

A Qualidade De Vida No Trabalho e o Comprometimento Organizacional: Um Olhar Sobre o Setor Varejista

Quality of Work Life and Organizational Commitment: A Look at the Retail Sector

Rosiane Oswald Flach

Edilene Petry

André Klunk

Otília Maria Dill Wolfart

Eduardo Rowedder

RESUMO

O presente estudo buscou identificar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional no setor varejista de Santa Catarina. Realizou-se uma pesquisa quantitativa e descritiva, por meio da aplicação de um questionário com 307 respondentes que atuam no setor varejista. Os resultados indicam uma relação positiva entre os dois temas, sugerindo que quanto maior a Qualidade de Vida no Trabalho maior será o Comprometimento dos funcionários com a organização. As conclusões indicam que as organizações estão respeitando os colaboradores, suas individualidades e sua liberdade de expressão. Em relação ao Comprometimento Organizacional, foi possível perceber que os empregados permanecem na organização por tudo que a empresa já fez por eles, pelas necessidades sociais atendidas e pela segurança. Este estudo pode servir de suporte na busca de modelos de gestão de pessoas, aumentando o envolvimento do colaborador com o trabalho e, conseqüentemente, criando um maior comprometimento com a empresa.

Palavra-Chave: Qualidade de vida no trabalho. Comprometimento Organizacional. Varejo.

ABSTRACT

The main purpose of this present study is to identify the relationship between Quality of Life at Work and Organizational Commitment in the retail sector of Santa Catarina. A quantitative and descriptive research was conducted through the application of a questionnaire with 307 respondents working in the retail sector. The results indicate a positive relationship between the two themes, suggesting that the higher the Quality of Life at Work the greater the commitment of employees to the organization. The findings indicate that organizations are respecting employees, their individualities and their freedom of expression. Regarding to Organizational Commitment, it was possible to realize that employees remain in the organization for everything the company has ever done for them, the social needs met and for security. This study can serve as support in the search for people management models, increasing employee involvement with work and, consequently, creating greater commitment to the company.

Keywords: Quality of life at work. Organizational Commitment. Retail

Introdução

Face a um mercado globalizado e competitivo é comum que as pessoas passem cada vez mais tempo do seu dia dentro das organizações. Este comprometimento com o trabalho e as frequentes mudanças tecnológicas podem trazer problemas relacionados à saúde física e mental dos funcionários e até influenciar negativamente no desempenho dos empregados e da organização (PAIVA et al., 2016).

Pautado em estudos de Klein et al. (2017), pode-se definir qualidade de vida no trabalho como ambiente de trabalho agradável, tanto como estrutura física quanto relacionamento interpessoal, sendo a Qualidade de Vida no Trabalho uma perspectiva de crescimento profissional e satisfação em relação ao emprego. Por sua vez, o comprometimento organizacional refere-se ao grau de relação do indivíduo com os objetivos e valores da organização e está associado ao nível de satisfação de fazer parte da mesma. (VEIGA et al. 2019)

Em pesquisa realizada na Índia por Nayak e Sahoo (2015) junto a uma organização da saúde sobre a relação entre a qualidade de vida no trabalho, desempenho organizacional e o comprometimento dos funcionários identificou-se que o comprometimento deles atua como um mediador importante entre a qualidade de vida no trabalho e o desempenho organizacional. As organizações devem considerar a melhoria no Comprometimento dos funcionários a fim de maximizar o efeito da qualidade de vida no trabalho e no desempenho organizacional.

A Qualidade de vida no trabalho se tornou um tema em constante crescimento pela exigência dos empregados em melhores condições de trabalho (PAIVA et al., 2017). A definição de qualidade de vida no trabalho está relacionada à satisfação do indivíduo no seu ambiente de trabalho, com a sua carreira, e o quanto suas necessidades estão sendo atendidas (LOUVEIRA; BRUSTOLIN; DERROSSO, 2018).

O índice de qualidade de vida no trabalho possui uma ligação muito próxima com a geração de funcionários como cita Aprigio (2013) funcionários da geração Y (nascidos entre as décadas de 80 e 90) valorizam a qualidade de vida, estão voltados a resultados, buscam reconhecimento e são proativos.

