

Correlações entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional - estudo em loja de departamento de vestuários na cidade de Ponta Grossa/PR

Eduardo Zanardi (UTFPR) zanardiedu@hotmail.com
Antônio Carlos de Francisco (UTFPR) acfrancisco@gmail.com
Celso Bilynkiewicz (UTFPR) bilynkiewicz@uepg.br
Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) lapilatti@utfpr.edu.br
Heloisa Godoi (UFSC) heloisagodoi@gmail.com

Resumo:

Este estudo contribui para a literatura sobre qualidade de vida no trabalho (QVT), testando a relação entre QVT e comprometimento organizacional (CO) por meio de questionários. Foi utilizada para o estudo uma amostra de 40 colaboradores de nível operacional de uma unidade de uma grande rede de varejo de vestuário do Brasil, na cidade de Ponta Grossa/PR. Os resultados indicaram uma relação positiva significativa entre a QVT e CO. Para tal, foi utilizado o coeficiente de Pearson para comprovar a correlação entre os dois fatores. Os procedimentos estatísticos mostraram que as duas construções são correlacionadas. Implicações dos resultados e orientações para futuras pesquisas são demonstrados neste estudo.

Palavras chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento Organizacional, Varejo.

Correlations between quality of work life and organizational commitment – Study in retail clothing store in Ponta Grossa/PR

Abstract

This study contributes to the literature on quality of work life (QWL), testing the relationship between QWL and organizational commitment (OC) through questionnaires. It was used to study a sample of 40 operating level employees of a unit located in Ponta Grossa/PR of a large retail clothing brand in Brazil. The results indicated a significant positive relationship between QWL and CO. To this end, it was used the Pearson correlation coefficient to establish the correlation between the two factors. Statistical analyzes showed that the two constructs are correlated. Implications of results and directions for future research are presented in this study.

Key-words: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Retail Clothing Store.

1. Introdução

As organizações que se destacam em seus segmentos de mercado continuamente vêm se adaptando ao meio em que estão inseridas. Estas comumente buscam, de forma comprometida, inovações e modificações de orientação devido à natureza do mercado para que seja possível diferenciar-se das demais e assim criar condições que permitam alcançar a perpetuidade do negócio.

Neste ambiente, uma das mudanças facilmente percebida ao longo das últimas décadas está relacionada aos modelos de gestão, sobretudo na gestão de pessoas e ativos intangíveis. Relacionado à gestão de pessoas, muitos autores afirmam que os recursos humanos são uma

das principais fontes de vantagem competitiva na conjuntura econômica atual. (VERMA; DEWE, 2008; SALOJARVI; FURU; SVEIBY, 2005; EDVINSSON; KIVIKAS, 2007).

A aplicação efetiva das práticas de gestão de pessoas nas organizações é uma das principais fontes de vantagem competitiva, e tem sido demonstrado que esta contribui de forma positiva com o desempenho das organizações (KHANDEKAR; SHARMA, 2005; COLLINS, 2007; ORDONEZ DE PABLOS; LYTRAS, 2008; OSMAN; HO; GALANG, 2011).

Tendo em vista que o “fator pessoas” é considerado determinante para o sucesso das organizações, são investidas grandes quantidades de recursos em ações e programas de melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) buscando, acima de tudo, alavancar os resultados financeiros das organizações.

Entretanto, a relação entre a melhoria da percepção da QVT e a evolução resultados financeiros não parece estar conectada de forma direta, pois é intermediada pelo comprometimento dos indivíduos integrantes da organização.

O comprometimento do indivíduo com a organização, ou Comprometimento Organizacional (CO), estabelece a integração indivíduo-organização, uma conexão entre a satisfação e a produtividade. (SCHIRRMEISTER e LIMONGI-FRANÇA, 2012)

Funcionários satisfeitos e comprometidos com a organização apresentam índices mais baixos de rotatividade e absenteísmo (PFEIFER, 2010).

Tendo em vista os recursos humanos como peça chave para obtenção dos resultados financeiros, estes precisam estar altamente comprometidos com as estratégias da organização.

Sendo assim, o objetivo deste trabalho foi estudar as relações entre a QVT e CO, tendo como foco o ambiente de lojas de departamento de vestuários.

