

MODELO INTEGRADO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E VÍNCULOS ORGANIZACIONAIS: NO FINAL, O QUE VALE SÃO AS REGRAS

INTEGRATED MODEL OF QUALITY OF LIFE AT WORK AND ORGANIZATIONAL BONDS: IN THE END, WHAT ARE THE RULES?

MODELO INTEGRADO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y VÍNCULOS ORGANIZATIVOS: AL FINAL, QUÉ REGLAS SON LAS REGLAS

Mirian Serrão Vital, Dra.

Universidade do Estado do Amazonas/Brazil, Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
miriansvital@gmail.com

Kely Cesar Martins de Paiva, Dr.

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
kelypaiva@face.ufmg.br

Jefferson Rodrigues Pereira, MSc

Universidade Federal de Minas Gerais/Brazil
jeffersonrodrigues@live.com

RESUMO

Diante do questionamento “como se relacionam Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrenchamento, consentimento) de profissionais da Estratégia Saúde da Família?”, tomou-se por objetivo propor e validar um modelo que relacionasse tais construtos, na percepção de médicos e enfermeiros pertencentes à Estratégia Saúde da Família (ESF), de Manaus (AM). O referencial teórico reflete tais temas (Hackman & Oldham, 1975; Meyer & Allen, 1991; Rodrigues & Bastos, 2010, 2015; Silva, 2009, 2013). Por meio de um questionário, 98 enfermeiros e 63 médicos participaram da pesquisa. A análise dos dados envolveu: análise fatorial exploratória; modelagem de equações estruturais; e, análise descritiva dos dados. O modelo ajustado indica que os construtos de qualidade de vida no trabalho (Satisfações específicas: Recompensas e Supervisão; Dimensões da tarefa: Autonomia e Comunicação) influenciam os três vínculos e, determinam o seguimento das regras, inclusive no que tange à submissão à hierarquia, fechando no Consentimento organizacional.

Palavras-chaves: Qualidade de Vida no Trabalho; Vínculos Organizacionais; Comprometimento Organizacional; Entrenchamento Organizacional; Consentimento Organizacional.

ABSTRACT

Given the question “how are Quality of Life at Work and Organizational Bonds (commitment, entrenchment, consent) related to Family Health Strategy professionals?”, The objective was to propose and validate a model that related such constructs, in the perception of doctors and nurses belonging to the Family Health Strategy (FHS) of Manaus (AM). The theoretical framework reflects such themes (Hackman & Oldham, 1975; Meyer & Allen, 1991; Rodrigues & Bastos, 2010, 2015; Silva, 2009, 2013). Through a questionnaire, 98 nurses and 63 doctors participated in the research. Data analysis involved: exploratory factor analysis; structural equation modeling; and descriptive analysis of the data. The adjusted model indicates that the constructs of quality of life at work (Specific Satisfactions: Rewards and Supervision; Task Dimensions: Autonomy and Communication) influence the three bonds and determine the following of the rules, including regarding submission to the hierarchy. closing on Organizational Consent.

Keywords: Quality of Life at Work; Organizational Links; Organizational Commitment; Organizational Entrenchment; Organizational consent.



RESUMEN

Dada la pregunta "¿cómo se relacionan la calidad de vida en el trabajo y los lazos organizacionales (compromiso, afianzamiento, consentimiento) con los profesionales de la estrategia de salud familiar?", El objetivo era proponer y validar un modelo que relacionara tales construcciones, en la percepción de médicos y enfermeras pertenecientes a la Estrategia de salud familiar (FHS) de Manaus (AM). El marco teórico refleja tales temas (Hackman y Oldham, 1975; Meyer y Allen, 1991; Rodrigues y Bastos, 2010, 2015; Silva, 2009, 2013). A través de un cuestionario, 98 enfermeras y 63 médicos participaron en la investigación. Análisis de datos involucrados: análisis factorial exploratorio; modelado de ecuaciones estructurales; y análisis descriptivo de los datos. El modelo ajustado indica que los constructos de calidad de vida en el trabajo (Satisfacciones específicas: recompensas y supervisión; Dimensiones de la tarea: Autonomía y comunicación) influyen en los tres vínculos y determinan las siguientes reglas, incluida la sumisión a la jerarquía, cierre de Consentimiento Organizacional.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; Enlaces Organizacionales; Compromiso Organizacional; Afianzamiento organizacional; Consentimiento organizacional.

1 Introdução

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.

Após a realização de buscas, período 2010-2018, no site da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), 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 estrangeiros que contemplassem relações entre QVT e vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, de modo integrado, o que é efetuado neste artigo.

Estudos internacionais destacam as relações entre QVT e comprometimento organizacional em diferentes âmbitos de análise e em múltiplas profissões (Chinomona & Dhurup, 2014; Esmeili, Vahdati & Amraei 2014; Daud, Yaakob & Ghazali, 2015; Almarshad, 2015; Diraviam, 2016; Eren & Hisar, 2016). Pesquisas nacionais, desenvolvidas também na presente década, apresentam, de forma similar, associações existentes entre QVT e o vínculo de comprometimento (Marques, Freitas, Morais, & Almeida, 2010; Schirrmeister & Limongi-França, 2012; Zanardi, Pilatti, Santos, Godoi, & Claumann, 2015; Lirio, Severo, Guimarães, & Capitano, 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, 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).

Ao observar as possibilidades de diálogos entre tais construtos, notou-se, que a qualidade de vida no trabalho pode ser uma variável antecedente não apenas ao comprometimento, mas também ao entrincheiramento e ao consentimento, pois a presença de QVT, associada à restrição de alternativas externas, poderá despertar o interesse em permanecer na organização devido aos benefícios e as condições satisfatórias obtidas (Rodrigues &

Bastos, 2011), e ainda, motivar o consentimento em relação às situações emergentes das demandas organizacionais, que se materializam na voz do superior (Silva, 2013).

No estudo aqui apresentado, QVT será analisada a partir do modelo de Hackman e Oldham (1975) e, para aprofundamento dos vínculos organizacionais, será adotado tanto o modelo tridimensional de comprometimento de Mayer e Allen (1991), como os desdobramentos de tal abordagem no Brasil, considerando-se as contribuições de Silva (2009, 2013), Rodrigues e Bastos (2010) e Rodrigues (2011).

Este artigo delimitou seus sujeitos de pesquisa às categorias profissionais de médicos e enfermeiros, pertencentes à Estratégia Saúde da Família (ESF). 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 (Brasil, 2012).

Na ESF, o enfermeiro desempenha funções administrativas, educativas e assistenciais. Já o trabalho do médico visa promoção, prevenção da saúde e atendimentos clínicos, tanto no posto de saúde quanto em visitas domiciliares. Do ponto de vista quantitativo, esses dois grupos (enfermeiros e médicos) são os mais representativos no que se refere a profissionais com ensino superior no mencionado programa.