Neste patamar, os estudos realizados pela Sodexo asseveram que a qualidade de vida no trabalho caiu no ano de 2018. A pesquisa sobre Índices de Qualidade de Vida no Trabalho foi realizada por mais de 13 mil funcionários de todas as regiões brasileiras. Os resultados apontam uma queda de 4% da qualidade de vida no trabalho em relação a 2017. Os fatores com maior queda foram: *“interação social”*, *“reconhecimento”*, *“crescimento pessoal”*, *“saúde e bem-estar”*, *“facilidade e eficiência”* e *“ambiente físico”* (CASTRO, 2019). No que tange ao segmento de varejo, o foco do presente estudo, vem ganhando importância na economia nacional, apresentando participação expressiva no PIB e na geração de empregos do Brasil. Em 2017 o varejo brasileiro teve um impacto de 63,4% no PIB nacional, representando R\$ 6,6 trilhões. Considerando apenas o varejo restrito (que exclui automóveis

e materiais de construção), o setor representa 20,25% do PIB, tendo movimentado R\$ 1,34 trilhão (SBVC, 2018).

Neste diapasão, tendo em vista o cenário descrito e considerando-se a necessidade de contínuas pesquisas que abordam a problemática, o presente trabalho pretende responder a seguinte questão: **Qual é a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional no setor varejista?** Para responder a esta pergunta, o objetivo do trabalho é identificar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional no setor varejista.

Em termos práticos, realizar pesquisas que enfocam a qualidade de vida no trabalho pode servir de suporte aos empresários na busca de modelos de gestão de pessoas capazes de trazer um maior envolvimento do empregado com o trabalho que, por conseguinte, criará um comprometimento maior com a empresa. Esta pesquisa também trará benefícios aos funcionários, melhorando as condições de trabalho, além da importância do estudo para a formação dos pesquisadores. Este estudo será de grande valia para as empresas pesquisadas que poderão utilizar os resultados como indicadores de desempenho e bem-estar dos funcionários

Pesquisas recentes continuam apontando e justificando a necessidade de se continuar estudando a qualidade de vida no trabalho e sua relação com o comprometimento organizacional. Venelli-Costa et al. (2018) acreditam que é necessário buscar entender quais são as ações dos gestores que podem melhorar a Qualidade de vida no trabalho dos funcionários.

Para Zanardi, et al. (2015) é de muita importância o investimento em valorização e capacitação de funcionários para que estejam preparados para enfrentar as dificuldades do ambiente corporativo. Este investimento é fundamental para o crescimento e a manutenção da competitividade organizacional. Por sua vez, pesquisas sobre o comprometimento organizacional são necessárias para destacar a sua importância perante as organizações, sendo ele um fator crítico para o sucesso da empresa e seu desempenho (MEDEIROS et al., 2003).

Para a pesquisa quantitativa foi utilizado o *Google Docs* como ferramenta de envio dos questionários. Eles foram encaminhados por redes sociais às empresas varejistas de Santa Catarina, com o intuito de colher o maior número de respondentes possíveis. Foram analisados 307 questionários válidos, encontrando nos resultados uma relação positiva entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional. A variável

constitucionalismo foi o com maior destaque no quesito Qualidade de Vida no Trabalho e para o Comprometimento Organizacional, a maior média foi identificada no Comprometimento Normativo.

O presente trabalho está dividido em cinco seções. A primeira constitui essa introdução, na qual foram apresentados a contextualização do estudo, o problema e objetivo. Na segunda seção apresenta-se o referencial teórico, seguido da metodologia e análise dos dados. Por fim, estão expostas as considerações finais e as referências desta pesquisa.

Referencial Teórico

Inicialmente, como suporte à pesquisa, serão apresentados os conceitos básicos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional. Em seguida, será realizada uma análise dos estudos recentes da Qualidade de Vida no Trabalho.

Qualidade de vida no trabalho

As pessoas, de modo geral, veem a Qualidade de vida no trabalho (QVT) como um melhor ambiente de trabalho, boas condições físicas e de relacionamento, remuneração condizente a sua função e satisfação com o trabalho que exerce (MONACO; GUIMARÃES, 2000). O tema qualidade de vida no trabalho vem sendo estudado desde a idade medieval com a inserção de técnicas e ferramentas que tornassem o trabalho dos agricultores mais fácil. Porém as pesquisas que diretamente abordaram o tema tiveram início na década de 1950. Os primeiros estudos buscam abordar o bem-estar dos funcionários e sua satisfação com o trabalho (VASCONCELOS, 2001; TOLFO; PICCININI, 2001).

