalho proporciona.	,638

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Sequencialmente, os resultados do teste KMO e do teste de esfericidade de *Bartlett* foram dispostos na Tabela 14. Observou-se o cálculo de uma estatística qui-quadrada de 794,146, com 36 graus de liberdade ao nível de 5% de significância.

Tabela 14 - Adequação da AFE: testes de KMO e *Bartlett* (satisfações específicas)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,762
	X ²	794,146
Teste de Esfericidade de Bartlett	Df	36
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

De acordo com o valor alcançado pelo teste KMO (0,762), é possível afirmar a existência do grau bastante satisfatório de ajustamento da amostra (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009) (Tabela 14).

A análise da adequação da amostra pode ser evidenciada na Tabela 15. Obteve-se 76,171% como resposta da análise da variância para a variável latente **satisfações específicas**, o que representa um critério bastante satisfatório para área das Ciências Sociais Aplicadas segundo a literatura.

A literatura especializada também aponta que, para a técnica de autovalores, cada variável observada contribui com o valor de um (1) para o autovalor total (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012). Com base nessa técnica, foram extraídas três dimensões (recompensas, deslocamentos e supervisão) para explicar a variância das nove variáveis observadas que atenderam ao critério de comunalidade. Observa-se ainda, pela Tabela 15, que apenas as dimensões com autovalores superiores a um (1) foram consideradas significativas (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Tabela 15 - Variância Total Explicada (satisfações específicas)

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% da Variância	Variância acumulada > 60%
1	4,044	44,938	44,938
2	1,823	20,254	65,192
3	1,081	10,979	76,171

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Verifica-se que a rejeição da hipótese nula foi aceita, significando dizer que não existe uma matriz identidade. Em paralelo, a rejeição da hipótese nula faz com que a outra hipótese, de existência de uma correlação entre as variáveis observadas analisadas, seja aceita (Tabela 15).

Field (2009) ressalta que a variância, para as Ciências Sociais Aplicadas, é considerada satisfatória quando é superior a 60% (TABELA 15). O cálculo de porcentagem de variância se baseia em um percentual cumulativo de variância total extraída (HAIR *et al.*, 2005). Essas indicações demonstram que o número de três dimensões alcançou uma variância extraída de 76,171%, aceitando as regras literárias (Tabela 15) (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012).

As três dimensões válidas foram examinadas pela matriz fatorial rotacionada, para que fosse demonstrada a carga fatorial de cada variável observada, que está presente em cada uma das três dimensões (Tabela 16). O nível de correlação entre uma variável observada e a sua dimensão é observado pela carga obtida (Tabela 16) (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Destaca-se que tanto as dimensões quanto as variáveis observadas receberam uma nomenclatura já disposta no começo desta análise. As dimensões foram chamadas de recompensas, deslocamentos e supervisão, e cada uma das suas variáveis observadas foi também rotulada, conforme apresentado na Tabela 16.

Tabela 16 - Matriz Fatorial Rotacionada (satisfações específicas)

Indicador	Variável Observada (rótulo)	Dimensões		
		Recompensas	Deslocamentos	Supervisão
se2	O salário e benefícios que eu recebo.	,778		
se3	O deslocamento que realizo diariamente entre minha casa e meu local de trabalho.		,913	
se5	O tempo que gasto me deslocando, no trânsito, dentro do meu horário de trabalho para realizar minhas atividades profissionais.		,862	
se7	A segurança, em termos físicos e mentais, no trabalho que realizo.	,742		
se8	O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.			,914
se10	O tempo que gasto no deslocamento entre minha casa e meu local de trabalho.		,928	
se13	O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.			,835
se14	O pagamento que recebo pela contribuição que dou a esta organização.	,797		
se15	A integridade física e mental que meu trabalho proporciona.	,768		

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

As cargas com valores iguais a ou maiores que 0,50 foram consideradas com significância prática (HAIR *et al.*, 2005). Logo, confirma-se que a significância prática foi alcançada por todas as variáveis observadas (Tabela 16).

Percebe-se que, das três dimensões (recompensas, deslocamentos e supervisão) exibidas no início desta seção, apenas uma sofreu alteração de nomenclatura, a saber, recompensas. Por outro lado, a solução fatorial indicou redução do número de variáveis observadas.

A variável **satisfações específicas** envolve diferentes fatores decisivos para a existência de satisfação no trabalho: pagamento e outras compensações, segurança no trabalho, parceiros e colegas de trabalho, supervisão e oportunidades de crescimento (HACKMAN; OLDFHAM, 1975).

A dimensão recompensas, que, nesses termos, não consta no modelo original de Hackman e Oldham, foi validada contemplando as variáveis “salário e benefícios” e “segurança quanto à integridade física e mental” no local de trabalho. Assim, representa não apenas o atendimento de aspectos financeiros, mas também abarca a segurança física e mental proporcionada pelo trabalho, a qual também pode ser entendida como uma forma de recompensa e, ou, compensação proporcionada pelo trabalho, principalmente quando se trata de unidades da Estratégia Saúde da Família(ESF), que se inserem em locais, por vezes, cercados de violência. A dimensão deslocamentos é resultado da inserção de questões relativas a satisfações específicas quanto a deslocamentos casa/trabalho e deslocamentos para realização do trabalho. Deslocamentos não consta no modelo de Hackman e Oldham, mas tal dimensão foi inserida pela contemporaneidade do tema e por permear questões relativas à qualidade de vida no trabalho. Já a dimensão supervisão envolve a percepção do trabalhador quanto ao respeito, ao tratamento, ao apoio e à liderança recebidos dos superiores.

Para agrupar um conjunto de variáveis para a elaboração de um conceito, utilizaram-se os critérios de unidimensionalidade, validade e de confiabilidade das escalas. Eles auxiliam na retirada de possíveis erros inerentes às variáveis, às correlações e entre as dimensões (HAIR *et al.*, 2005).

Nessa verificação, a confirmação do critério de unidimensionalidade ocorreu quando se consideraram aquelas variáveis com cargas fatoriais elevadas. A unidimensionalidade é conhecida como alvo de conexão entre as variáveis e a sua dimensão (HAIR *et al.*, 2005).

Quanto à averiguação da validade nomológica entre variáveis e construtos, ela pode ser observada pelo nível em que uma escala é capaz de descrever com exatidão um conceito (HAIR *et al.*, 2005). Por fim, a confiabilidade visa à mensuração do padrão de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (Hair *et al.*, 2005).

A análise da confiabilidade foi realizada pelo teste Alfa de *Cronbach*, disponível na Tabela 17.

Tabela 17 - Alfa de *Cronbach* (satisfações específicas)

Dimensões	Alfa de <i>Cronbach</i>	Número de itens
Recompensas	,814	4
Deslocamentos	,908	3
Supervisão	,823	2

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os valores dos testes do Alfa de Cronbach superiores a 0,70 são desejáveis (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). Sendo assim, avaliou-se como bastante positiva a confiabilidade das escalas de recompensas (0,814), deslocamentos (0,908) e supervisão (0,823). Dessa forma, as três dimensões se apresentaram dentro do critério de confiabilidade (Tabela 17).

Com a confiabilidade das escalas avaliada, seguiu-se com os testes de validade convergente e discriminante por meio do cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson* (TABELA 18) (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Tabela 18 - Matriz de Correlação de *Pearson* (satisfações específicas)

		Recompensas	Deslocamentos	Supervisão
Escore Fatorial 1	Pearson Correlation	,957**	,175*	,221**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,005
Escore Fatorial 2	Pearson Correlation	,176*	,980**	,088
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,266
Escore Fatorial 3	Pearson Correlation	,298**	,106	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,183	,000
Recompensas	Pearson Correlation	1	,359**	,511**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Deslocamentos	Pearson Correlation	,359**	1	,239**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002
Supervisão	Pearson Correlation	,511**	,239**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

*A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Compararam-se os escores fatoriais e escalas somatórias de cada dimensão para a obtenção do cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*. Enquanto o escore fatorial se desenvolve para cada observação sobre cada fator extraído na análise fatorial, a escala somatória de cada dimensão mede o mesmo conceito de cada variável, com o intuito de ampliar a confiabilidade da medida (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Assim sendo, confirmou-se a validade convergente pelo alto valor de coeficiente de correlação de *Pearson* entre o escore fatorial 1 e a dimensão recompensas (0,957), entre o escore fatorial 2 e a dimensão deslocamentos (0,980) e entre o escore fatorial 3 e a dimensão supervisão (0,948) (Tabela 18). Ao mesmo tempo, esses resultados evidenciam duas medidas diferentes de uma determinada variável latente (MALHOTRA, 2001; HAIR *et al.*, 2005).

O outro índice a ser observado é o baixo valor de correlação entre os escores fatoriais e as dimensões que medem a validade discriminante. Os baixos valores apresentados entre o escore fatorial 1 e as dimensões deslocamentos (0,175) e supervisão (0,221); entre o escore fatorial 2 e as dimensões recompensas (0,176) e supervisão (0,088); e entre o escore fatorial 3 e as dimensões recompensas (0,298) e deslocamentos (0,106) ratificam a validade discriminante (Tabela 18). A interpretação desses resultados indica que cada averiguação de cada dimensão afere um conceito específico (MALHOTRA, 2004; HAIR *et al.*, 2005).

Diante das análises apresentadas, a variável latente **satisfações específicas** foi validada com a composição de três dimensões e nove variáveis observadas. Percebe-se que os rótulos de duas dimensões (deslocamentos e supervisão), exibidas no início desta seção, não sofreram alterações. Somente uma dimensão (recompensas) foi renomeada com vistas a melhor adesão aos itens da escala. Por outro lado, a solução fatorial indicou redução do número (inicialmente 16) de variáveis observadas, sendo validadas apenas nove para essa variável latente.

6.1.2.4 Análise fatorial exploratória da quinta variável latente: Entrincamento Organizacional

A validação dessa variável seguiu o processo já demonstrado nas outras variáveis latentes anteriores. Apoiou-se na teoria sobre vínculos organizacionais, em especial, entrincamento organizacional (RODRIGUES; BASTOS, 2015), formado por três dimensões (ajustamento à posição social, arranjos burocráticos impessoais e limitação de alternativas) somando-se 18 variáveis observadas.

A solução fatorial apresentou, como válidas, três dimensões, quais sejam, limitações de alternativas, limitações financeiras e limitações de perfil, e, conseqüentemente, o número de itens dessa parte do questionário foi reduzido, permanecendo apenas 10 itens. A dimensão arranjos burocráticos impessoais foi renomeada de limitações financeiras. A dimensão limitação de alternativas foi desmembrada em duas dimensões: limitações de alternativas e limitações de perfil.

Na Tabela 19, o início da AFE se deu pela validação do grau de significância estatística. As cargas fatoriais das variáveis com comunalidade abaixo de 0,5 foram excluídas, como recomendado por Hair *et al.* (2005) e Malhotra (2012). As 10 variáveis observadas (itens) e validadas estão apresentadas na Tabela 19.

Tabela 19 - Comunalidade das variáveis (entrincheiramento organizacional)

Indicador	Variável observada (rótulo)	Comunalidade
eo2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.	,739
eo4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.	,746
eo6	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.	,579
eo8	Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.	,644
eo9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	,562
eo12	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	,569
eo13	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa organização oferece aos seus funcionários (convênio médico, licença prêmio, folgas, estabilidade etc.).	,522
eo15	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	,727
eo17	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	,746
eo18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.	,669

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A comunalidade das variáveis eo2, eo4, eo6, eo8, eo9, eo12, eo13, eo15, eo17 e eo18 apresenta força para explicar a variável latente **entrincheiramento organizacional** (Tabela 19).

Os testes KMO e de esfericidade de *Bartlett* são os próximos a serem verificados na Tabela 20.

Tabela 20 - Adequação da AFE: testes de KMO e Bartlett (entrincheiramento organizacional)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,786
	X ²	514,315
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	Df	45
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O cálculo da estatística qui-quadrada foi de 514,315 com 45 graus de liberdade ao nível de 5% de significância, além de um grau bastante satisfatório de adequação da amostra (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009), apresentado pelo resultado do teste KMO (0,786) (TABELA 20).

Na Tabela 21, a análise da adequação da amostra demonstrou que a análise da variância para a variável latente **entrincheiramento organizacional** foi de 65,028%, considerado como satisfatório para área das Ciências Sociais Aplicadas, de acordo com a literatura.

Ademais, a contribuição de cada variável observada com o valor de um (1), para o autovalor total, é considerada significativa pela literatura (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012) e fez com que três dimensões (limitações de alternativas, limitações financeiras e limitações de perfil) fossem aceitas para explicar a variância das 10 variáveis observadas que atenderam ao critério de comunalidade (Tabela 21).

Tabela 21 - Variância Total Explicada (entrenchamento organizacional)

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% da Variância	Variância acumulada > 60%
1	3,792	37,919	37,919
2	1,464	14,643	52,563
3	1,247	12,466	65,028

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Percebe-se também que a hipótese nula foi rejeitada e, consequentemente, a hipótese de correlação entre as variáveis observadas foi aceita (Tabela 21).

Ademais, deve-se aceitar como satisfatória a variância superior a 60% (Tabela 21) para as Ciências Sociais Aplicadas, segundo Malhotra (2012). O percentual cumulativo de variância total extraída é critério base de análise da variância (HAIR *et al.*, 2005). Como consequência dessas considerações, a Tabela 21 sugere três dimensões que atingiram uma variância extraída de 65,028%, demonstrando estar dentro das normas de aceitação (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012).

Em continuidade, a matriz fatorial rotacionada analisou essas três dimensões extraídas para variável latente entrenchamento organizacional, pela carga fatorial de cada variável observada, pertencente a uma das duas dimensões (Tabela 22). O grau de correlação entre uma variável observada e a sua dimensão é observado pela carga apresentada (Tabela 22) (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Tabela 22 - Matriz Fatorial Rotacionada (entrincheiramento organizacional)

Indicador	Variável Observada (rótulo)	Dimensões		
		Lim. de Alternativas	Limitações Financeiras	Limitações de Perfil
eo2	A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.			,827
eo4	Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.			,836
eo6	Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.		,696	
eo8	Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.		,784	
eo9	Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.	,638		
eo12	Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas.	,702		
eo13	Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa organização oferece aos seus funcionários (convênio médico, licença prêmio, folgas, estabilidade etc.).		,676	
eo15	Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.	,839		
eo17	Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.	,815		
eo18	Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.		,531	

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Recomenda-se que as cargas com valores iguais a ou maiores que 0,50 sejam estimadas com significância prática (HAIR *et al.*, 2005), e, de acordo com essa regra, ressalta-se que todas as variáveis observadas atenderam a significância prática (Tabela 22).

A nomeação das dimensões e das variáveis observadas (rótulos) foi realizada e sua apresentação está feita na Tabela 22. O número de variáveis observadas foi reduzido após a realização da AFE (passou de 18 para 10 variáveis); contudo, as dimensões validadas foram renomeadas, de forma que a dimensão arranjos burocráticos impessoais passou a ser chamada de limitações financeiras. Limitação de alternativas desmembrou-se em duas dimensões, a saber, limitações de alternativas e limitações de perfil.

Arranjos burocráticos impessoais relacionam-se à estabilidade e a ganhos financeiros que seriam perdidos, caso o profissional deixasse a organização, destacando-se, entre outros, férias, participação nos lucros, assistência médica, odontológica e aposentadoria. Limitação de alternativas envolve a percepção de restrições quanto ao mercado profissional, seja por perceber restrições de mercado, seja por entender que seu perfil profissional não seria aceito

por outras organizações (RODRIGUES; BASTOS, 2015). Assim, após a realização da AFE, e com vistas a melhor adesão aos itens da escala, a dimensão arranjos burocráticos impessoais foi renomeada de limitações financeiras, e limitação de alternativas desmembrou-se em limitações de alternativas e limitações de perfil.

Em complemento, Hair *et al.* (2005) destaca que a construção de um conceito requer agrupamento de um número de variáveis, levando em consideração os preceitos de unidimensionalidade, validade e de confiabilidade das escalas. Estes são realizados para se reduzir ao máximo a possibilidade de erro entre as variáveis e dimensões.

Pela unidimensionalidade, consideram-se aquelas variáveis com cargas fatoriais elevadas (HAIR *et al.*, 2005), o que se confirmou nas cargas apresentadas na Tabela 22. Na análise da validade nomológica que ocorre entre variáveis e construtos, verifica-se o grau com que uma escala é capaz de descrever com precisão um conceito (HAIR *et al.*, 2005). Esse procedimento serve para descobrir as relações teóricas entre os construtos.

Por sua vez, a Tabela 23 apresenta a medida de confiabilidade que averigua o padrão de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005). A confiabilidade das dimensões do construto **entrincheiramento organizacional** se utilizou do teste Alfa de *Cronbach*.

Tabela 23 - Alfa de *Cronbach* (entrincheiramento organizacional)

Dimensões	Alfa de <i>Cronbach</i>	Número de itens
Limitações de Alternativas	,809	4
Limitações Financeiras	,684	4
Limitações de Perfil	,738	2

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os valores dos testes do Alfa de *Cronbach* confirmam que essas escalas se mostram dentro do critério de confiabilidade, pois as mesmas obtiveram valores superiores a 0,50 e tidos como aceitáveis (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Com o alcance do critério de confiabilidade das escalas, prosseguiu-se para as análises dos testes de validade convergente e discriminante, por meio do cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson* (Tabela 24) (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Tabela 24 - Matriz de Correlação de Pearson (entrincheiramento organizacional)

		Lim. de Alternativas	Limitações Financeiras	Limitações de Perfil
Escore Fatorial 1	Pearson Correlation	,929**	,327**	,216**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006
Escore Fatorial 2	Pearson Correlation	,130	,934**	,114
	Sig. (2-tailed)	,101	,000	,149
Escore Fatorial 3	Pearson Correlation	,278**	,077	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,330	,000
Lim. de Alternativas	Pearson Correlation	1	,430**	,429**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Lim. Financeiras	Pearson Correlation	,430**	1	,255**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
Lim. de Perfil	Pearson Correlation	,429**	,255**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O coeficiente de correlação de *Pearson* toma, como base, cálculos de comparação entre os escores fatoriais e escalas somatórias de cada dimensão. Aceito como uma grandeza composta, o escore fatorial é realizado para cada observação sobre cada fator extraído na análise fatorial. A escala somatória mede o mesmo conceito em uma mesma variável, com o objetivo de aumentar a confiabilidade da medida (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Assim sendo, confirmou-se a validade convergente pelo alto valor de coeficiente de correlação de *Pearson* entre o escore fatorial 1 e a dimensão limitações de alternativas (0,929); entre o escore fatorial 2 e a dimensão limitações financeiras (0,934); e entre o escore fatorial 3 e a dimensão limitações de perfil (0,934) (Tabela 24). Ao mesmo tempo, esses resultados evidenciam duas medidas diferentes (escores fatoriais e dimensões) de uma determinada variável latente (MALHOTRA, 2001; HAIR *et al.*, 2005)

O outro índice a ser observado é o baixo valor de correlação entre os escores fatoriais e as dimensões que medem a validade discriminante. Os baixos valores apresentados entre o escore fatorial 1 e as dimensões limitações financeiras (0,327) e limitações de perfil (0,216); entre o escore fatorial 2 e as dimensões limitações de alternativas (0,130) e limitações de perfil (0,114); e entre o escore fatorial 3 e as dimensões limitações de alternativas (0,278) e limitações financeiras (0,077) ratificam a validade discriminante (Tabela 24). A interpretação desses resultados indica que a averiguação de cada dimensão afere um conceito específico (MALHOTRA, 2001; HAIR *et al.*, 2005).

Diante das análises apresentadas, a variável latente **entrincheiramento organizacional** foi validada com a composição de três dimensões e 10 variáveis observadas. O rótulo de uma dimensão foi renomeado (limitações financeiras), com vistas a melhor adesão aos itens da escala. Já a dimensão inicial limitação de alternativas foi desmembrada

em duas dimensões: limitações de alternativas e limitações de perfil. Por outro lado, a solução fatorial indicou redução do número (inicialmente 18) de variáveis observadas, sendo validadas apenas 10 para a variável latente **entrincheiramento organizacional**.

6.1.2.5 Análise fatorial exploratória da sexta variável latente: Consentimento Organizacional

A variável latente **consentimento organizacional** é unidimensional (consentimento organizacional), composta por nove variáveis, e apoia-se na teoria sobre vínculos organizacionais (SILVA; BASTOS, 2015).

Ao final da solução fatorial, a variável latente **consentimento organizacional** foi subdividida e validada com duas dimensões e oito variáveis observadas. As dimensões validadas receberam novas nomenclaturas para fazerem jus às variáveis observadas que permaneceram, pois a AFE mesclou itens de diferentes dimensões, indicando a necessidade de renomeá-las. Assim, as dimensões validadas receberam os seguintes nomes: consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico. A nomeação das dimensões e variáveis observadas foi embasada no referencial teórico apresentado nessa tese. O uso do critério de exclusão dos itens foi feito através da determinação das cargas fatoriais, conhecido como validação do grau de significância estatística. Por esse critério, as variáveis com comunalidades abaixo de 0,5 foram eliminadas (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Pela Tabela 25, percebe-se que os itens considerados válidos são aqueles que demonstram poder para explicar a variável latente **consentimento organizacional**.

Tabela 25 - Comunalidade das variáveis (consentimento organizacional)

Indicador	Variável observada (rótulo)	Comunalidade
cso1	Se o chefe manda, a gente tem que fazer.	,569
cso2	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens.	,637
cso3	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.	,754
cos4	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.	,649
cso5	Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da organização.	,603
cso6	Eu sempre cumpro as ordens nessa organização.	,582
cso7	Cumpro as ordens que recebo, porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.	,891
cso8	Faço o que meu chefe (superior) manda, porque acredito que é o mais correto a ser feito.	,882

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na Tabela 26, os testes KMO e de esfericidade de *Bartlett* são apresentados. Observa-se o cálculo de uma estatística qui-quadrada de 763,051, com 28 graus de liberdade ao nível de 5% de significância.

Tabela 26 - Adequação da AFE: testes de KMO e <i>Bartlett</i> (consentimento organizacional)		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,803
	X ²	763,051
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	Df	28
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ainda na Tabela 26, consta o resultado do teste KMO (0,803), o que permite considerar como muito bom o nível de ajustamento da amostra (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Posteriormente, a Tabela 27 evidencia a análise da adequação da amostra apurada pela análise da variância. A análise da variância, para a variável latente **consentimento organizacional**, foi de 69,576%, resultado indicado como satisfatório para área das Ciências Sociais Aplicadas, segundo a literatura.

Através do método dos autovalores, foram consideradas duas dimensões (consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico) para explicar a variância das oito variáveis observadas que atenderam ao critério de comunalidades (Tabela 27). Nesta análise, apenas as dimensões com autovalores superiores a um (1) foram julgadas significativas (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Tabela 27 - Variância Total Explicada (consentimento organizacional)			
Dimensões	Autovalores iniciais >1	% da Variância	Variância acumulada > 60%
1	4,461	55,764	55,764
2	1,105	13,813	69,576

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Pela observação de que a variância, avaliada como aceitável para as Ciências Sociais Aplicadas, deve ser superior a 50% (MALHOTRA, 2012), o percentual cumulativo de variância total extraída foi de 69,576% para o número de duas dimensões, aceitando os preceitos literários (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012) (Tabela 27). Informa-se também que a hipótese nula, que indicava a existência de uma matriz identidade, foi rejeitada. Consente-se, entretanto, a hipótese de que existe uma correlação entre as variáveis observadas analisadas.

Para interpretar as duas dimensões extraídas para a variável latente **consentimento organizacional**, utilizou-se a matriz fatorial rotacionada, cuja função é demonstrar a carga fatorial de cada variável que compõe cada fator, conforme Tabela 28.

Pela Tabela 28, ressalta-se que as cargas alcançadas indicam o nível de correspondência entre determinada variável observada e a dimensão à qual pertence. Para Hair *et al.* (2005), as cargas que alcançam valores iguais a ou maiores que 0,50 são consideradas com significância prática. Portanto, todos os valores das cargas, apresentados na Tabela 28, atingem esse critério (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Tabela 28 - Matriz Fatorial Rotacionada (consentimento organizacional)

Indicador	Variável Observada (rótulo)	Dimensões	
		Consentimento Normativo-Burocrático	Consentimento Técnico-Hierárquico
cso1	Se o chefe manda, a gente tem que fazer.	,596	
cso2	Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens.	,681	
cso3	Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.	,842	
cso4	Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumprio assim mesmo.	,762	
cso5	Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da organização.	,760	
cso6	Eu sempre cumprio as ordens nessa organização.	,749	
cso7	Cumprio as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.		,917
cso8	Faço o que meu chefe (superior) manda porque acredito que é o mais correto a ser feito.		,910

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Reitera-se que os nomes/rótulos das dimensões e das variáveis observadas foram exibidos nas Tabelas 25 e 28, de acordo com o recomendado pela literatura. Do mesmo modo, o conceito desse construto foi elaborado pelo agrupamento de um número de variáveis (HAIR *et al.*, 2005).

No caso da variável latente analisada **consentimento organizacional** (unidimensional, mas fracionada em duas após realização da AFE), as dimensões validadas receberam novos rótulos (consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico), para apresentarem mais aderência aos seus itens. A redução do número de itens foi de nove para oito.

Em suas pesquisas, Silva e Bastos (2016) demonstram que consentir pressupõe que o trabalhador tende a fazer, a cumprir o que lhe é demandado, porque se sente na obrigação de fazê-lo, ante as relações de poder e autoridade, que se estabelecem entre gestor e subordinado. Assim, quanto maior o consentimento, maior o vínculo do trabalhador, baseado em obediência e adesão às normas da organização. Para esta pesquisa, consentimento normativo-burocrático refere-se à realização de atividades em função da necessidade de seguir regras, ordens e obedecer a parâmetros e protocolos. O consentimento normativo-burocrático apresenta-se significativo nas atividades do setor de saúde, as quais seguem portarias e leis das esferas municipal, estadual e federal. Já o consentimento técnico-hierárquico relaciona-se à submissão do trabalhador à autoridade da chefia, compreendida como suficiente, moralmente, de crédito, e, portanto, de ser atendida em suas demandas tocantes a ordens e normas, desvincilhando-se de aspectos subservientes. Tratando-se de profissionais de nível superior do setor da saúde, o consentir, em sua faceta não servil, deve ser considerada.

Continuando as análises, para afastar a possibilidade de erros intrínsecos às variáveis e às correlações entre as dimensões, os critérios de unidimensionalidade, validade e de confiabilidade das escalas foram empregados.

A próxima verificação apresenta a confiabilidade da escala realizada pelo teste Alfa de *Cronbach* (Tabela 29).

Tabela 29 - Alfa de *Cronbach* (consentimento organizacional)

Dimensões	Alfa de Cronbach	Número de itens
Consentimento Normativo-Burocrático	,874	6
Consentimento Técnico-Hierárquico	,913	2

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os resultados do teste Alfa de *Cronbach*, superiores a 0,70, são julgados como muito satisfatórios (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009). Sendo assim, a confiabilidade das duas dimensões (consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico hierárquico) é positiva (Tabela 29) e as escalas se apresentam dentro do critério de confiabilidade (HAIR *et al.*, 2005).

O último teste realizado para AFE foi o cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*, disposto na Tabela 30. Por meio do coeficiente de correlação de *Pearson*, é possível analisar a validade convergente e a validade discriminante (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Tabela 30 - Matriz de Correlação de Pearson (consentimento organizacional)

		Consentimento Normativo- Burocrático	Consentimento Técnico- Hierárquico
Escore Fatorial 1	Pearson Correlation	,931**	,237**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002
Escore Fatorial 2	Pearson Correlation	,355**	,952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
Consentimento Normativo- Burocrático	Pearson Correlation	1	,544**
	Sig. (2-tailed)		,000
Consentimento Técnico- Hierárquico	Pearson Correlation	,544**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades)

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Por meio dos resultados da Tabela 30, a validade convergente foi comprovada ao se observar o alto valor de coeficiente de correlação de *Pearson* entre o escore fatorial 1 e a dimensão consentimento normativo-burocrático (0,931) e entre o escore fatorial 2 e a dimensão consentimento técnico-hierárquico (0,952). Esses resultados evidenciam duas medidas diferentes de uma determinada variável latente, pois os escores fatoriais e as dimensões estão mensurando o mesmo construto (MALHOTRA, 2012). Já a validade discriminante foi confirmada quando se avalia o baixo valor de correlação entre o escore fatorial 1 e a dimensão consentimento técnico-hierárquico (0,237); entre o escore fatorial 2 e a dimensão consentimento normativo-burocrático (0,355) (Tabela 30). Esses dados apontam que cada dimensão afere um conceito específico (MALHOTRA, 2012).