Diante do que foi apresentado, a pergunta que norteou a pesquisa pode ser explicitada do seguinte modo: Como se relacionam Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrenchamento, consentimento) de profissionais da Estratégia Saúde da Família? O objetivo construído para respondê-la foi propor e validar um modelo que relacionasse tais construtos, na percepção de médicos e enfermeiros pertencentes ao Programa Estratégia Saúde da Família (ESF), de Manaus (AM). Para tanto, procedeu-se à investigação conceitual das temáticas, integrando-as em um modelo teórico-relacional. Em seguida, apresentou-se a metodologia da pesquisa e os resultados do tratamento dos dados por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM). As considerações finais encerram o artigo e, na sequência, foram listadas as referências utilizadas.

2 REFERÊNCIAS CONCEITUAIS E MODELO RELACIONAL PROPOSTO

No que concerne aos conceitos, para Sant'Anna, Kilimnik e Moraes (2011), a qualidade de vida no trabalho tem sido apresentada de diferentes formas por distintos autores, mas destaca-se o fato que praticamente todas as definições têm em comum o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, um instrumento que tem por objetivo propiciar maior humanização do trabalho, aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões para soluções dos problemas do trabalho.

Saraji e Dargahi (2006) abordam a QVT como um construto dinâmico e multidimensional definido por aspectos como segurança laboral, sistemas de recompensa, formação, oportunidades de evolução de carreira e participação na tomada de decisão. No entendimento de Venson, Fiates, Dutra, Carneiro e Martins (2013), a QVT diz respeito à preocupação com a saúde, satisfação e felicidade do trabalhador no exercício de suas funções, englobando aspectos físicos, ambientais, psicológicos e sociais do ambiente de trabalho.

Quanto aos modelos, tomando-se como referência a literatura clássica, existem diversos parâmetros de avaliação e intervenção na QVT, destacando-se os Modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983), Nadler e Lawler (1983) e Huse e Cummings (1985). O modelo de Hackman e Oldham (1975) apresentou-se como o mais adequado para se estabelecer as conexões com o construto vínculos organizacionais, tendo em vista as dimensões com as quais ele opera.

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 espaço laboral se torna capaz de satisfazer as necessidades pessoais, verifica-se um efeito interativo positivo que permite uma maior QVT. De acordo com os pressupostos deste modelo, é possível definir a QVT em função de três dimensões: dimensões da tarefa, estados psicológicos críticos e resultados pessoais e de trabalho.

Hackman e Oldham (1975) defendem que cada uma das dimensões mencionadas deriva das outras, visto que os aspectos associados às dimensões da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* do próprio trabalho ou intrínseco, *feedback* de terceiros ou extrínseco, e inter-relacionamento) são responsáveis pelo desenvolvimento dos estados psicológicos críticos (significância do trabalho, conhecimento dos resultados do trabalho, e responsabilidade pelos resultados), que por sua vez promovem os resultados pessoais e de trabalho (motivação e satisfação geral).

A necessidade individual de crescimento (desenvolvimento no trabalho, criatividade, novas aprendizagens, sentimento de realização) e as satisfações específicas (possibilidade de crescimento, supervisão, segurança, remuneração e ambiente social) favorecidas pela organização, também influenciam os determinantes da qualidade de vida no trabalho.

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). Este artigo aborda três padrões de vínculos que se instituem entre o indivíduo e a organização: o comprometimento, o entrincheiramento e o consentimento.

O comprometimento organizacional foi inicialmente conceituado por Mowday, Steers e Porter (1979) 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.

No início dos anos 1990, 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). Meyer e Allen sintetizaram os três enfoques, afirmando que os indivíduos comprometidos afetivamente permanecem na organização porque desejam; os indivíduos comprometidos instrumentalmente prosseguem porque precisam; e aqueles comprometidos normativamente continuam na organização porque se sentem em débito com ela.

A perspectiva tridimensional do comprometimento tornou-se claramente hegemônica, passando a pautar 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. Para esclarecer esses desacertos, alguns estudos brasileiros foram desenvolvidos com o intuito de

demarcar o conceito de comprometimento, explorando sua pluralidade, potenciais contradições subjacentes e possíveis sobreposições com construtos correlatos, como entrincheiramento e consentimento organizacional (Pinho, 2009; Rodrigues & Bastos, 2010; Silva, 2009, 2013; Rodrigues, 2011).

Essas pesquisas, em conjunto, sugerem a retomada de uma definição mais restrita do construto, a exemplo da primeira conceitualização oferecida por Mowday *et al.* (1979), 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). Tais estudos apontam o comprometimento organizacional como um vínculo exclusivamente afetivo e manifestado por meio da crença e aceitação dos valores e normas, esforço em prol dos objetivos estabelecidos e preocupação com o futuro da organização. Note-se que comprometimento como vínculo exclusivamente afetivo possui escala validada no Brasil por Bastos e Aguiar (2015).

Os conceitos de entrincheiramento e consentimento organizacional foram, assim, concebidos diante da necessidade de ampliar a precisão dos vínculos com a organização e de investigar conceitos que até então eram considerados parte do comprometimento.

Para Rodrigues e Bastos (2010), o conceito de entrincheiramento, originado da ideia de “trincheira” e adaptado ao contexto organizacional, sugere um lugar que protege e oferece segurança, garantindo estabilidade e manutenção do *status quo* dentro de uma zona de conforto para o indivíduo. A ideia é que a saída dessa região de abrigo poderia gerar danos, fazendo com que o indivíduo, ao permanecer na organização, sinta-se preso a ela. No Brasil, Rodrigues e Bastos (2015) desenvolveram e validaram a escala de entrincheiramento organizacional.

O construto consentimento organizacional encontra na literatura sociológica um dos seus pilares teóricos, no qual 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 cumprir o papel de subordinado dele esperado (Pinho, Bastos & Rowe, 2010). O vínculo de consentimento possui, também no Brasil, escala proposta e validada por Silva e Bastos (2015).

Quanto à integração dos dois fenômenos (QVT e vínculos), as dimensões da tarefa, os estados psicológicos críticos e os resultados pessoais e de trabalho, influenciadas pelas satisfações específicas e pela necessidade individual de crescimento (Hackman & Oldham, 1975), apresentam-se, no modelo integrativo ora proposto, como antecedentes dos vínculos organizacionais de comprometimento, entrincheiramento e consentimento.

Aspectos referentes às dimensões básicas da tarefa, quando bem avaliados 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 o melhor desempenho (Meyer & Allen, 1991). Estudos anteriores (Chinomona & Dhurup, 2014; Diraviam, 2016; Daud, Yaakob, & Ghazali, 2015) mostraram que o comprometimento é reflexo da QVT em seus aspectos de atendimento às necessidades e satisfação geral no contexto do trabalho.