A conceitual desse tema vem de longa data, haja vista o fato de que, em 1970, Richard Walton, um dos mais conceituados autores sobre a área iniciou um movimento sobre o tema que perpassou pelos Estados Unidos e toda a Europa. Sua pesquisa identificou oito critérios básicos sobre a Qualidade de Vida no trabalho, que são: compensação adequada e justa, ambiente seguro e saudável, desenvolvimento das capacidades humanas, crescimento e estabilidade, integração social, constitucionalismo, o espaço total da vida e a relevância social, sua pesquisa permitiu caracterizar a Qualidade de Vida no Trabalho como um ambiente de trabalho mais humano e as organizações mais interessadas no bem-estar do indivíduo (PADILHA, 2009; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Posteriormente, Schirrmeyer e Limongi-França (2012) complementaram como sendo um procedimento de gestão de pessoas que visa produtividade saudável, motivação, desenvolvimento humano e bem-estar pessoal e organizacional. Os quatro elementos-chave deste construto são: a resolução de conflitos, a reestruturação da organização de trabalho, a inovação de recompensas sendo elas financeiras ou não, e a melhoria do ambiente de trabalho, como o clima organizacional, cultura e ambiente.

Faz-se necessário destacar que, no Brasil, o tema passou a ser investigado no decorrer dos anos 80 e 90 ainda com modelos estrangeiros. Essa pesquisa mais tardia sobre o assunto no país se justifica pela internacionalização das empresas e pela entrada de empresas estrangeiras aumentando a concorrência para as organizações locais. Atualmente, a prática da qualidade de vida ainda está fortemente ligada ao setor de recursos humanos, porém, muitas organizações ainda não entendem que esta seja uma oportunidade competitiva entre as empresas (MOLINA; RUIZ, 2012; FORNO; FINGER, 2015). O tema vem tomando força ao passar dos anos e hoje é utilizado como instrumento que auxilia nos resultados de algumas organizações, que já percebem a força do tema qualidade de vida no trabalho (CERIBELI; CERIBELI; FERREIRA, 2016).

Neste sentido, a qualidade de vida não está apenas relacionada com a vida profissional do trabalhador, ela influencia também na vida social do mesmo. Programas de qualidade de vida no trabalho diminuem a taxa de rotatividade, melhora o desempenho, a produtividade, comprometimento dos funcionários e a satisfação, além de influenciar no bem-estar do empregado com seus amigos e familiares. Em empresas multinacionais no exterior é perceptível que a qualidade de vida no trabalho do funcionário interfere diretamente na qualidade de vida do indivíduo como um todo. Os programas de qualidade de vida no trabalho e todos seus elementos também possui correlação com a qualidade de vida. E o aumento desses programas nas organizações visa principalmente reter funcionários valiosos (HASSAN et al., 2014).

Foi possível identificar em pesquisas realizadas que a qualidade de vida no trabalho interfere no crescimento profissional dos funcionários, além de criatividade para encontrar melhores oportunidades, personalidades fortes, elevada eficiência e boa interação com os colegas de trabalho a qualidade de vida no trabalho interfere no relacionamento entre funcionários, compartilhando assim ideias e estratégias significativas. (PARSA et al., 2014)

Corroborando, Pozo e Tachizawa (2016) salientam que se preocupar com a Qualidade de vida no Trabalho dos funcionários traz retorno também para as corporações tanto em

diminuição de custos como em aumento de produtividade. Quando os funcionários se encontram felizes em seu local de trabalho e atuando em um ambiente adequado eles produzem mais e se tornam um instrumento competitivo e inovador na empresa. Neste sentido, as organizações são responsáveis pelos seus colaboradores e podem implantar programas que aumentem a qualidade de vida de seus funcionários criando maior resistência ao estresse, diminuindo a rotatividade e as frequentes faltas ao trabalho além de melhorar consequentemente o atendimento ao cliente final (SILVA; VOLPATO; RONSANI, 2017).