Finalizada a análise fatorial exploratória da variável latente consentimento organizacional, ressalta-se a validação de duas dimensões e oito variáveis observadas. Recorde-se que, no caso dessa variável latente, as dimensões validadas receberam novos rótulos para apresentarem mais aderência aos seus itens. Ocorreu uma redução do número de itens, de nove para oito, o que já era esperado com aplicação da AFE.

6.1.2.6 Análise fatorial exploratória da sétima variável latente: Comprometimento Organizacional

Para a última variável latente, **comprometimento organizacional**, foram utilizadas as análises de comunalidades, teste KMO e esfericidade de *Bartlett*, análise da variância e Alfa de *Cronbach*.

Essa variável, após a solução fatorial, manteve-se unidimensional, sendo que, inicialmente, possuía 12 variáveis, as quais foram reduzidas para 10 variáveis observadas.

Assim, pelo fato de a análise fatorial não apontar outras dimensões, não houve necessidade de realizar análise por meio da matriz rotacionada, nem a realização do teste de correlação de *Pearson*, que dependeriam de outras dimensões para sua execução.

O grau de significância estatística segue o processo de determinação das cargas fatoriais, fixando, como regra, a exclusão de variáveis com comunalidades abaixo de 0,5. Embasadas nesse critério, 10 variáveis atenderam o requisito, com valores que podem ser conferidos na Tabela 31.

Tabela 31 - Comunalidade das variáveis (comprometimento organizacional)

Indicador	Variável observada (rótulo)	Comunalidade
cpo1	Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.	,606
cpo2	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.	,662
cpo3	Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus.	,581
cpo4	A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.	,637
cpo5	A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.	,661
cpo6	Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.	,724
cpo7	Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.	,638
cpo8	Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.	,636
cpo9	Aceito as normas da organização porque concordo com elas.	,550
cpo11	Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.	,654

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Diante da significância estatística das variáveis, foram executados os procedimentos para realização dos testes KMO e de esfericidade de *Bartlett*, conforme a Tabela 32.

Pelo cálculo de uma estatística qui-quadrada de 1175,239, com 45 graus de liberdade ao nível de 5% de significância, a solução fatorial se mostrou eficaz (Tabela 32).

Tabela 32 - Adequação da AFE: testes de KMO e Bartlett (comprometimento organizacional)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,909
	X ²	1175,239
Teste de Esfericidade de <i>Bartlett</i>	Df	45
	Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Ainda na Tabela 32, o resultado do teste KMO (0,909) demonstra um grau bastante satisfatório de ajustamento da amostra (HAIR *et al.*, 2005; FIELD, 2009).

Em seguida, foi efetuada a análise da adequação da amostra, que se dá pela análise da variância. Na Tabela 33, pôde-se verificar que a resposta da análise da variância para a

variável latente **comprometimento organizacional** foi de 63,484%, estimada como satisfatória para a área das Ciências Sociais Aplicadas, segundo a literatura.

Os autovalores iniciais acima de um (1) foram considerados como condição significativa para a única dimensão (comprometimento organizacional), o que serviu para esclarecer a variância das 10 variáveis observadas que atenderam o critério de comunalidades (Tabela 33), conforme ponderado pelos preceitos literários (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Tabela 33 - Variância Total Explicada (comprometimento organizacional)

Dimensões	Autovalores iniciais >1	% da Variância	Variância acumulada > 60%
1	6,348	63,484	63,484

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Outra situação a ser observada é que, em função dos resultados apresentados na Tabela 33, houve a rejeição da hipótese nula, que indicava a existência de uma matriz identidade, o que condiciona a aceitação da hipótese de uma correlação entre as variáveis observadas que foram analisadas.

Destaque-se que a solução da matriz rotacionada não pôde ser executada, visto que apenas um componente foi extraído. Pelo mesmo motivo, a matriz de correlação de *Pearson* não pôde ser gerada.

A partir de resultados de pesquisas sobre o comprometimento organizacional e a pertinência de suas bases, Bastos e Aguiar (2015) sugerem a retomada de uma definição mais restrita do construto, que volta a ser compreendido, portanto, a partir de uma perspectiva unidimensional, na qual apenas a base afetiva é considerada parte da essência do construto. Tal posicionamento já havia sido defendido por alguns pesquisadores no cenário internacional, a exemplo de Ko, Price e Mueller (1997) e Solinger, Olffen e Roe (2008). Nesta tese, comprometimento organizacional também foi abordado como unidimensional e de base exclusivamente afetiva.

No que se refere à confiabilidade da escala, sua verificação ocorreu por meio do teste Alfa de *Cronbach*, como disposto na Tabela 34.

Tabela 34 - Alfa de *Cronbach* (comprometimento organizacional)

Dimensão	Alfa de <i>Cronbach</i>	Número de itens
Comprometimento Organizacional	,935	10

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O teste Alfa de *Cronbach* afere o padrão de consistência entre múltiplas medidas de uma variável (HAIR *et al.*, 2005). Dessa forma, julgou-se como positiva a confiabilidade dessa escala, pois a mesma apresentou valores superiores a 0,70, ditos aceitáveis e recomendáveis pelos autores Hair *et al.* (2005) e Field (2009). Nesse contexto, a dimensão comprometimento organizacional se apresentou dentro do critério de confiabilidade (Tabela 34).

Por fim, a análise fatorial exploratória da variável latente **comprometimento organizacional** demonstrou unidimensionalidade do conceito e 10 variáveis observadas. Como se pôde acompanhar durante as explicações dessa AFE, as alterações que esse construto sofreu foram em relação à redução do número de variáveis observáveis, de 12 para 10.

Após o encerramento das análises fatoriais exploratórias dos construtos investigados nesta tese, apresenta-se o Quadro 10, com todos os construtos e suas respectivas dimensões e variáveis observadas validados.

Quadro 10 - Construtos e variáveis observadas validadas após AFE

Construto	Dimensão	Variáveis observadas
Dimensões da tarefa	Autonomia	dt4 - A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se estou fazendo-o bem ou mal.
		dt11- Meu trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que inicio.
		dt13- Meu trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.
	Comunicação	dt6- Meu trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.
		dt7 - Meu trabalho quase nunca permite que meus superiores e colegas me deem feedback (retorno) a respeito do meu desempenho.
	Habilidades técnico-sociais	dt1- Meu trabalho exige o uso de várias habilidades complexas e de alto nível.
dt2- Meu trabalho exige bastante cooperação com outras pessoas.		
Estados psicológicos críticos	Significância do trabalho	epr6 - Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando eu realizo bem este trabalho.
		epr7 - O serviço que eu faço neste trabalho significa muito para mim.
		epr8 - Eu sinto muita responsabilidade pessoal pelo serviço que eu faço.
	Avaliação do trabalho	epr1- É difícil para mim, neste trabalho, preocupar-me com o fato de o mesmo estar ou não sendo bem feito.
		epr10 - Muitas vezes eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal.
Resultados pessoais e de trabalho	Satisfação no trabalho	epr3 - De uma maneira geral, eu estou bastante satisfeito com este trabalho.
		epr9 - Eu frequentemente penso em largar este trabalho.

Construto	Dimensão	Variáveis observadas
Satisfações específicas	Recompensas	se2 - O salário e benefícios que eu recebo.
		se7 - A segurança, em termos físicos e mentais, no trabalho que realizo.
		se14 - O pagamento que recebo pela contribuição que dou a esta organização.
		se15 - A integridade física e mental que meu trabalho proporciona.
	Deslocamentos	se3 - O deslocamento que realizo diariamente entre minha casa e meu local de trabalho.
		se5 - O tempo que gasto me deslocando, no trânsito, dentro do meu horário de trabalho para realizar minhas atividades profissionais.
		se10 - O tempo que gasto no deslocamento entre minha casa e meu local de trabalho.
Entrincheiramento organizacional	Limitações de alternativas	se8 - O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.
		se13 - O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.
		eo9 - Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.
		eo12 - Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas
	Limitações financeiras	eo15 - Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria facilmente entrar em outra organização.
		eo17 - Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.
		eo6 - Sair dessa organização agora resultaria em perdas financeiras.
		eo8 - Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.
		eo13 - Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa organização oferece aos seus funcionários (convênio médico, licença prêmio, folgas, estabilidade etc.).
		eo18 - Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.
Consentimento organizacional	Limitações de perfil	eo2 - A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.
		eo4 - Meu perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.
	Consentimento normativo-burocrático	cso1 - Se o chefe manda, a gente tem que fazer
		cso2 - Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens
		cso3 - Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.
		cso4 - Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.
		cso5 - Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da organização.
		cso6 - Eu sempre cumpro as ordens nessa organização.
	Consentimento técnico-hierárquico	cso7 - Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.
		cso8 - Faço o que meu chefe (superior) manda porque acredito que é o mais correto a ser feito.

Construto	Dimensão	Variáveis observadas
Comprometimento organizacional	Comprometimento organizacional	cpo1 - Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização onde trabalho.
		cpo2 - Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.
		cpo3 - Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus.
		cpo4 - A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.
		cpo5 - A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.
		cpo6 - Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.
		cpo7 - Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.
		cpo8 - Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.
		cpo9 - Aceito as normas da organização porque concordo com elas.
		cpo11 - Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

De uma maneira geral, com a AFE, alcançou-se a identificação de uma estrutura subjacente de uma matriz de dados e determinou-se a natureza e o número dos fatores (as variáveis latentes) que possam representar, da maneira mais fiel possível, determinado conjunto de variáveis observadas (HAIR *et al.*, 2005; BROWN, 2006; FIELD, 2009; MALHOTRA, 2012).

Em seguida, apresenta-se a análise descritiva dos quinze construtos validados após a AFE.

6.1.3 Análise descritiva dos dados

A análise descritiva dos dados foi desenvolvida de modo a considerar os itens do questionário validados pela análise fatorial exploratória. Essa é a razão dessa seção se localizar após a AFE, evidenciando, desse modo, a sequência em que a análise dos dados deste estudo foi realizada.

Na análise descritiva dos dados, serão apresentadas as seguintes subseções: a) o perfil dos respondentes e suas características profissionais; e b) os resultados descritivos para os construtos pertencentes à qualidade de vida no trabalho e aos vínculos organizacionais.

Retratam-se, na sequência, o perfil dos respondentes e suas características profissionais.

6.1.3.1 Perfil dos respondentes

A Parte 3 do questionário é composta pelos dados sociodemográficos e pelos dados profissionais, que serão apresentados nesta seção. Esta pesquisa contou com o número de 161 questionários válidos, sendo 98 respondidos por enfermeiros, e, 63, por médicos. Iniciam-se as análises do perfil dos enfermeiros e médicos estudados pelo sexo, idade, estado civil e escolaridade, como disposto na Tabela 35.

Tabela 35 - Dados sociodemográficos de médicos e enfermeiros

Dados sociodemográficos	Categoria	Médicos	Enfermeiros	Respondentes Total %
Sexo	Masculino	18,6%	13,1%	31,7%
	Feminino	20,5%	47,8%	68,3%
Idade	Até 22 anos	0%	0%	0%
	De 23 a 27 anos	3,7%	3,7%	7,5%
	De 28 a 32 anos	4,3%	1,9%	6,2%
	De 33 a 37 anos	8,0%	6,9%	14,9%
	De 38 a 42 anos	10,6%	18%	28,6%
	De 43 a 47 anos	6,9%	8%	14,9%
	De 48 a 52 anos	4,3%	11,8%	16,1%
	Mais de 53 anos	1,2%	10,6%	11,8%
Estado civil	Solteiro	10%	15,5%	25,5%
	Casado	17,4%	29,8%	47,2%
	Desquitado/Divorciado/Separado	2,4%	6,9%	9,3%
	Viúvo	0,7%	1,2%	1,9%
	União estável	8,7%	7,4%	16,1%
	Outro	0%	0%	0%
Escolaridade	Ensino superior	11,8%	14,3%	26,1%
	Especialização	23,9%	42,8%	66,7%
	Mestrado	2,4%	2,4%	4,8%
	Doutorado	1,2%	1,2%	2,4%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação ao sexo, observa-se um número superior de respondentes do sexo feminino (68,3%), em comparação aos respondentes do sexo masculino (31,7%), conforme apresentado na Tabela 35. Destaca-se, assim, que as profissionais médicas (20,5%) e enfermeiras (47,8%) foram as que mais contribuíram com a pesquisa.

Sobre a faixa etária dos profissionais estudados, destaca-se, primeiramente, a faixa etária de 38 a 42 anos (28,6%). Depois, profissionais entre 48 e 52 anos representam 16,1% entre os pesquisados. Nota-se, a seguir, uma distribuição igual entre duas categorias, a saber: 33 a 37 anos (14,9%) e 43 a 47 anos (14,9%). Observa-se, também, que os profissionais enfermeiros(as) têm maior idade que os profissionais médicos(as), na maioria dos intervalos analisados.

Já quanto ao estado civil, a grande maioria dos profissionais encontrava-se casada ou em regime de união estável (63,3%), durante a realização da pesquisa. Os solteiros

representam 25,5% da amostra. Separados ou divorciados representam 9,3%; os viúvos, 1,9%.

No quesito escolaridade, a especialização alcançou maior pontuação (66,7%), seguida da opção ensino superior (26,1%). As titulações de mestres (4,8%) e doutores (2,4%) foram as mais baixas, na composição da amostra. A titulação de especialização deve ser vista como favorável nas atividades da ESF, considerada a porta de entrada do SUS. Por outro lado, o menor número de mestres e doutores também deve ser analisado nesse campo de trabalho.

A próxima Tabela expõe os dados profissionais de médicos e enfermeiros participantes da pesquisa (Tabela 36).

Tabela 36 - Dados profissionais de médicos e enfermeiros

Dados profissionais	Categoria	Médicos	Enfermeiros	Respondentes Total %
Tempo total de trabalho	Menos de 1 ano	1,2%	2,4%	3,6%
	De 1,1 a 2 anos	0,7%	0,7%	1,4%
	De 2,1 a 5 anos	4,3%	4,4%	8,7%
	De 5,1 a 10 anos	8,7%	6,2%	14,9%
	De 10,1 a 15 anos	12,4%	13,7%	26,1%
	De 15,1 a 20 anos	7,4%	19,9%	27,3%
	De 20,1 a 25 anos	3,7%	8,7%	12,4%
	Mais de 25,1 anos	0,6%	5,0%	5,6%
Tempo de trabalho na área da saúde	Menos de 1 ano	1,2%	1,9%	3,1%
	De 1,1 a 2 anos	1,2%	0%	1,2%
	De 2,1 a 5 anos	3,7%	3,7%	7,4%
	De 5,1 a 10 anos	10,6%	6,9%	17,5%
	De 10,1 a 15 anos	10,6%	14,3%	24,9%
	De 15,1 a 20 anos	6,2%	18,6%	24,8%
	De 20,1 a 25 anos	4,4%	9,3%	13,7%
	Mais de 25,1 anos	1,2%	6,2%	7,4%
Tempo de trabalho na SEMSA	Menos de 1 ano	3,1%	21,7%	24,8%
	De 1,1 a 2 anos	5,6%	6,9%	12,5%
	De 2,1 a 5 anos	8,7%	4,3%	13,0%
	De 5,1 a 10 anos	6,9%	4,3%	11,2%
	De 10,1 a 15 anos	7,4%	11,2%	18,6%
	De 15,1 a 20 anos	7,4%	10,0%	17,4%
	De 20,1 a 25 anos	0,0%	1,8%	1,8%
	Mais de 25,1 anos	0,0%	0,7%	0,7%
Profissão	Médico	39,1%		39,1%
	Enfermeiro		60,9%	60,9%
Contrato de trabalho	Concursado	17,4%	23,9%	41,3%
	Regime de Direito Admin-RDA	3,1%	28,6%	31,7%
	Mais Médico	17,1%	0,0%	17,1%
	Outro	1,2%	8,7%	9,9%
Horário de início do turno	Manhã	39,1%	60,9%	100,0%
	Tarde			
Faixa Salarial	De 3 a 4 salários mínimos	0,0%	1,9%	1,9%
	De 4 a 5 salários mínimos	0,0%	15,5%	15,5%
	De 5 a 7 salários mínimos	4,9%	29,8%	34,7%
	De 7 a 10 salários mínimos	11,2%	11,8%	23,0%
	Acima de 10 salários mínimos	23,0%	1,9%	24,9%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação ao tempo total de trabalho, tem-se que a maior proporção dos profissionais está nas categorias entre 10 a 15 anos (26,1%) e 15 a 20 anos (27,3%), seguidos daqueles que possuem de 5 a 10 anos (14,9%) e 20 a 25 anos (12,4%). As faixas com menor tempo total de trabalho tiveram uma menor porcentagem: menos de 1 ano (3,6%) e de 1 a 2 anos (1,4%).

Quanto ao tempo de trabalho na área da saúde, os maiores resultados ficaram assim representados: de 10 a 15 anos (24,9%) e de 15 a 20 anos (24,8%). As respostas com menores percentuais foram: menos de 1 ano (3,1%) e de 1 a 2 anos (1,2%). Percebe-se, com base na análise da questão anterior, que a maioria dos profissionais iniciou suas experiências de trabalho na área da saúde.

Investigou-se também o tempo de trabalho na SEMSA. Observou-se que 24,8% dos respondentes afirmaram trabalhar há menos de um ano na SEMSA. Contudo, nota-se que, destes, 21,7% são enfermeiros(as), o que possivelmente seja explicado pelo fato de terem ingressado em processo seletivo recente. Outros percentuais que merecem destaque são: de 10 a 15 anos (18,6%) e de 15 a 20 anos (17,4%), ressaltando-se, assim, que 36% dos respondentes estão vinculados à instituição, entre 10 e 20 anos.

No que diz respeito à composição da amostra por categoria profissional, os resultados demonstram que 39,1% são médicos e 60,9% são enfermeiros (Tabela 36). Mesclando-se com os dados da Tabela 35, têm-se a composição amostral, da maior para a menor participação, da seguinte forma: 47,8% enfermeiras; 20,5% médicas; 18,6% médicos; e 13,1% enfermeiros.

Quanto ao horário de início do turno, 100% dos respondentes, entre médicos e enfermeiros, afirmaram iniciar sua jornada de trabalho pelo turno da manhã, o que é esperado nos serviços públicos de saúde relacionados à ESF, onde os contratos de trabalho são, em grande parte, de 40h de trabalho, para suprir as demandas de atendimento.

Quanto ao contrato de trabalho, verificou-se que 41,3% afirmaram ser concursados, seguidos dos contratados por Regime de Direito Administrativo (RDA) (31,7%). Porém, verifica-se que, desse total, 28,6% são enfermeiros(as) e apenas 3,1% são médicos. Médicos contratados através do programa “Mais Médicos” somaram 17,1%. Verifica-se, assim, que as formas de contrato de trabalho, dos profissionais que atuam na ESF em Manaus, são ecléticas.

Sobre os rendimentos, 34,7% dos respondentes afirmaram receber entre cinco e sete salários mínimos. Nota-se, contudo, que essa faixa salarial representa, visivelmente, o ganho dos(as) enfermeiros(as) (29,8%), e não a faixa salarial dos médicos(as) (4,9%). Outra questão a ser destacada é que 24,9% informaram receber mais de 10 salários mínimos. Porém, esse salário representa, na sua proporção (23%), o salário dos médicos(as) e não dos enfermeiros(as) (1,9%). E como era de se esperar, nenhum(a) médico(a) afirmou receber entre

três e cinco salários mínimos, diferentemente dos enfermeiros (17,4%). Assim, verifica-se a discrepância entre os salários de profissionais médicos e enfermeiros na ESF, o que deve ser analisado, para evitar descontentamentos entre as categorias profissionais de nível superior, que atuam no referido programa.

Com a apresentação do perfil dos profissionais médicos e enfermeiros que participaram dessa pesquisa, passa-se para a apresentação dos resultados descritivos das variáveis latentes da qualidade de vida no trabalho e dos vínculos organizacionais.

6.1.3.2 Análise descritiva da variável latente dimensões da tarefa

A variável latente dimensões da tarefa, pertencente ao referencial da qualidade de vida no trabalho, foi composta por três dimensões: autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais. Suas principais medidas descritivas estão apresentadas na Tabela 37.

	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão	Lim. Mín	Lim.Máx
Autonomia	4,26	3,67	4,33	5,00	1,01	3,24	5,27
Comunicação	4,78	4,50	5,00	6,00	1,26	3,51	6,04
Hab. Téc-sociais	5,16	5,00	5,50	6,00	0,87	4,28	6,03

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A Tabela 37 apresenta a média, percentis, mediana, desvio-padrão e os limites mínimo e máximo da variável dimensões da tarefa. As médias de comunicação (4,78) e habilidades técnico-sociais (5,16) mantiveram-se mais próximas em relação à média de autonomia (4,26), a qual se manteve mais baixa. As medianas das dimensões comunicação e habilidades técnico-sociais também se apresentaram mais próximas.

Quanto aos resultados dos desvios-padrão, nota-se baixo nível de dispersão dos respondentes, demonstrando compreensão e coesão sobre as perguntas relacionadas às dimensões da tarefa (Tabela 37).

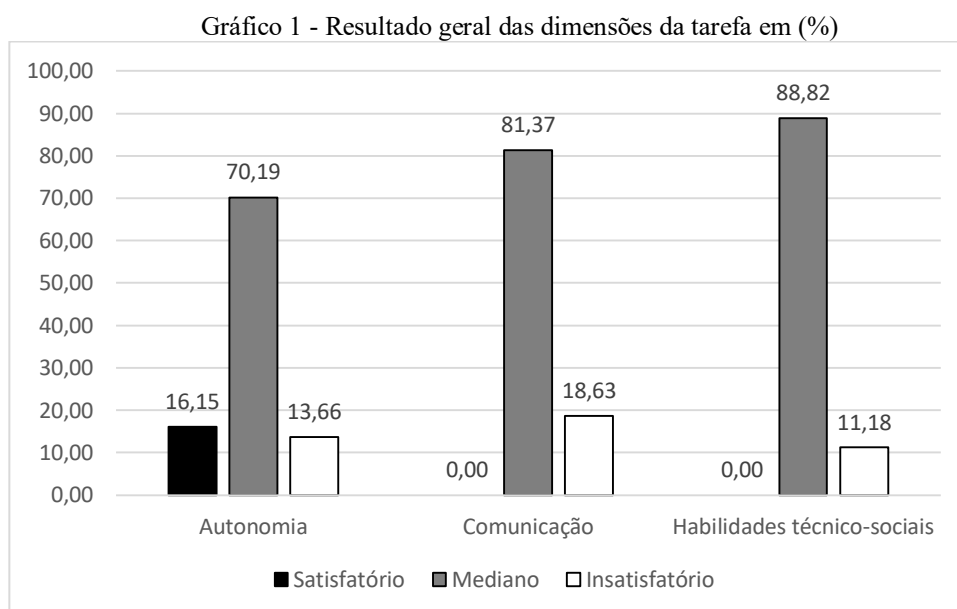
Apresentaram-se, por conseguinte, os limites mínimos e máximos de cada dimensão (Tabela 37). Esses limites foram calculados (MENDES, 2007) considerando a diferença de um desvio-padrão em relação ao ponto médio (limite mínimo) e a soma de um desvio-padrão em relação ao ponto médio (limite máximo), que serviram como indicadores de análise para as dimensões autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais. Os escores de avaliação de cada uma das dimensões e da variável são também chamados de intervalos de confiança.

Nesse sentido, na dimensão autonomia, os escores iguais ou abaixo do limite mínimo ($\leq 3,24$) representam que os profissionais avaliam em nível insatisfatório a autonomia; escores iguais ou acima de 5,27 indicam que os profissionais consideram em nível satisfatório a autonomia; e escores entre 3,24 e 5,27 assinalam que os profissionais avaliam em nível mediano a autonomia no trabalho.

Na dimensão comunicação, os escores iguais ou abaixo do limite mínimo (3,51), representam profissionais que avaliam em nível insatisfatório a comunicação; escores iguais ou acima de 6,04 indicam profissionais que avaliam em nível satisfatório a comunicação; e escores entre 3,51 e 6,04 informam que os profissionais julgam como mediana a comunicação existente no ambiente de trabalho.

Quanto à dimensão habilidades técnico-sociais, os escores iguais ou abaixo do limite mínimo (4,28), mostram que os respondentes avaliam em nível insatisfatório tal habilidade no contexto laboral; escores iguais ou acima de 6,03 representam profissionais que avaliam em nível satisfatório o emprego da referida habilidade; e escores entre 4,28 e 6,03 indicam que os profissionais julgam como mediana a habilidade técnico-social empregada no trabalho.

Considerando os dados da Tabela 37, é possível realizar a averiguação do Gráfico 1, que demonstra o resultado geral da variável latente dimensões da tarefa.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os resultados das dimensões da tarefa, disponíveis no Gráfico 1, para os profissionais estudados, demonstraram que a autonomia é considerada mediana (70,19%; $n = 113$) entre a maioria dos respondentes. Os que consideram a autonomia satisfatória (16,15%; $n = 26$) são

numericamente menores. Já aqueles que julgam a autonomia insatisfatória representam 13,66%, com $n = 22$.

No que se refere à comunicação, a maioria dos participantes (81,37%; $n = 131$) a consideram mediana. Os que a julgam insatisfatória representam 18,63%, sendo $n = 30$. É importante destacar que nenhum dos respondentes afirmou que a comunicação é satisfatória.

Quanto às habilidades técnico-sociais, também foi avaliada como mediana (88,82%, $n = 143$) pela maioria dos profissionais, e os que a julgam como insatisfatória representam 11,18%, sendo $n = 18$. Nenhum dos respondentes avaliou como satisfatório o emprego das habilidades técnico-sociais.

A dimensão autonomia refere-se à liberdade e independência que o trabalho proporciona ao trabalhador, para sua programação, execução e avaliação. Essa dimensão abarca, em seu contexto, aspectos de *feedback* intrínseco e identidade da tarefa (HACKMAN; OLDHAM, 1975). *Feedback* intrínseco refere-se ao grau em que a própria execução das atividades de trabalho fornece informações diretas e claras sobre seu desempenho. Já identidade da tarefa diz respeito ao grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho completo e identificável, isto é, realizado do início ao fim, com vistas a se obterem resultados visíveis (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Para a maioria dos profissionais médicos e enfermeiros da ESF, a autonomia foi avaliada como mediana (70,19%), o que é de se esperar em um trabalho que necessita seguir normas, protocolos, portarias e outras orientações superiores que regulamentam as ações de saúde. Subentende-se, desse modo, que mesmo tendo liberdade para exercer suas profissões, tal liberdade pode ser cerceada pelas condições que a própria estrutura do trabalho da ESF impõe. Por exemplo, uma função comum entre os profissionais da ESF, é “realizar ações de atenção à saúde conforme a necessidade de saúde da população local, bem como as previstas nas prioridades e protocolos da gestão local” (PNAB, 2012, p. 44). A questão das prioridades e protocolos, nas realizações das ações em saúde pública, ilustra bem a apresentação da autonomia moderada dos respondentes, em função, muito possivelmente, das normas e procedimentos a serem seguidos.

A dimensão comunicação, que originalmente não consta no modelo de Hackman e Oldham (1975), reúne aspectos de inter-relacionamento e *feedback* extrínseco. Inter-relacionamento diz respeito ao grau que o trabalho requer que o empregado lide diretamente com outras pessoas, inclusive clientes; já o *feedback* intrínseco, por sua vez, concerne ao grau informações claras sobre seu desempenho, que o indivíduo recebe, de seus superiores, colegas e clientes (HACKMAN; OLDHAM, 1975). Assim, acredita-se que a comunicação adequada é

estabelecida a partir do relacionamento favorável entre pares, superiores e público externo, e a partir do apropriado fluxo de informações sobre o desempenho do trabalhador, advindo de tais relacionamentos, sejam internos ou externos.

De acordo com os resultados do Gráfico 1, a maior parte dos médicos e enfermeiros percebe, como mediana (81,37%), a comunicação estabelecida no contexto da ESF. Destaca-se também que, para a dimensão comunicação, 18,63%, a consideram baixa e não houve pontuação que a classificasse como alta entre os participantes. Tais dados chamam a atenção, uma vez que o trabalho de médicos e enfermeiros na ESF apresenta-se configurado dentro de equipe multiprofissional, entre cujos membros se espera uma comunicação eficaz, e que requer que o trabalhador lide diretamente com comunidades, famílias, escolas e outros. As unidades pesquisadas da ESF, em Manaus, são vinculadas aos distritos norte, sul, leste e oeste, subentendendo-se também a importância da comunicação com os superiores, inclusive para o alinhamento de metas. Nesse sentido, e para enfatizar este argumento, uma das funções da ESF é praticar cuidado familiar dirigido a coletividades e grupos sociais, visando a “propor intervenções que influenciem os processos de saúde-doença dos indivíduos, das famílias, das coletividades e da própria comunidade” (PNAB, 2012, p. 44). Ensejam-se, assim, maiores aprofundamentos do porquê da comunicação apresentar-se como mediana para a maioria dos profissionais pesquisados.