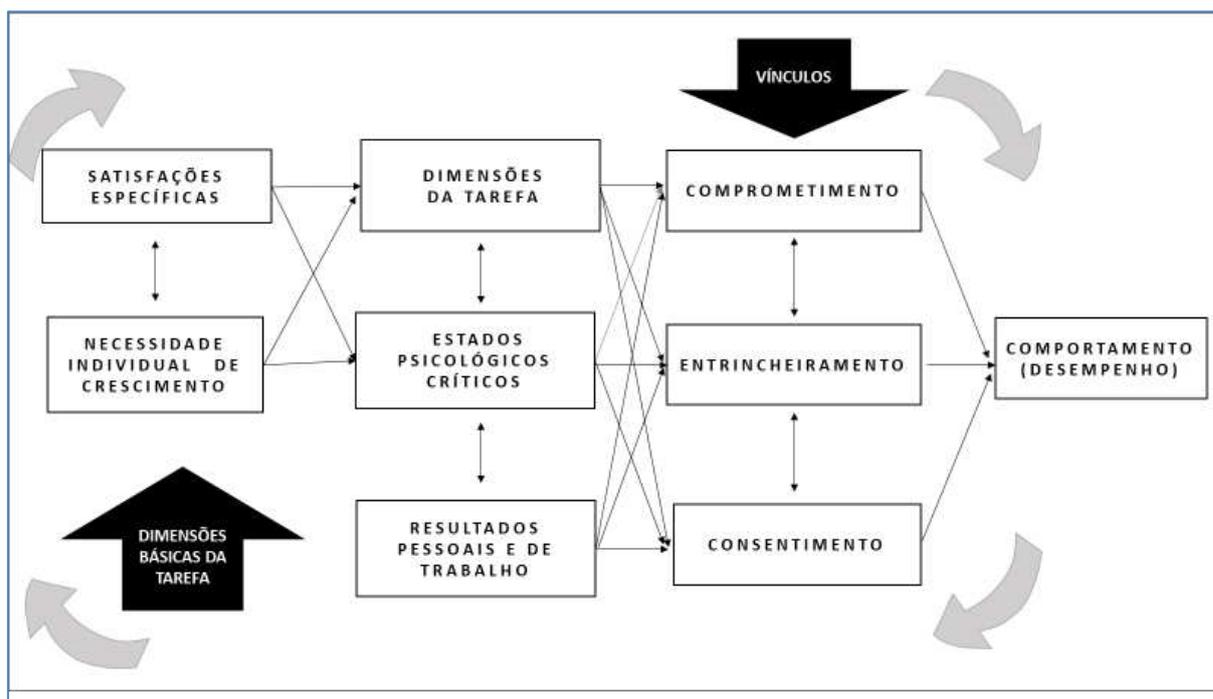
Aspectos como inter-relacionamentos, autonomia (dimensões da tarefa); responsabilidade pelos resultados (estados psicológicos críticos) e satisfação geral (resultados pessoais e de trabalho) podem se destacar como antecedentes do entrincheiramento organizacional, uma vez que tais benefícios alcançados concorrem para que o trabalhador sintam-se 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 seu comportamento não apenas na organização como também na sua rede de

relacionamento social, fazendo com que ele seja reconhecido pela sua competência. Assim, QVT, pode apresentar-se como antecedente ao vínculo de 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 ocorre devido às relações de poder e autoridade que se estabelecem entre subordinado e superior (Silva & Bastos, 2015). Propõe-se, no modelo integrativo, que quanto mais atendidas forem as questões de QVT (Hackman & Oldham, 1975) maior será o consentimento, visto que o trabalhador desejará cumprir o seu papel de subordinado e as normas organizacionais estabelecidas. Subentende-se, desse modo, que as condições favoráveis do trabalho, somadas ao desejo de não perdê-las, poderão assim, manifestar-se como antecedente ao vínculo de consentimento organizacional.

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). A Figura 1 apresenta a síntese do modelo teórico integrativo entre QVT e vínculos, no que se refere às correlações esperadas.

Figura 1 - Modelo integrado de análise da QVT e dos Vínculos Organizacionais



Fonte: Elaboração própria (2019).

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 representa um vínculo cujo cerne é a percepção em atender as demandas organizacionais que se materializam pela voz do superior. Desta forma, a variável comportamental apresentada no modelo integrativo,

resultante dos vínculos de comprometimento, entrincheiramento e consentimento, reporta-se aos desdobramentos consequentes em nível de desempenho.

Por fim, a possível relação entre esses temas pode favorecer teórica, metodológica e pragmaticamente para novas abordagens de pesquisas e, de forma secundária, intervenções. Diante disso, esclarece-se a metodologia adotada na condução pesquisa empírica.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Para a identificação e a análise dos principais fatores de influência entre os construtos abordados, realizou-se um estudo descritivo-explicativo de abordagem quantitativa (Collis & Hussey, 2006). A pesquisa descritiva expõe as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis, por outro lado, investigações explicativas objetivam conhecer os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos, aprofundando o conhecimento da realidade, visto que explicam a razão e o porquê das coisas (Gil, 1999).

A pesquisa quantitativa 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). Essa abordagem, segundo Vergara (2009), 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. Neste estudo, a hipótese principal é que existem relações diretas e indiretas entre as dimensões de QVT (do Modelo de Hackman e Oldham) e os Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento e consentimento).

Para a coleta dos dados, foi utilizado um questionário estruturado (Collis & Hussey, 2016), composto por três partes, a saber: (1) qualidade de vida no trabalho, escala embasada no modelo de Hackman e Oldham (1975), traduzida e validada no Brasil por Paiva e Couto (2008); (2) vínculos no trabalho, composta por três escalas também validadas no Brasil, a escala de Comprometimento Organizacional, de base exclusivamente afetiva (Bastos & Aguiar, 2015), de Consentimento Organizacional (Silva & Bastos, 2015) e de Entincheiramento Organizacional (Rodrigues & Bastos, 2015); e (3) dados sócio-demográficos e dados profissionais. Na escala de qualidade de vida no trabalho, foram acrescentadas quatro questões sobre satisfação quanto ao tempo de deslocamento entre casa e local de trabalho e deslocamentos no horário de trabalho para realizá-lo, tendo em vista ser este um problema fulcral nas grandes cidades.

A unidade de análise para a pesquisa de campo foi a Estratégia Saúde da Família (ESF), em Manaus (AM), e os participantes da pesquisa foram os médicos e enfermeiros que possuem lotação nas unidades de saúde mencionadas. Essa ESF-Manaus é representada por quatro Distritos de Saúde: Norte, Sul, Leste e Oeste. Os dados foram coletados entre os meses de dezembro de 2018 a fevereiro de 2019, mediante prévia aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CAAE 01772818.0.0000.5149, protocolo de aprovação nº 3.034.090).

A partir de dados atualizados pelo Setor de Cadastro Funcional da Secretaria Municipal de Saúde (SEMSA), em Manaus, foram considerados, para cálculo da amostra, profissionais médicos e enfermeiros, que, durante o período da coleta de dados, 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, tendo em vista sua disponibilidade de responder ao questionário durante o horário de expediente, e ao mesmo tempo, sem prejudicar os processos de trabalho. De acordo com Vergara (2009), a amostragem por acessibilidade, distancia-se de qualquer procedimento estatístico, mas a seleção dos sujeitos de pesquisa ocorre em função da facilidade de acesso aos mesmos.