Nesse contexto, estabeleceu-se o problema: Quais são as relações estabelecidas entre QVT e CO em lojas de departamentos de vestuário?

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

2. Qualidade de vida no trabalho - QVT

De acordo com Limongi-França (2002) A QVT é vista atualmente como uma nova competência gerencial, passando a ser adotada como uma estratégia empresarial.

Em geral, a QVT é entendida como procedimentos em gestão de pessoas que visam produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional. Na última década, a QVT ascendeu, de forma gradativa e sistemática, de características essencialmente operacionais e legisladas para ações corporativas estratégicas. As responsabilidades ampliam-se para a qualidade pessoal, qualificações profissional e cultural, planejamento, trabalho voluntário e cidadania, o que requer novas competências. (SCHIRRMEISTER e LIMONGI-FRANÇA, 2012)

A QVT faz parte das relações de mudanças pelas quais passam as organizações de trabalho na sociedade atual. Seu processo de discussão tem se expandido da área da saúde e se vinculado às áreas da Administração, da Psicologia, da Sociologia, a partir de um enfoque multidisciplinar humanista. (MONTEIRO *at al*, 2011)

Segundo Timossi (2010), na área produtiva e industrial, a preocupação em avaliar a QVT surgiu recentemente no Brasil. A partir de uma investigação no Banco de Teses da CAPES,

foram encontradas dissertações e teses na área de Administração a respeito da QVT a partir de 1989. E, a partir de 1996, na área de Engenharia de Produção.

Um dos principais questionamentos acerca da QVT está atrelada a entender quais os pontos que interferem na decisão das organizações direcionar investimentos na melhoria da QVT.

Há evidências que indicam que a melhoria na percepção da QVT pode acarretar em uma em benefícios para as organizações. Por exemplo, o Conselho do Condado de Somerset do Reino Unido realizaram um estudo para melhorar a QVT de seus empregados na tentativa de reduzir o estresse no trabalho e o nível de absenteísmo (TASHO, JORDAN & ROBERTSON, 2005). A consequente redução nos níveis de ausência por doença (de 10,75 dias em 2001-02 para 7,2 dias em 2004-05) representou uma economia de cerca de £ 1.570.000 ao longo de dois anos. Muitos estudos correlacionam QVT, desempenho ou produtividade. Por exemplo, Judge et al., (2001), em uma meta-análise de 312 estudos, encontraram uma correlação de 0,30 entre os fatores tipo QVT incluindo a satisfação no trabalho e produtividade. Análise dos resultados do programa de desenvolvimento local de trabalho finlandês de Ramstad (2007), mostrou a qualidade de vida no trabalho e desempenho parece estar correlacionada (r de Pearson = 0,5). Há cada vez mais evidências para apoiar a proposição de que a atenção às necessidades psicossociais da equipe pode ter benefícios para ambos os empregados e empregadores. Worrall e Cooper (2006), por exemplo, relatou que um baixo nível de bem-estar no trabalho está orçado em cerca de 5-10% do Produto Nacional Bruto por ano.

Dentre os estudos mais relevantes no país, estão os de Walton (1973) que classifica a QVT em oito dimensões:

- Compensação justa e adequada: Salário adequado ao funcionário, Equidade ou compatibilidade interna, Equidade e compatibilidade externa.
- Condições de segurança e saúde no trabalho: Jornada de trabalho, Ambiente físico seguro e saudável.
- Utilização e desenvolvimento de capacidades: Autonomia, Significado da tarefa, Identidade da tarefa, Variedade de habilidades, Retroação e retroinformação.
- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança: Possibilidade de carreira, Crescimento profissional, Segurança do emprego.
- Integração social na organização: Igualdade de oportunidades, Relacionamentos interpessoais e grupais; Senso comunitário.
- Garantias constitucionais: Respeito às leis e direitos trabalhistas, Privacidade pessoal, Liberdade de expressão, Normas e rotinas claras da organização.
- Trabalho e espaço total de vida: Papel balanceado do trabalho na vida pessoal.
- Relevância social da vida no trabalho: Imagem da empresa, Responsabilidade social pelos produtos/serviços, Responsabilidade social pelos funcionários.