A dimensão habilidades técnico-sociais, que também não consta originalmente no modelo apresentado por Hackman e Oldham, resulta da fusão de variáveis técnicas, relacionadas à variedade de habilidades e talentos necessários para execução das funções e tarefas relativas ao cargo, com variáveis humanas, responsáveis pelas relações sociais e de cooperação requeridas pelo trabalho. Variedade de habilidades relaciona-se ao grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, por meio do envolvimento e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo indivíduo (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Assim, no que se refere à satisfação em relação ao emprego das habilidades técnico-sociais (Gráfico 1), a maioria avaliou como mediana (88,82%) tal satisfação. No trabalho da ESF, médicos e enfermeiros atendem público diferenciado, a saber, crianças, adolescentes, gestantes, idosos, hipertensos, mulheres em idade fértil, dentre outros. Para atender um público tão diferenciado, infere-se que tais profissionais necessitam de vasto conhecimento técnico, para alcançar a promoção e prevenção da saúde, e humano, para se estabelecer uma ligação e, ou, vinculação adequada, com a comunidade que necessita dos serviços de saúde.

Verifica-se que 11,18% avaliam como insatisfatória tal dimensão, não havendo quem a considerasse satisfatória, o que requer maiores aprofundamentos sobre esses resultados.

Assim, é de se destacar a importância do emprego das habilidades técnico-sociais, uma vez que a ESF “busca promover a qualidade de vida da população brasileira e intervir nos fatores que colocam a saúde em risco, como falta de atividade física, má alimentação e o uso de tabaco”. Com atenção integral, equânime e contínua, a ESF se fortalece como uma porta de entrada do Sistema Único de Saúde (SUS) (PNAB, 2012, p. 76). Ressalta-se, desse modo, a necessidade do uso pleno das habilidades técnico-sociais para melhor desempenho e maior alcance das metas estabelecidas para a ESF.

6.1.3.3 Análise descritiva das variáveis latentes estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho

As principais medidas descritivas das variáveis latentes estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho, também baseadas no referencial sobre qualidade de vida no trabalho e compostas pelas dimensões significância do trabalho e avaliação do trabalho (pertencentes à variável latente estados psicológicos críticos) e satisfação no trabalho (oriunda da variável latente resultados pessoais e de trabalho), estão apresentadas na Tabela 38.

Tabela 38 - Medidas de posição e dispersão – estados psicológicos e resultados pessoais e de trabalho

	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão	Lim. Mín	Lim.Máx
Significância do trabalho	5,63	5,33	6,00	6,00	0,64	4,98	6,27
Satisfação no trabalho	4,66	4,00	5,00	5,50	1,09	3,56	5,76
Avaliação do trabalho	4,55	4,00	4,50	5,50	1,13	3,41	5,68

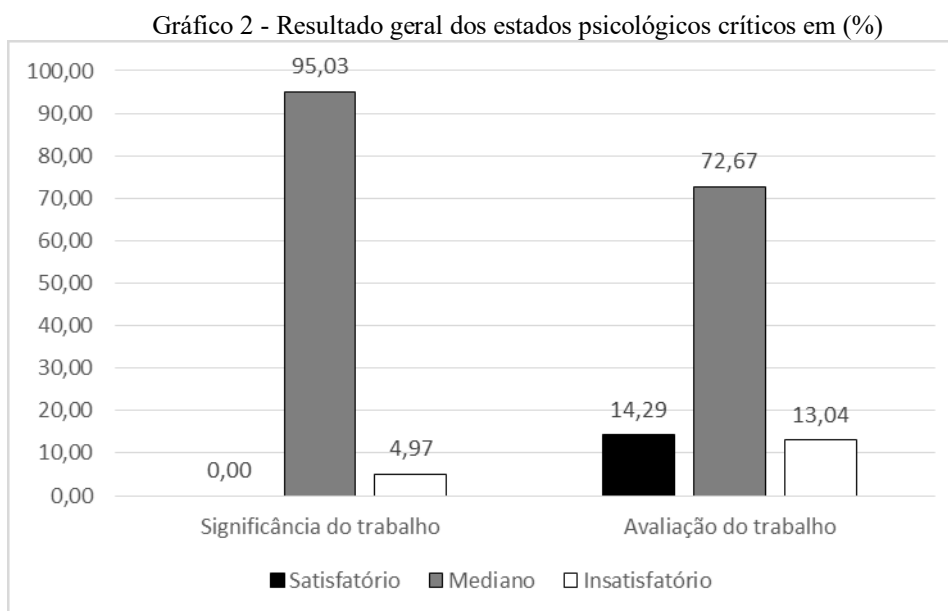
Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Iniciam-se as análises dessa variável pelas médias das suas dimensões. As médias da significância do trabalho (5,63), satisfação no trabalho (4,66) e avaliação do trabalho (4,55) se apresentam acima de 4,5, sendo que, entre satisfação no trabalho e avaliação do trabalho, a diferença se mostra menor. Com relação à mediana, a diferença mais significativa se observou novamente em significância do trabalho (Tabela 38), demonstrando uma modesta predominância.

Os resultados dos desvios-padrão para as dimensões significância do trabalho (0,64), satisfação no trabalho (1,09) e avaliação do trabalho (1,13) indicam compreensão e coesão dos profissionais médicos e enfermeiros sobre os itens do questionário (Tabela 38).

Outro dado de análise são os limites mínimos e máximos de cada dimensão (Tabela 38), que serviram de indicadores para análise (intervalo de confiança) de cada fator dos construtos estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho. Por meio deles, foi possível observar, por exemplo, que o intervalo de confiança da dimensão significância do trabalho se situou entre 4,98 e 6,27, indicando que os escores iguais ou abaixo do limite mínimo ($\leq 4,98$) representam uma avaliação insatisfatória quanto à percepção da significância do trabalho; os escores iguais ou acima do limite máximo ($\geq 6,27$) evidenciam elevada avaliação desse aspecto; os escores que se situam entre 4,98 e 6,27 indicam avaliação em nível mediano quanto à referida significância (Tabela 38). Essa análise foi igualmente estimada para satisfação no trabalho e avaliação do trabalho, com base nos seus respectivos limites mínimos e máximos, dispostos na Tabela 38.

Por se tratar de dimensões originadas de duas variáveis latentes, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho, foram criados, a partir dos dados da Tabela 38, o Gráfico 2 (Estados psicológicos críticos, relacionado às dimensões significância do trabalho e avaliação do trabalho) e o Gráfico 3 (Resultados pessoais e de trabalho, associado à dimensão satisfação no trabalho), que demonstram o resultado geral das referidas variáveis em questão.



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os resultados dos estados psicológicos críticos, disponíveis no Gráfico 2, para os profissionais estudados, demonstraram que significância do trabalho é considerada mediana (95,03%; $n = 153$) para a maioria dos respondentes. Os que consideram significância do trabalho insatisfatória (4,97%; $n = 8$) são numericamente menores. Destaca-se o fato de que

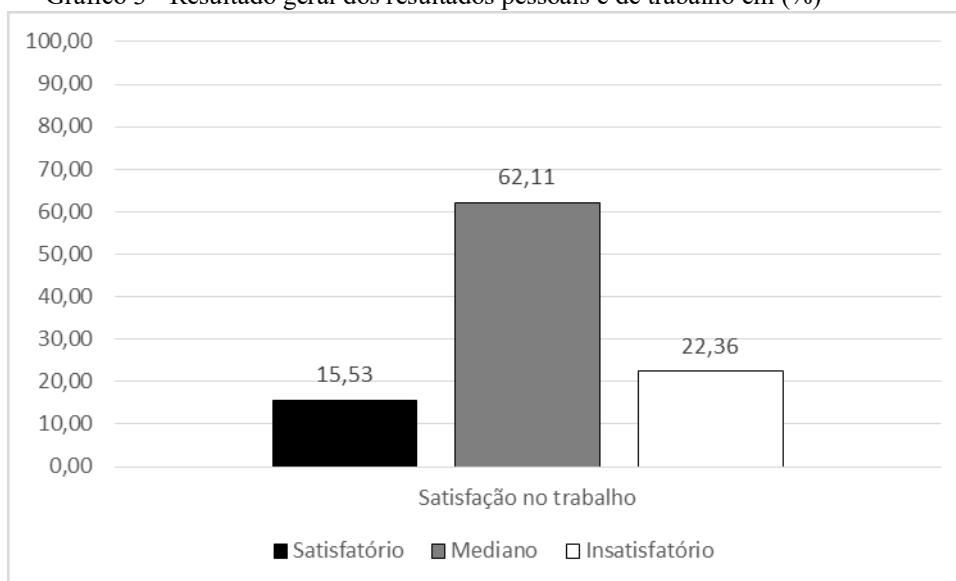
não ocorreram casos em que se julgou alta a significância do trabalho. Significância do trabalho envolve o prazer de realizar um trabalho de forma satisfatória e de modo responsável, considerando-se ainda o significado, espaço e valor que o trabalho ocupa na vida do trabalhador. Significância percebida do trabalho, como estado psicológico crítico, segundo Hackman e Oldham (1975), é o grau com que a pessoa percebe o seu trabalho como importante, valioso e significativo, dentro de sua escala de valores.

No que se refere à avaliação do trabalho, a maior parte dos participantes (72,67%; n= 117) também a considera como mediana. Os que a julgam satisfatória representam 14,29%, sendo n = 23. O total daqueles que avaliam como insatisfatória a avaliação do trabalho perfaz 13,04%, onde n = 21 (Gráfico 2). A dimensão “avaliação do trabalho”, que não compõe o modelo original de Hackman e Oldham, surge como uma mescla de dois fatores dos estados psicológicos críticos, a saber, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho, ou seja, a dimensão avaliação do trabalho estabelece em que medida o profissional reúne critérios para avaliar o trabalho que realiza, seja por conhecer os resultados do trabalho, seja por sentir-se responsável por eles.

No que se refere à significância e à avaliação do trabalho, Paiva e Couto (2008) sinalizam a importância da possibilidade de se fazer inferências de até que ponto o trabalhador tem conhecimento crítico da importância do seu trabalho. Ainda sobre esse aspecto, acrescentam: “Trabalhar com tarefas importantes torna o próprio executor importante, o que também aumenta sua responsabilidade na execução da própria tarefa [...]” (PAIVA; COUTO, 2008, p. 1204).

A seguir, o Gráfico 3 apresenta os resultados da variável latente resultados pessoais e de trabalho.

Gráfico 3 - Resultado geral dos resultados pessoais e de trabalho em (%)



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

A satisfação no trabalho (Gráfico 3) também foi avaliada como mediana (62,11%; n = 100) pela maioria dos profissionais. Aqueles que julgam a satisfação no trabalho como adequada representam 15,53%, sendo n = 25. Já aqueles que a consideram inadequada perfazem 22,36%, com n = 36.

A dimensão satisfação no trabalho refere-se à avaliação do quanto o profissional sente-se satisfeito com o trabalho que realiza, de modo que não almeja deixá-lo. A satisfação do profissional se mostra importante na execução de tarefas, inclusive quando elas envolvem algo precioso como a saúde. Quanto à questão da satisfação no trabalho, é de se destacar que, desde o início do século XX, teóricos organizacionais debruçaram-se sobre o tema da satisfação e motivação no trabalho. Entre eles, destacam-se nomes como: Elton Mayo e suas pesquisas na Western Electric, que foram determinantes na origem da escola de Relações Humanas; Abraham H. Maslow, com sua teoria da hierarquia das necessidades; Douglas McGregor, autor da teoria X e Y; e Frederick Herzberg, com a teoria dos dois fatores. Dessa forma, o estar satisfeito com o trabalho e suas condições parece ser crucial no trabalho da ESF, visto que “o trabalho em si tem grande influência sobre a motivação, satisfação e eficácia dos funcionários” (VILAS-BOAS; MORIN, 2017, p. 64).

6.1.3.4 Análise descritiva da variável latente satisfações específicas

Essa variável, assim como dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho, pertence ao referencial da qualidade de vida no trabalho.

Sendo assim, as medidas descritivas essenciais da variável latente satisfações específicas, composta pelas dimensões recompensas, deslocamentos e supervisão, estão apresentadas na Tabela 39.

Tabela 39 - Medidas de posição e dispersão – satisfações específicas

	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão	Lim. Mín	Lim.Máx
Recompensas	3,67	2,75	3,75	4,50	1,13	2,53	4,80
Deslocamentos	3,99	3,00	4,00	5,00	1,46	2,52	5,45
Supervisão	4,44	4,00	4,45	5,00	1,66	3,27	5,60

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

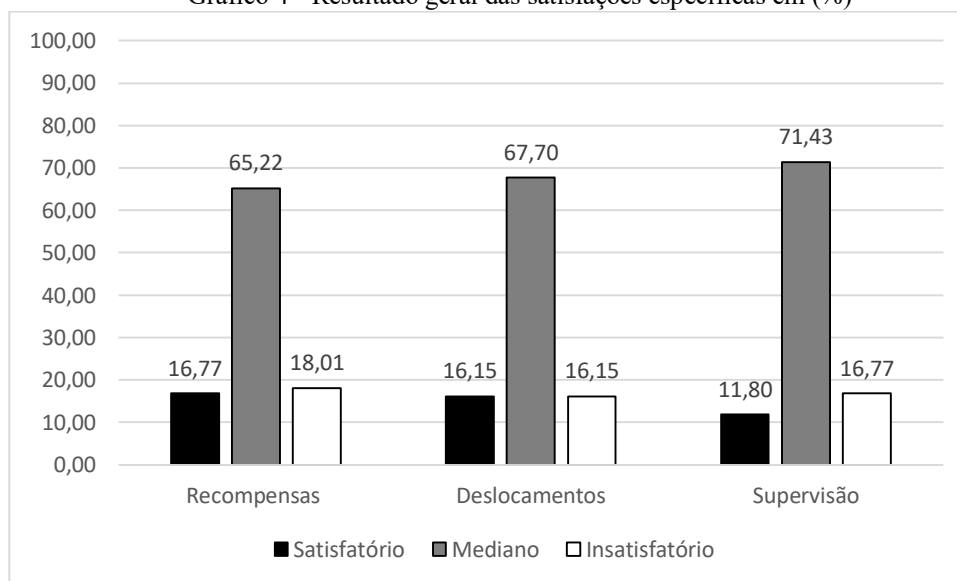
Observa-se que, para as médias de recompensas (3,67) e deslocamentos (3,99) não existe diferença significativa entre elas; já supervisão (4,44) obteve média acima dos outros fatores. Os resultados da mediana para recompensas (3,75), deslocamentos (4,00) e supervisão (4,45) demonstraram que este último fator possui nível mais alto que os demais (TABELA 39).

Já o desvio-padrão apresentou o nível mais baixo para a dimensão recompensas (1,13). Contudo, as outras dimensões não apresentaram níveis elevados, apontando baixo nível de dispersão dos respondentes para os itens do questionário (Tabela 39).

O último dado, apresentado na Tabela 39, são os limites mínimos e máximos, considerados indicadores para análise do intervalo de confiança de cada fator do construto satisfações específicas. Nesse sentido, a análise que se faz é de que o intervalo de confiança da dimensão recompensas está entre 2,53 e 4,80; e os intervalos de confiança das dimensões deslocamentos e supervisão são, respectivamente, entre 2,52 e 5,45 e entre 3,27 e 5,60. Isso significa dizer que todos os resultados que se apresentarem dentro do limite de confiança são moderados; acima ou igual ao valor do limite máximo, são estimados como elevados; e abaixo ou iguais ao valor do limite mínimo de confiança, são baixos (Tabela 39).

Diante do exposto e tomando como base os limites mínimos e máximo (Tabela 39), apresenta-se o Gráfico 4, com as análises das porcentagens para a variável satisfações específicas.

Gráfico 4 - Resultado geral das satisfações específicas em (%)



Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Para os médicos e enfermeiros estudados, os resultados da dimensão recompensas, do maior para o menor, foram os seguintes: moderado (65,22%; $n = 105$), baixo (18,01%; $n = 29$) e elevado (16,77%; $n = 27$); os achados para deslocamentos foram: moderado (67,70%; $n = 109$), baixo (16,15%; $n = 26$) e elevado (16,15%; $n = 26$); os resultados para supervisão: moderado (71,43%; $n = 115$), baixo (16,77%; $n = 27$) e elevado (11,80%; $n = 19$). Nota-se que, para as três dimensões das satisfações específicas, o resultado mais expressivo foi o moderado (gráfico 4), ou seja, os respondentes julgam, em nível mediano, recompensas, deslocamentos e supervisão.

A dimensão recompensas não consta com tal denominação no modelo original de Hackman e Oldham, mas foi validada contemplando as variáveis “salário e benefícios” e “segurança quanto à integridade física e mental” no local de trabalho. Assim, compreende não apenas aspectos financeiros, mas também abarca as questões de segurança física e mental proporcionada pelo trabalho, as quais também podem ser entendidas como uma forma de recompensa, principalmente quando se trata de unidades da ESF, que se inserem em locais, por vezes, cercados de violência. Destaca-se, desse modo, que a percepção individual de descompasso entre esforço empreendido e ausência de recompensa adequada pode gerar emoções negativas e estresse a elas associado (SIEGRIST, 2011). E, mais especificamente quanto à remuneração, para Lacombe (2011, p. 73), um dos fatos que mais desmotiva um profissional é “considerar-se injustiçado em sua remuneração, pois ela afeta não só o nível material, mas também o bem-estar psicológico das pessoas”. Evidencia-se, assim, a necessidade de um olhar diferenciado em investimentos quanto às recompensas das categorias

profissionais estudadas, frente à responsabilidade que têm diante da comunidade que assistem, e desse modo, aumentar suas satisfações nos aspectos de salário e segurança. É de se destacar, também, pelo exame das faixas salariais, que enfermeiros recebem os menores salários. Logo, um olhar mais voltado para essa categoria também parece essencial.

A dimensão deslocamentos é resultado da inserção de questões relativas a satisfações específicas quanto a deslocamentos casa/trabalho e deslocamentos para realização do próprio trabalho. Logo, também não consta no modelo de Hackman e Oldham, mas foi incluído pela contemporaneidade do tema, que permeia questões de qualidade de vida no trabalho, principalmente nas grandes cidades. A satisfação quanto a essa dimensão, em sua maioria, também é média (67,70%), o que merece atenção para que tais deslocamentos não ocasionem cansaço, atrasos regulares e faltas ao trabalho.

Por fim, supervisão envolve a percepção do trabalhador quanto ao respeito, ao tratamento, ao apoio e à liderança recebida dos superiores. O gerente é o elo entre a alta direção da empresa e o nível operacional, sendo responsável pela harmonia em termos de alinhamento estratégico (PAIVA; COUTO, 2008). Segundo Von Sperling (2002), o gestor possui uma função estratégica fundamental para que a empresa alcance suas metas, já que ele é o responsável pela implementação dos processos de modernização e reestruturação organizacional. Já Simon (1965) ressalta os aspectos relacionados ao processo decisório, compreendendo que o gerente é um tomador de decisões, e que, no exercício da sua função, precisa ser capaz de entender as situações e os problemas organizacionais, identificar suas causas, criar alternativas, avaliá-las, escolher a mais satisfatória, colocá-la em prática e controlar seus resultados. Assim, com base nesses conceitos, é de se destacar a função dos superiores sobre o trabalho operacionalizado na ESF, cabendo à supervisão a promoção de apoio e comunicação adequados. Como resultado de uma melhor interação entre subordinados e supervisão, é provável que metas e objetivos estabelecidos sejam mais facilmente alcançados em diversas áreas de trabalho, inclusive na ESF.

6.1.3.5 Análise descritiva da variável latente comprometimento organizacional

Quanto à variável latente comprometimento organizacional, unidimensional e de base exclusivamente afetiva, conforme aponta a literatura dos vínculos organizacionais, tem os resultados da estatística descritiva expostos na Tabela 40.

Tabela 40 - Medidas de posição e dispersão – comprometimento organizacional

	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão	Lim. Mín	Lim.Máx
Comprometimento	4,34	3,70	4,60	5,00	0,98	3,35	5,32

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os limites mínimos e máximos, considerados indicadores para a análise do intervalo de confiança do construto comprometimento organizacional, apresentam intervalo entre 3,35 e 5,32. Isso significa dizer que todos os resultados que se apresentarem dentro do limite de confiança são moderados; acima ou iguais ao valor do limite máximo, são estimados como elevados; e abaixo ou iguais ao valor do limite mínimo de confiança, são baixos (Tabela 40).

Para melhor visualização de seus resultados, as variáveis comprometimento, entrincheiramento e consentimento serão representadas conjuntamente no Gráfico 5.

6.1.3.6 Análise descritiva da variável latente entrincheiramento organizacional

Quanto à variável latente entrincheiramento organizacional, também pertencente à literatura sobre vínculos organizacionais, foi composta por três dimensões: limitações de alternativas, limitações financeiras e limitações de perfil, e seus resultados, pela estatística descritiva, estão expostos na Tabela 41.

Tabela 41 - Medidas de posição e dispersão – entrincheiramento organizacional

	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão	Lim. Mín	Lim.Máx
Limitações de Alternativas	2,48	1,50	2,25	3,25	1,16	1,31	3,64
Limitações Financeiras	3,91	3,25	4,00	4,75	1,22	2,78	5,03
Limitações de Perfil	2,25	1,00	2,00	3,00	1,31	0,93	3,56

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Observa-se que, para as médias de limitações de alternativas (2,48) e de limitações de perfil (2,25), não existe diferença significativa entre elas; já limitações financeiras (3,91) obteve média acima dos outros fatores. Os resultados da mediana para limitações de alternativas (2,25), limitações de perfil (2,00) e limitações financeiras (4,00) demonstraram que este último fator possui nível mais alto que os demais (Tabela 41).

Já o desvio-padrão apresentou o nível mais baixo para a dimensão limitações de alternativas (1,16). Contudo, as outras dimensões não apresentaram níveis elevados, apontando baixo nível de dispersão dos respondentes para os itens do questionário (Tabela 41).

O último dado apresentado na Tabela 41 são os limites mínimos e máximos, considerados indicadores para análise do intervalo de confiança de cada fator do construto

entrincheiramento organizacional. Nesse sentido, a análise que se faz é de que o intervalo de confiança da dimensão limitações de alternativas está entre 1,31 e 3,64; e os intervalos de confiança das dimensões limitações financeiras e limitações de perfil são, respectivamente, entre 2,78 e 5,03 e entre 0,93 e 3,56. Isso significa dizer que todos os resultados que se apresentarem dentro do limite de confiança são moderados; acima ou iguais ao valor do limite máximo; são estimados como elevados; e abaixo ou iguais ao valor do limite mínimo de confiança; são baixos (Tabela 41).

6.1.3.7 Análise descritiva da variável latente consentimento organizacional

A variável latente consentimento organizacional, também pertencente à literatura sobre vínculos organizacionais, foi composta por duas dimensões: consentimento normativo burocrático e consentimento técnico hierárquico, e seus resultados, pela estatística descritiva, estão expostos na Tabela 42.

Tabela 42 - Medidas de posição e dispersão – consentimento organizacional

	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão	Lim. Mín	Lim.Máx
Consentimento normativo-burocrático	3,77	3,00	3,67	4,67	1,06	2,70	4,82
Consentimento técnico-hierárquico	3,37	2,00	3,50	4,50	1,42	1,94	4,79

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Nota-se que, para as médias de consentimento normativo-burocrático (3,77) e consentimento técnico-hierárquico (3,37), não existe diferença significativa. Com relação à mediana, não se evidenciou uma diferença significativa entre os resultados das duas dimensões estudadas, avigorando a observação de que não há predominância de nenhuma delas (Tabela 42).

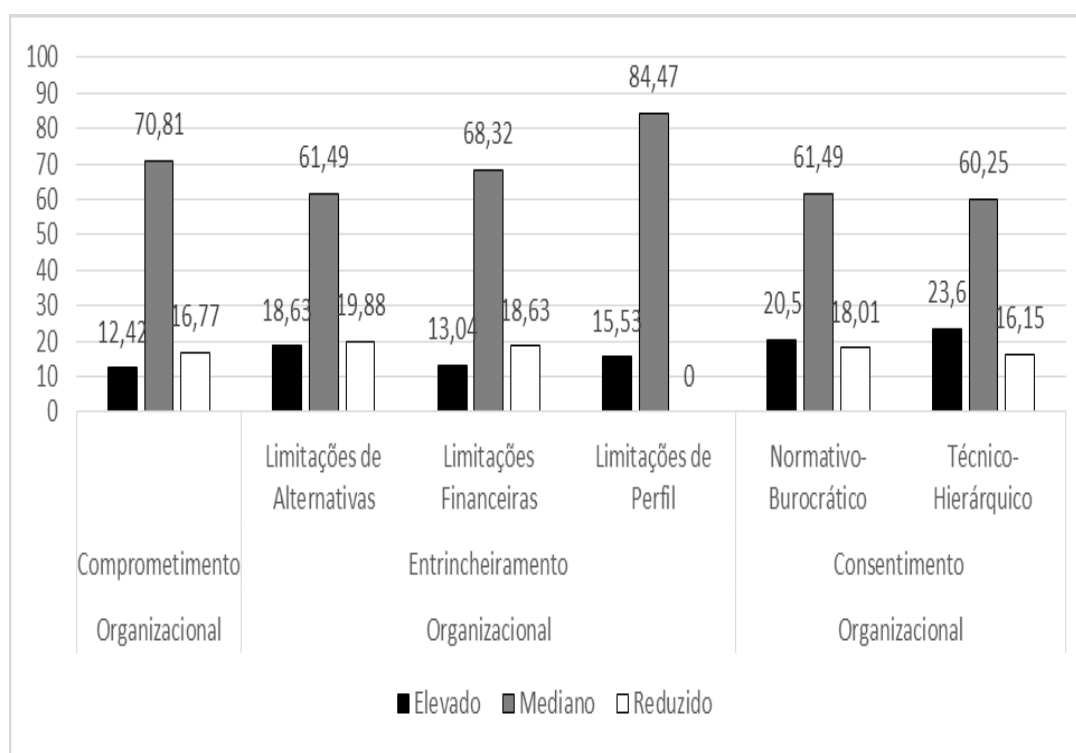
No que diz respeito ao desvio-padrão, este apresentou o nível mais baixo para a dimensão consentimento normativo-burocrático (1,06). Contudo, a outra dimensão não apresentou nível elevado, indicando baixo nível de dispersão dos respondentes para os itens do questionário (Tabela 42).

Os últimos dados apresentados na Tabela 42 são os limites mínimos e máximos considerados indicadores para a análise do intervalo de confiança de cada fator do construto consentimento organizacional. Desse modo, a análise que se faz é de que o intervalo de confiança da dimensão consentimento normativo-burocrático está entre 2,70 e 4,82; e os

intervalos de confiança da dimensão consentimento técnico-hierárquico encontram-se entre 1,94 e 4,79. Isso representa que todos os resultados que se apresentarem dentro do limite de confiança são considerados medianos; acima ou iguais ao valor do limite máximo, são estimados como elevados; e abaixo ou iguais ao valor do limite mínimo de confiança, são reduzidos (Tabela 42).

Diante do exposto, e tomando como base os limites mínimos e máximo (Tabela 40, Tabela 41 e Tabela 42) das dimensões comprometimento, limitações de alternativas, limitações financeiras, limitações de perfil, consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico, apresenta-se o Gráfico 5, com as análises das porcentagens para as variáveis comprometimento organizacional, entrincheiramento organizacional e consentimento organizacional.

Gráfico 5 - Resultado geral do comprometimento, entrincheiramento e consentimento em (%)



Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Em relação ao comprometimento organizacional, a maior parte dos trabalhadores estudados o percebe como mediano (70,81%; n = 114); em seguida, aparecem aqueles que o concebem como baixo (16,77%; n = 27); e, por fim, aqueles que o consideram alto (12,42%; n = 20).

Quanto ao entrincheiramento, a dimensão limitações de alternativas recebeu o maior resultado para nível mediano (61,49%; n = 99). Porém, em segundo lugar, está o nível baixo (19,88%; n = 32) e, por último, o nível elevado (18,63%; n = 30). A dimensão limitações financeiras também recebeu o maior pontuação para o nível mediano (68,32%; n = 110), seguida do nível reduzido (18,63%; n = 30), e, por último, o nível alto (13,04%; n = 21). Já a terceira dimensão, limitações de perfil, obteve um resultado diferenciado, pois os médicos e enfermeiros participantes da pesquisa ou a percebem como mediana (84,47%; n = 136), ou a percebem como baixa (15,43%; n = 25), não pontuando no nível elevado (0,00%; n = 0) (Gráfico 5).