Após serem coletados e tabulados, os dados foram analisados por meio das técnicas de Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling*, SEM). Trata-se de técnicas multivariadas de dados, sendo que a segunda permite que sejam analisadas várias relações de dependência simultâneas, além de estimar uma série de regressões múltiplas separadamente, promovendo a construção de um modelo estrutural causal (Brei & Liberali Neto, 2006; Kline, 2011) Para tanto, tal técnica foi operacionalizada com o auxílio do *software* Smart PLS 2.0 M3.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

A amostra deste estudo foi composta por 161 respondentes. No que se refere a caracterização dos participantes, a maioria era do sexo feminino (68,3%). Quanto a faixa etária, a maioria dos respondentes tinha entre 38 e 42 anos de idade (28,6%), 16,1% tinha entre 48 e 52 anos, 14,9% entre 33 e 37 anos, 14,9% entre 43 e 47 anos, 11,8% deles tinham mais que 63 anos, 7,5% entre 23 e 27 anos e 6,2% estavam entre 28 e 32 anos, no momento da pesquisa.

Durante a coleta dos dados, a maioria dos entrevistados era casada (47,2%), seguidos pelos solteiros (25,5%), 16,1% deles afirmavam estar em um estado de união estável, 9,3% desquitados ou divorciados e 1,9% viúvos. Interessante salientar ainda que, no momento da coleta de dados, a maioria dos entrevistados afirmou trabalhar há mais de 10 anos na área de saúde (70,8%).

No que tange à faixa salarial dos entrevistados, a maioria possuía uma renda mensal que variava entre 5 e 7 salários mínimos (34,2%), 24,8% deles recebiam mais que 10 salários mínimos, 23,6% possuíam uma renda mensal entre 7 e 10 salários mínimos, 15,5% entre 4 e 5 salários mínimos e 1,9% dos entrevistados possuíam renda que variava entre 3 e 4 salários mínimos.

Caracterizada a amostra, passa-se aos procedimentos e resultados da modelagem de equações estruturais.

A modelagem de equações estruturais (PLS-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. Para tanto, ela parte da combinação do modelo de mensuração, que por meio do modelo conceitual concebido, avalia a contribuição dos itens que compõem a escala (indicador-variável), e o modelo estrutural, que visa analisar estatisticamente a relação entre os construtos do modelo (Hair *et al.*, 2005; 2014). Seguindo as orientações de Hair *et al.* (2014), neste estudo foi aplicada a modelagem PLS-SEM cuja estruturação é mais adequada para estudos de caráter exploratório, no sentido de 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).

Na análise do **modelo de mensuração**, o pesquisador especifica as variáveis que compõem cada construto. Para tanto, inicialmente, todas as escalas que compõem o presente estudo foram submetidas à Análise Fatorial Exploratória (AFE) que promoveu alterações no conjunto das variáveis inicialmente propostas na literatura e uma redução inicial de 23 para 15 construtos (nas Dimensões da tarefa, de 7 para 3 construtos; nos Estados psicológicos críticos, de 3 para 2; nos Resultados de trabalho, de 2 para 1 construto; nas Satisfações específicas, de 6 para 3; no Entrincheiramento organizacional, permaneceram 3; o Comprometimento permaneceu unidimensional; e o Consentimento organizacional foi subdividido em 2 construtos).

Para maior elucidação dos dados, a Tabela 1 apresenta detalhamento da AFE, destacando os principais coeficientes alcançados por cada construto.

Tabela 1 - Coeficientes da Análise Fatorial Exploratória (AFE)

Construto	Dimensões	Variáveis	Comunalidade	Alfa de Cronbach	KMO	Variância
Dimensões da Tarefa	Autonomia	dt4	0,553	0,621	0,606	67,017
		dt11	0,704			
		dt13	0,609			
	Comunicação	dt6	0,728	0,628	0,606	67,017
		dt7	0,688			
	Habilidade técnico-social	dt1	0,754	0,522		
		dt2	0,656			
Estados Psicológicos Críticos	Significância do Trabalho	epr6	0,718	0,796	0,665	68,817
	Avaliação do Trabalho	epr7	0,671			
epr8		0,734				
Resultados Pessoais e de Trabalho	Satisfação no trabalho	epr1	0,717	0,500	0,655	68,817
		epr9	0,688			
Satisfações Específicas	Recompensas	se2	0,641	0,814	0,762	76,171
		se7	0,607			
		se14	0,706			
		se15	0,638			
	Deslocamentos	se3	0,882	0,908	0,762	76,171
		se5	0,791			
		se10	0,873			
	Supervisão	se8	0,878	0,832		
		se13	0,840			
Entrincheiramento Organizacional	Limitações de Alternativas	eo9	0,562	0,809		
		eo12	0,569			
		eo15	0,727			
		eo17	0,746			
	Limitações Financeiras	eo6	0,579	0,684	0,786	65,028
		eo8	0,644			
		eo13	0,522			
		eo18	0,669			

Construto	Dimensões	Variáveis	Comunalidade	Alfa de Cronbach	KMO	Variância
	Limitações de Perfil	eo2	0,739	0,738		
		eo4	0,746			
Consentimento Organizacional	Consentimento Normativo-Burocrático	cso1	0,569	0,874	0,803	69,576
		cso2	0,637			
		cso3	0,754			
		cso4	0,649			
		cso5	0,603			
		cso6	0,582			
	Consentimento Técnico-Hierárquico	cso7	0,891	0,913		
		cso8	0,882			
Comprometimento Organizacional	Comprometimento Organizacional	cpo1	0,606	0,936	0,909	63,484
		cpo2	0,662			
		cpo3	0,581			
		cpo4	0,637			
		cpo5	0,661			
		cpo6	0,724			
		cpo7	0,638			
		cpo8	0,636			
		cpo9	0,550			
		cpo10	0,654			
		cpo11	0,654			

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

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). Para a avaliação do modelo de mensuração, foram analisados os seguintes índices de ajustes do modelo: Validade Convergente (AVE) (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009); Validade Discriminante, seguindo os critérios de Chin (1998) e de Fornell e Larcker (1981); o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) (Hair *et al.*, 2014).

De início, cinco construtos foram excluídos, no ajuste do modelo desenvolvido (Hair *et al.*, 2014), uma vez que os resultados do Alfa de Cronbach (AC) e da Confiabilidade Composta (CC) foram insatisfatórios. Esses testes atestam se a “amostra está livre de vieses, ou ainda, se as respostas em seu conjunto são confiáveis” (Ringle, Silva, & Bido, 2014, p. 63). Assim sendo, nas Dimensões da tarefa, foi excluída Habilidade técnico-social; nos Estados psicológicos críticos, excluídos Significância do trabalho e Avaliação do trabalho; nos Resultados de trabalho, excluída Satisfação geral; e nas Satisfações específicas, excluído Deslocamentos.

A Tabela 2 apresenta os valores da qualidade de ajuste do modelo de mensuração para os construtos que permaneceram no modelo estrutural ajustado.