A QVT é uma percepção própria de cada indivíduo e é influenciada pelo meio o qual este indivíduo encontra-se inserido. A QVT de um indivíduo é influenciada por sua experiência direta do trabalho e pelos fatores diretos e indiretos que afetam esta experiência (Easton e Van Laar, 2012). Em particular, a QVT é influenciada pela satisfação no trabalho, bem como fatores que refletem amplamente satisfação com a vida e os sentimentos gerais de bem-estar (DANNA & GRIFFIN, 1999).

Outros fatores que podem influenciar a QVT são as políticas organizacionais, sentimentos de bem estar. (Easton e Van Laar, 2012).

Embora a QVT e a Qualidade de vida Global sejam distintas, elas são mutuamente influenciadoras. As insatisfações no trabalho podem causar desajustes na vida familiar e nas

relações sociais fora deste, enquanto insatisfações fora do trabalho exercem um papel não adaptável sobre o trabalho (GOULART, 2004).

Portanto, a percepção de QVT não depende apenas de clima organizacional ou de iniciativas de melhoria dentro do ambiente de trabalho. Entende-se que também é necessário que indivíduo esteja com sentimento de bem estar em sua vida particular.

3. Comprometimento Organizacional - CO

O comprometimento organizacional corresponde a um tipo específico de vínculo mantido entre trabalhadores e organização e é um dos temas mais investigados dentro do campo do comportamento organizacional. (MENEZES, 2009).

Dentro da visão de autores que são referencia neste tema (Mowday, Steers e Porter, 1979), desejar permanecer na organização integra-se à definição de comprometimento organizacional, ao passo que um trabalhador comprometido seria aquele que se identifica com sua organização e, além disso, deseja prolongar sua permanência dentro dela.

Pode-se definir o comprometimento como o “engajamento em linhas consistentes de ação” (Becker, 1960, p.33) e envolve três elementos centrais: persistência do comportamento durante um período de tempo significativo; rejeição de alternativas de trabalho; e perseguição de uma meta, não obstante a adversidade externa. (Menezes, 2009).

Para Becker, o indivíduo mensura o custo benefício de manter-se vinculado a organização e o impacto que seu desligamento pode causar.

Existem vários estudos (Allen e Meyer, 1990, 1993; Meyer e Allen, 1991; Meyer et al., 1993; Meyer, 1997; Medeiros e Enders, 1998; Carochinho et al., 1998; Clugston, 2000a, 2000b; Finegan, 2000; Pavuls, 2000; Yousef, 2000) que dividem comprometimento organizacional em três dimensões conforme tabela a seguir:

CATEGORIAS	CARACTERIZAÇÃO	ESTADO PSICOLÓGICO
Afetiva	Grau em que o colaborador se sente emocionalmente ligado a organização	Desejo
Normativa	Grau em que o colaborador possui um sentido de obrigação de permanecer na organização	Obrigação
Instrumental	Grau em que o colaborador se mantém ligado à organização devido ao custo associado a sair da mesma	Necessidade

Fonte: Adaptado de Rego 2003

Tabela 1 – Dimensões do comprometimento organizacional

Outra divisão do comprometimento organizacional pode ser verificada nos estudos de O’Reilly e Chatman (1986), que classificam os tipos de vínculo do indivíduo com a organização em três tipos: 1- aquiescência, relativo a obtenção de recompensas e retorno do seu trabalho. 2- a identificação, relativo a vontade de permanecer devido a atratividade dos valores e metas da organização para com o indivíduo e 3- a internalização, relativo ao comportamento balizado por valores e metas internos que vão ao encontro dos da organização.

Muitas pesquisas veem sendo feitas em relação ao comprometimento organizacional e relacionam o tema com implicações na assiduidade, no turnover, na pontualidade, nos comportamentos de cidadania, na aceitação das mudanças e no desempenho dos membros

organizacionais (O' Reilly e Chatman, 1986; Meyer et al., 1989, 1993; Konovsky e Cropanzano, 1991; Becker, 1992; Hackett et al., 1994; Allen e Meyer, 1996; Bolon, 1997; Meyer, 1997; Medeiros, 1997; MacKenzie et al., 1998; Caetano e Vala, 1999; Iverson e Buttigieg, 1999; Bishop et al., 2000; Cohen, 2000; Yousef, 2000).

Por fim, pode-se dizer que o comprometimento organizacional diz respeito ao grau de afinidade e de engajamento que o indivíduo tem para com a organização e quanto está disposto a vincular-se, a fim de seguir os valores estipulados e buscar os resultados definidos como estratégicos para organização.