No que se refere ao consentimento organizacional, a dimensão consentimento normativo burocrático recebeu o maior resultado para nível mediano (61,49%; n = 99). Em segundo lugar, apresenta-se o nível elevado (20,50%; n = 33) e, por último, o nível baixo (18,01%; n = 29). A dimensão consentimento técnico-hierárquico também recebeu o maior resultado para o nível mediano (60,25%; n = 97), seguido do nível elevado (23,60%; n = 38), e, por último, apareceu o nível baixo (16,15%; n = 26) (Gráfico 5).

Para Silva (2009), o vínculo de comprometimento se caracteriza por um processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização. Esse enfoque é reforçado pelo sentimento de lealdade, pelo desejo de permanecer na organização e de trabalhar para seu progresso. Bastos, Pinho e Rowe (2011) destacam que moderados e altos níveis de comprometimento promovem elevação dos seguintes sentimentos: pertencimento à organização, segurança, eficácia, lealdade e dever perante a mesma, criatividade, aumento da carreira individual e aumento da remuneração. Para a organização, os autores apontam, como resultados positivos, o aumento do tempo na empresa, segurança e estabilidade da força de trabalho, alcance das metas organizacionais e o aumento da satisfação no trabalho. Assim, o comprometimento de médicos e enfermeiros, 70,81%, embora moderado, mostra-se como favorável.

Nota-se que cabe aos profissionais da ESF, inclusive a médicos e enfermeiros, participar do acolhimento dos usuários, realizando a escuta qualificada das necessidades de saúde e procedendo à primeira avaliação (classificação de risco, avaliação de vulnerabilidade, coleta de informações e sinais clínicos) e à identificação das necessidades de intervenções de cuidado; proporcionando atendimento humanizado; responsabilizando-se pela continuidade da atenção e viabilizando o estabelecimento do vínculo (PNAB, 2012). Considerando-se o nível de abrangência e responsabilidade de tais atividades, percebe-se que o comprometimento organizacional é fundamental aos profissionais que exercem atividades na ESF. Por isso, a

percepção de comprometimento baixo (16,77%), por parte dos respondentes, serve como alerta para que as condições de trabalho e as satisfações específicas sejam atendidas com vistas à não redução desse vínculo e a possíveis desdobramentos em nível de baixo desempenho.

O conceito de entrincheiramento, para Bastos e Rodrigues (2009), originado nas trincheiras e adaptado ao contexto organizacional, sugere um lugar que protege e oferece segurança, garantindo a estabilidade e manutenção do status quo dentro de uma zona de conforto para o indivíduo. Os construtos limitações de alternativas, limitações financeiras e limitações de perfil (validados na AFE) foram avaliados, pela maior parte dos respondentes, como nível mediano, o que implica supor que, em sua maioria, sentem-se parcialmente entrincheirados, e percebem, como parcialmente favoráveis, as oportunidades de trabalho com as mesmas ou melhores condições que possuem na ESF. E ainda, as propostas de trabalho, quando surgem, são percebidas como parcialmente atraentes do ponto de vista financeiro. Por fim, o perfil profissional adquirido na ESF já não favorece tanto o ingresso em outras organizações.

No detalhamento do construto limitações de alternativas, embora 61,49% o considerem em nível mediano, 19,88% avaliaram em nível reduzido tais limitações, o que implica pensar que aqueles que compõem esse percentual visualizam e percebem, como favoráveis, ofertas de trabalho externas à organização, ou seja, não permanecem nela por conta da falta de oportunidade em outros espaços de trabalho. Por outro lado, é de se destacar também que 18,63% percebem, como elevadas, as limitações de alternativas, por não avistarem um campo de trabalho externo à ESF, e, por isso, permanecem. Limitação de alternativas, segundo Rodrigues (2009), refere-se à crença de que não há alternativas para mudar de organização e, ainda, à percepção de quão pouco vantajosas são as ofertas de trabalho que surgem.

O mesmo ocorreu com limitações financeiras. Ainda que a maioria (68,32%) tenha se considerado parcialmente entrincheirada em relação a essas limitações, é de se destacar seu nível reduzido junto a 18,63%, mostrando que os respondentes, que compõem esse percentual, visualizam propostas atrativas de trabalho externas, nas quais seriam mais bem remunerados, mas permanecem, mesmo verificando condições salariais vantajosas em outros campos de trabalho. Tal fato leva a imaginar que estão, na ESF, não apenas em função do salário, mas de outros fatores que os instigam a permanecer. Já aqueles que se sentem muito entrincheirados (13,04%), em função da remuneração, não percebem melhores propostas financeiras em outros ambientes laborais. O construto limitações financeiras tem seu aporte

no conceito de arranjos burocráticos impessoais, que, segundo Rodrigues e Bastos (2012), envolve estabilidade e ganhos financeiros, que seriam perdidos, caso o profissional deixasse a organização: férias, assistência médica e odontológica, aposentadoria, entre outros.

A maioria (84,47%) também avaliou como medianas suas limitações em relação a perfil profissional. Já 15,53% julgaram que seus perfis já não se enquadram mais em outras organizações, o que se configura um nível elevado. Não apareceu percentual referente à baixa percepção, ou seja, não houve quem considerasse seu perfil profissional altamente competitivo. Assim, é plausível supor que o trabalho desenvolvido na ESF é específico, o que dificulta o ingresso em outros espaços laborais. Idade avançada e conhecimentos muito específicos (RODRIGUES, 2009) representam bem as limitações de perfil, que nesta tese originaram-se como desdobramento de limitação de alternativas, conforme explicado na subseção 6.1.2.4, que apresentou a AFE do construto entrincheiramento organizacional.

Já o consentimento organizacional, segundo Silva (2009), é uma redefinição conceitual da base normativa de comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991), associado à obrigação moral, sentimentos de lealdade e cumprimento de normas sociais. Ele se caracteriza por ser um vínculo pautado na obediência a um superior hierárquico, com que o indivíduo busca cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização para a qual trabalha (SILVA, 2009). Nesta tese, após a realização da AFE, consentimento organizacional (inicialmente unidimensional) desdobrou-se em consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico, conforme detalhamento na subseção 6.1.2.5.

O consentimento normativo-burocrático indica a realização de certas atividades em função da necessidade de seguir regras, ordens e obedecer a parâmetros e protocolos. Desse modo, o consentimento normativo-burocrático mostra-se necessário nas atividades do setor da saúde pública, as quais seguem portarias e leis das esferas municipal, estadual e federal. Por sua vez, o consentimento técnico-hierárquico fundamenta-se na submissão do trabalhador à autoridade da chefia, percebida como suficiente, moralmente, de crédito, e, portanto, de ser atendida em suas demandas tocantes a ordens e normas, desvencilhando-se de aspectos subservientes. Tratando-se de profissionais de nível superior da ESF, o consentir, em sua faceta não servil, deve ser considerado.

De acordo com os resultados do Gráfico 5, a maioria dos respondentes avalia, em nível mediano, o consentimento normativo-burocrático (61,49%) e o consentimento técnico hierárquico (60,25%), indicando que médicos e enfermeiros, ao desenvolverem suas atividades na ESF, necessitam acatar normas e regulamentos presentes no contexto de trabalho e, conseqüentemente, atender a voz do superior. É de salientar que 20,50% avaliaram

como elevado o consentimento normativo-burocrático; e aqueles que julgaram alto o consentimento técnico-hierárquico representam 23,60%, o que novamente mostra o quanto o consentimento está presente na rotina de trabalho de médicos e enfermeiros.

Tanto o consentimento normativo-burocrático quanto o consentimento técnico-hierárquico parecem ser fundamentais frente às características dos processos de trabalho que desempenham as equipes da ESF, como, por exemplo, a programação e a implementação das atividades de atenção à saúde, de acordo com as necessidades de saúde da população, com a priorização de intervenções clínicas e sanitárias nos problemas de saúde, segundo critérios de frequência, risco, vulnerabilidade e resiliência (PNAB, 2012). O trabalho de profissionais da ESF é, assim, balizado por normas, fundamentos, critérios e diretrizes, de forma a alcançar metas. Por fim, e para melhor explicitar, a qualificação da ESF e de outras estratégias de organização da atenção básica “deverá seguir as diretrizes da atenção básica e do SUS, configurando um processo progressivo e singular que considera e inclui as especificidades locorregionais” (PNAB, 2012, p. 23).

Encerram-se, aqui, as análises descritivas das quinze variáveis latentes validadas após a AFE: 1. Dimensões da tarefa (três): autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais; 2. Estados psicológicos críticos (duas): significância do trabalho e avaliação do trabalho; 3. Resultados pessoais e de trabalho (uma): satisfação no trabalho; 4. Satisfações específicas (três): recompensas; deslocamentos e supervisão; 5. Comprometimento organizacional (uma): comprometimento; 6. Entrincheiramento organizacional (três): limitações de alternativas; limitações financeiras e limitações de perfil; 7. Consentimento organizacional (duas): consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico. Prossegue-se, agora, com as averiguações proporcionadas pela SEM.

6.1.4 Modelagem de Equações Estruturais - considerações iniciais

A modelagem de equações estruturais (SEM), enquanto técnica multivariada de análise de dados quantitativos permite identificar relações causais entre diversas variáveis que compõem determinado estudo. Hair, Babin, Money e Samouel (2005) ressaltam que essa técnica fornece, ao pesquisador, uma ferramenta analítica poderosa de investigação.

Assim, a modelagem de equações estruturais (SEM) busca explicar as múltiplas relações simultâneas, entre diversas variáveis, e com especificação da direção causal. Para tanto, é realizada a combinação entre dois modelos, a saber: o modelo de mensuração, que é o modelo inicial proposto, que pode ser baseado ou não em uma teoria e avaliado através da

análise fatorial confirmatória (AFC), e o modelo estrutural, que envolve testes estatísticos concomitantes (HAIR *et al.*, 2005, 2012, 2014). Dessa forma, a SEM desenvolvida nesta pesquisa iniciou-se pelo desenvolvimento e análise do modelo de mensuração para, subsequentemente, se chegar ao resultado final do modelo estrutural validado.

Assinala-se que o teste do modelo de mensuração dos construtos qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais adotou todas as etapas da SEM (estágios), propostas por Hair *et al.* (2005, 2012, 2014) e os critérios recomendados pela literatura para modelos de estimação de ajuste de Mínimos Quadrados Parciais (PLS-PM, *Partial Least Squares Path Modeling*), (HAIR *et al.*, 2012; RINGLE; SILVA; BIDO, 2014), utilizando-se para tal o *software* SmartPLS 2.0 M3.

O primeiro estágio proposto por Hair *et al.* (2005, 2012, 2014), nomeado como desenvolvimento do modelo relacional proposto, e chamado nessa pesquisa de modelo teórico integrativo, foi apresentado no Capítulo 4 deste estudo.

Prosseguiu-se, então, para o próximo estágio do percurso realizado, para a validação do modelo relacional proposto, a saber: a construção do diagrama de caminhos das relações causais, ou seja, a expressão gráfica de causa e efeito desenvolvida para o modelo relacional teórico.

Prosseguindo, foi feita a conversão do diagrama de caminhos em um conjunto de modelos de mensuração e estrutural, que se deu por meio da modelagem do modelo teórico inicial (modelo de mensuração) no SmartPLS 2.0 M3 (HAIR *et al.*, 2005, 2012, 2014). Nesse estágio, também foi verificada a validação dos construtos através da análise fatorial exploratória (AFE). A AFE teve como objetivos avaliar a estrutura subjacente da matriz de dados e delimitar o número de variáveis latentes e de variáveis observadas, que mais se adequassem ao modelo (BROWN, 2006) desenvolvido com base na teoria apresentada nesta tese.

Ressalta-se que a conversão do diagrama de caminhos em um conjunto de modelos de mensuração e estrutural necessita seguir com uma simbologia própria, a saber, as formas circulares (círculos e elipses) são utilizadas para todas as variáveis latentes e, o formato de retângulo, para as variáveis observadas. Desse modo, cada variável latente foi nomeada e relacionada às suas variáveis observadas relacionadas, conforme indicado por Hair *et al.* (2005, 2014) e Ringle, Silva e Bido (2014).

Já o quarto estágio consistiu na verificação da existência de limitações explanatórias do modelo para gerar soluções únicas. O modelo foi estimado pelo método de Mínimos Quadrados Parciais PLS-PM (*Partial Least Squares Path Modeling*), uma técnica estatística

de previsão, que explora a força e a importância das relações agrupadas no modelo conceitual (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Uma das vantagens do PLS-PM é que todas as relações são modeladas concomitantemente, excluindo as implicações referentes à multicolinearidade (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Logo, esse método apresenta estimativas que se mostram mais eficientes para este estudo (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Nos modelos de estimação de ajuste de mínimos quadrados parciais, são calculadas, primeiramente, as correlações entre os construtos e suas respectivas variáveis observadas (modelos de mensuração) e, após, são realizadas as regressões lineares entre construtos (modelos estruturais). Segundo Ringle, Silva e Bido (2014, p. 55), essa forma de tratamento dos dados proporciona a estimativa de “modelos mais complexos com número menor de dados”. Desse modo, esse tipo de método atende ao objetivo desta pesquisa de identificar e analisar relações entre QVT e vínculos organizacionais.

Após o desenho das variáveis latentes (círculos) e das variáveis observadas (retângulos), utilizou-se o comando do SmartPLS 2.0 M3, que interliga a variável latente às suas variáveis observadas correspondentes e entre as próprias variáveis latentes (as setas entre os constructos), para criação do modelo estrutural. Essa operação foi realizada até formar o modelo completo, ou seja, quando todas as correlações entre todos os construtos se apresentam na tela, no *software*. Para Hair *et al.* (2014), tal procedimento assegura a validade entre os construtos. A partir desse ponto, as análises dos estágios cinco e seis foram iniciadas.

No quinto estágio, avaliaram-se os critérios de adequação e ajuste geral do modelo proposto, ou seja, foi realizada a avaliação da identificação do modelo estrutural, fundamentando-se no princípio de uma equação separada e única, sendo também estimado cada coeficiente (HAIR *et al.* 2005). Já o sexto estágio refere-se à interpretação e a modificação do modelo, de modo a avaliar a adequação e o ajuste geral do modelo

Nessas etapas, o SmartPLS 2.0 apresenta quatro opções de subprogramas que executam análises diferentes: 1) PLS Algorithm, usado para rodar o MEE principal; 2) FIMIX PL (Finite Mixture PLS), que é denominada de técnicas de classe latente ou heterogeneidade não observada e é utilizada para detectar a presença de grupos dentro dos dados que não haviam sido controlados; 3) *Bootstrapping*, que é técnica de reamostragem, que serve para avaliar a significância (p-valor) das correlações (modelos de mensuração) e das regressões (modelo estrutural); e 4) *Blindfolding*, que realiza o cálculo da relevância ou validade Preditiva (Q^2) ou indicadores de Stone-Geisser e os tamanhos dos efeitos (f^2) ou Indicadores de Cohen. Todas essas opções foram utilizadas para a SEM deste estudo.

6.1.4.1 Modelagem de equações estruturais: confiabilidade e validade do modelo de mensuração (*outer model*)

A avaliação do modelo relacional proposto nesta pesquisa, também denominada Análise Fatorial Confirmatória (CFA), deve ser realizada objetivando a averiguação da confiabilidade e da validade do modelo de mensuração, também denominado *outer model* (HAIR *et al.*, 2014). A CFA, desse modo, analisa a “qualidade do ajustamento de um modelo de medida teórico à estrutura de correlação entre os itens”, segundo Marôco (2014, p. 180).

O modelo de mensuração é formado pelas variáveis latentes, ou construtos, e suas respectivas variáveis observadas. Somente após a sua análise é que se aconselha realizar a avaliação do modelo estrutural (*inner model*), concebido pelas relações entre os construtos e as hipóteses de pesquisa (MACCALLUM; AUSTIN, 2000; HAIR *et al.*, 2014).

A avaliação do modelo de mensuração postula a análise dos índices de ajuste do modelo. Para tal, foram considerados os índices expostos no Quadro 11.

Quadro 11 - Síntese dos critérios de índice de ajuste do modelo

INDICADOR	FINALIDADE	VALORES REFERENCIAIS	FONTE
AVE	Validades Convergentes	$AVE > 0,50$	Henseler, Ringle e Sinkovics (2009).
Cargas cruzadas	Validade Discriminante	Valores das cargas maiores nas VLs originais do que em outras.	Chin (1998).
Crítério de Fornell e Larcker	Validade Discriminante - Compararam-se as raízes quadradas dos valores das AVE de cada constructo com as correlações (de Pearson) entre os constructos (ou variáveis latentes).	As raízes quadradas das AVEs devem ser maiores que as correlações dos constructos.	Fornell e Larcker (1981).
Alfa de Cronbach (AC) e Confiabilidade Composta (CC)	Confiabilidade do modelo.	$AC > 0,70$ * $CC > 0,70$	Hair <i>et al.</i> (2014).
Teste <i>t</i> de Student	Avaliação das significâncias das correlações e regressões.	$t \geq 1,96$	Hair <i>et al.</i> (2014).
Avaliação dos Coeficientes de Determinação de Pearson (R^2)	Avaliam a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural.	Para a área de ciências sociais e comportamentais: $R^2=2\%$ seja classificado como efeito pequeno, $R^2=13\%$ como efeito médio e $R^2=26\%$ como efeito grande.	Cohen (1988).
Tamanho do efeito (f^2) ou Indicador de Cohen	Avalia-se quanto cada construto é “útil” para o ajuste do modelo.	Valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes.	Hair <i>et al.</i> (2014).
Validade	Avalia a acurácia do modelo	$Q^2 > 0$	Hair <i>et al.</i> (2014)

Preditiva (Q ²) ou indicador de Stone-Geisser	ajustado.		
Coeficiente de Caminho (Γ)	Avaliação das relações causais.	Interpretação dos valores à luz da teoria.	Hair <i>et al.</i> (2014)

* os valores de alpha de *Cronbach* acima de 0,50 é o valor mínimo aceitável para estudos da área de Ciências Sociais, e acima de 0,70 satisfatórios para estudos avançados. Adotou-se para essa pesquisa valores acima de 0,60.

Fonte: Adaptado de Hair *et al.* (2014) e de Ringle, Silva e Bido (2014).

Ressalta-se ainda que, para a construção desse modelo, não se considerou o teste de GoF (*goodness-of-fit*), que se refere a um indicador de ajuste geral do modelo, uma vez que Hair *et al.* (2005; 2014) e Henseler e Sarstedt (2012) desencorajam a utilização de tal teste, porque o mesmo não tem o poder de distinguir modelos não válidos de modelos válidos. Há de se considerar, ainda, que a PLS-SEM adequa o modelo à amostra para que melhores parâmetros de estimação possam ser alcançados, por meio da maximização da variância da variável latente endógena. Assim, para se avaliar a qualidade do modelo estrutural desenvolvido no PLS, utilizaram-se, como base, os critérios de R², Q² e f², conforme recomenda a literatura (HAIR *et al.*, 2005, 2014).

Note-se que todos os construtos que fazem parte deste estudo foram modelados de maneira reflexiva, dado que os indicadores representam manifestações e, ou, consequências dos construtos, ou seja, os construtos em questão explicam os indicadores e os itens compartilham um tema em comum e são mutuamente intercambiáveis (HAIR *et al.*, 2014). Desse modo, seguiu-se, de acordo com orientações da literatura da SEM, para a condução dos testes de mensuração tanto do modelo relacional proposto, quanto para o modelo relacional final.

Prosseguindo para as análises do modelo de mensuração, foram observadas a validade convergente e a confiabilidade do modelo, tomando como base os índices de ajustes apresentados no Quadro 11. A validade convergente é obtida através das Variâncias Médias Extraídas (*Average Variance Extracted* - AVE). Com base no critério de Fornell e Larcker (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009), os valores aceitos das AVE são aqueles iguais ou maiores que 0,50 (AVE > 0,50), apontando que o construto explica mais da metade dos seus indicadores de variância e que há a existência de um grau aceitável de validade convergente. A validade convergente, por sua vez, avalia o grau em que os itens, que foram relacionados teoricamente estão, realmente, inter-relacionados.

Além da variância extraída, os outros critérios para a análise da validade convergente são: a) a confiabilidade, medida pelo Alfa de *Cronbach*, que deve ser superior a 0,6 (neste

estudo) para ser considerada confiável; e c) a confiabilidade composta (*composite reliability*), que mede a consistência interna dos indicadores do construto, necessitando apresentar índice superior a 0,7.

Os valores iniciais da qualidade de ajuste do modelo proposto são apresentados na Tabela 43, a seguir.

Tabela 43 - Índices de qualidade de ajuste do modelo MEE

Construtos	Nº de Variáveis Observadas	AVE	Confiabilidade Composta (CC)	Alfa de Cronbach (AC)
Dimensões da tarefa				
Aut – Autonomia	3	0,568	0,796	0,621
Com – Comunicação	2	0,729	0,843	0,630
HTS – Habilidades Técnico-Sociais	2	0,684	0,811	0,546
Estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho				
Sit – Significado do trabalho	3	0,716	0,883	0,802
Sat – Satisfação no trabalho	2	0,655	0,791	0,477
Avt- Avaliação do trabalho	2	0,604	0,753	0,346
Satisfações específicas				
Sup – Supervisão	2	0,849	0,918	0,823
Rec- Recompensas	4	0,647	0,880	0,818
Des – Deslocamentos	3	0,845	0,942	0,908
Entrincheiramento organizacional				
LPe – Limitações de Perfil	2	0,793	0,884	0,739
LFi – Limitações Financeiras	4	0,508	0,800	0,683
LAl – Limitações de Alternativas	4	0,644	0,878	0,815
CpO - Comprometimento Organizacional	10	0,634	0,945	0,936
Consentimento organizacional				
CNB - Consentimento Normativo-Burocrático	6	0,615	0,905	0,874
CTH - Consentimento Técnico-Hierárquico	2	0,921	0,959	0,914

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Na Tabela 43, são apresentados os construtos que compuseram o modelo de mensuração, bem como o número de variáveis observadas (VO) de cada construto. Expõem-se, ainda, os valores da AVE, da confiabilidade composta e, por último, do Alfa de *Cronbach*. Henseler, Ringle e Sinkovics (2009) sugerem que o valor da AVE seja superior a 0,50. Conforme a Tabela 43, todos os construtos apresentaram valores superiores ao recomendável. Garantida a validade convergente, partiu-se para a segunda etapa, que trata da confiabilidade do modelo, alcançada através do Alfa de *Cronbach* ($AC > 0,6$) e Confiabilidade Composta ($CC > 0,7$). Os construtos habilidades técnico-sociais, satisfação no trabalho e avaliação do trabalho, conforme destacado na Tabela 43, não atingiram os valores aceitáveis, visto que AC não se manteve acima de 0,60. Apesar de estes construtos terem passado pelo refinamento da AFE, é natural que, durante a modelagem, possam não ter passado pela nova depuração.

Ademais, prosseguiu-se para a etapa da avaliação da Validade Discriminante (VD), cujo valor é obtido por meio da raiz quadrada do valor da AVE. A VD é um indicador de que

os constructos são independentes um dos outros (HAIR *et al.*, 2014). Existem duas formas de se analisar a Validade Discriminante (VD): analisando as cargas cruzadas (*cross loading*) (CHIN, 1998); empregando o critério de Fornell e Larcker (1981).

Primeiramente, será apresentada a análise das cargas cruzadas, a qual averigua os indicadores com cargas fatoriais mais altas nos seus respectivos constructos do que em outros (CHIN, 1998). Assim, essas cargas cruzadas devem ser maiores do que todas as outras cargas dos construtos (HAIR *et al.*, 2014).

De acordo com os dados da Tabela 44, todos os construtos apresentaram valores de suas cargas cruzadas satisfatórios, o que indica a validade discriminante dos construtos pelo critério do Chin (1998).

Tabela 44 - Avaliação da validade discriminante por meio do teste de cargas cruzadas

	Aut	Com	Des	Sup	Rec	Sit	LPe	LFi	LAI	CpO	CNB	CTH
dt11	0,855	0,137	-0,026	0,264	-0,008	0,087	0,321	-0,007	0,026	0,014	0,281	0,434
dt13	0,735	-0,053	0,181	0,103	0,188	0,075	0,330	0,009	0,081	0,056	0,274	0,314
dt4	0,658	0,059	0,046	0,125	-0,035	0,142	0,218	-0,029	0,103	-0,013	0,182	0,271
dt6	-0,144	0,830	0,050	0,007	-0,240	0,190	-0,096	-0,181	-0,038	-0,185	-0,187	-0,176
dt7	0,011	0,876	0,098	0,093	-0,146	0,068	-0,241	-0,208	-0,043	-0,091	-0,225	-0,100
se3	0,205	0,233	0,941	-0,006	0,141	0,019	0,365	-0,011	0,185	0,030	0,375	0,181
se5	0,184	0,246	0,894	-0,051	0,065	0,043	0,299	0,056	0,199	0,040	0,354	0,206
se10	0,225	0,184	0,922	0,041	0,151	-0,009	0,297	0,023	0,252	0,082	0,266	0,109
se8	0,386	0,404	0,188	0,915	0,215	0,084	0,365	-0,097	0,430	-0,035	0,065	0,067
se13	0,461	0,540	0,108	0,929	0,084	0,052	0,330	-0,036	0,528	-0,003	0,122	0,124
se14	-0,098	0,151	-0,035	0,112	0,842	0,161	0,011	0,236	-0,123	0,535	0,262	0,452
se15	-0,044	0,064	0,047	0,124	0,805	0,058	-0,032	0,180	-0,123	0,465	0,329	0,414
se2	-0,122	0,169	0,182	0,008	0,790	0,040	-0,068	0,212	-0,131	0,388	0,203	0,385
se7	-0,021	0,166	0,146	0,040	0,781	0,136	-0,091	0,204	-0,135	0,383	0,265	0,403
epr6	0,198	0,005	0,022	-0,017	-0,074	0,864	0,094	0,098	0,052	0,110	0,146	0,266
epr7	0,029	-0,002	0,001	0,046	0,052	0,817	0,105	0,132	0,090	0,100	0,224	0,148
epr8	0,036	0,019	-0,026	-0,108	-0,005	0,857	0,096	0,124	0,087	0,093	0,200	0,099
eo2	0,113	0,253	0,283	-0,265	0,233	0,083	0,910	0,369	0,248	0,129	0,145	-0,001
eo4	0,138	0,151	0,324	-0,158	0,088	-0,033	0,869	0,395	0,189	0,026	0,032	0,053
eo6	0,210	0,177	0,356	0,089	0,136	-0,015	0,178	0,527	0,080	0,152	-0,048	0,166
eo8	0,195	0,182	0,228	0,074	0,258	0,229	0,026	0,769	0,078	0,156	-0,196	0,205
eo13	0,176	0,053	0,277	0,045	0,262	0,019	0,085	0,743	-0,032	0,091	-0,053	0,156
eo18	-0,045	0,036	0,235	-0,134	0,108	0,122	0,050	0,793	0,162	0,111	0,058	0,526
eo9	0,070	0,088	0,234	0,038	0,053	0,144	-0,009	0,096	0,753	0,317	0,399	0,076
eo12	0,062	-0,039	0,346	-0,013	0,078	0,173	-0,050	0,067	0,719	0,433	0,252	0,007
eo15	-0,134	-0,125	0,223	-0,022	-0,085	0,175	-0,097	-0,122	0,852	0,394	0,325	-0,222
eo17	-0,011	0,058	0,244	0,076	0,031	0,089	0,008	-0,034	0,872	0,313	0,388	-0,085
cpo1	0,144	0,239	-0,068	-0,232	-0,009	0,199	0,187	0,087	0,468	0,786	0,326	0,383
cpo11	0,232	0,386	0,054	-0,197	-0,004	0,215	0,157	0,229	0,440	0,810	0,286	0,375
cpo2	0,199	0,347	-0,039	-0,211	-0,005	0,076	0,214	0,133	0,489	0,823	0,393	0,461
cpo3	0,230	0,273	-0,089	-0,131	-0,076	0,076	0,138	0,102	0,308	0,759	0,213	0,414
cpo4	0,063	0,361	0,084	-0,185	-0,044	-0,058	0,137	0,166	0,540	0,802	0,328	0,504
cpo5	0,110	0,329	-0,030	-0,139	0,006	0,060	0,063	0,211	0,450	0,807	0,315	0,407
cpo6	0,129	0,306	0,153	-0,127	0,024	0,035	0,136	0,145	0,397	0,843	0,319	0,404
cpo7	0,182	0,391	0,095	-0,177	0,054	-0,013	0,243	0,118	0,411	0,797	0,332	0,452
cpo8	0,154	0,331	-0,029	-0,186	-0,029	-0,025	0,241	0,146	0,407	0,792	0,240	0,309
cpo9	0,285	0,367	0,152	-0,165	-0,035	-0,067	0,158	0,149	0,465	0,743	0,306	0,426
cso1	0,105	0,036	0,216	-0,013	0,153	0,017	-0,041	0,467	-0,147	0,202	0,782	0,191
cso2	0,136	0,074	0,038	0,020	0,170	-0,057	0,000	0,469	-0,162	0,226	0,833	0,166
cso3	-0,005	0,060	0,024	0,008	0,143	0,001	-0,067	0,418	-0,158	0,133	0,818	0,053
cso4	-0,083	-0,045	-0,025	-0,038	0,151	0,048	-0,138	0,442	-0,195	0,104	0,775	0,071
cso5	0,102	0,039	0,053	0,063	0,049	0,096	-0,020	0,375	-0,142	0,149	0,787	0,119
cso6	0,021	-0,089	0,013	-0,010	-0,041	-0,078	0,012	0,387	-0,171	0,199	0,682	0,110
cso7	0,374	0,218	0,172	0,518	0,020	0,205	0,136	0,244	0,291	-0,240	0,444	0,960
cso8	0,347	0,225	-0,003	0,525	0,003	0,018	0,124	0,200	0,204	-0,199	0,361	0,959

Notas: Sup – Supervisão; Aut – Autonomia; Des – Deslocamentos; Sit – Significado do trabalho; CpO – Comprometimento organizacional; LPe – Limitações de perfil; LAI – Limitações de Alternativas, LFi – Limitações financeiras; Rec – Recompensas; Com – Comunicação; CNB – Consentimento normativo-burocrático; CTH – Consentimento técnico-hierárquico.