Tabela 2 - 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
Satisfações específicas				
Sup – Supervisão	2	0,849	0,918	0,823
Rec- Recompensas	4	0,647	0,880	0,818
Entrincheiramento organizacional				
LPe – Limitações de Perfil	2	0,793	0,884	0,739
LFi – Limitações Financeiras	4	0,508	0,800	0,683
LAI – 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).

Conforme apresentado na Tabela 2, o modelo de mensuração deste estudo foi composto por dez construtos e um total de 39 variáveis observadas (VO), tendo em vista os resultados da AFE. A validade convergente de um construto refere-se à medida na qual determinado indicador possui uma correlação positiva com os demais indicadores do mesmo construto (Hair *et al.*, 2014b). De acordo com Henseler, Ringle e Sinkovics (2009), para se atestar a validade convergente do referido modelo, os valores referentes as AVE's devem ser superiores a 0,500, dado que o menor valor de AVE observado foi de Limitações Financeiras (0,508); pode-se, portanto, confirmar a validade convergente dos construtos que compõem o modelo. Em outras palavras, afirma-se que os indicadores de cada construto possuem correlação suficiente para medi-lo, isto é, os indicadores realmente refletem o conceito do construto (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2009). Admite-se, portanto, que o modelo aqui desenvolvido converge para uma solução satisfatória (Fornell & Larcker, 1981).

A consistência interna do modelo é medida pelo *alpha de Cronbach* (AC), pois ele oferece uma estimativa de confiabilidade baseando-se nas intercorrelações das variáveis observadas e, assim, ele pressupõe que os indicadores são todos confiáveis (Hair *et al.*, 2014b). Entretanto, a PLS-SEM considera os indicadores por meio de sua confiabilidade individual, sem mencionar o fato de que o *alpha de Cronbach* é bastante sensível à quantidade de itens que compõe a escala, podendo subestimar a confiabilidade da consistência interna. Nesse aspecto, utiliza-se a Confiabilidade Composta (CC) como forma de apurar a consistência interna do modelo proposto (Hair *et al.*, 2014b; Ringle, Silva, & Bido, 2014).

Com base nesses pressupostos, neste estudo, utilizaram-se ambas as métricas (*alpha de Cronbach* e confiabilidade composta) para avaliar a consistência interna do modelo. Segundo Hair *et al.* (2014), os valores de *alpha de Cronbach* entre 0,6 e 0,7 são aceitáveis para estudos dessa natureza, e acima de 0,7 satisfatórios para estudos avançados; já a referência para a confiabilidade composta deve apresentar índices superiores a 0,7. Com base nos dados apresentados na Tabela 2 e nos apontamentos de Hair *et al.* (2014) e Ringle, Silva e Bido (2014), a confiabilidade do presente modelo foi atestada.

Na sequência, averiguou-se a validade discriminante do modelo, ou seja, na medida que examina se os construtos são distintos entre si considerando padrões empíricos (Hair *et al.*, 2014b). Em termos agregados,

estabelecer a validade discriminante implica que certo construto do modelo é o único que capta o fenômeno não representado pelos outros. Neste estudo, a validade discriminante foi atestada tendo por base dois critérios: o primeiro é de Chin (1998), pelo qual se observa as cargas cruzadas (*crossloading*) e pode-se identificar valores mais elevados de cargas de um indicador em seu respectivo construto quando comparado com os valores carregados em todos os outros.

Em seguida, aplicou-se o critério de Fornell e Larcker (1981), por meio do qual compara-se as raízes quadradas das AVE's com as respectivas correlações de Pearson de cada construto; neste caso, os resultados demonstraram que os valores das raízes quadradas das AVE's são superiores aos valores de correlação de Person de seu respectivo construto. Esses resultados apontam que o modelo desenvolvido possui validade discriminante em ambos os critérios (Fornell & Larcker, 1981; Chin, 1998).

Garantida a validade discriminante do modelo, finalizou-se os ajustes do modelo de mensuração, iniciando-se, por conseguinte, a análise do **modelo estrutural**. Para tal, seguindo as recomendações de Hair *et al.* (2014) e Ringle, Silva e Bido (2014), analisaram-se o coeficiente de determinação de Pearson (R^2), a mensuração da relevância preditiva (Q^2) e a mensuração do tamanho dos efeitos (f^2). A Tabela 3 apresenta os resultados de tais testes.

Tabela 3 - Coeficiente de determinação de Pearson (R^2), validade preditiva (Q^2) e tamanho do efeito (f^2)

CONSTRUTO	R^2	Q^2	f^2
Dimensões da tarefa			
Aut – Autonomia	0,213	0,334	0,352
Com – Comunicação	0,026	0,213	0,222
Satisfações específicas			
Sup – Supervisão	0,000	0,213	0,313
Rec- Recompensas	0,000	0,359	0,258
Entrincheiramento organizacional			
LPe – Limitações de Perfil	0,058	0,219	0,464
LFi – Limitações Financeiras	0,242	0,332	0,394
LAl – Limitações de Alternativas	0,182	0,211	0,195
CpO - Comprometimento Organizacional	0,182	0,552	0,519
Consentimento organizacional			
CNB - Consentimento Normativo-Burocrático	0,075	0,395	0,385
CTH - Consentimento Técnico-Hierárquico	0,395	0,633	0,629

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Os índices de coeficientes de determinação de Pearson (R^2) são responsáveis por avaliar em que porção a variância das variáveis endógenas é explicada pelo modelo estrutural, isto é, indica a qualidade do modelo ajustado (Ringle, Silva, & Bido, 2014). 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.

Tendo por base esses pressupostos, é possível identificar que os construtos Supervisão e Recompensas possuem $R^2 = 0$, o que se explica pelo fato de serem exógenos, ou seja, não têm nenhum construto que os antecedem 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 ($R^2 = 7,5$). Quatro construtos apresentaram efeito médio no modelo estrutural: Limitações de alternativas ($R^2 = 18,2$),