4. Hipóteses

De acordo com os objetivos do estudo, definiram-se a seguintes hipótese: Existe correlação positiva entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional.

5. Metodologia

O estudo em questão define duas variáveis: "A" como QVT e "B" como CO. Considera-se a relação entre as variáveis como assimétrica probabilística, onde "A" é independente e influencia a variável "B". Neste estudo define-se a tipologia das variáveis como quantitativa contínua, ou seja, são aquelas cujos valores são representados por números ou medidas e estas podem assumir qualquer valor entre dois dados.

Para que se possa correlacionar de forma objetiva as variáveis definidas neste estudo, define-se a classificação da pesquisa como quantitativa do ponto de vista da forma de abordagem do problema, do ponto de vista da sua natureza como aplicada e do ponto de vista dos objetivos como descritiva. Em relação aos procedimentos técnicos, a pesquisa é classificada como experimental. Utilizou-se o questionário como técnica padronizada de coleta de dados.

Em relação ao universo da pesquisa, trabalhou-se com uma amostra de 20 colaboradores de uma empresa de varejo da cidade de Ponta Grossa, Paraná.

5.1 Instrumento para QVT

Para medir a variável "A" (QVT), foi utilizado o Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, proposto e validado por TIMOSSI (2009), um instrumento geral de avaliação da qualidade de vida no trabalho, que avalia a qualidade de vida trabalho a partir de 35 questões seccionadas em oito dimensões, baseado em adaptações do modelo de Walton. Quanto aos resultados, o modelo é constituído por uma escala de respostas do tipo Likert, polarizada em cinco pontos e fundamentada no modelo de respostas utilizado no WHOQOL-100, proposto pela Organização Mundial da Saúde.

5.2 Instrumento para CO

Para medir a variável "B" (CO), foi utilizado a Escala de Intenções Comportamentais de Comprometimento Organizacional (EICCO), desenvolvida e validada por Menezes (2006). Esta escala não se propõe a ser uma medida de atitudes, mas uma medida de intenções de assumir comportamentos que traduzam comprometimento com a organização.

Segundo o autor, a EICCO foi uma medida desenvolvida para avaliar os descritores comportamentais associados a posturas que demonstrem comprometimento organizacional. Seu modelo teórico embasa-se em trabalhos, como o de Randall, Fedor e Longenecker (1990), uma das poucas pesquisas voltadas para a identificação de tais tipos de descritores. Além desse estudo, a EICCO coaduna-se também com a avaliação do comprometimento tal como preconizado por Meyer e Herscovitch (2003), que definem o fenômeno como uma força que estabiliza e direciona o comportamento em relação a um alvo.

Abaixo, é possível visualizar algumas propriedades psicométricas bem como os resultados de validação da EICCO:

MEDIDA	AUTOR	PARÂMETROS PSICOSOMÉTRICOS	RESULTADOS DOS ESTUDOS DE VALIDAÇÃO
		Validade do constructo (análise fatorial full information - TRI) e (análise fatorial clássica - TCT)	F1 - Participação, F2 - Melhor desempenho e produtividade F3 - Empenho extra ou sacrifício adicional F4 - Defesa da organização
EICCO	Menezes & Bastos (2006)	Análise de itens (TRI) F1 F2 F3 F4	$\alpha = 0,64$ $\alpha = 0,63$ $\alpha = 0,62$ $\alpha = 0,77$
		Confiabilidade (Função de Informação do Item)	TIF = 15,5804

Fonte: Adaptado de Menezes (2006)

Tabela 2 – Propriedades psicométricas da EICCO

6. Métodos estatísticos de correlação

Como os dados seguem uma distribuição normal, comprovados pela aplicação do teste de Kolmogorov-Smirnov, utilizou-se o coeficiente de correlação de Pearson para medir o grau e a direção da correlação entre duas variáveis. Para garantir a consistência interna, os dados foram testados no que diz respeito a sua confiabilidade com o coeficiente de Cronbach.