Fonte: Elaboração própria (2019)

Analisando a Tabela 44, referente ao critério Chin, nota-se que as cargas fatoriais mais altas das variáveis correspondem a seu construto, cujos valores se apresentam destacados. As

variáveis (dt4, dt11, dt13) correspondem ao construto autonomia e possuem suas cargas fatoriais mais altas para com ele. O mesmo acontece com o construto comunicação e suas variáveis (dt6, dt7), com supervisão, que é composto pelas variáveis (se8, se13), com deslocamentos (se3, se5, se10), com recompensas (se2, se7, se14, se15), com significado do trabalho (epr6, epr7, epr8), bem como os construtos ligados aos vínculos: limitações de perfil, que abrange (eo2, eo4), limitações financeiras (eo6, eo8, eo13, eo18), limitações de alternativas (eo9, eo12, eo15, eo17), comprometimento organizacional (cpo1, cpo2, cpo3, cpo4, cpo5, cpo6, cpo7, cpo8, cpo9, cpo11), consentimento normativo-burocrático (cso1, cso2, cso3, cso4, cso5, cso6), e consentimento técnico-hierárquico (cso7, cso8). Assim, pelo critério de Chin, o modelo testado tem validade discriminante.

O segundo modo para se verificar a VD é pelo critério de Fornell e Larcker (1981), que compara as raízes quadradas dos valores da AVE de cada construto com as correlações de *Pearson* entre os construtos (Tabela 45). Logo, a raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior do que as correlações entre cada construto (HAIR *et al.*, 2005, 2014).

Tabela 45- Avaliação da Validade Discriminante comparando-se a AVE de cada construto

	Aut	CNB	CTH	Com	CpO	Des	LAI	LFi	LPe	Rec	Sit	Sup
Aut	0,754											
CNB	0,074	0,781										
CTH	0,231	0,544	0,960									
Com	0,062	-0,204	-0,229	0,854								
CpO	0,388	0,216	0,420	-0,222	0,797							
Des	0,182	-0,007	0,129	0,020	0,349	0,919						
LAI	-0,010	0,026	0,012	-0,047	-0,014	0,024	0,802					
LFi	0,083	0,013	0,136	-0,158	0,211	0,229	0,445	0,716				
LPe	0,027	0,139	0,231	-0,243	0,187	0,053	0,427	0,248	0,890			
Rec	0,330	-0,053	0,259	-0,158	0,555	0,363	-0,089	0,169	0,092	0,805		
Sit	0,206	0,116	0,138	0,089	0,120	0,222	0,009	0,000	-0,032	-0,014	0,846	
Sup	0,461	0,159	0,376	-0,071	0,522	0,241	-0,019	0,102	0,105	0,515	0,109	0,922

Notas: Sup – Supervisão; Aut – Autonomia; Des – Deslocamentos; Sit – Significado do trabalho; CpO – Comprometimento organizacional; LPe – Limitações de perfil; LAI – Limitações de Alternativas, LFi – Limitações financeiras; Rec – Recompensas; Com – Comunicação; CNB – Consentimento normativo-burocrático; CTH – Consentimento técnico-hierárquico.

Fonte: Elaboração própria (2019)

Nota-se, pelos dados apresentados na Tabela 45, que as variáveis latentes (construtos) do modelo proposto estão compartilhando mais variância com seus indicadores do que com as outras variáveis latentes (demais construtos do modelo) (HENSELER; RINGLE; SINKOVICS, 2009). Os resultados apontam, assim, evidências de que os construtos são distintos e possuem validade discriminante.

Depois de atestar a validade discriminante pelos critérios de Chin e pelo critério de Fornell e Larcker, finalizam-se os ajustes do modelo de mensuração e inicia-se a fase da análise do modelo estrutural (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

6.1.4.2 Validade Nomológica e ajuste do modelo estrutural (*inner model*)

O exame do modelo estrutural (*inner model*) seguiu os procedimentos recomendados por Hair *et al.* (2014, p. 169) que se relacionam à mensuração do nível do coeficiente de determinação de Pearson (R^2); a avaliação da significância e a relevância das relações do modelo estrutural (validade nomológica); a mensuração do tamanho dos efeitos (f^2); e a mensuração da relevância preditiva (Q^2).

A avaliação do modelo estrutural quanto à sua habilidade de predição é a primeira etapa. As relações do modelo estrutural representam as relações hipotéticas entre os construtos. Para iniciar as análises do modelo estrutural, avaliam-se os coeficientes de determinação de Pearson (R^2). Esses coeficientes servem para averiguar a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural. No geral, os coeficientes de determinação de Pearson atestam a qualidade do modelo ajustado.

Com base nas proposições de Cohen (1988), para a área das ciências sociais e comportamentais, os valores referentes a R^2 entre 2% e 13% são classificados como efeito pequeno; R^2 entre 13% e 26% como efeito médio; e R^2 acima de 26% como efeito grande. A Tabela 46 apresenta o resultado do R^2 dos construtos.

Tabela 46 - Coeficiente de determinação de Pearson (R^2)

CONSTRUTO	R^2
Autonomia	0,213
Comunicação	0,026
Supervisão	0,000
Recompensas	0,000
Deslocamentos	0,000
Significado do trabalho	0,131
Limitações de perfil	0,058
Limitações financeiras	0,242
Limitações de alternativas	0,182
Comprometimento organizacional	0,182
Consentimento normativo-burocrático	0,075
Consentimento técnico-hierárquico	0,395

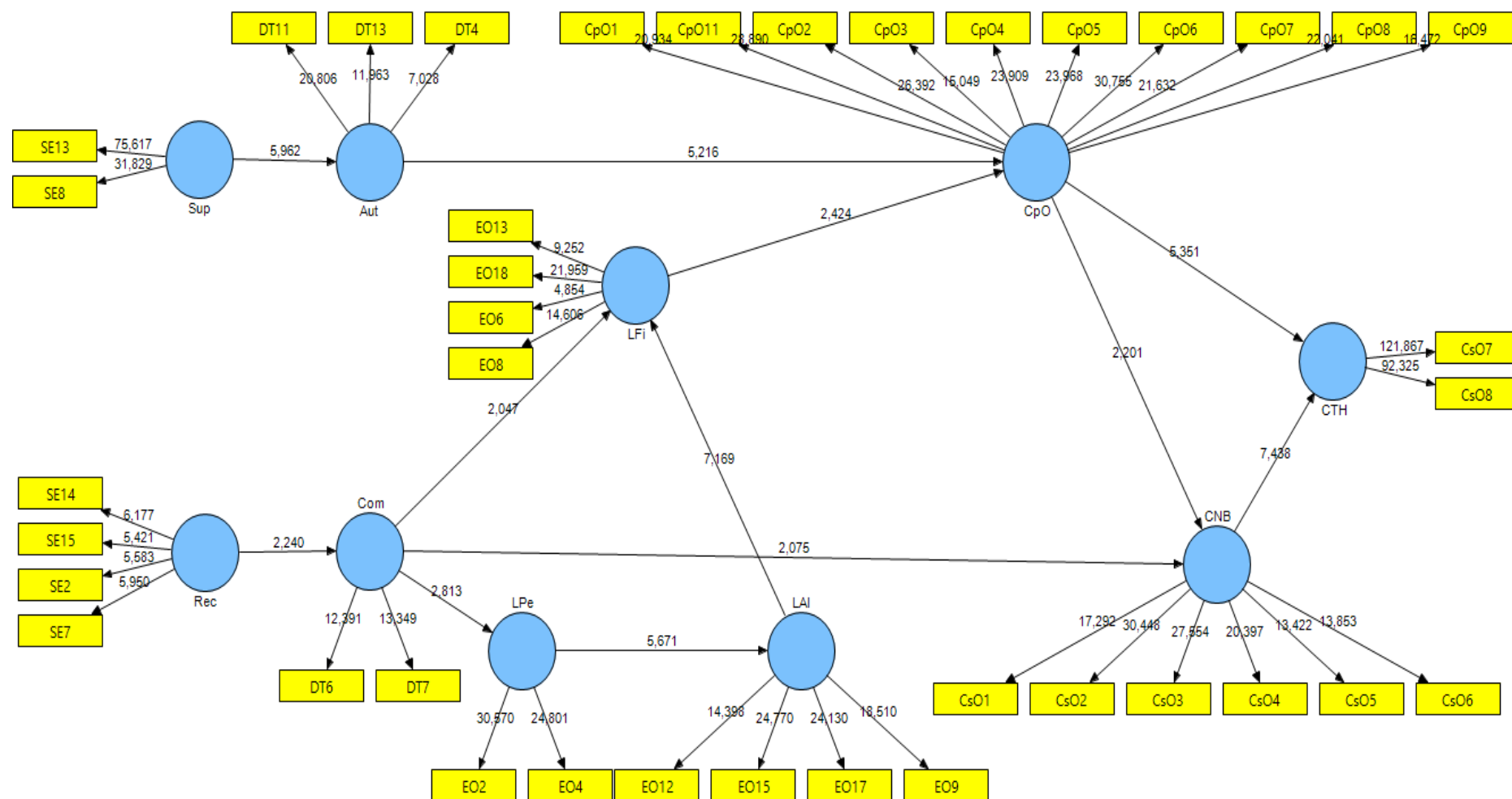
Fonte: Elaboração própria (2019).

Tendo por base esses pressupostos, é possível identificar (Tabela 46) que os construtos Supervisão, Recompensas e Deslocamentos possuem $R^2 = 0$ por serem exógenos, ou seja, não têm nenhum construto que os anteceda no modelo estrutural. Três construtos modelados

apresentaram-se com efeito pequeno, a saber: Comunicação ($R^2 = 2,6$), Limitações de Perfil ($R^2 = 5,8$) e Consentimento normativo-burocrático ($R^2 = 7,5$). Cinco construtos apresentaram efeito médio no modelo estrutural: Significado do trabalho ($R^2 = 13,1$), Limitações de alternativas ($R^2 = 18,2$), Comprometimento organizacional ($R^2 = 18,2$), Autonomia ($R^2 = 21,3$), Limitações financeiras ($R^2 = 24,2$). Já o construto Consentimento técnico-hierárquico, referente à saída do modelo, alcançou um nível de efeito grande ($R^2 = 39,5$).

Depois das análises do r^2 , avançou-se para a verificação da validade nomológica por meio do teste t de *Student*. A validade nomológica diz respeito ao grau em que um construto se comporta como previsto dentro de um sistema de construtos relacionados (HAIR et al., 2014). Para esse exame, analisa-se se todas as correlações são significativas, utilizando o *bootstrapping* no SmartPLS, para então checar se o teste t de *Student* é superior a 1,96.

Em detalhes, o software SmartPLS, por sua vez, “calcula os testes t de *Student* entre os valores originais dos dados e aqueles obtidos pela técnica de reamostragem, para cada relação de correlação entre variáveis observadas (VO) e variáveis latentes (VL) e para cada relação entre VL e VL” (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014, p. 66). Como parâmetro para sua interpretação, tomou-se, “para os graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondem a p -valores $\leq 0,05$ (entre -1,96 e +1,96 corresponde à probabilidade de 95% e fora desse intervalo 5%, em uma distribuição normal)” (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014, p. 68). Assim, quando o valor do teste t é superior ao valor 1,96, admite-se que o coeficiente é significativo em um determinado nível de significância. Realizado o comando no módulo *bootstrapping*, obteve-se a Figura 4 do modelo, com os valores do teste t .

Figura 4 - Valores dos testes t de *Student* do modelo estrutural

Notas: Sup – Supervisão; Aut – Autonomia; CpO – Comprometimento organizacional; LPe – Limitações de perfil; LAI – Limitações de Alternativas, LFi – Limitações financeiras; Rec – Recompensas; Com – Comunicação; CNB – Consentimento normativo-burocrático; CTH – Consentimento técnico-hierárquico.

Fonte: Elaboração própria.

Ao se observar a Figura 4, nota-se que os construtos deslocamentos e significado do trabalho não compõem o modelo estrutural ora apresentado. Essa exclusão se justifica pelo fato de os referidos construtos, mesmo alcançando índices de ajuste (AVE, CC, AC), validade discriminante, e, ainda, R^2 satisfatórios, não apresentaram aderência ao modelo final, e, por opção metodológica e teórica, atestou-se a necessidade de exclusão dos mesmos no modelo estrutural, permitindo que este atingisse um índice maior de confiabilidade a partir dos construtos remanescentes. Ademais, a Figura 4 demonstra que todos os valores das relações entre variáveis observadas e variáveis latentes, e entre variáveis latentes e variáveis latentes no modelo estão acima do valor de referência de 1,96.

A seguir, prosseguiu-se para a etapa de investigação dos valores de dois outros indicadores de qualidade de ajuste do modelo, referentes à Validade Preditiva (Q^2) e Tamanho do efeito (f^2).

A Validade Preditiva (Q^2) verifica quanto o modelo se assemelha ao que se esperava dele ou a qualidade da predição do modelo ajustado. O critério de análise é de que os valores de Q^2 devem ser maiores que zero ($Q^2 > 0$) (HAIR *et al.*, 2014). Na situação de um modelo com exatidão, os valores de Q^2 teriam que ser iguais a 1 ($Q^2 = 1$), evidenciando que o modelo retrata, sem margem de erro, e integralmente, a realidade (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

No que tange ao Tamanho do efeito (f^2), seu exame ocorre tanto pela inclusão quanto pela exclusão de construtos do modelo, um a um. O f^2 verifica o quanto cada constructo é vantajoso para o ajuste do modelo, tomando como parâmetro os valores de 0,02, que indica efeito pequeno ou fraco no nível estrutural; de 0,15, que indica efeito moderado ou médio; e de 0,35, que indica um efeito forte ou grande (HAIR *et al.*, 2014).

Os valores de tais indicadores (Q^2 e f^2) foram obtidos pelo uso do módulo *Blindfolding* no SmartPLS. Enquanto os valores de Q^2 são extraídos pela leitura da redundância geral do modelo, os valores de f^2 são obtidos pela leitura das comunalidades (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

A Tabela 47 demonstra os valores da Validade Preditiva (Q^2) e do Tamanho do efeito (f^2) do modelo estrutural.

Tabela 47 - Valores dos indicadores da validade preditiva (Q^2) e do tamanho do efeito (f^2)

CONSTRUTO	Q^2	f^2
Dimensões da tarefa		
Aut – Autonomia	0,334	0,352
Com – Comunicação	0,213	0,222
Satisfações específicas		
Sup – Supervisão	0,213	0,313
Rec- Recompensas	0,359	0,258
Entrincheiramento organizacional		
LPe – Limitações de Perfil	0,219	0,464
LFi – Limitações Financeiras	0,332	0,394
LAI – Limitações de Alternativas	0,211	0,195
CpO - Comprometimento organizacional	0,552	0,519
Consentimento organizacional		
CNB - Consentimento Normativo-Burocrático	0,395	0,385
CTH - Consentimento Técnico-Hierárquico	0,633	0,629

Fonte: Elaboração própria (2019).

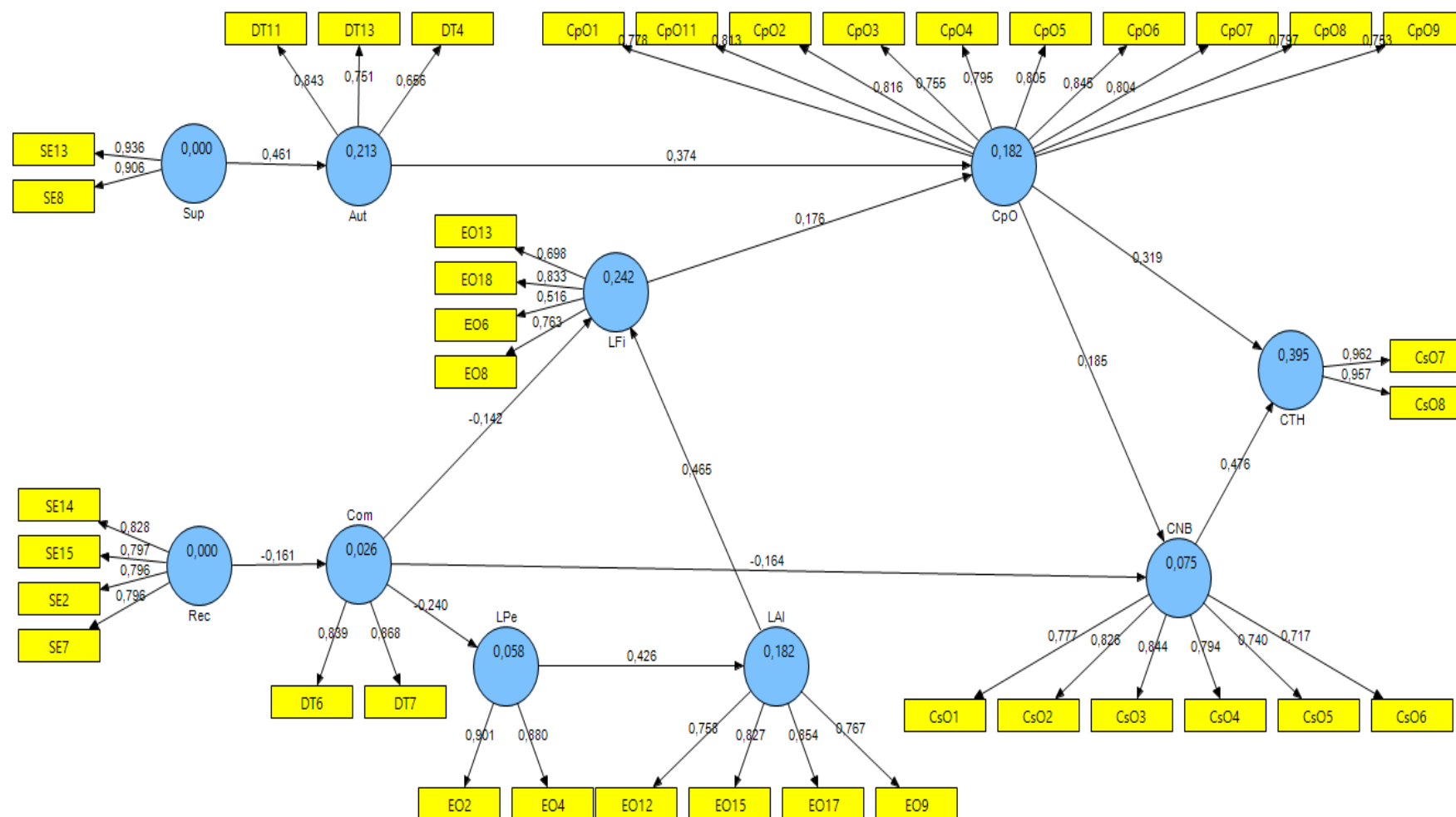
No concernente à validade preditiva do modelo (Q^2), que verifica o quanto o modelo estrutural se assemelha ao que se esperava teoricamente dele, é necessário que os valores de Q^2 sejam maiores que zero ($Q^2 > 0$) (HAIR *et al.*, 2014). Ao analisar, portanto, os valores de Q^2 , apresentados na Tabela 47, pode-se inferir que todos os construtos que compõem o modelo estrutural aqui desenvolvido contribuem para a explicação do fenômeno em questão.

Quanto ao tamanho do efeito (f^2), índice que avalia o quanto cada construto é relevante para o ajuste do modelo estrutural, assumiram-se, como parâmetros, os limites 0,02, 0,15 e 0,35, sendo interpretados, respectivamente, como pequeno, médio e grande (HAIR *et al.*, 2014). Nesse sentido, quatro construtos apresentaram f^2 médios (Supervisão; Recompensas; Comunicação; Limitações de alternativas) e seis grandes (Autonomia; Limitações de perfil; Limitações financeiras; Comprometimento organizacional; Consentimento normativa-burocrático; Consentimento técnico-hierárquico) (Tabela 47). Isso significa que todos são importantes para o ajuste do modelo estrutural.

Destaca-se que, para a construção desse modelo, não se fez uso do teste de GoF (*goodness-of-fit*), que se refere a um indicador de ajuste geral do modelo, uma vez que Hair *et al.* (2005, 2014) e Henseler e Sarstedt (2012) desencorajam a utilização de tal teste, porque o mesmo não tem o poder de distinguir modelos não válidos de modelos válidos. Desse modo, para se avaliar a qualidade do modelo estrutural desenvolvido no PLS, utilizaram-se, como base, os critérios de R^2 , Q^2 e f^2 , como recomenda a literatura (HAIR *et al.*, 2005; 2014).

Com o término da avaliação da qualidade de ajuste do modelo, buscou-se a interpretação dos coeficientes de caminho (Γ). A interpretação deste se dá, assim, como os betas (β) das regressões lineares simples ou ordinárias (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

A Figura 5 apresenta o modelo estrutural (modelo final) aqui desenvolvido com as regressões entre os construtos.

Figura 5 - Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (Γ)

Notas: Sup – Supervisão; Aut – Autonomia; CpO – Comprometimento organizacional; LPe – Limitações de perfil; LAI – Limitações de Alternativas, LFI – Limitações financeiras; Rec – Recompensas; Com – Comunicação; CNB – Consentimento normativo-burocrático; CTH – Consentimento técnico-hierárquico.

Fonte: Elaboração própria

Nota-se que os valores das relações causais entre construtos podem ser positivos ou negativos (Figura 5). Positivos, quando as relações são diretamente proporcionais, ou seja, à medida que um construto aumenta, o outro também aumentará. Valores negativos indicam que os construtos são inversamente proporcionais, visto que o aumento de um ocasionará a diminuição do outro. Para auxiliar na leitura dos valores dos coeficientes de caminho (Γ), apresenta-se a Tabela 48, com os referidos valores do modelo ajustado.

Tabela 48 - Coeficientes de caminhos (Γ) do modelo ajustado

Relações causais	Coeficientes de caminhos (Γ)
Supervisão => Autonomia	0,461
Autonomia => Comprometimento organizacional	0,374
Recompensas => Comunicação	-0,161
Comunicação => Limitações financeiras	-0,142
Comunicação => Limitações de perfil	-0,240
Comunicação => Consentimento normativo-burocrático	-0,164
Limitações de perfil => Limitações de alternativas	0,426
Limitações de alternativas => Limitações financeiras	0,465
Limitações financeiras => Comprometimento organizacional	0,176
Comprometimento organizacional => Consentimento normativo-burocrático	0,185
Comprometimento organizacional => Consentimento técnico-hierárquico	0,319
Consentimento normativo-burocrático => Consentimento técnico-hierárquico	0,476

Fonte: Elaboração própria (2019).

Destaca-se que o diagrama de caminhos (Γ) (Tabela 48) avalia as relações causais existentes entre os construtos do modelo estrutural ajustado. De acordo com Braga Júnior, Satolo, Gabriel e Silva (2014), para a interpretação dos coeficientes de caminhos, consideram-se os valores (β) das regressões lineares simples ou ordinárias. Partindo desse pressuposto, é possível identificar no modelo quatro regressões, que se estabelecem de maneira inversamente proporcional (entre Comunicação e Consentimento normativo-burocrático, Comunicação e Limitações financeiras, Comunicação e Limitações de perfil, e entre Recompensas e Comunicação); as demais regressões estabeleceram-se em uma proporcionalidade direta.

Diante desses resultados e das hipóteses traçadas após a apresentação do modelo teórico integrativo (capítulo 4), conclui-se que:

- A hipótese H1, que dizia que satisfações específicas afetam significativamente dimensões da tarefa, foi parcialmente confirmada já que os coeficientes de caminho mostram: relação direta entre supervisão e autonomia (0,461) e relação indireta entre recompensas e comunicação (-0,161). Entende-se como confirmação parcial quando nem todas as dimensões de um determinado construto mantem-se no modelo final ajustado;

- A hipótese H2, por sua vez, previa que satisfações específicas afetam de maneira significativa estados psicológicos críticos, não foi confirmada, visto que as dimensões pertinentes ao construto estados psicológicos críticos não permaneceram no modelo estrutural final;

- Já a hipótese H3 previa que necessidade individual de crescimento afeta significativamente dimensões da tarefa, também não foi confirmada, uma vez que o questionário de pesquisa, por questão metodológica, não contemplou questões relativas à necessidade individual de crescimento;

- A hipótese H4 que dizia que necessidade individual de crescimento afeta de maneira significativa estados psicológicos críticos, pelo mesmo motivo apresentado na hipótese H3, não foi confirmada;

- A hipótese H5, por sua vez, previa que dimensões da tarefa afetam de modo significativo estados psicológicos críticos, também não foi confirmada, pela mesma razão apresentada na hipótese H2;

- A hipótese H6 que predizia que estados psicológicos críticos afetam consideravelmente resultados pessoais e de trabalho, não foi confirmada, visto que as dimensões dos referidos construtos não se mantiveram no modelo estrutural final;

- Já a hipótese H7 que previa que dimensões da tarefa afetam de modo significativo os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento, foi parcialmente confirmada, visto que os coeficientes de caminho evidenciam: relação direta entre autonomia e comprometimento (0,374); relação indireta entre comunicação e limitações financeiras (-0,142); relação indireta entre comunicação e limitações de perfil (-0,240); relação indireta entre comunicação e consentimento normativo-burocrático (-0,164). A confirmação foi parcial visto que nem todos os aspectos do construto dimensões da tarefa compuseram o modelo final estrutural;

- A hipótese H8 que dizia que estados psicológicos críticos afetam de modo significativo os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento, não foi confirmada, uma vez que os construtos relativos a estados psicológicos críticos não permaneceram no modelo final;

- A hipótese H9, por sua vez, previa que resultados pessoais e de trabalho afetam de maneira significativa os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento, também não foi confirmada, considerando-se que as dimensões referentes ao construto resultados pessoais e de trabalho não compuseram o modelo final estrutural;

- No que se refere à hipótese H10, que predizia que entrincheiramento organizacional afeta de modo significativo comprometimento organizacional, foi confirmada, uma vez que são verificadas relações diretas entre os três modos de limitações, e por fim, limitações financeiras relacionam-se diretamente com comprometimento organizacional (0,176);

- A hipótese H11 que previa que comprometimento organizacional afeta de maneira significativa consentimento organizacional, também foi confirmada, visto que comprometimento organizacional mantém relação direta com consentimento normativo-burocrático (0,185) e com consentimento técnico-hierárquico (0,319);

- Por fim, a hipótese H12 que dizia que os vínculos organizacionais de entrincheiramento, comprometimento e consentimento afetam de maneira expressiva o comportamento no que tange ao desempenho, também não foi confirmada, uma vez que o instrumento de pesquisa não contemplou questões específicas sobre desempenho.

No que diz respeito às doze hipóteses traçadas para esta tese, resumidamente, pode-se afirmar que: duas hipóteses confirmadas integralmente: H10 e H11; duas hipóteses confirmadas parcialmente: H1 e H7, e oito hipóteses não confirmadas: H2; H3; H4; H5; H6; H8; H9 e H12.