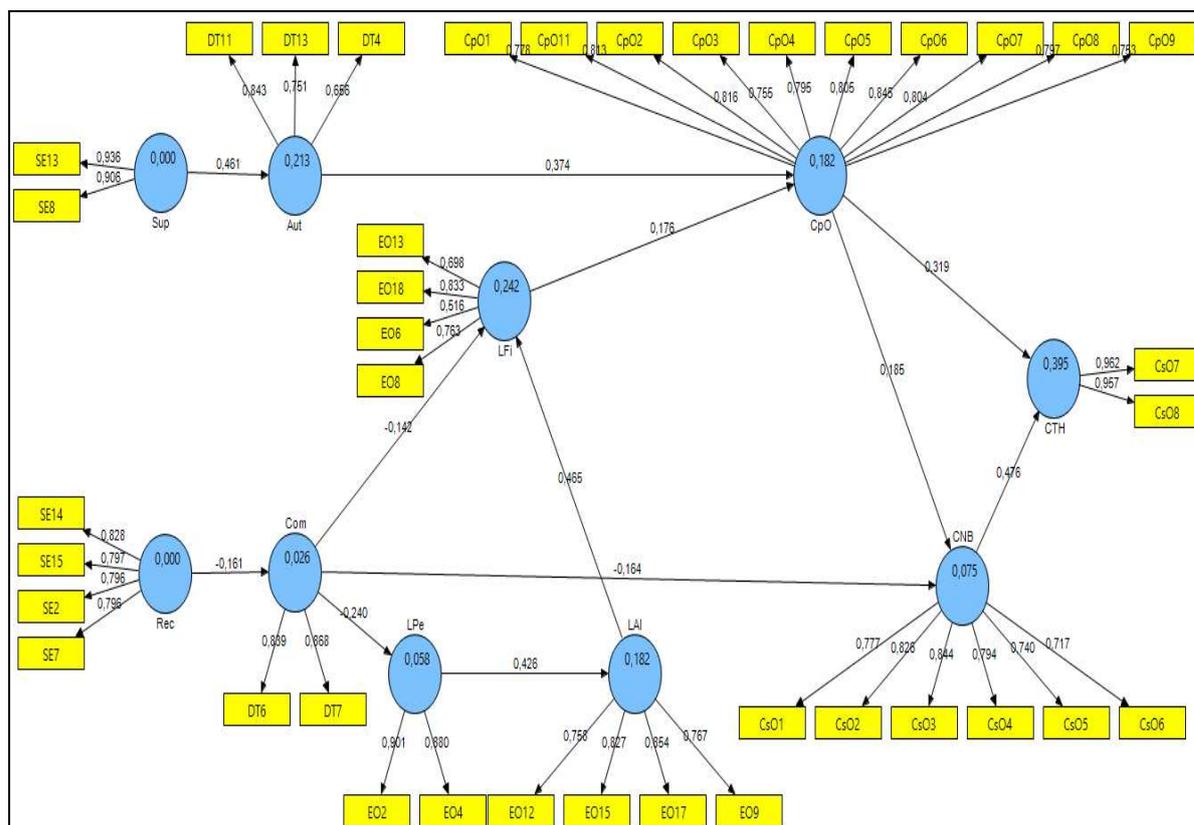
Comprometimento organizacional ($R^2 = 18,2$), Autonomia ($R^2 = 21,3$), Limitações financeiras ($R^2 = 24,2$). Já o construto Consentimento técnico-hierárquico, referente à saída do modelo, alcançou um nível de efeito grande ($R^2 = 39,5$).

No concernente a validade preditiva do modelo (Q^2), que mensura a qualidade de predição do modelo ajustado, isto é, o quanto o modelo estrutural assemelha-se com o que se esperava teoricamente dele, sendo que no modelo estrutural, 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 apresentado na Tabela 3, 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, assumiu-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 3). Isso significa que todos são importantes para o ajuste do modelo estrutural.

Ressalta-se ainda que para a construção deste 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, utilizou-se como base os critérios de R^2 , Q^2 e f^2 , como recomenda a literatura (Hair *et al.*, 2005; 2014). Findada a avaliação de qualidade de ajuste do modelo, apresenta-se na Figura 2 o modelo estrutural aqui desenvolvido.

Figura 2 - Modelo estrutural ajustado



Fonte: Dados da pesquisa (2019), saída do *software* Smart PLS 2.0 (2019).

A Figura 2 apresenta o modelo estrutural finalizado com seus respectivos valores de regressão, os coeficientes de caminhos (Γ). Cabe ressaltar que todas as regressões lineares presentes no modelo se apresentaram significantes ($p \leq 0,05$), que foi calculada por meio da realização de testes t de *Student* entre valores extraídos pela técnica de reamostragem e os valores originais para todas as relações estabelecidas, seja entre variáveis latentes ou entre variáveis latentes e variáveis observadas. Para que a regressão fosse válida, os resultados dos testes t de *Student* deveriam ser superiores a 1,96 (Ringle, Silva, & Bido, 2014). Tais resultados foram obtidos e os valores dos coeficientes de caminhos (Γ) e dos testes t de *Student* são apresentados na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 - Coeficientes de caminhos (Γ) e t de *Student* do modelo ajustado

Relações causais	Coeficientes de caminhos (Γ)	Teste t de <i>Student</i>
Supervisão => Autonomia	0,461	6,216
Autonomia => Comprometimento organizacional	0,374	5,177
Recompensas => Comunicação	-0,161	2,320
Comunicação => Limitações financeiras	-0,142	1,994
Comunicação => Limitações de perfil	-0,240	2,893
Comunicação => Consentimento normativo-burocrático	-0,164	2,062
Limitações de perfil => Limitações de alternativas	0,426	5,786
Limitações de alternativas => Limitações financeiras	0,465	7,393
Limitações financeiras => Comprometimento organizacional	0,176	2,307
Comprometimento organizacional => Consentimento normativo-burocrático	0,185	2,086
Comprometimento organizacional => Consentimento técnico-hierárquico	0,319	5,300
Consentimento normativo-burocrático => Consentimento técnico-hierárquico	0,476	7,407

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Destaca-se que o diagrama de caminhos (Γ) (Tabela 4), 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) e as demais regressões estabeleceram-se em uma proporcionalidade direta.

5 DISCUSSÕES DOS RESULTADOS

Esses resultados ensejam uma série de destaques e esclarecimentos. De início, os dados resultantes da análise fatorial exploratória levaram à conclusão de que, em termos das dimensões da tarefa do trabalho dos profissionais da saúde abordados na pesquisa, Autonomia e Comunicação são os fatores que dão sentido ao trabalho por eles realizados, sendo os demais apresentados por Hackman e Oldham (1975) não significativos no seu cotidiano laboral, em termos das atividades que realizam no exercício de suas profissões na ESF-Manaus.

Note-se que a Autonomia percebida pelos respondentes é influenciada pela Supervisão recebida e, por outro lado, influencia o comprometimento organizacional, demonstrando que a satisfação com o estilo de liderança da chefia (Supervisão) determina os graus de liberdade em executar seu trabalho (Autonomia), afetando diretamente as relações de afeto com a organização (Comprometimento organizacional). 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. Tais achados ainda corroboram com Morin & Aubé (2009), os quais destacam que a autonomia dos trabalhadores requer o apoio ou a confiança do superior imediato.

A satisfação com as Recompensas mostrou-se ser, o construto que determina, em sentido indireto, outra dimensão da tarefa, que é a Comunicação. Assim sendo, os modos de se perceber como se é retribuído pelo trabalho, do ponto de vista financeiro, parecem influenciar negativamente a forma como a comunicação se efetiva, ou seja, como o próprio trabalho e/ou terceiros lhe informam de como o trabalho está sendo realizado e seus resultados, o que certamente está mais ligado aos cargos que os sujeitos ocupam (cargos posicionados nas

camadas mais elevadas da hierarquia da ESF-Manaus e, daí, determinantes do serviço e melhor remunerados que os demais) e, portanto, a como os trâmites de informações se dão.