7. Discussão dos resultados

De acordo com a análise dos dados obtidos através dos questionários, obteve-se a seguinte classificação da amostra:

Variável	Classe	%
Sexo	Masculino	25,00
	Feminino	75,00
Estado Civil	Solteiro	35,00
	Casado	35,00
	Separado/Divorciado	15,00
	União Estável	15,00
Ainda Estuda	Sim	10,00
	Não	90,00
Escolaridade	Superior Incompleto	5,00
	Nível Médio Completo	95,00
Tem Filhos	Sim	65,00
	Não	35,00
Grau de responsabilidade pela manutenção de sua família / dependentes em termos financeiros	Único responsável	30,00
	Principal responsável	10,00
	Divide igualmente as responsabilidades	50,00
	Contribui apenas com uma pequena parte	10,00
Variável	Unidade Estatística	Anos
Idade	Media	27,00
	DespPad	6,30
Tempo Serviço na empresa	Media	1,30
	DespPad	2,89

Fonte: Do autor

Tabela 3 – Classificação da amostra

Segundo os dados obtidos, a população estudada é predominantemente composta por mulheres jovens, que possuem filhos, com ensino médio completo, porém sem continuidade nos estudos, e que dividem igualmente com o marido a responsabilidade financeira da família.

Tanto o questionário de QVT quanto o de CO tem suas perguntas divididas em facetas, cada qual obteve uma média, como demonstra as tabelas a seguir:

Questionário QVT		Questionário CO	
FACETAS	MÉDIA	FACETAS	MÉDIA
Relevância Social	87,0	Defesa da organização	81,67
Constitucionalismo	83,1	Melhor desempenho e produtividade	76,19
Integração Social	81,9	Participação	75,00
Uso das capacidades	81,5	Empenho extra ou sacrifício adicional	65,97
Condições de trabalho	75,2	Média Comprometimento Organizacional	77,62
Oportunidades	73,8		
Compensação justa e adequada	72,2		
Trabalho e Vida	66,7		
Média QVT	77,7		

Fonte: Do autor

Tabela 4 – Facetas da QVT e suas médias

Fonte: Do autor

Tabela 5 – Facetas do CO e suas médias

Analisando os dados, entende-se que existe uma percepção positiva da QVT, representado pela média das repostas que ficou em 77,7. Identificou-se que os colaboradores estão mais satisfeitos em relação a “Relevância Social e importância” do trabalho, apresentado uma média de 87,0 e menos contentes com a integração “Trabalho e vida”, representada com média 66,7.

Em relação ao CO, interpreta-se que os colaboradores estão propensos a defender a organização (média 81,67), preocupados em obter melhor desempenho e produtividade (média 76,19) e possuem intenção de participar das atividades da organização (média 75,00), porém entende-se que existem oportunidades de melhorias em relação ao empenho extra ou sacrifício adicional, evidenciados pela média 65,97.

Aplicou-se a correlação de Pearson entre as facetas do questionário de QVT e CO e com o resultado construiu-se a seguinte tabela:

Correlação entre QVT e CO	CO: Participação	CO: Empenho extra ou sacrifício adicional	CO: Melhor desempenho e produtividade	CO: Defesa da organização	Média CO	QVT: Compensação justa e adequada	QVT: Condições de trabalho	QVT: Uso das capacidades	QVT: Oportunidades	QVT: Integração Social	QVT: Constitucionalismo	QVT: Trabalho e Vida	QVT: Relevância Social	Média QVT
CO: Participação	1,00													
CO: Empenho extra ou sacrifício adicional	0,64	1,00												
CO: Melhor desempenho e produtividade	0,66	0,37	1,00											
CO: Defesa da organização	0,68	0,45	0,80	1,00										
Média CO	0,88	0,70	0,87	0,90	1,00									
QVT: Compensação justa e adequada	0,27	0,31	0,16	0,33	0,32	1,00								
QVT: Condições de trabalho	0,53	0,66	0,03	0,34	0,44	0,57	1,00							
QVT: Uso das capacidades	0,48	0,56	0,23	0,51	0,52	0,48	0,58	1,00						
QVT: Oportunidades	0,26	0,38	0,08	0,48	0,36	0,46	0,52	0,64	1,00					
QVT: Integração Social	0,43	0,50	0,01	0,31	0,35	0,62	0,74	0,75	0,70	1,00				
QVT: Constitucionalismo	0,47	0,51	0,26	0,47	0,50	0,61	0,53	0,83	0,69	0,73	1,00			
QVT: Trabalho e Vida	0,45	0,64	0,02	0,39	0,43	0,64	0,77	0,68	0,63	0,77	0,73	1,00		
QVT: Relevância Social	0,45	0,54	0,17	0,48	0,48	0,70	0,75	0,83	0,71	0,84	0,90	0,74	1,00	
Média QVT	0,50	0,62	0,13	0,49	0,51	0,72	0,81	0,85	0,79	0,90	0,88	0,90	0,94	1,00