No detalhamento dessas regressões (Tabela 48), nota-se que existe correlação entre os construtos de qualidade de vida no trabalho e de vínculos organizacionais. Essas relações se estabelecem entre autonomia e comprometimento (diretamente proporcionais) e também diante de comunicação e os vínculos de entrincheiramento e de consentimento (inversamente proporcionais). Desse modo, quando a percepção de autonomia no trabalho aumenta, o comprometimento organizacional também aumenta. Kuvaas (2003) explana que a autonomia no trabalho estimula o desenvolvimento da eficiência pessoal e o bem-estar psicológico dos trabalhadores, favorecendo igualmente o comprometimento no trabalho.

Quanto às relações inversamente proporcionais, ligadas ao construto comunicação, salienta-se que, quanto mais efetiva for a comunicação e o relacionamento interpessoal na ESF, menores serão as consequências indesejáveis do entrincheiramento em nível de desempenho, pois, de acordo com Rodrigues e Bastos (2011), mesmo entrincheirado, o trabalhador pode identificar-se com a organização e vincular-se afetivamente com a mesma. A existência do vínculo afetivo (visto na correlação direta entre autonomia e comprometimento) é “decisiva para a qualidade dos comportamentos do trabalhador em sua organização” (RODRIGUES; BASTOS, 2015, p. 108). Por outro lado, quanto menos efetiva a comunicação entre os profissionais da equipe e superiores, maiores as dificuldades para se entender e cumprir as regras e procedimentos pertinentes ao trabalho, visto que, ao consentir, o

trabalhador “tende a fazer, a cumprir o que lhe é demandado, porque se sente na obrigação de fazê-lo, ante as relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado” (SILVA; BASTOS, 2015, p. 100). É natural que, para cumprir adequadamente tais demandas, a comunicação pareça essencial.

Já as correlações, que envolvem os construtos de qualidade de vida no trabalho, ocorrem entre supervisão e autonomia (relação direta) e recompensas e comunicação (relação inversa). No tocante à relação indireta entre recompensas e comunicação, é esperado que, quanto maior for a insatisfação e percepção de injustiça quanto às recompensas, menor a comunicação, o *feedback*, as relações interpessoais estabelecidas, e, por fim, o interesse pelo trabalho, essenciais no contexto e na dinâmica de funcionamento da ESF. Tal achado corrobora a pesquisa desenvolvida por Soratto *et al.* (2017), que identificou o déficit salarial e, principalmente, a ausência de um plano de cargos e salários, que considerasse o tempo de profissão e o nível de formação, como aspectos que contribuem para a insatisfação profissional na ESF. É de se considerar, ainda, pelo motivo de o questionário ter sido respondido mais por enfermeiros (60,9%), que tal insatisfação associe-se ao fato de os salários destes serem notoriamente menores que os dos médicos, conforme dados apresentados da Tabela 36.

No que se refere a supervisão e autonomia, estas se apresentam como diretamente proporcionais, visto que “a autonomia dos trabalhadores requer o apoio ou a confiança do superior imediato” (MORIN; AUBÉ, 2009). Desse modo, para os respondentes, a supervisão adequada potencializa a autonomia, e, como visto anteriormente, autonomia leva ao comprometimento (KUYAAS, 2003).

É importante destacar que todas as relações que se estabelecem com o construto comunicação ocorrem de modo inversamente proporcional, o que reforça o argumento do quanto o trabalho realizado na ESF, por médicos e enfermeiros, deve ser efetivado por processos eficientes de *feedback* entre pares, superiores e comunidade. Verifica-se, desse modo, que o sistema de comunicação empregado na ESF requer a manutenção de relacionamentos interpessoais saudáveis, no ambiente de trabalho, que pode ser facilitada por diálogo aberto e transparente, respeito e confiança entre os membros (PERUZZO *et al.*, 2018).

As correlações entre os construtos pertinentes aos vínculos organizacionais também são notadas (Tabela 48), em que os três tipos de limitações (financeiras, perfil e alternativas) relacionam-se diretamente e mutuamente, e ainda, quanto maior for a limitação financeira, mais empenhados os profissionais se tornarão, para se manterem no trabalho, uma vez que

não verificam possibilidades externas melhores, do ponto de vista financeiro. Por ser a ESF o seu meio de vida, haverá, mesmo que entrincheirados, maior dedicação e comprometimento no trabalho (RODRIGUES; BASTOS, 2015).

O comprometimento (que guarda relação direta com autonomia), por sua vez, será a força propulsora para o consentimento normativo-burocrático (CNB) e para o consentimento técnico-hierárquico (CTH). O CNB envolve o cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização (SILVA, 2013). O CNB apresenta-se significativo nas atividades do setor de saúde, as quais seguem portarias e leis das esferas municipal, estadual e federal. O consentimento técnico-hierárquico (CTH) traduz-se na tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico (SILVA, 2013). Assim, CTH relaciona-se com a submissão do trabalhador à autoridade da chefia, compreendida como suficiente, moralmente, de crédito, e, portanto, passível de ser atendida em suas demandas tocantes a ordens e normas, desvencilhando-se, contudo, de aspectos subservientes. Finalizam-se os coeficientes de caminho do modelo ajustado (Tabela 48), verificando que, quanto maior o CNB, maior será o CTH.

É de se destacar, por fim, as correlações diretas entre supervisão e autonomia e entre autonomia e comprometimento. Assim, o consentimento de profissionais médicos e enfermeiros da ESF em Manaus, verificado no seguir normas e acatar a hierarquia, tem como condicionante a existência de uma supervisão que lhes garanta autonomia, que, por sua vez, promove comprometimento, e tal comprometimento leva ao consentimento normativo-burocrático e ao técnico-hierárquico.

Com as análises referentes aos coeficientes de caminhos, finaliza-se a avaliação do modelo relacional proposto, até se chegar ao modelo final (modelo estrutural).

A próxima seção apresenta a discussão integrada da análise quantitativa.

6.1.5 Discussão dos resultados da análise quantitativa

Nesta seção, serão apresentados os principais resultados da análise quantitativa, por meio dos achados da análise fatorial exploratória (AFE), da análise descritiva dos dados e da modelagem de equações estruturais (SEM).

A utilização da AFE permitiu determinar o número dos fatores (as variáveis latentes) que tinham força para reproduzir, da forma mais correta possível, um determinado conjunto de variáveis observadas (HAIR *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012).

Na temática sobre qualidade de vida no trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1975), após a realização da AFE, dimensões da tarefa validou três construtos (comunicação, autonomia e habilidades técnico-sociais); estados psicológicos críticos validou dois (significado do trabalho e avaliação do trabalho); resultados pessoais e de trabalho validou apenas um (satisfação no trabalho); já satisfações específicas validou três construtos (recompensas, deslocamentos e supervisão).

No que se refere à temática vínculos organizacionais (BASTOS; AGUIAR, 2015; RODRIGUES; BASTOS, 2015; SILVA; BASTOS, 2015), comprometimento organizacional, após a realização da AFE, permaneceu unidimensional (comprometimento); entrenchamento organizacional validou três construtos (limitações financeiras, limitações de perfil e limitações de alternativas); já consentimento organizacional (inicialmente unidimensional) validou dois (consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico).

A análise descritiva dos dados, por sua vez, foi realizada após a AFE, porque analisou apenas aqueles itens do questionário validados pela análise fatorial exploratória. Assim, o seu objetivo foi o de apresentar as principais medidas de posição e dispersão dos construtos validados e o perfil dos respondentes estudados, médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família - ESF, de Manaus (AM).

Antes da análise descritiva propriamente dita, destacam-se alguns aspectos referentes aos dados sociodemográficos dos respondentes: 68,3% do total são mulheres, sendo que 20,5% são médicas e 47,8% são enfermeiras; em sua maioria (66,7%), médicos(as) e enfermeiros(as) possuem o título de especialização.

Quanto aos dados profissionais, ressalta-se que 60,9% da amostra são compostos por enfermeiros(as) e 39,1%, por médicos(as). A maioria dos respondentes é concursada (41,3%); os respondentes, depois, seguem contratados por regime de direito administrativo (31,7%). A questão da faixa salarial entre as categorias traz alguns pontos importantes, no que concerne à desigualdade: de 4 a 5 salários mínimos: 15,5% de enfermeiros afirmaram receber essa faixa salarial, porém não ocorreu percentual de médicos que afirmassem receber tais valores; de 5 a 7 salários mínimos: 29,8% de enfermeiros encontram-se nessa faixa de rendimento, mas apenas 4,9% de médicos informaram tal rendimento; de 7 a 10 salários mínimos: parece ser a faixa que representa as duas categorias conjuntamente, enfermeiros (11,8%) e médicos (11,2%); a discrepância salarial entre as categorias profissionais pesquisadas também se nota entre aqueles que recebem acima de 10 salários mínimos, a saber, enfermeiros (1,9%) e médicos (23%). Tais dados chamam a atenção quando os profissionais pesquisados, mesmo

sendo ocupantes de cargos de nível superior e desenvolvendo a mesma carga horária de trabalho, apresentem, ainda assim, diferenças salariais notórias.

Passando para a análise descritiva dos construtos validados pela AFE, autonomia, comunicação e habilidades técnico-sociais foram os primeiros a serem analisados. De forma sucinta, pode-se afirmar que os participantes da pesquisa, em sua maioria, avaliaram como mediana a percepção que possuem sobre autonomia (70,19%), comunicação (81,37%) e habilidades técnico-sociais (88,82%). Destaca-se ainda que, para os construtos comunicação e habilidades técnico-sociais, não houve percentual relacionado à alta satisfação.

O construto autonomia refere-se à liberdade e independência que o trabalho proporciona ao trabalhador, a para sua programação, execução e avaliação. Essa dimensão abarca, em seu contexto, aspectos de *feedback* intrínseco e identidade da tarefa (HACKMAN; OLDHAM, 1975). Para a maioria dos profissionais médicos e enfermeiros da ESF, a autonomia foi avaliada como mediana (70,19%), o que é de se esperar em um trabalho que necessita seguir normas, protocolos, portarias e outras orientações superiores que regulamentam as ações de saúde. Tal autonomia, ainda que limitada por questões regimentais, deve ser avaliada, pois, na compreensão de Morin (2002), ter autonomia é “poder exercer competências e julgamento para resolver problemas e tomar decisões referentes ao trabalho” (p. 287), o que contribui na percepção de um trabalho que tenha sentido.

O construto comunicação reúne aspectos conceituais de inter-relacionamento e *feedback* extrínseco. Inter-relacionamento diz respeito ao grau com que o trabalho requer que o empregado lide diretamente com outras pessoas, inclusive clientes, e já o *feedback* intrínseco, por sua vez, concerne ao grau em que o indivíduo recebe informações claras sobre seu desempenho pelos seus superiores, colegas e clientes (HACKMAN; OLDHAM, 1975). A maior parte dos médicos e enfermeiros percebe como mediana (81,37%) a comunicação estabelecida no contexto da ESF: 18,63% a consideram baixa e não houve pontuação que a classificasse como alta entre os participantes. Tais dados chamam a atenção, uma vez que o trabalho de médicos e enfermeiros, na ESF, apresenta-se configurado dentro de equipe multiprofissional, em que se espera que ocorra uma comunicação eficaz entre seus membros, e que requer, ainda, que o trabalhador lide diretamente com comunidades, famílias, escolas e outros.

Já o construto habilidades técnico-sociais relaciona-se ao grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, por meio do envolvimento e uso de múltiplas habilidades e talentos por um mesmo indivíduo (HACKMAN; OLDHAM, 1975). A maioria, como já relatado, avaliou como mediana (88,82%) tal satisfação. No

trabalho da ESF, médicos e enfermeiros, atendem público diferenciado, a saber, crianças, adolescentes, gestantes, idosos, hipertensos, mulheres em idade fértil, dentre outros. Para atender um público tão diferenciado, infere-se que tais profissionais necessitam de vasto conhecimento tanto técnico, para alcançar a promoção e prevenção da saúde, quanto humano, para se estabelecer uma ligação e, ou, vinculação adequada com a comunidade que necessita dos serviços de saúde.

Depois, a análise descritiva contemplou os construtos significância do trabalho e avaliação do trabalho, os quais também obtiveram avaliação mediana pela maioria dos respondentes, a saber 95,03% e 72,67%, respectivamente.

Significância percebida do trabalho, como estado psicológico crítico, segundo Hackman e Oldham (1975), é o grau com que a pessoa percebe o seu trabalho como importante, valioso e significativo dentro de sua escala de valores. Avaliação do trabalho, que não compõe, com tal nomenclatura, o modelo original de Hackman e Oldham, surge como uma mescla de dois fatores dos estados psicológicos críticos, a saber, responsabilidade percebida pelos resultados do trabalho e conhecimento dos resultados do trabalho, ou seja, o construto avaliação do trabalho estabelece em que medida o profissional reúne critérios para avaliar o trabalho que realiza, seja por conhecer os resultados do trabalho, seja por sentir-se responsável por eles.

Significância percebida do trabalho e avaliação do trabalho relacionam-se, assim, aos estados psicológicos críticos, e são consequentes das dimensões da tarefa (HACKMAN; OLDHAM, 1975). Paiva e Couto (2008) sinalizam o valor do conhecimento de tais variáveis e a possibilidade de se fazer inferências de até que ponto o trabalhador tem conhecimento crítico da importância do seu trabalho. Ainda sobre este aspecto acrescentam: “Trabalhar com tarefas importantes torna o próprio executor importante, o que também aumenta sua responsabilidade na execução da própria tarefa [...]” (PAIVA; COUTO, 2008, p. 1204).

Satisfação no trabalho obteve maior avaliação (62,11%) entre aqueles que a consideram mediana. Aqueles que percebem como baixa a satisfação no trabalho compreendem 22,36%, e aqueles que têm satisfação alta representam 15,53%.

O construto satisfação no trabalho refere-se à percepção do quanto o profissional se sente satisfeito com o trabalho que realiza, de modo que não almeja deixá-lo. A satisfação do profissional mostra-se importante na execução de tarefas, inclusive quando essas envolvem algo precioso como a saúde. Milburne e Francis (1981) defendem que satisfação no trabalho é uma indicação de como os indivíduos se sentem em relação ao seu trabalho, quando suas expectativas são comparadas àquilo que realmente vivenciam no contato com diferentes

aspectos da situação de trabalho. Dessa forma, o estar satisfeito com o trabalho e suas condições parece ser crucial no trabalho da ESF, visto que “o trabalho em si tem grande influência sobre a motivação, satisfação e eficácia dos funcionários” (VILAS-BOAS; MORIN, 2017, p. 64).

Recompensas, deslocamentos e supervisão foram os últimos construtos a serem analisados, referentes à qualidade de vida no trabalho. Estes obtiveram, como maior avaliação, a percepção mediana de seus respondentes, cujos resultados assim se apresentaram: recompensas (65,22%), deslocamentos (67,70%) e supervisão (71,43%).

O construto recompensas foi validado contemplando as variáveis “salário e benefícios” e “segurança quanto à integridade física e mental” no local de trabalho. Siegrist (2011) salienta que a percepção individual de descompasso entre esforço empreendido e ausência de recompensa adequada pode gerar emoções negativas e estresse a elas associado. Para Lacombe (2011, p. 73), um dos fatos que mais desmotiva um profissional é “considerar-se injustiçado em sua remuneração, pois ela afeta não só o nível material, mas também o bem-estar psicológico das pessoas”. É de se destacar também, em relação às possíveis injustiças sofridas entre profissionais de nível superior, atuantes na ESF, que não ocorram discrepâncias salariais e desdobramentos em nível de insatisfação e baixo desempenho.

Já o construto deslocamentos é resultado da inserção de questões relativas a satisfações específicas quanto a deslocamentos entre casa e trabalho e deslocamentos no próprio horário de trabalho, para realizá-lo. Também não consta no modelo de Hackman e Oldham, mas foi inserido para avaliar possíveis relações com QVT. A satisfação mediana de médicos e enfermeiros da ESF merece atenção, para que tais deslocamentos não ocasionem cansaço, atrasos regulares e faltas ao trabalho.

Por fim, supervisão envolve a percepção do trabalhador quanto ao respeito, ao tratamento, ao apoio e à liderança recebida dos superiores. O gerente é o elo entre a alta direção da empresa e o nível operacional, sendo responsável pela harmonia em termos de alinhamento estratégico (PAIVA; COUTO, 2008). É de se destacar, desse modo, a função dos superiores sobre o trabalho operacionalizado na ESF, cabendo à supervisão a promoção de apoio e comunicação adequados, visto que, ao orientar pessoas para um propósito comum, é necessário “entender suas necessidades, motivá-las, liderá-las e criar as condições de trabalho para que elas se sintam satisfeitas e comprometidas com a organização” (SOBRAL; PECI, 2008, p. 199). O relacionamento entre supervisão e comprometimento também é considerado relevante nessa tese.

Na sequência, iniciaram-se as análises descritivas dos construtos associados aos vínculos organizacionais. Comprometimento recebeu avaliação mediana (70,81%) pela maioria dos participantes. O mesmo ocorreu com os construtos limitações de perfil (84,47%), limitações de alternativas (61,49%) e limitações financeiras (68,32%), os quais também foram percebidos em nível médio pela maioria. Os construtos consentimento normativo-burocrático (61,49%) e consentimento técnico-hierárquico (60,25%) também foram considerados como nível mediano pela maior parte dos médicos e enfermeiros.

O vínculo de comprometimento se caracteriza por um processo de identificação e envolvimento do indivíduo com os objetivos e valores da organização (SILVA, 2009). Esse enfoque é reforçado pelo sentimento de lealdade, pelo desejo de pertencer e permanecer na organização. Assim, o comprometimento de médicos e enfermeiros, 70,81%, embora moderado, mostra-se como favorável, uma vez que nem todos são concursados, mas experimentam outros tipos de contrato de trabalho, com durações previamente estabelecidas, como regime de direito administrativo e Mais Médicos. Por outro lado, a percepção de comprometimento baixo (16,77%), por parte dos respondentes, independente da forma de contrato, serve como alerta para que condições de trabalho e satisfações específicas sejam atendidas com vistas à não redução desse vínculo e a possíveis desdobramentos em nível de baixo desempenho.

Os construtos limitações de alternativas, limitações financeiras e limitações de perfil (validados na AFE) foram avaliados pela maior parte dos respondentes como nível mediano, o que implica supor que, em sua maioria, se sentem parcialmente entrincheirados e percebem como parcialmente favoráveis as oportunidades de trabalho com as mesmas ou melhores condições que possuem na ESF. Supõe-se, ainda, que as propostas de trabalho, quando surgem, são percebidas como parcialmente atraentes do ponto de vista financeiro, e por fim, o perfil profissional adquirido na ESF já não favorece tanto o ingresso em outras organizações.

No detalhamento do construto limitações de alternativas, embora 61,49% o considerem em nível mediano, 19,88% avaliam, em nível reduzido, tais limitações, o que implica pensar que a permanência destes não é por conta da falta de oportunidade em outros espaços de trabalho, mas é possível que outros fatores do ambiente de trabalho da ESF os motivem a ficar, como a carga horária de trabalho, que não compromete as noites nem os finais de semana dos profissionais, diferentemente de uma atuação em pronto-socorro. É de se destacar, também, que 18,63% percebem como elevadas as limitações de alternativas, por não avistarem, provavelmente, um campo de trabalho externo à ESF, e por isso permanecem. Limitação de alternativas, segundo Rodrigues (2009), refere-se à crença de que não há

alternativas para mudar de organização e, ainda, à percepção, como pouco vantajosas, as ofertas de trabalho que surgem.

O mesmo ocorreu com limitações financeiras. Mesmo que a maioria (68,32%) tenha se considerado parcialmente entrincheirada em relação a essas limitações, é de se destacar seu nível reduzido junto a 18,63%, mostrando que os respondentes, que compõem esse percentual, visualizam propostas de trabalho externas com maiores vantagens financeiras, mas ainda assim permanecem. Tal fato leva a imaginar que estão na ESF não apenas em função do salário, mas por outros fatores que os instigam a permanecer, talvez como o gostar de trabalhar de atenção básica, de criar vínculos com a comunidade, por meio dos quais os pacientes retornam com frequências pré-estabelecidas para continuidade dos tratamentos, dentre outros. O construto limitações financeiras tem seu aporte no conceito de arranjos burocráticos impessoais, que, segundo Rodrigues e Bastos (2012), envolve estabilidade e ganhos financeiros que seriam perdidos caso o profissional deixasse a organização, como férias, assistência médica e odontológica, aposentadoria, entre outros.

A maioria (84,47%), também, avaliou como mediana suas limitações em relação a perfil profissional. Já 15,53% julgaram que seus perfis não se enquadram mais em outras organizações, configurando-se nível elevado. Não apareceu percentual referente à baixa percepção, ou seja, não houve quem considerasse seu perfil profissional altamente competitivo. Assim, é plausível supor que o trabalho desenvolvido na ESF tem certa especificidade, o que dificulta o ingresso em outras organizações. Idade avançada e conhecimentos muito específicos (RODRIGUES, 2009) representam bem as limitações de perfil, que nesta tese originaram-se como desdobramento de limitação de alternativas, conforme explicado na subseção 6.1.2.4, que apresentou a AFE do construto entrincheiramento organizacional.

Já o consentimento organizacional, segundo Silva (2009), é uma redefinição conceitual da base normativa de comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991), associada à obrigação moral, sentimentos de lealdade e cumprimento de normas sociais. Ele se caracteriza por ser um vínculo pautado na obediência a um superior hierárquico, na qual o indivíduo busca cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização em que trabalha (SILVA, 2009). Nesta tese, após realização da AFE, consentimento organizacional (inicialmente unidimensional) desdobrou-se em consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico, conforme detalhamento na subseção 6.1.2.5.

O consentimento normativo-burocrático concerne à realização de certas atividades em função da necessidade de seguir regras, ordens e obedecer a parâmetros e protocolos. Assim,

o consentimento normativo-burocrático apresenta-se essencial nas atividades do setor da saúde pública, as quais lidam com portarias e leis das esferas municipal, estadual e federal. Por sua vez, o consentimento técnico-hierárquico fundamenta-se na submissão do trabalhador à autoridade da chefia, percebida como suficiente moralmente de crédito, e, portanto, de ser atendida em suas demandas tocantes a ordens e normas, desvencilhando-se de aspectos subservientes. Nesse sentido, autoridade é o fato de alguém servir de referência para outros, em virtude do reconhecimento de seu mérito ou de seus atributos (MORIN; AUBÉ, 2009). Para Katz e Kahn (1978), autoridade supõe a confiança dos profissionais na competência da pessoa que a exerce, e, por conseguinte, sua aceitação do direito de agir dessa pessoa. Por fim “a autoridade só é efetiva quando os indivíduos aceitam realizar, de bom grado, o que o líder lhes propõe” (MORIN; AUBÉ, 2009, p. 264). Tratando-se de profissionais de nível superior da ESF, o consentir, em seu aspecto não servil, deve ser examinado.

A maioria dos respondentes avalia, em nível mediano, o consentimento normativo-burocrático (61,49%) e o consentimento técnico hierárquico (60,25%), indicando que médicos e enfermeiros, ao desenvolverem suas atividades na ESF, necessitam acatar normas e regulamentos presentes no contexto de trabalho e, conseqüentemente, atender a voz do superior. É de salientar que 20,50% avaliaram como elevado o consentimento normativo-burocrático e aqueles que julgaram alto o consentimento técnico-hierárquico representam 23,60%, o que, novamente, retrata o quanto o consentimento está presente na rotina de trabalho de médicos e enfermeiros.

Finalizadas as análises descritivas dos dados, partiu-se para a SEM, que buscou explicar as múltiplas relações, simultaneamente, entre diversas variáveis e com especificação da direção causal. Na SEM, foram retirados os construtos habilidades técnico-sociais, satisfação no trabalho e avaliação do trabalho. A referida exclusão se deu pelo fato de que tais construtos não obtiveram Alfa de *Cronbach* $> 0,60$ (estabelecido nesse estudo como o mínimo aceitável), conforme apresentado na Tabela 43.

Ademais, prosseguiu-se para a etapa da avaliação da Validade Discriminante (VD) que é um indicador de que os constructos são independentes um dos outros (HAIR *et al.*, 2014). Existem duas formas de se analisar a Validade Discriminante (VD), a saber, analisando as cargas cruzadas (*cross loading*) (CHIN, 1998) e utilizando o critério de Fornell e Larcker (1981). Destaca-se que ambas foram realizadas (Tabela 44 e Tabela 45).

Avançou-se para a análise do modelo estrutural, onde se avaliaram os coeficientes de determinação de Pearson (R^2). Estes coeficientes servem para averiguar a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural.

Depois das análises do R^2 , seguiu-se para a verificação da validade nomológica por meio do teste t de *Student*. A validade nomológica diz respeito ao grau em que um construto se comporta como previsto dentro de um sistema de construtos relacionados (HAIR *et al.*, 2014). Para esse exame, analisa-se se todas as correlações são significativas, utilizando o *bootstrapping* no SmartPLS, para então checar se o teste t de *Student* é superior a 1,96. Realizado o comando no módulo *bootstrapping*, obteve-se a Figura 4 do modelo, com os valores do teste t .

Nota-se, contudo, na Figura 4, que os construtos deslocamentos e significado do trabalho não compuseram o modelo estrutural apresentado. Essa exclusão respalda-se no fato de os referidos construtos, mesmo alcançando índices de ajuste (AVE, CC, AC), validade discriminante, e ainda R^2 satisfatórios, não apresentarem aderência ao modelo final, e, por opção metodológica e teórica, atestou-se a necessidade de exclusão dos mesmos no modelo estrutural.

Em relação aos coeficientes de caminho do modelo ajustado (Tabela 48), verifica-se, como resultado final, que quanto maior o consentimento normativo-burocrático, maior será o consentimento técnico-hierárquico. Importante destacar as correlações diretas entre supervisão e autonomia e entre autonomia e comprometimento. Assim, o consentimento de profissionais médicos e enfermeiros da ESF, em Manaus, observado no seguir normas e acatar a hierarquia, tem como condicionante a existência de uma supervisão que lhes garanta autonomia; e que a autonomia, por sua vez, promova comprometimento, e, em consequência, tal comprometimento leve ao consentimento normativo-burocrático e ao técnico-hierárquico.

Encerra-se, aqui, a apresentação e análise de dados deste estudo; na sequência, são apresentadas as considerações finais.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida nesta tese teve, como objetivo geral, identificar e analisar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus (AM), relações entre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). Os achados desta pesquisa indicam que aspectos da qualidade de vida no trabalho impactam de modo diferenciado os vínculos organizacionais, confirmando-se a tese proposta na Introdução. Detalhadamente, autonomia afeta o comprometimento e o consentimento positivamente; já a comunicação afeta negativamente todos os vínculos; por outro lado, o entrincheiramento afeta o comprometimento e este, por sua vez, afeta o consentimento. O modelo encerra no consentimento técnico-hierárquico, indicando que "tudo" leva à submissão à chefia. Esse desfecho sinaliza de que forma o trabalho da ESF traduz-se em burocracia, no que tange à força das regras sobre o comportamento dos profissionais abordados, o que, de certo modo, pode interferir na concepção da atenção básica como porta de entrada do SUS, e consequentemente, no atendimento das necessidades de saúde da população.

Os temas de estudo referentes a esta tese foram: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). QVT foi analisada a partir do modelo de Hackman e Oldham (1975). De acordo com Morin, Sant'Anna, Carvalho e Fonseca (2011), embora se reconheça a impossibilidade de um modelo que venha a abranger o universo de variáveis intervenientes na satisfação do trabalho, o modelo das dimensões básicas da tarefa de Hackman e Oldham (1975) tem sido apontado como um dos mais abrangentes instrumentos atualmente existentes para sua mensuração, sobretudo ao incorporar, em seu escopo, uma gama significativa de dimensões de análise e variáveis. Para o exame dos vínculos organizacionais, o modelo tridimensional de comprometimento de Meyer e Allen (1991) foi a inspiração inicial, e, na sequência e com mais profundidade, os desdobramentos de tais estudos com essa base conceitual no Brasil, a partir das contribuições de: Silva (2009, 2013), Silva e Bastos (2015), no tocante ao Consentimento; Rodrigues e Bastos (2010, 2015), no que se refere a Entincheiramento; Rodrigues (2011) e Bastos e Aguiar (2015), no que espelha o vínculo de comprometimento organizacional, unidimensional e de base exclusivamente afetiva.