Seguindo o mesmo raciocínio relacionado aos cargos que os respondentes ocupam, pode-se compreender também a influência indireta da comunicação em duas instâncias do Entrincheiramento organizacional, quais sejam: nas Limitações de perfil, já que as formações técnico-acadêmicas dos respondentes são compatíveis com os cargos que ocupam e isso lhes fornece certas possibilidades de pensar (e efetivar-se) em outras oportunidades de trabalho; e o mesmo ocorrendo com as Limitações financeiras que se reduzem na medida em que a comunicação é melhor avaliada enquanto dimensão da tarefa realizada pelo profissional.

Por fim, a Comunicação também tem impacto indireto no Consentimento normativo-burocrático, cujas variáveis denotam a realização das atividades em função da necessidade de se seguir regras, obedecer parâmetros e protocolos, o que é essencial no campo da saúde, em especial na ESF que, de modo geral, segue protocolos formais em nível nacional e internacional.

Quanto aos impactos das Limitações de perfil sobre as Limitações de alternativas, eles soam como esperadas, afinal, quanto mais as qualificações e as competências dos profissionais se fazem presentes, maiores suas possibilidades de se inserirem em outros campos de trabalho e, portanto, menor seu Entrincheiramento organizacional, no caso, na ESF-Manaus.

Sobre as Limitações de alternativas, especificamente, estas influenciam as Limitações financeiras, o que também não causa estranheza, já que quanto mais amplas as alternativas de trabalho, maiores as possibilidades de se efetivarem contrapartidas financeiras satisfatórias; ou seja, no raciocínio inverso, quanto menores as limitações dos sujeitos em vislumbrar outras oportunidades de trabalho, menores suas limitações em termos remuneratórias.

As Limitações financeiras, por seu tempo, também influenciam diretamente o Comprometimento organizacional: quanto mais limitações dessa ordem, maior o desenvolvimento de relações psíquico-afetivas com o trabalho, afinal, é ele que lhe garante sustento e satisfação de necessidades de toda ordem no âmbito privado. 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).

Já o Comprometimento organizacional influencia positivamente os dois construtos de Consentimento observados: quanto mais afetos, mais se entende a necessidade de se seguirem as regras por si mesmas (Consentimento normativo-burocrático), bem como se submete à autoridade da chefia entendida (Consentimento técnico-hierárquico), provavelmente como suficiente moralmente de crédito e, portanto, de ser atendida nas diversas atividades da ESF-Manaus.

Por fim, seguir as regras leva ao pronto atendimento das ordens da chefia, isto é, o Consentimento normativo-burocrático influencia diretamente o Consentimento técnico-hierárquico.

Esses achados guardam certo ineditismo na literatura nacional e estrangeira, levando à conclusão de que, para o público estudado, certas satisfações específicas (Supervisão e Recompensas) influenciam diretamente a percepção de determinadas dimensões das tarefas (Autonomia e Comunicação). Estas, por sua vez, afetam diretamente o Comprometimento, o Entrincheiramento e o Consentimento organizacionais; por outro lado, Entrincheiramento leva ao Comprometimento e este ao Consentimento.

De posse desses dados e perspectivas, passa-se às considerações finais do estudo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do questionamento “como se relacionam Qualidade de Vida no Trabalho e Vínculos Organizacionais (comprometimento, entrincheiramento, consentimento) de profissionais da Estratégia Saúde da Família?”, tomou-se por objetivo deste estudo propor e validar um modelo que relacionasse tais construtos, na percepção de médicos e enfermeiros pertencentes ao Programa Estratégia Saúde da Família (ESF), de Manaus (AM).

O referencial teórico permitiu refletir sobre as temáticas, apresentando breve histórico de sua evolução no campo do comportamento humano nas organizações, e finalizou com a proposição de um modelo teórico-relacional “inicial”.

O projeto dessa pesquisa descritivo-explicativa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da instituição a que está vinculado e foi aprovado (CAAE 01772818.0.0000.5149, protocolo de aprovação nº 3.034.090), o que permitiu dar-se início à coleta de dados propriamente dita. A pesquisa de campo abordou 161 profissionais (98 enfermeiros e 63 médicos) por meio de um questionário que contava com escalas validadas sobre as temáticas. O tratamento dos dados se deu por meio de técnicas estatísticas multivariadas, partindo-se da análise fatorial exploratória (AFE) e privilegiando-se a modelagem de equações estruturais (SEM) na descrição e análise dos mesmos.

A análise fatorial exploratória reduziu o modelo inicial de 23 para 15 construtos; a avaliação do modelo de mensuração, que contou com os cálculos de Validade Convergente, Validade Discriminante, Alfa de Cronbach e Confiabilidade Composta, promoveu a retirada de mais cinco construtos, permanecendo no modelo ajustado as seguintes: dentre as Dimensões da tarefa, permaneceram Autonomia e Comunicação; dentre as Satisfações específicas, ficaram Supervisão e Recompensas; dentre as limitações do Entincheiramento organizacional, pode-se contar com as relacionadas a Perfil, as Financeiras e as de Alternativas; o Comprometimento organizacional permaneceu unidimensional; e o Consentimento organizacional foi subdividido em Normativo-Burocrático e Técnico-Hierárquico.

Reitera-se que tais achados não têm precedentes na literatura brasileira e estrangeira, permitindo concluir-se que Supervisão e Recompensas (satisfações específicas) influenciam diretamente a percepção de Autonomia e Comunicação (dimensões das tarefas), as quais impactam diretamente os três tipos de vínculos - Comprometimento, Entincheiramento e Consentimento organizacionais – e, além disso, Entincheiramento leva ao Comprometimento e este ao Consentimento.

Assim, ao fim e ao cabo, os aspectos de qualidade de vida no trabalho validados pelos dados dos respondentes influenciam os vínculos e, em última instância, determinam o seguimento das regras, inclusive no que tange à submissão à hierarquia.

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.

Naturalmente, essa pesquisa contou com fatores limitantes, dentre os quais citam-se as dificuldades de acesso aos profissionais focalizados, escolhidos em função do espaço privilegiado que ocupam na Estratégia Saúde Família, ou seja, eles compõem os níveis mais elevados da hierarquia, bem como são os mais representativos quantitativamente, dos funcionários com curso superior, no referido programa. No entanto, para o exercício de suas tarefas diárias, eles costumam transitar entre diversos espaços para realizar o trabalho em si, em domicílios, e efetivar os protocolos organizacionais, nos postos da estratégia. Encontrá-los, portanto, e dispostos a responder o questionário constituiu uma limitação da pesquisa.

Além dos resultados e das limitações do estudo, o próprio processo de análise dos dados também enseja algumas ponderações. A exclusão, na análise fatorial exploratória, de diversos construtos “consagrados” nos estudos sobre qualidade de vida no trabalho realizados no Brasil, leva à necessidade de se replicar a pesquisa em outras unidades da Estratégia Saúde Família, de modo a se compreender melhor que dimensões da tarefa e que satisfações específicas realmente fazem sentido para os profissionais envolvidos, bem como a manutenção – ou não – da exclusão de construtos dos estados psicológicos críticos e de satisfações gerais. A subdivisão de Consentimento em duas “dimensões” também é um ponto interessante, pois as variáveis esclareceram que se submeter às ordens e demandas da chefia foi compreendido de modo distinto de “simplesmente” seguir regras. Há algo na hierarquia que parece fazer sentido diferenciado para esses profissionais, se considerados estudos recentes sobre a temática no país.