Nesse patamar, os estudos de Lima, Baggio e Fernandes (2018) asseveram que o papel do setor de Recursos Humanos é fundamental para uma corporação competitiva, o mercado atual busca por organizações que capacitem e motivem seus funcionários. Quanto melhor as condições de trabalho, mais satisfeitos estão os funcionários e o desempenho e a produtividade aumentam. Portanto, a Qualidade de vida no trabalho envolve conceitos como a manutenção e a prevenção da saúde física, a relação com o meio em que trabalha e a saúde psicológica do indivíduo (OSAKI; PUSTGLIONE, 2019).

Ou seja, compreende em equilibrar tanto a vida pessoal com a profissional para que haja satisfação em ambas às partes (ANDRADE; LAAT; STEFANO, 2018). No próximo tópico será apresentada uma síntese sobre o comprometimento organizacional trazendo seus principais conceitos. O comprometimento organizacional possui uma ligação direta com a qualidade de vida no ambiente do trabalho. Quanto maior o Comprometimento Organizacional do indivíduo maior será sua satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (CARVALHO-FREITAS; MARQUES; ALMEIDA, 2009).

Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional (CO) é um tema muito conhecido e tomou força entre as décadas de 80 e 90. Meyer e Allen (1991) aprimoraram alguns estudos e criaram o Modelo de Conceitualização e classificaram o comprometimento organizacional em três componentes: Afetivo que se refere a uma ligação emocional com a empresa, compromisso de continuidade também conhecido como Instrumental que é o comprometimento com a empresa por necessidade, por exemplo, salário ou outros fatores, e o compromisso Normativo que é o comprometimento com a organização por obrigação.

Agregando valor, Freire (1999) definiu o comprometimento organizacional como o envolvimento do indivíduo com a organização em que está inserido, o qual pode ser

estabelecido por um esforço do indivíduo em auxiliar a organização, aceitar e buscar alcançar os objetivos da empresa e o anseio em permanecer na organização. Chang Junior e Albuquerque (2002) esclarecem que o comprometimento dos funcionários está relacionado a três fatores importantes: o entendimento da importância do seu trabalho para a organização, o reconhecimento pelo trabalho que exerce e os bons resultados que ele está trazendo para a empresa.

Salienta-se que o precisa ser visto pelas empresas como um instrumento que visa diminuir perdas e prejuízos à corporação (CANÇADO; MORAES; SILVA, 2006). No estudo realizado por Costa Moraes e Cançado (2008) é possível perceber que o comprometimento dos funcionários está totalmente ligado à maneira de gerir o negócio, a cultura da organização e o relacionamento humano. Todos esses fatores interferem de maneira direta no interesse do colaborador em auxiliar seus colegas de trabalho e diretores, em busca de um bem comum.

Na pesquisa realizada por Reis et al. (2009) os autores identificaram que os indivíduos que acreditam nas suas competências estão mais comprometidos com a empresa. Outro fator percebido por eles é que em alguns casos os funcionários com mais experiência tendem a possuir maior comprometimento com a organização.

Uma relação importante a ser feita está entre o comprometimento e a qualidade de vida no trabalho é que o comprometimento afetivo entre colaboradores traz a eles um maior índice de satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Portanto, quanto maior o comprometimento organizacional maior a qualidade de vida do trabalhador. Entretanto, Carvalho-Freitas, Marque e Almeida (2009) entendem que o comprometimento Instrumental citado por Meyer e Allen não traz nenhum indicio de satisfação com a qualidade de vida na organização.

Estudos indicam que a qualidade de vida é atingida quando o comprometimento dos funcionários é afetivo. Por este motivo, Schirrmester e Limongi-França (2012) acreditam que os comprometerimentos Instrumental e Normativo não podem ser considerados comprometerimentos organizacionais. Os treinamentos realizados pelos responsáveis do setor de Recursos Humanos na empresa a fim de envolver mais os funcionários com a organização podem trazer aos mesmos uma satisfação maior e, conseqüentemente, um comprometimento maior com a organização em que atua, e com os colegas de profissão. Portanto, os gerentes destes setores possuem um papel importante na busca pela qualidade

de vida no trabalho e no comprometimento perante a organização (DEMO; MARTINS; ROURE, 2013).