Fonte: Do autor

Tabela 5 – Correlação entre QVT e CO

A análise aponta correlação positiva entre CO e QVT ($P=0,51$). Percebe-se que a correlação mais forte está entre a faceta “Empenho extra ou sacrifício adicional” do CO com as facetas da QVT “Condições de trabalho” ($P=0,66$) e “Trabalho e vida” ($P=0,62$)

Também observa-se que a QVT apresenta fraca correlação ($0,01 \geq P \leq 0,26$) com a faceta da CO “Melhor desempenho e produtividade”. $P=0$ Significa que as duas variáveis não dependem linearmente uma da outra. No entanto, pode existir uma dependência não linear. Assim, o resultado P próximo de zero deve ser investigado por outros meios.

8. Conclusões

Conclui-se que existe correlação entre QVT e CO. Entende-se que possivelmente melhorando as condições de trabalho e a integração trabalho/vida tende-se a ter um empenho extra / sacrifício adicional por parte dos colaboradores, quando solicitado. Por outro lado, o estudo mostra que melhoria de desempenho e aumento de produtividade no trabalho não tem forte relação com QVT. Também constatou-se nesse estudo que dentre todas as facetas da QVT, a faceta denominada “compensação justa e adequada” demonstra a menor correlação com o CO.

Este estudo, embora não seja generalizável, pretende contribuir para o avanço dos estudos em comprometimento e QVT. Entende-se como oportunidade para estudos futuros, que seja necessário ampliar a amostra da população, bem como abranger outras organizações dentro do varejo de vestuário localizadas em diferentes regiões para a obtenção de resultados mais concretos e significantes.

Referências

- ABDEL-AAL, R.E.; AL-GARNI, Z.** *Forecasting Monthly Electric Energy Consumption in eastern Saudi Arabia using Univariate Time-Series Analysis.* Energy Vol. 22, n.11, p.1059-1069, 1997.
- ALLEN, N. J. e MEYER, J. P.** Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, v. 49, p. 252-76, 1996.
- BARCELOS, M. R. S.; FREITAS, A. L. P.** *Modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho do setor bancário.* XXXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. 2012. Bento Gonçalves, RS, Brasil.
- BISHOP, J., SCOTT, K., e BURROUGHS, S.** Support, commitment, and employee outcomes in a team environment. *Journal of Management*, v. 26, n. 6, p. 1.113-32, 2000
- BOLON, D. S.** Organizational citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration*, v.42, n. 2, p. 221-41, 1997.
- CAETANO, A. e VALA, J.** Efeitos da justiça organizacional percebida sobre a satisfação no trabalho e as opções comportamentais. *Psicologia*, v. XIII, n.1-2, p. 75-84, 1999.
- CAROCHINHO, J. A., NEVES, J. G. e JESUÍNO, J. C.** Organizational commitment – o conceito e sua medida: adaptação e validação do Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para a cultura organizacional portuguesa. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, v. 3, p. 269-84, 1998.
- CLUGSTON, M.** The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, v. 21, p. 477-86, 2000. CLUGSTON, M. Does cultural socialization predict multiple bases and foci of commitment? *Journal of Management*, v. 26, n. 1, p. 5-30, 2000a.
- COHEN, A.** The relationship between commitment forms and work outcomes: a comparison of three models. *Human Relations*, v. 53, n. 3, p. 387-417, 2000.
- EASTON, S.; VAN LAAR, D.** *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. A Measure of Quality of Working Life.* First Edition. 2012.
- FINEGAN, J. E.** The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 73, p. 149-69, 2000.
- HACKETT, R. D., BYCIO, P. e HAUSDORF, P. A.** Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, v. 79, p. 15-23, 1994.
- IVERSON, R. D. e BUTTIGIEG, D. M.** Affective, normative and continuance commitment: can the 'right kind' of commitment be managed? *Journal of Management Studies*, v. 36, n. 3, p. 307-33, 1999.
- attitudes toward organizational change. *Human Relations*, v. 53, n. 4, p. 513-37, 2000a.
- KONOVSKY, M. A. e CROPANZANO, R.** Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, v. 76, p. 698-707, 1991.
- MACKENZIE, S. B., PODSAKOFF, P. M. e AHEARNE, M.** Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *Journal of Marketing*, v. 62, p. 87-98, 1998.
- MAIER, R. C.; SANTOS JUNIOR, G.; TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.** *Análise da influencia entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho: Estudo em colaboradores da indústria de laticínios.* XXXI Encontro Nacional de Engenharia de Produção. 2011. Belo Horizonte, MG, Brasil.
- MEDEIROS, C. A. F.** Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Administrativas, 1997.
- MEDEIROS, C. A. e ENDERS, W. T.** Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 22º, 1998, Foz do Iguaçu. Anais... Foz do Iguaçu :Anpad, 1998.