Por fim, para compreender as razões que sustentam as relações identificadas no modelo ajustado também se torna um caminho mais que viável, mas necessário para se aprofundar nos motivos subjacentes de tais comportamentos de modo a dar voz aos profissionais e, futuramente, repensar processos formais da Estratégia Saúde Família no país, visando o bem estar de seus profissionais, suas motivações em lá permanecer e, principalmente, a manutenção e melhoria no serviço prestado à sociedade em uma área tão carente: saúde.

Artigo submetido para avaliação em 31/10/2019 e aceito para publicação em 12/02/2020

REFERÊNCIAS

- Aguiar, C. V. N. (2016). *Interfaces entre o trabalho e a família e os vínculos organizacionais: explorando a tríade família-trabalho-organização*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal da Bahia-SA.
- Almarshad, S. O. (2015). 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*, 4(2), 141-158.
- Bastos, A. V. B., & Aguiar, C. V. N. (2015). Comprometimento organizacional. In: Kátia Puente-Palacios; Adriano de Lemos Alves Peixoto. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (pp. 78-90). Porto Alegre: Artmed.
- Braga Junior, S.S., Satolo, E.G., Gabriel, M. L. D. S., & Silva, D. (2014). The Relationship between Environmental Concern and Declared Retail Purchase of Green Products. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (1), 25-35.
- Brasil. (2012). *PNAB – Política Nacional de Atenção Básica*, Brasília-DF.

- Brei, V.A., & Liberali Neto, G. (2006). O uso da técnica de modelagem em equações estruturais na área de marketing: um estudo comparativo entre publicações no Brasil e no exterior. *Revista de Administração Contemporânea*, 10 (4), 131-151.
- Chin, W. W. (1998). 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.
- Chinomona, R., & Dhurup, M. (2014). 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*, 17 (4), 363-378.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Psychology Press.
- Collis, J., & Hussey, R. (2006). *Pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Daud, N., Yaakob, Y., & Ghazali, S. N. M. (2015). 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*, 13 (7), 6129-6146.
- Diraviam, A. (2016). A study on relationship between qualities of work life on organizational commitment among health care professionals. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 18 (9), 76-85.
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *International Journal of Human Sciences*, 13 (1), 1123-1132.
- Esmeili, M. R., Vahdati, H., & Amraei, M. (2014). Investigating the effect of work life quality and social capital on the organizational commitment. *Management Science Letters*, 4, 1741–1750.
- Fornell, C.; Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18 (1), 39-50.
- GIL, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). *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, may.
- Hair, J. F., Babin, B., Money, A., Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair, J.F.; Hult, T.M.; Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2014a). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE.
- Hair, J. H., Black, W. C., Babin, B. J, & Anderson, R. E. (2014b). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*. 20 (1), 277-319.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2012). *Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling, Computational Statistics* (28), 565-580.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organizations Development and change*. St. Paul: Minn.
- Grillo Rodrigues, A. P., & Bastos, A. V. B. (2013). Os vínculos de comprometimento e entrenchamento presentes nas organizações públicas. *Revista de Ciências da Administração*, 15 (36), 143-158.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kuvaas, B. (2003). 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.

- Lirio, A. B., Severo, E. A., Guimaraes, J. C. F., & Capitano, P. R. (2016) A Influência da Qualidade de Vida no Trabalho Sobre o Comprometimento Organizacional. *XVI Mostra de Iniciação Científica, Pós-Graduação, Pesquisa e Extensão*. Programa de Pós-Graduação em Administração – UCS.
- Marques, A. L., Freitas, M. N. C., Morais, K., & Almeida, L. A. D. (2010). Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo no Setor Bancário. *XXXIV Encontro da ANPAD*, Rio de Janeiro/RJ, 25-29, set.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Milhome, J. C. (2016). *Qualidade de vida no trabalho e vínculos organizacionais: possíveis relações*. Dissertação de Mestrado. Núcleo de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal da Bahia, Salvador-BA.
- Moreira, D. A. (2002). *O método fenomenológico na pesquisa*. São Paulo: Pioneira Thompson.
- Morin, E. M., & Aubé, C. (2009). *Psicologia e gestão*. São Paulo: Atlas.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organisational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224–247.
- Paiva, K.C.M., & Couto, J.H. (2008). Qualidade de Vida e Estresse Gerencial “pós-choque de Gestão”. *Revista de Administração Pública*, 42 (6), 1189-1211.
- Pinho, A. P. M. (2009). *Comprometimento, Consentimento e Entrincheiramento Organizacionais: um análise desses vínculos, entre gestores e trabalhadores, de diferentes organizações*. Tese (Doutorado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Pinho, A. P. M., Bastos, A. V. B., & Rowe, D. E. O. (2010). Comprometimento, Entrincheiramento e Consentimento Organizacionais: o conceito desses vínculos entre gestores que atuam em diferentes organizações. *VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD*, Florianópolis, S/C, 23-25.
- Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13 (2), 56-73.
- Rodrigues, A. C. A. (2011). *Trabalhador entrincheirado ou comprometido? Delimitação dos vínculos do indivíduo com a organização*. Tese de Doutorado. Universidade Federal da Bahia, Bahia.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: Uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 10 (2), 129-144.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2011). 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.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2015). Entrincheiramento organizacional. In: Kátia Puente-Palacios; Adriano de Lemos Alves Peixoto. (Org.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (pp. 107-119). Porto Alegre: Artmed.
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35 (4), 8-14.
- Sant’Anna, A. S., Kilimnik, Z. M., & Moraes, L. F. R. (2011). Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In Sant’Anna, A. S. & Kilimnik (orgs.). *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos* (pp. 3-30). Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- Schirrmeister, R., & Limongi-França, A. C. (2012). A Qualidade de Vida no Trabalho: Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12 (3), 283-298.

Silva, E. E. C. (2009). *Consentimento Organizacional: uma proposta de medida para o construto*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia. Instituto de Psicologia.

Silva, E. E. C. (2013). *Consentimento ou comprometimento? Delimitação conceitual e empírica dos vínculos do indivíduo com a organização*. Tese de Doutorado em Psicologia. Universidade Federal da Bahia, Salvador.

Silva, E. E. C., & Bastos, A. V. B. (2015). Consentimento organizacional. In Puente-Palacios, K., & Peixoto, A. L. E. (Orgs.). *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (pp. 92-105). Porto Alegre: Artmed.

Venson, A. B. S., Fiates, G. G. S., Dutra, A., Carneiro, M. L., & Martins, C. (2013). 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*, 6 (1), 139-156.

Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it? *Sloan Management Review*, 15 (1), 11-21.

Werther, B. W., & Davis, K. (1983). *Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil.

Westley, W. A. (1979) Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, 32, 113 – 123.

Zanardi, E., Pilatti, L. A., Santos, C. B., Godoi, H., & Claumann, P. C. (2015). Correlações entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville/SC. *Revista Produção Online*, 15 (2), 573-600.