Os componentes do comprometimento organizacional têm implicações diferentes para as organizações. A pesquisa sobre a análise de regressão múltipla destacou que o comprometimento afetivo foi o componente mais positivo para a organização. No entanto, o Comprometimento Instrumental teve aspectos negativos para a empresa, e isso interfere negativamente não apenas nos empregados, mas também na organização. O funcionário pode se sentir profissionalmente menos eficaz, desempenhar um menor esforço ao realizar as tarefas, e apresentar um comportamento frustrante (GENEVICINTE-JANONIENE; ENDRIULAITIENE, 2014).

A fim de compreender algumas estratégias empresariais utilizadas para aumentar o comprometimento organizacional, foi realizado um estudo na empresa Embrakon para identificar as práticas que eles utilizam para aumentar o escore deste atributo e foram identificadas estratégias como: maior divulgação da missão, visão, valores e o código de ética da organização, redução de níveis hierárquicos, *Happy Hour* com os diretores, pesquisas de clima organizacional, políticas de portas abertas e preocupações com a comunicação interna da empresa (LEITE et al., 2015). Santos et al. (2016) explicam que funcionários que se mostram comprometidos com a organização possuem uma maior probabilidade de serem chamados para participar da tomada de decisões e são beneficiados pelos investimentos da organização para qualificação de funcionários.

Conseguir com que as pessoas estejam comprometidas é uma jornada permanente e contínua. Muitas políticas buscam motivar, incentivar, promover competências e fornecer apoio na busca dos objetivos e metas (VEIGA et al., 2019). E a nova geração busca por um emprego que seja muito mais que apenas uma fonte de renda ou uma ocupação para seus dias, eles buscam empresas que se mostrem realmente comprometidas e que consigam transmitir um desejo de contribuir na busca por objetivos (ROCHA et al., 2019). Muitos trabalhos sobre o comprometimento organizacional ainda se baseiam sobre os três construtos do assunto publicados por Meyer e Allen (1991) atualmente, demonstrando a importância do estudo tanto para a época quanto para os dias atuais. A seguir serão apresentados alguns trabalhos correlatos à qualidade de vida no trabalho entre os anos de 2016 a 2018.

Estudos correlatos

A partir da pesquisa sobre Qualidade de Vida no trabalho realizada em bases nacionais e internacionais foram identificados alguns estudos recentes que poderão contribuir para a fundamentação teórica e a análise dos dados da pesquisa. Estudos de Pozo e Tachizawa (2016) buscaram analisar a aplicação de programas de qualidade de vida no trabalho como vantagem competitiva. A pesquisa exploratória quali-quantitativa foi realizada em Micro e Pequenas Empresas de São Paulo, com a utilização de questões de múltipla escolha e abertas, para que os respondentes pudessem colocar seu ponto de vista sobre o assunto, no qual foram coletadas 44 respostas válidas.

Por meio da pesquisa foi possível identificar que, mesmo que as aplicações de programas de Qualidade de Vida no Trabalho sejam recentes e limitadas na área operacional, a preocupação com o QVT tem aumentado dentro das organizações nos últimos anos. Estes programas geram um maior envolvimento e motivação de seus funcionários, proporcionando o aumento de produtividade além de reduzir custos e aumentar a competitividade. O estudo indica que mais da metade dos respondentes tem percepção da importância do programa na organização e a maioria deles entende que ele é um forte programa para melhorar o desempenho profissional e pessoal, além de ser um diferencial estratégico. (POZO; TACHIZAWA, 2016)

Por sua vez, Amaro e Dumith (2017) analisaram a influência da sonolência diurna na qualidade de vida de docentes que atuam na Universidade Federal do Rio Grande (FURG). Para tanto realizaram uma análise observacional, transversal, descritiva por meio de questionário quantitativo. Foram coletadas 270 respostas em que identificaram que a sonolência possui uma associação significativa com a baixa taxa de qualidade de vida no trabalho dos professores em todos os domínios pesquisados, sendo eles, capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais e emocionais além da saúde mental. Além disso foi identificado que 1/3 dos professores possuem um nível elevado de sonolência diurna, resultado de uma vida acelerada por conta da profissão, os autores também relacionaram trabalhos antigos sobre o assunto e identificaram que a sonolência vem sendo estudada a algum tempo e os resultados se aproximam dos que foram encontrados na FURG. (AMARO; DUMITH, 2017)