- MEDEIROS, C. A. e ENDERS, W. T.** Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 22º, 1998, Foz do Iguaçu. Anais... Foz do Iguaçu -Anpad, 1998
- MENEZES, I. G.** *Comprometimento organizacional: Construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais.* 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia.
- MEYER, J. P. Organizational commitment.** In: Cooper, C. L. e Robertson, I. T. International Review of Industrial and Organizational Psychology, v. 12, p. 175-228, 1997.
- MEYER, J. P. e ALLEN, N. J.** Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, v. 69, p. 372-8, 1984. **MEYER, J. P. e ALLEN, N. J.** A three-component conceptualization of organization commitment. Human Resource Management Review, v. 1, p. 61-98, 1991.
- MEYER, J. P., ALLEN, N. J. e SMITH, C. A.** Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology, v. 78, n. 4, p. 538-51, 1993.
- MEYER, J. P., PAUNONEN, S. V., GELLATLY, I. H., GOFFIN, R. D. e JACKSON, D. N.** Organizational commitment and job performance: it’s nature of the commitment that counts. Journal of Applied Psychology, v. 74, p. 152-6, 1989.
- MONTEIRO, M. E. A.; DINIZ, F. J. L. S.; LIMONGI FRANÇA, A. C.; João CARVALHO, V. F.** *O impacto da qualidade de vida no trabalho (qvt) no faturamento das indústrias metalúrgicas do estado do Pará.* Revista de Administração da UEG, Aparecida de Goiânia, v.2, n.1, jan./jun. 2011.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M. e PORTER, L. W.** The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, v. 14, p. 224-47, 1979.
- O’REILLY, C. e CHATMAN, J.** Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on pro-social behavior. Journal of Applied Psychology, v. 71, n. 3, p. 492-9, 1986.
- PAVULS, U.** Exploratory factor analysis of organizational commitment in Eastern Europe. In: INTERNATIONAL CONGRESS OF PSYCHOLOGY, 27º 2000, Stockholm. Proceedings... Stockholm, 2000.
- REGO, A.** *Comprometimento organizacional e ausência psicológica – afinal, quantas dimensões?* RAE. out./dez. 2003. Pg 25.
- SCHIRRMEISTER, R.; LIMONGI FRANÇA, A. C.** *A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais.* Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12(3), set./dez. 2012, pp . 283-298 ISSN 1984-6657
- STEFANO, N. M.; CASAROTTO FILHO, N.** *Avaliação da relação entre qualidade de vida no trabalho (QVT) e índice de absenteísmo dos colaboradores: um estudo de caso.* Espacios. Vol. 33 (6) 2012. Pág. 17.
- TASHO W, JORDAN J, ROBERTSON I.** Case Study: Establishing the Business Case for Investing in Stress Prevention Activities and Evaluating their Impact on Sickness Absence Levels. Norwich: HSE Books, 2005.
- TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B., PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C.** *Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho.* Revista de Educação Física. Maringá PR. v. 20, n.3, p. 395-405, jul./set. 2009. DOI: 10.4025/reveducfis.v20i3.5780.
- YOUSEF, D. A.** Organizational commitment as mediator of the relationship between Islamic work ethic and attitudes toward organizational change. Human Relations, v. 53, n. 4, p. 513-37, 2000.