Considerando-se o objetivo proposto, optou-se pela realização de uma pesquisa quantitativa, descritiva, de campo, desenvolvida por meio de estudo de caso. Foram utilizadas três técnicas de análise de dados: análise fatorial exploratória (AFE); análise descritiva dos

dados, e; modelagem de equações estruturais (SEM). A utilização da AFE permitiu determinar o número dos fatores (as variáveis latentes) que tinham força para reproduzir, da forma mais correta possível, um determinado conjunto de variáveis observadas (HAIR JR. *et al.*, 2005; MALHOTRA, 2012). A análise descritiva dos dados analisou apenas aqueles itens do questionário validados pela AFE e o seu objetivo foi o de apresentar as principais medidas de posição e dispersão dos construtos validados e o perfil dos respondentes. A SEM buscou explicar as múltiplas relações, simultaneamente, entre as diversas variáveis, e com especificação da direção causal. Na SEM, inicialmente, foram retirados os construtos habilidades técnico-sociais, satisfação no trabalho e avaliação do trabalho. A referida exclusão se deu pelo fato de que tais construtos não terem obtido Alfa de *Cronbach* $> 0,60$. Os construtos deslocamentos e significado do trabalho também não compuseram o modelo estrutural apresentado. Essa exclusão respalda-se pelo fato de os referidos construtos, mesmo alcançando índices de ajuste (AVE, CC, AC), validade discriminante, e ainda R^2 satisfatórios, não apresentarem aderência ao modelo final, e, por opção metodológica e teórica, atestou-se a necessidade de exclusão dos mesmos no modelo estrutural.

No que tange ao primeiro objetivo específico, de identificar, junto a médicos e enfermeiros da ESF, os vínculos que se estabelecem em relação à organização, observou-se que os vínculos de comprometimento, entrenchamento e consentimento são considerados medianos pela maior parte dos profissionais estudados. Nota-se ainda que, no trabalho de médicos e enfermeiros na ESF, em Manaus, os três tipos de limitações (financeiras, perfil e alternativas) relacionam-se diretamente e mutuamente, e, quanto maior a limitação financeira, maior o desenvolvimento de relações psíquico-afetivas com o trabalho. Afinal, é ele que lhes garante sustento e satisfação de necessidades de toda ordem no âmbito privado. O comprometimento apresenta-se como força propulsora para o consentimento normativo-burocrático e para o consentimento técnico-hierárquico. O consentimento normativo-burocrático envolve o cumprir ordens, regras ou normas estabelecidas pela organização (SILVA, 2013). Tal abordagem de consentimento apresenta-se significativa nas atividades do setor da saúde, as quais acatam portarias, leis e decretos das esferas municipal, estadual e federal. O consentimento técnico-hierárquico traduz-se na tendência do indivíduo em obedecer ao seu superior hierárquico (SILVA, 2013). Assim, essa perspectiva de consentimento relaciona-se à submissão do trabalhador à autoridade da chefia, compreendida como suficiente, moralmente, de crédito, e, portanto, de ser atendida em suas demandas tocantes a ordens e normas. Verificou-se, ao final, que consentimento normativo-burocrático mantém correlação direta com consentimento técnico-hierárquico.

Com relação ao segundo objetivo específico, de compreender de que forma os aspectos relativos à QVT (Modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, de Hackman e Oldham) são percebidos pelos profissionais, notou-se que alguns construtos, já validados na literatura, não foram significativos para o público pesquisado. Autonomia e comunicação são os fatores que dão sentido ao trabalho por eles realizados, sendo os demais, apresentados por Hackman e Oldham (1975), não expressivos no seu cotidiano laboral. Dentre as satisfações específicas, destacam-se supervisão e recompensas. Analisando-se conjuntamente os construtos validados de QVT, atestou-se relação indireta entre recompensas e comunicação, visto que, quanto maior a insatisfação e percepção de injustiça no tocante às recompensas, menor a comunicação, o *feedback*, as relações interpessoais estabelecidas, e, por fim, o interesse pelo trabalho, essenciais no contexto e dinâmica da ESF. No que se refere a supervisão e autonomia, estas se apresentam como diretamente proporcionais, uma vez que “a autonomia dos trabalhadores requer o apoio ou a confiança do superior imediato” (MORIN; AUBÉ, 2009). Desse modo, para os respondentes, a supervisão adequada no trabalho e o apoio dos superiores potencializam a autonomia.

Por último, sobre o objetivo de verificar, junto a médicos e enfermeiros da ESF, em Manaus, quais dimensões de QVT relacionam-se aos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, observou-se que tais relações se estabelecem entre autonomia e comprometimento (diretamente proporcionais) e também diante de comunicação e os vínculos de entrincheiramento e de consentimento (inversamente proporcionais). Desse modo, quando a percepção de autonomia no trabalho aumenta, o comprometimento organizacional também aumenta (KUVAAS, 2003). Quanto às relações inversamente proporcionais, ligadas ao construto comunicação, salienta-se que, quanto mais efetiva for a comunicação e o relacionamento interpessoal na ESF, menores serão as consequências indesejáveis do entrincheiramento em nível de desempenho, pois, de acordo com Rodrigues e Bastos (2011), mesmo entrincheirado, o trabalhador pode identificar-se com a organização e vincular-se afetivamente com a mesma. A existência do vínculo afetivo (visto na correlação direta entre autonomia e comprometimento) é “decisiva para a qualidade dos comportamentos do trabalhador em sua organização” (RODRIGUES; BASTOS, 2015, p. 108). Por outro lado, quanto menos eficiente a comunicação entre os profissionais da equipe e seus superiores, maiores as dificuldades para se entender e cumprir as regras e procedimentos pertinentes ao trabalho, visto que, ao consentir, o trabalhador “tende a fazer, a cumprir o que lhe é demandado porque se sente na obrigação de fazê-lo, ante as relações de poder e autoridade que se estabelecem entre gestor e subordinado” (SILVA; BASTOS, 2015, p. 100). É natural

que, para cumprir adequadamente tais demandas, a comunicação seja essencial, ainda mais levando-se em conta o tipo de trabalho realizado pelos profissionais abordados em seu dia a dia de trabalho, no contexto enfrentado pelas equipes de trabalho.

Dessa forma, pode-se inferir que a resposta ao objetivo geral da presente pesquisa direciona-se ao fato de que, quanto maior o consentimento normativo-burocrático, maior será o consentimento técnico-hierárquico no contexto do cotidiano laboral de médicos e enfermeiros na ESF, em Manaus. As correlações diretas entre supervisão e autonomia e entre autonomia e comprometimento devem ser destacadas no referido desfecho, visto que o consentimento de profissionais médicos e enfermeiros, observado no seguir normas (consentimento normativo-burocrático) e acatar a hierarquia (consentimento técnico-hierárquico), tem como condicionantes a existência de uma supervisão que lhes garanta autonomia; a autonomia, por sua vez, promove comprometimento, e tal comprometimento leva ao consentimento normativo-burocrático e ao técnico-hierárquico. Por fim, aderir as regras leva ao pronto atendimento das ordens da chefia, isto é, o consentimento normativo-burocrático influencia diretamente o consentimento técnico-hierárquico. Destaque-se contudo, que tal trabalho, pautado neste aspecto da burocracia, não traga prejuízo ao atendimento dos usuários da ESF, de modo que os meios tornem-se mais importantes que o fim, que é o atendimento voltado para um cuidado integral e direcionado às necessidades de saúde da população.

Diante desses resultados, destacam-se as seguintes contribuições deste estudo. As contribuições teóricas consistem:

- a) na proposição de um modelo integrado de análise dos construtos qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento), uma vez que, em âmbito nacional e internacional, não foram encontrados estudos que os abordassem de forma conjunta, desnudando seu ineditismo;
- b) na singularidade das dimensões validadas pelas AFE, como o desdobramento do consentimento organizacional (SILVA; BASTOS, 2015), originalmente unidimensional, em consentimento normativo-burocrático e em consentimento técnico-hierárquico; já arranjos burocráticos impessoais (RODRIGUES; BASTOS, 2015) foram renomeados para limitações financeiras; limitação de alternativas (RODRIGUES; BASTOS, 2015), por sua vez, foi subdividida em limitações de alternativas e limitações de perfil;

- c) nas relações de causalidade mostradas na SEM, em que há correlações entre QVT e vínculos, e em que o desfecho dessas relações se dá entre consentimento normativo-burocrático e consentimento técnico-hierárquico, o que leva a analisar se o que vale em primeiro lugar, na ESF, são as regras; e,
- d) no público da pesquisa terem sido abordados profissionais do Sistema Único de Saúde (SUS), especificamente médicos e enfermeiros, que, na estrutura da ESF, compõem os níveis mais elevados da hierarquia, bem como os mais representativos, quantitativamente, dos funcionários com curso superior, no referido programa.

A respeito das contribuições pragmático-organizacionais do estudo, indica-se aos gestores da Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), em Manaus, que avaliem a relevância das implicações da qualidade de vida no trabalho sobre os vínculos organizacionais e utilizem tais informações como fator estratégico para o desenvolvimento de práticas de gestão. No caso estudado, destaca-se que todas as relações que envolvem o construto comunicação apresentam-se de modo inversamente proporcional, o que significa supor que os modos pelos quais a comunicação é operacionalizada, na ESF, precisa ser incrementada. E, ainda: a questão do consentimento apresentar-se como resultado final no modelo estrutural precisa ser analisada, checando-se, assim, as implicações que esse vínculo pode gerar na eficácia dos resultados dos processos de trabalho, considerando-se, inclusive, a sobrecarga dos profissionais com esta parte burocrática do trabalho. Uma possibilidade seria a inserção de profissional técnico-administrativo na composição da equipe, permitindo o foco dos profissionais nas atividades diretamente relacionadas à saúde.

Quanto às limitações do estudo, destacam-se:

- a) a pesquisa ter sido realizada apenas em Manaus, não se estendendo a outras unidades ESF do estado do Amazonas;
- b) focalizar um grupo de difícil acesso, visto que, no exercício de suas tarefas diárias, médicos e enfermeiros costumam transitar entre diversos espaços (consultórios, domicílios, escolas, reuniões, treinamentos), e, portanto, encontrá-los dispostos a responder o questionário constituiu uma limitação da pesquisa; e,
- c) o fato de a pesquisadora ser profissional ligada à SEMSA, de certo modo, também se constituiu numa limitação, uma vez que, mesmo explicando aos participantes que o referido estudo não era uma pesquisa da Secretaria, mas acadêmica, para fins de doutoramento e com todos os protocolos atendidos, pode ter gerado restrições e vieses quanto ao preenchimento do instrumento.

Diante do exposto, como sugestões de pesquisas futuras, propõe-se:

a) ampliar o estudo para outras microrregiões do estado do Amazonas, bem como para outras capitais do país;

b) aprofundar os resultados alcançados por meio de pesquisa qualitativa, com triangulação entre os métodos;

b) incluir outros construtos no modelo proposto, como: valores, nos diversos níveis de análise (pessoais, organizacionais, do trabalho, profissionais etc.); sentidos do trabalho; estresse ocupacional; síndrome de *burnout*; prazer e sofrimento no trabalho, dentre outros que estabelecem conexões temáticas já apontadas pela literatura, nacional e internacional.

Por fim, espera-se que esse estudo incentive outros pesquisadores da região Norte a investigarem o SUS, em especial a ESF e seus processos de trabalho, com vistas a implementar políticas e práticas de gestão de pessoas que promovam a qualidade de vida no trabalho dos profissionais que atuam diretamente com a assistência em saúde e, conseqüentemente possibilite, que uma melhor prestação de serviços, seja ofertada.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, C. V. N. *Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: explorando a tríade família-trabalho-organização*. 2016. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.
- ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, [S. l.], v. 33, n.2, p. 40-51, 1998.
- ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, [S. l.], v. 63, n. 1, p. 1-18, 1990.
- ALLEN, N.; MEYER, J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, v. 49, p. 252-276, 1996.
- ALMARSHAD, S. O. Quality of work life and organizational commitment in Saudi Arabia: the role of job involvement and sense of efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 141-158, May 2015.
- ANDRADE, R. S. *Comprometimento e entrenchamento na carreira profissional de professores universitários: examinando suas relações com o bem-estar subjetivo*. 2008. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.
- ANDRÉ, A. M.; CIAMPONE, M. H. T. Desafios para gestão de unidades básicas de saúde. *Revista de Administração em Saúde*, [S. l.], v. 9, n. 34, p. 16-21, jan./mar. 2007.
- ARONSSON, G.; GUSTAFSSON, K.; DALLNER, M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health*, n. 54, p. 502–509, 2000.
- BAR-HAYIM, A.; BERMAN, G. S. The dimensions of organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, [S. l.], v. 13, p. 379-387, 1992.
- BASTOS, A. V. B.; AGUIAR, C. V. N. Comprometimento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, Kátia; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves (org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2015.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; ROWE, D. E. O. Comprometimento, Entrenchamento e Consentimento Organizacionais: explorando seus determinantes e consequentes entre gestores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 35., 2011., Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: Anpad, 2011.
- BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; SILVA, E. E. C.; BARREIROS, B. C., e LISBOA, C. P. Entrenchamento Organizacional: uma proposta de escala e sua validação fatorial entre trabalhadores brasileiros. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE

AValiação Psicológica: FORMAS E CONTEXTOS, 13., 2008. *Anais [...]*. Braga, Portugal, 2008a.

BASTOS, A. V. B.; SILVA, E. E. C.; LISBOA, C.P.; BRITO, A.P.M.; BARREIROS, B. C. Proposta do construto 'consentimento' nas organizações e validação de uma medida para mensurar este tipo de vínculo indivíduo-organização. In: CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: FORMAS E CONTEXTOS, 13., 2008. *Anais [...]*. Braga, Portugal, 2008b.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, [S. l.], v. 66, n. 1, p. 32-40, 1960.

BELANGER, L.; BERGERON, J. L.; PETIT, A. *Gestion de ressources humaines: une approche global et intégrée*. Quebec: Gaëtan Morin, 1983.

BELO, I. F.; MORAES, L. F. R. Qualidade de vida no trabalho de magistrados. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BINDU, J.; YASHIKA, S. Quality work life with special reference to academic sector. *Research Journal of Management Science*, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 14-17, 2014.

BIRON, C.; BRUN, J.; IVERS, H.; COOPER, C. L. At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, [S. l.], v. 5, n. 4, p. 26-37, 2006.

BLAU, G. On assessing the construct validity of two multidimensional constructs: occupational commitment and occupational entrenchment. *Human Resource Management Review*, v. 11, p. 279-298, 2001a.

BLAU, G. Testing the discriminant validity of occupational entrenchment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [S. l.], v. 74, p. 85-93, 2001b.

BLAU, G.; HOLLADAY, E. B. Testing the discriminant validity of a four-dimensional occupational commitment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [S. l.], v. 79, p. 691-704, 2006.

BOM SUCESSO, E. P. *Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BOM SUCESSO, E. P. *Trabalho e qualidade de vida*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1998.

BOTAZZO, C. *Unidade Básica de Saúde: a porta do sistema revisitada*. Bauru: EDUSC, 1999. (Coleção Saúde Sociedade).

BRAGA JÚNIOR, S. S.; SATOLO, E. G.; GABRIEL, M. L. D. S.; SILVA, D. The Relationship between Environmental Concern and Declared Retail Purchase of Green Products. *International Journal of Business and Social Science*, [S. l.], v. 5, n. 1, p. 25-35, 2014.

BRASIL. *Conselho Nacional de Secretários de Saúde. Atenção Primária e Promoção da Saúde – Parte I*. Brasília: CONASS, 2011. 320 p. (Coleção Para Entender a Gestão do SUS 2011, 5,I)

BRASIL. Lei n. 7.498, de 25 de junho de 1986. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7498.htm. Acesso em: 15 maio 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde – Portal da Saúde. 2019. Disponível em: www.saude.gov.br

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Básica. Política Nacional de Atenção Básica. Brasília: Ministério da Saúde, 2012

BRASIL. Resolução CFM 2.217, de 27 de setembro de 2018. Dispõe sobre a aprovação do código de ética médica, após sua revisão e atualização. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 01 nov. 2018. Edição 211, Seção 1, p. 179. Disponível em: <https://sistemas.cfm.org.br/normas/visualizar/resolucoes/BR/2018/2217>. Acesso em: 17 maio 2019.

BRASIL. Resolução COFEN nº 564, de 06 de novembro de 2017. Dispõe sobre a aprovação do novo código de ética dos profissionais de Enfermagem. Brasília (DF): Conselho Federal de Enfermagem, 2017. Disponível em: http://www.cofen.gov.br/resolucao-cofen-no-5642017_59145.html. Acesso em: 16 maio 2019.

BRITO, G. E. G.; MENDES, A. C. G.; SANTOS NETO, P. M. O objeto de trabalho na Estratégia Saúde da Família. *Interface – Comunicação, Saúde, Educação*, [S. l.], v. 22, n. 64, p. 77-86, 2018.

BROWN, T. A. Confirmatory factor analysis for applied research. New York: The Guilford Press, 2006.

BÚRIGO, C. C. D. Qualidade de vida no trabalho. *Revista de Ciências Humanas*, Florianópolis, v. 15, n. 22, p. 90-111, 2. Sem. 1997.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M.; WAYNE, J. H.; GRZYWACZ, J. G. Measuring the positive side of the work–family interface: development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, [S. l.], v. 68, n. 1, p. 131-64, 2006.

CARSON, K. D.; BEDEIAN, A. G. Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior*, [S. l.], v. 44, n. 3, p. 237-262, 1994.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L.; ALMEIDA, L. A. D. Pessoas com Deficiência: Comprometimento Organizacional, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 92-105, 2009.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; SILVA, L. M.; FARIAS, S. P. M.; OLIVEIRA, M. S.; TETTE, R. P. G.). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*, Bragança Paulista, v. 18, n. 1, p. 109-120, 2013.

CASTEL, R. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 2003.

CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. Indicadores da saúde e segurança no trabalho: fontes de dados e aplicações. In: CHAGAS, A. M. R.; SALIM, C. A.; SERVO, L. M. S. (org.). *A saúde e segurança no trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores* Brasília: Ipea, 2011. p. 290-328.

CHANG, J. J. *Gestão de pessoas pelo desenvolvimento do comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo*. 2001. 410 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. in Marcoulides, G.A. (Ed.). *Modern methods for business research*. London: Lawrence Erlbaum Associates, 295-236, 1998.

CHINOMONA, R.; DHURUP, M. The influence of the quality of working life on employee job satisfaction, job commitment and tenure intention in the SME sector in Zimbabwe. *South African Journal of Economic and Management – SAJEMS*, [S. l.], v. 17, n. 4, p. 363-378, 2014.

CHIU, C. M.; HSU, M. H.; WANG, E. T. Understanding knowledge sharing in virtual communities: an integration of social capital and social cognitive theories. *Decision Support Systems*, [S. l.], v. 42, n. 3, p. 1872-1888, 2006.

COOPER-HAKIM, A.; VISWESVARAN, C. The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, [S. l.], v. 131, n. 2, p. 241-259, 2005.

COSTA, D.; LACAZ, F. A. C.; JACKSON FILHO, J. M.; VILELA, R. A. G. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, [S. l.], v. 38, n. 127, p. 11-20, 2013.

COSTA, S. M.; PRADO, M. C. M.; ANDRADE, T. N.; ARAÚJO, E. P. P.; SILVA JUNIOR, W. S.; GOMES FILHO, Z. C.; RODRIGUES, C. A. Q. Perfil do profissional de nível superior nas equipes da Estratégia Saúde da Família em Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. *Rev Bras Med Fam Comunidade*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 27, p. 90-96, abr./jun. 2013.

COSTELLO, A. B.; OSBORNE, J. W. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research e Evaluation*, v. 10, n. 7, p. 1-9, 2005.

CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

CRUZ NETO, O. O trabalho de campo como descoberta e criação. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. RJ: Vozes, p. 51-66, 2002.

DAUD, N.; YAAKOB, Y.; GHAZALI, S. N. M. 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 - IJABER*, [S. l.], v. 13, n. 7, p. 6129-6146, 2015.

DIRAVIAM, A. A study on relationship between qualities of work life on organizational commitment among health care professionals. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, [S. l.], v. 18, n. 9, p. 76-85, 2016.

DONALDSON, S. I.; SUSSMAN, S.; DENT, C. W.; SEVERSON, H. H.; STODDARD, J. L. Health behavior, quality of work life, and organizational effectiveness in the lumber industry. *Health Education e Behavior*, [S. l.], v. 26, n. 4, p. 579-591, 1999.

DOURADO, D. P.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais [...]* Brasília: Anpad, 2005. CD-ROM.

EREN, H.; HISAR, F. Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, [S. l.], v. 13, n. 1, p. 1123-1132, 2016.

ESMEILI, M. R.; VAHDATI, H.; AMRAEI, M. Investigating the effect of work life quality and social capital on the organizational commitment. *Management Science Letters*, [S. l.], v. 4 p. 1741-1750, 2014.

FARIA, J. H.; SCHMITT, E. C. Indivíduo, vínculo e subjetividade: o controle social a Serviço das Organizações. In: FARIA, J. H. (org.). *Análise crítica das teorias e práticas organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2007.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho: uma experiência brasileira. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 23, n.4, p. 29-38, out./dez. 1988.

FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, [S. l.], v. 11, p. 83-99, 2008.

FERREIRA, M. C. *Qualidade de Vida no Trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores*. 2. ed. Brasília: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, [S. l.], v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M.; BRAGA, L. L.; SOUTO, S. O.; ROCHA, P. M.; LAMASTRA, G. P. (Adaptação Brasileira de uma Escala Tridimensional para Avaliação do Comprometimento Organizacional [Resumo]. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO, 1., 2002, Brasília. *Anais [...]*. Brasília (DF): Conselho Federal de Psicologia, 2002.

FERREIRA, M. C.; SILVA, A. P.; FERNANDES, H.; PACHECO, S. Desenvolvimento e validação de uma escala de afetos no trabalho. *Avaliação Psicológica*, [S. l.], v. 7, p. 143-150, 2008.

FIELD, A. Descobrindo a estatística usando o SPSS. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FIGUEIRA, T. G. *Bem-Estar, Mal-Estar e Qualidade de Vida no Trabalho em uma Instituição Pública Brasileira*. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações do Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília - UNB, Brasília (DF), 2014.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18 (1), 39-50, 1981.

FRANCO, M. L. P. B. *Análise de Conteúdo*. 3. ed. Brasília: Liber Livro Editora, 2008.

FUSSELL, H.; HARRISON-REXRODE, J.; KENNAN, W. R.; HAZLETON, V. The relationship between social capital, transaction costs, and organizational outcomes: A case study. *Corporate Communications: An International Journal*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 148-161, 2006.

GARSON, David G. *Statnotes: Topics in Multivariate Analysis*, 2009.

GELBCKE, F. L. L.; MATOS, E. M.; SALLUM, N. C. Desafios para a integração multiprofissional e interdisciplinar. *Revista Tempus Actas de Saúde Coletiva*, [S. l.], v. 6, n. 4, p. 31-39, 2012.

GIBSON, S.; DEMBO, M. H. Teacher efficacy: A construct validation. *Journal of Educational Psychology*, [S. l.], v. 76, n. 4, p. 569-582, 1984.

GIFFORD, B. D.; ZAMMUTO R. F.; GOODMAN E. A. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management*, [S. l.], v. 47, p. 13-25, 2002.

GIL, A. C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOULART, I. B.; SAMPAIO, J. R. *Psicologia do trabalho e gestão de recursos humanos: estudos contemporâneos*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1998.

GRILLO RODRIGUES, A. P.; BASTOS, A. V. B. Os vínculos de comprometimento e entrenchamento presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciências da Administração*, [S. l.], v. 15, n. 36, p. 143-158, ago. 2013.

GUEST, R. H. Quality of work life – learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, [S. l.], p. 76-87, Jul./Aug. 1979.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. *Technical report n. 4*, Department of Administrative Sciences of Yale University. New Haven: Yale Press, may 1974.

HACKMAN, R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R.L; BLACK, W.C; *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Editora Bookman, 2005.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. *Multivariate Data Analysis*. 7th ed. Englewood Cliffs, NJ: Pearson Prentice Hall, 2010.

HAIR, J. F.; et al. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage Publications, 2014.

HANSEN, H.; SANDVIK, K.; SELNES, F. Direct and indirect effects of commitment to a service employee on the intention to stay. *Journal of Service Research*, [S. l.], v. 5, n. 4, p. 356-368, 2003.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*. v. 20, p. 277- 319, 2009.

HUANG, T. C.; LAWLER, J.; LEI, C. Y. The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behaviour and Personality*, [S. l.], v. 35, 6, p. 735-750, 2007.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. *Organizations Development and change*. 3. ed. St. Paul, MN: West, 1985.

KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas, 1995.

KANUNGO, R. N. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 67, n. 3, p. 341-349, 1982.

KATZ, D.; KAHN, R. L. *The Social Psychology of Organizations*. Nova York: Wiley, 1978.

KIM, W. G.; LEONG, J. K.; LEE, Y. K. Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, [S. l.], v. 24, n. 2, p.171-193, 2005.

KO, J-W.; PRICE, J. L.; MUELLER, C. W. Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 82, n. 6, p. 961-973, 1997.

KRAMER, G. G.; FARIA, J. H. de. *Vínculos organizacionais*. RAP, Rio de Janeiro, p. 83-104, jan./fev. 2007.

KUVAAS, B. Employee ownership and affective organizational commitment: "employees" perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal of Management*, 19, p. 193-212, 2003.

LACOMBE, F. *Recursos humanos: princípios e tendências*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAWLER, E. E.; HALL, D. T. The Relationship of Job Characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 54, p. 305-312, 1970.

LEÃO, C. D. A.; CALDEIRA, A. P.; OLIVEIRA, M. M. C. Atributos da atenção primária na assistência à saúde da criança: avaliação dos cuidadores. *Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil*, Recife, v.11, n. 3, jul./set. 2011.

LEONELLI, L. B.; ANDREONI, S.; MARTINS, P.; KOZASA, E. H.; SALVO, V.L.; SOPEZKI, D.; MONTERO-MARIN, J.; GARCIA-CAMPAYO, J.; DEMARZO, M. M. P. Estresse percebido em profissionais da Estratégia Saúde da Família. *Revista Brasileira De Epidemiologia*, São Paulo, v. 20, n. 2, Apr./June 2017.

LIMA, C. A.; OLIVEIRA, A. P. S.; MACEDO, B. F.; DIAS, O. V.; COSTA, S. M. Relação profissional-usuário de saúde da família: perspectiva da bioética contratualista. *Revista Bioética*, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 152-160, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/bioet/v22n1/a17v22n1.pdf>

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. *Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LÍRIO, A. B.; SEVERO, E. A.; GUIMARAES, J. C. F.; CAPITANIO, P. R. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. In: MOSTRA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA, PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO, 16., 2016, Caxias do Sul. *Anais [...]*. Caxias do Sul: Programa de Pós-Graduação em Administração – UCS, 2016.

LOUIS, K. S. Effects of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy. *School Effectiveness and School Improvement: An International Journal of Research, Policy and Practice*, [S. l.], v. 9, n. 1, 1-27, 2006.

MAEL, F.; ASHFORTH, B. E. Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated of organizational identification. *Management Review*, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 20-39, 1992.

MACCALLUM, R.; AUSTIN, J. Applications of structural equation modeling. *Psychological Research*, v. 51, n. 1, p. 201-226, 2000.

MAGALHÃES, M. O. Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, São Paulo, v. 9, n. 2, 2008.

MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARTEL, Jean-Pierre; DUPUIS, Gilles. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, [S. l.], v. 77, p. 333-368, 2006.

MAY, D. R.; GILSON, R. L.; HARTER, L. M. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, [S. l.], v. 77, n. 1, p. 11-37, 2004.

MC GEE, G.; FORD, R. Two (or more?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 72, p. 638-642, 1987.

MC KEVITT, C.; MORGAN, M.; DUNDAS, R.; HOLLAND, W. W. Sickness absence and 'working through' illness: A comparison of two professional groups. *Journal of Public Health Medicine*, [S. l.], n. 19, p. 295-300, 1997.

MEDEIROS, C. A. F. *Comprometimento Organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras*. 2003. 166 f. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, T. W. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do Comprometimento Organizacional: um estudo dos padrões de Comprometimento Organizacional e suas relações com a performance no trabalho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA E ADMINISTRAÇÃO, 21., 1997, Angra dos Reis. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: ANPAD, 1997.

MENEZES, I. G. Escalas de intenções comportamentais de comprometimento organizacional (EICCO): concepção, desenvolvimento, validação e padronização. 2006. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

MESQUITA, J. M. C. Estatística multivariada aplicada à administração: guia prático para utilização do SPSS. Curitiba: CRV, 2010.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, [S. l.], v. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 69, n. 3, p. 372-378, 1984.

MEYER, J. P.; STANLEY, J. D.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, [S. l.], v. 61, p. 20-52, 2002.

MILBURNE, G., e FRANCIS, G. J. All about job satisfaction. *Supervisory Management*, [S. l.], v. 28, n. 8, p. 35-46, 1981.

MILHOME, J. C. *Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: possíveis relações*. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Núcleo de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2016.