Agregando valor, Louveira, Brustolin e Derrosso (2018) realizaram um estudo com empresas hoteleiras na cidade de Foz do Iguaçu no Paraná, buscando identificar os tipos de programas de qualidade de vida no trabalho utilizados com os funcionários. Como a cidade se localiza na fronteira de três países, a economia do local se baseia em torno do turismo,

logo, a imagem da cidade e a satisfação dos visitantes são de responsabilidade de atendentes de hotéis e outros pontos turísticos e serviços oferecidos no local.

Para a realização da pesquisa quantitativa foi aplicado um questionário com os funcionários e gestores dos hotéis classificados como categoria de luxo e superior, sendo possível identificar que o fator Integração Social e Garantias Constitucionais foram as ações que a maioria dos hotéis implantaram para a qualidade de vida no trabalho dos funcionários, e o fator Relevância Social foi o identificado como a ações menos implementadas pelos hotéis pesquisados, também foi possível perceber que as empresas implantaram programas de QVT, porém, ainda há muito a ser melhorado. (LOUVEIRA; BRUSTOLIN; DERROSSO, 2018)

Nesta seara, Salas-Vallina, Simone e Fernández-Guerrero (2018) buscaram analisar os líderes e sua influência na felicidade dos trabalhadores. Por meio de um questionário e uma pesquisa quantitativa com 389 funcionários dos maiores bancos da Espanha e da Itália foi possível perceber que uma liderança precisa dar mais atenção aos seus subordinados para se tornar inspiradora e exercer uma influência positiva sobre eles. A pesquisa também trouxe a informação de que líderes que influenciam o intelectual de seus empregados aumentam e reforçam a independência dos mesmos.

Pesquisas que objetivaram analisar a qualidade de vida no trabalho em empresa do setor de tecnologia da informação de Criciúma em Santa Catarina afirmaram que colaboradores avaliavam positivamente a empresa de modo que se sentiam satisfeitos, no entanto, os investimentos necessitavam ser constantes na área da qualidade de vida no trabalho. (SILVA; VOLPATO; RONSANI, 2018)

Lírio, Severo e Guimarães (2018) em seu estudo tiveram como objetivo analisar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Comprometimento Organizacional (CO) em uma Instituição de Ensino Superior (IES). Para alcançar o objetivo do estudo, realizaram uma pesquisa qualitativa em uma instituição de ensino superior no Rio Grande do Sul. Os resultados confirmaram a influência positiva das ações de Qualidade de vida no Trabalho no Comportamento Organizacional, portanto, o estudo indica que, quanto mais satisfeitos os colaboradores estiverem com as ações de QVT, maior era o comprometimento dos mesmos com a organização.

As pesquisas indicam que a qualidade de vida no ambiente de trabalho pode trazer benefícios tanto para os colaboradores quanto para os gestores das organizações. As técnicas de qualidade de vida no trabalho utilizadas pelas organizações podem reduzir custos, aumentar a competitividade, aumentar o comprometimento dos funcionários com a

organização, melhorar a produtividade e os lucros, aumentando a independência dos subordinados e diminuir as abstinências e a frequente rotatividade dos funcionários. Para os colaboradores, os benefícios interferem tanto na vida profissional quanto na vida pessoal. Quando os funcionários se sentem bem no ambiente de trabalho, tendem a possuir uma saúde física e mental muito melhor. A seguir, apresentam-se os procedimentos metodológicos que irão delinear este estudo.

Procedimento metodológicos

Este estudo de caso se classifica como teórico-empírico com abordagem quantitativa e descritiva. Os estudos quantitativos são aqueles no qual há o emprego de um plano pré-estabelecido procurando medir e quantificar os resultados da investigação. São utilizados instrumentos estatísticos tanto na coleta de dados quanto no tratamento deles (ZANELLA, 2011).