MINAYO, M. C. de S. *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. 7. ed. São Paulo: Hucitec; Rio de Janeiro: Abrasco, 2000.

MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. *Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: um abordagem de diagnóstico comparativo (Relatório de Pesquisa)*. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFGM, 1994.

MOREIRA, D. A. *O método fenomenológico na pesquisa*. São Paulo: Pioneira Thompson, 2002.

MORIN, E. M.; AUBÉ, C. *Psicologia e gestão*. São Paulo: Atlas, 2009.

MORIN, E. M.; SANT'ANNA, A. S.; CARVALHO, R. A. A.; FONSECA, S. T. D. Os sentidos do trabalho: implicações pessoais e organizacionais. In: SANT'ANNA, A. S. & KILIMNIK (orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MOSCON, D. C. B. *Teorias implícitas de trabalhador comprometido e estratégias cotidianas de gestão: uma análise qualitativa*. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

MOURÃO, T. J. L. A.; KILIMNIK, Z. M.; FERNANDES, E. Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Pró-Reitoria de Pessoal da Universidade Federal do Rio de Janeiro. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL RAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. *Anais [...]* Brasília: Anpad, 2005. 1 CD-ROM.

MOWDAY, R. T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, [S. l.], v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. *Employee-organization linkages – the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York. Academic Press, 1982.

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W.). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, [S. l.], v. 14, 224-247, 1979.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of working life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, [S. l.], v. 11, n. 3, p. 20-30, Winter 1983.

O'REILLY, C.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychological*, [S. l.], v. 71, n. 3, p. 492-99, 1986.

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO La prevención de las enfermedades profesionales. 2013.

Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_209555.pdf. Acesso em: 05 set. 2017.

OJEDOKUN, O.; IDEMUDIA, E. S.; DESOUZA, M. Perceived external prestige as a mediator between quality of work life and organizational commitment of public sector employees in Ghana. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, [S. l.], v. 41, n. 1, p. 1-10, 2015.

OLIVEIRA JUNIOR, R. G.; SANTOS, E. O.; FERRAZ, C. A. A.; LAVOR, E. M.; NUNES, L.M. N. Condições de trabalho das Equipes de Saúde da Família do município de Petrolina-PE: percepção dos profissionais de saúde. *O Mundo da Saúde*, São Paulo, v. 37, n. 4, p. 433-438, 2013.

- OLIVEIRA, M. P. R.; MENEZES, I. H. C. F.; SOUSA, L. M.; PEIXOTO, M. R. G. Formação e Qualificação de Profissionais de Saúde: Fatores Associados à Qualidade da Atenção Primária. *Revista Brasileira de Educação Médica*, [S. l.], v. 40, n. 4, p. 547-559, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Luiz%20Cl%C3%A1udio%20Violi/Downloads/Oliveira,%20Menezes,%20Souza%20e%20Peixoto.pdf>. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-52712015v40n4e02492014>
- OMUGO, O. H.; ONUOHA, B. C.; AKHIGBE, J. O. Quality of work-life and organizational commitment in public sector organizations in Rivers State. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, [S. l.], v. 3, n. 3, p. 35-44, 2016.
- OSIGWEH, C. A. B. Concept fallibility in organizational science. *Academy of Management Review*, [S. l.], v. 14, p. 579-594, 1989.
- PAIVA, K. C. M.; COUTO, J. H. Qualidade de vida e estresse gerencial “pós-choque de gestão”: o caso da Copasa-MG. *RAP – RJ*, [S. l.], v. 42, n. 6, p. 1189-211, nov./dez. 2008.
- PARKER, D. F.; DECOTIIS, T. A. Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, [S. l.], v. 32, n. 1, p. 160-177, 1983.
- PARVAR, M. R. F.; ALLAMEH, S. M.; ANSARI, R. Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, [S. l.], v. 3, n.10, p. 135-144, 2013.
- PEDROSO, B.; KOVALESKI, A.; FERREIRA, C. L.; PILATTI, L. A.; GUTIERREZ, G.L.; PICININ, T. C. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*) de Hackman e Oldham. *Gestão e Produção*, [S. l.], v. 21, n. 2, p. 285-301, 2014.
- PEREIRA, F. S. Vínculos organizacionais: um estudo comparativo entre professores de escolas pública e privada do ensino fundamental e médio no interior de Minas Gerais. 2011. 121 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.
- PERMARUPAN, P. Y.; AL-MAMUN, A.; SAUFI, R. A. Quality of Work Life on Employees Job Involvement and Affective Commitment between the Public and Private Sector in Malaysia. *Asian Social Science*, [S. l.], v. 9, n. 7, p. 268-278, 2013.
- PERUZZO, H. E.; BEGA, A. G.; LOPES, A. P. A. T.; FERNANDEZ, M. C.; HADDAD, L.; PERES, A. M.; MARCON, S.S. Os desafios de se trabalhar em equipe na estratégia saúde da família. *Escola Anna Nery*, [S. l.], v. 22, n. 4, 2018.
- PINHO, A. P. M. *Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento Organizacionais: uma análise desses vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações*. 2009. 257 f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.
- PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento Organizacionais: explorando seus determinantes e consequentes entre gestores. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 25., 2011, Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: Anpad, 4-7 set. 2011.

PINHO, A. P. M.; BASTOS, A. V. B.; ROWE, D. E. O. Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento Organizacionais: o conceito desses vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 6., 2010, Florianópolis. *Anais [...]*. Florianópolis: Anpad, 23-25 maio 2010.

POERSCH, L. G.; ROCHA, C. M. F. Acolhimento sob a perspectiva dos profissionais da saúde da estratégia saúde da família. *Sanare*, Sobral, v. 15, n. 2, p. 60-67, jun./dez. 2016.

QUIRINO, T. R.; XAVIER, O. S. Qualidade de vida no trabalho de organização de pesquisa. *Revista de Administração*, [S. l.], v. 22, n. 1, jan./mar. 1987.

REGO, A.; CUNHA, M.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-Eletrônica*, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 1-27, 2007.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing - REMark*, v. 13, n. 2, p. 54-73, 2014.

ROAN, A. M.; DIAMOND, C. Starting out: the quality of working life of young workers in the retail and hospitality industries in Australia. *International Journal of Employment Studies*, [S. l.], v. 11, n. 2, p. 91-119, 2003.

RODRIGUES, A. C. A. *Do comprometimento de continuação ao entrincheiramento organizacional: o percurso de construção e avaliação psicométrica da escala*. 2009. 213 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

RODRIGUES, A. C. A. Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização. 2011. 197 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entrincheiramento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, Kátia; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves (org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed, 2015.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Entrincheiramento organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; TOLFO, S. R. (ed.). *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Problemas Conceituais e Empíricos na Pesquisa sobre Comprometimento Organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, São Paulo. *Anais [...]*. São Paulo: Anpad, 2009.

RODRIGUES, A. C. A.; BASTOS, A. V. B. Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 129-144, 2010.

RODRIGUES, A. C. A.; GONDIM, S. M.G.; BASTOS, A. V. B.; SAKAMOTO, R. Como se Constroem e se Desenvolvem o Entrincheiramento e o Comprometimento com a Organização: Análise Qualitativa de Diferentes Trajetórias Profissionais. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 37., 2013, Rio de Janeiro. Anais [...]. Rio de Janeiro: Anpad, 2013.

RODRIGUES, M. V. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 15. ed. Petrópolis: Vozes, 2016.

SÁ, M. A. D. Qualidade de vida no trabalho universitário: uma questão de prazer! *Revista Interface*, Natal, v. 12, n. 2, jul./dez. 2015.

SAJJAD, N. K.; ABBASI, B. Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*, [S. l.], v. 3, n. 2, 92-99, 2014.

SAMPAIO, D. O. Intenção de compra e consumo de alimentos orgânicos: um estudo sobre crenças, atributos e grupos de referência. 2012. 219 f. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Pós Graduação e Pesquisa em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. Relações entre qualidade de vida no trabalho e estresse ocupacional: perspectivas teóricas. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANT'ANNA, A. S. e KILIMNIK, Z. M. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SARAJI, G. N.; DARGAHI, H. Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, [S. l.], v. 35, n. 4, p. 8-14, 2006.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B.; SALANOVA, M. The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, [S. l.], v. 66, n. 1, p. 701-716, 2006.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento com a carreira: Explorando o conceito de entrincheiramento. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 30., 2006, Salvador. *Anais [...]*. Salvador: Anpad, 2006.

SCHEIBLE, A. C. F.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Comprometimento e entrincheiramento: Integrar ou reconstruir? Uma exploração das relações entre estes construtos à luz do desempenho. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 31., 2007. Rio de Janeiro. *Anais [...]*. Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A Qualidade de Vida no Trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, [S. l.], v. 12, n. 3, p. 283-298, set./dez. 2012.

SHIMIZU, H. E.; REIS, L. S. As representações sociais dos trabalhadores sobre o Programa Saúde da Família. *Ciênc. Saúde Coletiva* [online], [S. l.], v. 16, n. 8, p. 3461-3468, 2011.

SCHNEIDER, A. B.; CARNEIRO, M. L.; FIATES, G. G. S. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica da produção científica sobre QVT. In: ENGPR- ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÃO DE TRABALHO, Curitiba. *Anais [...]*. Curitiba: ENGPR, set. 2009.

SIEGRIST, J. Recompensa social e saúde – como reduzir o estresse no trabalho e além dele. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; MEURS, James A. *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p. 55-71.

SIGNORINI, M. *Qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Taba Cultural, 1999.

SILVA, A. P. C.; FERREIRA, M. C. Escala de Satisfação Geral no Trabalho. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, 4., 2009, Campinas. *Resumos [...]*. Campinas: Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica – IBAP, 2009.

SILVA, C. A.; FERREIRA, M. C. Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. [S. l.], v. 29 n. 3, p. 331-339, jul./set. 2013.

SILVA, E. E. C. *Consentimento Organizacional*: uma proposta de medida para o construto. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2009.

SILVA, E. E. C. Consentimento ou comprometimento? Delimitação conceitual e empírica dos vínculos do indivíduo com a organização. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2013.

SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. *A escala de consentimento organizacional*: construção e evidência de validade. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, [S. l.], v. 10, n. 1, p. 7-22, 2010.

SILVA, E. E. C.; BASTOS, A. V. B. Consentimento organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, Kátia; PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves (org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho*: um olhar a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015.

SILVA, J. A. M.; PEDUZZI, M.; ORCHARD, C.; LEONELLO, V. M. Educação interprofissional e prática colaborativa na Atenção Primária à Saúde. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, v. 49, n. Esp. 2, p.16-24, 2015.

SILVA, M. A. D.; MARCHI, R. *Saúde e qualidade de vida no trabalho*. Rio de Janeiro: Best Seller, 1997.

SIMON, H. A. *Comportamento administrativo*. Rio de Janeiro: FGV, 1965.

SIQUEIRA, M. M. M.; COLETA, J. A. Metodologia para investigação da qualidade de vida no trabalho. *Arquivos Brasileiro de Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 3, p. 51-66, 1989.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (org.) *Psicologia, organizações e trabalhos no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SIRGY, M. J.; EFRATY, D.; SIEGEL, P.; LEE, Dong-Jin. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, [S. l.], v. 55, n. 3, p. 241-302, 2001. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>

ŞİRİN, M. Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi/ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, 2011.

SOBRAL, F.; PECI, A. *Administração: teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

SOLINGER, O. N.; OLFFEN, W.; ROE, R. A. Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, [S. l.], v. 93, n. 1, p. 70-83, 2008.

SORATTO, J.; PIRES, D. E. P.; TRINDADE, L. L.; OLIVEIRA, J. S. A.; FORTE, E. C. N.; MELO, T. P. Insatisfação no trabalho de profissionais da saúde na estratégia saúde da família. *Texto Contexto Enferm*, Florianópolis, v. 26, n. 3, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/tce/v26n3/0104-0707-tce-26-03-e2500016.pdf>. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017002500016>

SUSNIENE, D.; JURKAUSKAS, A. The concepts of quality of life and happiness – Correlations and differences. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, [S. l.], v. 3, p. 58-66, 2009.

TIMOSSI, L. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. *Revista da Educação Física da Universidade Estadual de Maringá*, [S. l.], v. 20, n. 3, p. 395-405, jul./set. 2009.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. C. A qualidade de vida no trabalho nas melhores empresas para se trabalhar no Brasil: descompassos entre teoria e prática. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (org.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*, Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

TSAY, W.; GHOSHAL, S. Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of management Journal*, [S. l.], v. 41, n. 4, 464-476, 1998.

VATANSEVER, Ç. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalara Yönelik Tutumların Örgüte Bağlılığı Etkisi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1994.

VENSON, A. B. S.; FIATES, G. G. S.; DUTRA, A.; CARNEIRO, M. L.; MARTINS, C. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). *Revista de Administração da UFSM*, Santa Maria, v. 6, n. 1, p. 139-156, 2013.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, D. F. V. B.; HANASHIRO, D. M. M. Visão introdutória de qualidade de vida no trabalho. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, v. 11, n. 2, p. 41-46, 1990.

VILAS-BOAS, A. A.; MORIN, E. M. Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo - RAD*, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 62-90, maio/jun./jul./ago. 2017.

VILLELA, W. V.; ARAÚJO, E. C.; RIBEIRO, S.A.; CUGINOTTI, A.P.; HAYANA, E. T.; BRITO, F.C.; RAMOS, L. R. Desafios da Atenção Básica em Saúde: a experiência de Vila Mariana, São Paulo, Brasil. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 25(6):1316-1324, 2009.

VON SPERLING, L. Expectativas e estratégias de autorregulação dos gerentes frente a processos de reestruturação e modernização: um estudo em organizações da administração pública indireta. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração da UFMG, Belo Horizonte, 2002.

WALTON, R. E. Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, [S. l.], v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WEBER, M. *Ensaio de Sociologia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

WEBER, M. *Sociologia da Burocracia*. Rio de Janeiro: Zahar, 1971.

WENG, Q.; MCELROY, J. C.; MORROW, P. C.; LIU, R. The relationship between career growth and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, [S. l.], v. 77, n. 3, 391-400, 2010.

WERTHER, B. W.; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*. [S. l.], v. 32, p. 113-123, 1979.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, [S. l.], v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982. Doi: 10.5465/AMR.1982.4285349

YIN, R. K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

ZANARDI, E.; PILATTI, L. A.; SANTOS, C. B.; GODOI, H.; CLAUMANN, P. C. Correlações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville SC. *Revista Científica Eletrônica de Engenharia de Produção*, [S. l.], v. 15, n. 2, p. 573-600, 2015.

ZHAO X.; SUN T.; CAO Q.; LI C.; DUAN X.; FAN L.; LIU Y. The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *J Clin Nurs*, [S. l.], v. 22, n. 5-6, p. 780-788, Mar. 2013. doi: 10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x. Epub 2012 Sep 24.

APÊNDICES

Apêndice A

Termo de consentimento livre e esclarecido

O (A) Sr. (a) está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: Um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus (AM)”, desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com o mesmo título. Pedimos a sua autorização para a coleta de dados referente a questionários e entrevistas. Nesta pesquisa, pretendemos: identificar e analisar, junto a médicos e enfermeiros da Estratégia Saúde da Família - ESF em Manaus (AM), relações entre Qualidade de Vida no Trabalho - QVT e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento). Para esta pesquisa, adotaremos os seguintes procedimentos metodológicos: pesquisa descritiva e explicativa; pesquisa de campo; pesquisa quantitativa e qualitativa, com triangulação entre os métodos.

A participação dos sujeitos se dará em um único encontro e consiste em preencher um questionário (20 min) ou responder a uma entrevista (30 min), preferencialmente no próprio local de trabalho, com data e horário previamente acordados. A pesquisa não envolve riscos físicos ou mentais, minimamente possíveis de ocorrerem aos participantes, mas ainda assim, se percebido algum tipo de constrangimento ou mal-estar a qualquer indivíduo, durante a aplicação de questionários e entrevistas, o contato com esse participante será suspenso, garantindo-lhe o direito de recusa. Quanto aos seus benefícios, a pesquisadora compromete-se a entregar relatório final da pesquisa de campo e cópia da Tese à Secretaria Municipal de Saúde – SEMSA, em Manaus, bem como se dispõe a apresentar os dados em reuniões e palestras junto aos dirigentes, participantes da pesquisa e outros grupos interessados.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento o participante poderá desistir do voluntariado, retirando seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição. Para participar deste estudo, o (a) Sr.(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Os resultados obtidos pela pesquisa, a partir dos resultados de questionários e entrevistas, estarão à sua disposição, quando finalizada.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, no NECOP - Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações, UFMG, e a outra será fornecida ao Sr.(a). Os instrumentos utilizados na pesquisa, e os dados provenientes dos mesmos, ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, na sala do NECOP - Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações, da FACE – Faculdade de Ciências Econômicas da UFMG e, após esse tempo, serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resoluções Nº 466/12; 441/11 e a Portaria 2.201 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade n. _____ fui informado (a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: Um estudo com profissionais da Estratégia Saúde da Família em Manaus (AM)”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário ou entrevista, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica do participante: _____

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido assinado por mim e pelo pesquisador, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Nome completo do participante

Data

Assinatura do participante

Nome completo do Pesquisador Responsável: Kely Cesar Martins de Paiva

Endereço: Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627 - Sala 4012 - Pampulha - Belo Horizonte - MG

CEP: 31270-901 / Belo Horizonte – MG

Telefones: (31) 34097050

E-mail: kelypaiva@face.ufmg.br

Assinatura do pesquisador responsável

Data

Nome completo do Pesquisador: Mirian Serrão Vital

Endereço: Rua Emidgro Ferreira, Conj. Pq. das Palmeiras, nº 4, Qd. 02.

CEP: 69058-205 / Manaus (AM)

Telefones: (92) 993275029

E-mail: miriansvital@gmail.com

Assinatura do pesquisador (mestrando ou doutorando)

Data

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

COEP-UFMG - Comissão de Ética em Pesquisa da UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005.

Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901.

E-mail: coep@prpq.ufmg.br. Tel.: 34094592.

APÊNDICE B

Questionário

Parte 1 – Qualidade de Vida no Trabalho

Seção I

Abaixo, estão listadas várias afirmações que poderiam ser usadas para descrever um trabalho qualquer. Você deve indicar se cada informação é uma descrição apropriada (condizente, adequada) ou inapropriada (não condizente, inadequada) do seu trabalho, independentemente do fato de você gostar ou não dele. Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5	6
Bastante Inapropriada	Inapropriada	Levemente Inapropriada	Levemente Apropriada	Apropriada	Bastante Apropriada

Afirmações	1	2	3	4	5	6
1. Meu trabalho exige o uso de várias habilidades complexas e de alto nível.						
2. Meu trabalho exige bastante cooperação com outras pessoas.						
3. Meu trabalho é organizado de tal forma que eu não posso fazer uma tarefa completa, do início ao fim.						
4. A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se o estou fazendo bem ou mal.						
5. Meu trabalho é muito simples e repetitivo.						
6. Meu trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.						
7. Meu trabalho quase nunca permite que meus superiores e colegas me deem <i>feedback</i> (retorno) a respeito do meu desempenho.						
8. Meu trabalho pode afetar muitas outras pessoas.						
9. Meu trabalho não me permite usar minha iniciativa ou meu discernimento para realizá-lo.						
10. Meu trabalho permite que meus superiores frequentemente me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho.						
11. Meu trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que inicio.						
12. Meu trabalho, em si, possibilita muito poucas oportunidades de verificação se o estou executando bem ou mal.						
13. Meu trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.						
14. Meu trabalho, em si, não é muito significativo ou importante.						

Seção II

Indique o seu sentimento pessoal a respeito do seu trabalho, estabelecendo o quanto você concorda com cada uma das afirmações. Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5	6
Discordo Plenamente	Discordo	Discordo Levemente	Concordo Levemente	Concordo	Concordo Plenamente

Afirmações	1	2	3	4	5	6
1. É difícil para mim, neste trabalho, preocupar-me com o fato de o mesmo estar ou não sendo bem feito.						
2. Minha opinião a meu respeito melhora quando eu faço bem este trabalho.						
3. De uma maneira geral, eu estou bastante satisfeito com este trabalho.						
4. Muitas das coisas que eu tenho que fazer neste trabalho são inúteis e banais.						
5. Eu geralmente sei se a minha performance está sendo satisfatória ou não.						
6. Eu sinto uma grande satisfação pessoal quando eu realizo bem este trabalho.						
7. O serviço que eu faço neste trabalho significa muito para mim.						
8. Eu sinto muita responsabilidade pessoal pelo serviço que eu faço.						
9. Eu frequentemente penso em largar este trabalho.						
10. Muitas vezes, eu tenho dificuldades em descobrir se estou fazendo este trabalho bem ou mal.						

Seção III

Indique quão satisfeito você está com cada aspecto do seu trabalho descrito abaixo. Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5	6
Fortemente Insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Fortemente Satisfeito

Afirmações	1	2	3	4	5	6
1. A segurança no emprego que eu tenho.						
2. O salário e benefícios que eu recebo.						
3. O deslocamento que realizo diariamente entre minha casa e meu local de trabalho.						
4. A possibilidade de crescimento pessoal e de desenvolvimento que tenho ao realizar o trabalho.						
5. O tempo que gasto me deslocando, no trânsito, dentro do meu horário de trabalho para realizar minhas atividades profissionais						
6. As pessoas com quem eu me relaciono e convivo em meu trabalho.						
7. A segurança, em termos físicos e mentais, no trabalho que realizo.						
8. O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.						
9. A sensação de realização que eu tenho ao fazer o meu trabalho.						
10. O tempo que gasto no deslocamento entre minha casa e meu local de trabalho.						
11. Oportunidade de conhecer outras pessoas ao fazer o meu trabalho.						
12. Deslocamentos que faço, dentro do meu horário de trabalho, para realizá-lo.						
13. O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.						
14. O pagamento que recebo pela contribuição que dou a esta organização.						
15. A integridade física e mental que meu trabalho proporciona.						
16. A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro nesta organização.						

Parte 2 – Vínculos no Trabalho

Seção I

Para responder às questões a seguir, avalie, com uma escala de 1 a 6, o quanto você concorda com a ideia apresentada. Considere a organização em que você trabalha no momento. **Quanto mais perto de 1, maior é a discordância; quanto mais perto de 6 maior é a concordância com o conteúdo da frase.**

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

Afirmações	1	2	3	4	5	6
1.Eu me sinto orgulhoso dizendo às pessoas que sou parte da organização (SEMSA) onde trabalho.						
2.Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa organização como uma grande instituição para a qual é ótimo trabalhar.						
3.Sinto os objetivos de minha organização como se fossem os meus.						
4.A organização em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.						
5.A minha forma de pensar é muito parecida com a da organização.						
6.Eu acho que os meus valores são muito similares aos valores defendidos pela organização onde trabalho.						
7.Sinto que existe uma forte ligação afetiva entre mim e minha organização.						
8.Essa organização tem um imenso significado pessoal para mim.						
9.Aceito as normas da organização porque concordo com elas.						
10.Eu realmente me interesso pelo destino da organização onde trabalho.						
11.Se eu tivesse uma empresa, escolheria as mesmas normas da organização em que trabalho.						
12.Eu realmente sinto os problemas dessa organização como se fossem meus.						

Seção II

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

Afirmações	1	2	3	4	5	6
1.Se deixasse essa organização (SEMSA), sentiria como se estivesse desperdiçando anos de dedicação						
2.A especificidade do meu conhecimento dificulta minha inserção em outras organizações.						
3.Os benefícios que recebo nessa organização seriam perdidos se eu saísse agora.						
4.Meio perfil profissional não favorece minha inserção em outras organizações.						
5.Sair dessa organização significaria, para mim, perder parte importante da minha rede de relacionamentos.						
6.Sair dessa organização, agora, resultaria em perdas financeiras.						
7.Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu jogaria fora todos os esforços que fiz para chegar aonde cheguei dentro dessa organização.						
8.Sinto que mudar de organização colocaria em risco a minha estabilidade financeira.						
9.Eu acho que teria poucas alternativas de emprego se deixasse essa organização.						
10.O que me prende a esta organização são os benefícios financeiros que ela me proporciona.						
11.Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu demoraria a conseguir ser tão respeitado como sou hoje dentro desta organização.						
12.Uma das poucas consequências negativas de deixar essa organização seria a falta de alternativas						
13.Se eu fosse trabalhar em outra empresa, eu deixaria de receber vários benefícios que essa						

organização oferece aos seus funcionários (convênio médico, licença prêmio, folgas, estabilidade etc.).						
14. Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu levaria muito tempo para me acostumar a uma nova função.						
15. Mantenho-me nessa organização porque sinto que não conseguiria, facilmente, entrar em outra organização.						
16. Se eu fosse trabalhar em outra organização, eu estaria jogando fora todo o esforço que fiz para aprender as tarefas do meu cargo atual.						
17. Mantenho-me nessa organização porque sinto que tenho poucas oportunidades em outras organizações.						
18. Não seria fácil encontrar outra organização que me oferecesse o mesmo retorno financeiro que essa.						

Seção III

1	2	3	4	5	6
Discordo Totalmente	Discordo Muito	Discordo Pouco	Concordo Pouco	Concordo Muito	Concordo Totalmente

Afirmações	1	2	3	4	5	6
1. Se o chefe manda, a gente tem que fazer						
2. Os superiores têm autoridade, cabendo aos empregados apenas cumprir ordens						
3. Mesmo quando as coisas me incomodam no trabalho, eu faço o que foi mandado.						
4. Quando não concordo com uma ordem no trabalho, eu cumpro assim mesmo.						
5. Como trabalhador, acho que devo sempre me sujeitar às regras e normas da organização.						
6. Eu sempre cumpro as ordens nessa organização.						
7. Cumpro as ordens que recebo porque meu superior sabe, melhor do que eu, o que deve ser feito.						
8. Faço o que meu chefe (superior) manda porque acredito que é o mais correto a ser feito.						
9. Acredito que, quando recebo uma ordem, a responsabilidade pelo que faço é do meu superior.						

Parte 4 – Sugestões, dúvidas ou comentários? Utilize este espaço.

Parte 3 – Dados dos Respondentes

A - Dados sócio-demográficos

1 – Sexo: ☐ a. Masculino ☐ b. Feminino 2 – Idade: ☐ a. até 22 anos ☐ b. de 23 a 27 anos ☐ c. de 28 a 32 anos ☐ d. de 33 a 37 anos ☐ e. de 38 a 42 anos ☐ f. de 43 a 47 anos ☐ g. de 48 a 52 anos ☐ h. mais de 53 anos	3 – Estado civil: ☐ a. solteiro ☐ b. casado ☐ c. desquitado / divorciado / separado ☐ d. viúvo ☐ e. união estável ☐ f. outro: _____ 4 – Escolaridade: ☐ a. Ensino superior ☐ b. Especialização ☐ c. Mestrado ☐ d. Doutorado
---	---

B - Dados profissionais

1 – Há quanto tempo você trabalha (no total)? ☐ a. menos de 1 ano ☐ b. de 1,1 a 2 anos ☐ c. de 2,1 a 5 anos ☐ d. de 5,1 a 10 anos ☐ e. de 10,1 a 15 anos ☐ f. de 15,1 a 20 anos ☐ g. de 20,1 a 25 anos ☐ h. mais de 25,1 anos 2 – Há quanto tempo você trabalha na área de saúde? ☐ a. menos de 1 ano ☐ b. de 1,1 a 2 anos ☐ c. de 2,1 a 5 anos ☐ d. de 5,1 a 10 anos ☐ e. de 10,1 a 15 anos ☐ f. de 15,1 a 20 anos ☐ g. de 20,1 a 25 anos ☐ h. mais de 25,1 anos 3 – Há quanto tempo você trabalha na SEMSA? ☐ a. menos de 1 ano ☐ b. de 1,1 a 2 anos ☐ c. de 2,1 a 5 anos ☐ d. de 5,1 a 10 anos ☐ e. de 10,1 a 15 anos ☐ f. de 15,1 a 20 anos ☐ g. de 20,1 a 25 anos ☐ h. mais de 25,1 anos	4 – Você é: ☐ a. Enfermeiro ☐ b. Médico 5 – Qual seu contrato de trabalho? ☐ a. Concursado ☐ b. RDA ☐ c. Mais Médico ☐ d. Outro? Qual? _____ 6 – Qual o horário do início de seu turno? ☐ Manhã ☐ Tarde 7 – Qual é sua faixa salarial? (SM = salário mínimo) ☐ a. de 3 SM a 4 SM (de R\$ a R\$); ☐ b. de 4 SM a 5 SM (de R\$ a R\$); ☐ c. de 5 SM a 7 SM (de R\$ a R\$); ☐ d. de 7 SM a 10 SM (de R\$ a R\$); ☐ e. acima de 10 SM (acima de R\$)
---	--