Já em relação a coleta de dados, a mesma foi feita por meio de uma *survey*. O questionário foi elaborado a partir das pesquisas de Zanardi e Pilatti (2016), que buscou identificar a relação entre a “Qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional em uma empresa no setor varejista”. O instrumento de coleta de dados é dividido em três blocos, sendo o primeiro com o perfil do respondente, e foram levantadas as seguintes informações: Trabalha no varejo, é de Santa Catarina, setor de atuação da empresa, idade, escolaridade, renda, gênero, tempo de empresa e cargo ou função.

O segundo bloco é embasado no modelo de Walton adaptado por Timossi et al. (2009) que busca avaliar a qualidade de vida no trabalho subdividido em 8 indicadores, sendo eles: Compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso da capacidade no trabalho, oportunidades no trabalho, integração social, constitucionalismo, espaço que o trabalho ocupa em sua vida e a importância e relevância social do trabalho. O terceiro bloco que pretende avaliar o comprometimento organizacional dos mesmos é baseado na versão da Escala para Avaliação da Percepção de Estilo de Comprometimento, elaborados por Meyer, Allen e Smith (1993) dividido em três conceitos de CO, Normativo, instrumental e Afetivo totalizando cinquenta e quatro (54) perguntas.

O questionário é organizado em formato de escala Likert (5 pontos), uma vez que as opções de respostas variaram entre 1 a 5, sendo que 1 significa “totalmente insatisfeito”, e 5 “totalmente satisfeito”. Os questionários foram encaminhados para o maior número de empresas varejistas e associações comerciais de Santa Catarina, encontradas por meio da

internet, através de e-mail, mensagem pelo Facebook, Instagram e WhatsApp além das postagens realizadas no LinkedIn e Facebook, por meio do envio de um link do software *Google Drive*. O período de aplicação da pesquisa ocorreu entre julho a setembro de 2021.

A escolha dos sujeitos participantes se deu por meio da estratégia denominada *snowball* ou “bola de neve” utilizado, em sua maioria, quando a população não é conhecida; a pesquisa inicia com um conjunto de autores e, a partir de então, os demais componentes das redes são rastreados (DUARTE; QUANT; SOUZA, 2008), ou seja, acompanhados através da rede de contatos dos pesquisadores. A pesquisa foi encaminhada para o maior número de profissionais que atuam no comércio varejista como por exemplo lojas de roupas, eletrodomésticos e matérias de construção, supermercados, livrarias, farmácias, concessionárias de automóveis, agropecuárias e outras empresas do setor varejistas, além disso, também foram encaminhados questionários por e-mail para associações comerciais para que os mesmos replicassem para seus associados no Estado de Santa Catarina.

Como não foi possível mensurar o tamanho real da população da pesquisa, a amostra mínima esperada era de 250 respostas válidas, porém, como amostra final obteve-se 332 respostas. Destas, 25 foram excluídas por não estarem de acordo com os requisitos da pesquisa e/ou não terem finalizado o questionário, deste modo a amostra final corresponde a 307 respostas válidas. Por fim, no que tange ao procedimento de tabulação, interpretação e análise dos dados, o mesmo ocorreu com o auxílio dos Software *Microsoft Excel* e *Google Drive* para posterior análise e interpretação.

Primeiramente, foi realizada a análise descritiva do perfil do respondente. A seguir foram analisadas as respostas referentes as variáveis Qualidade de Vida e Comprometimento Organizacional, e por último realizou-se também uma análise correlacionando os dois temas, por meio de estatística descritiva, utilizando técnicas de análise univariadas. Sendo assim, a tendência dos respondentes foi identificada por meio de cálculos de média, desvio padrão, valores mínimo e máximo observados.

Cabe destacar que este estudo passou pelo Comitê de Ética e os procedimentos metodológicos seguiram aos preceitos éticos implicados na pesquisa com seres humanos, conforme descrição do Conselho Nacional de Saúde e do Conselho Federal de Psicologia, que incluem o sigilo quanto à identidade dos participantes e a adesão voluntária ao estudo, além da utilização dos dados para fins específicos do presente trabalho.

Resultados

Para a análise dos resultados primeiramente será realizada uma análise do perfil dos respondentes, classificando gênero, idade, escolaridade, cargo e tempo de empresa, podendo assim identificar o perfil do público pesquisado, selecionando melhor os que se encaixam na pesquisa. Em seguida, serão analisadas as questões da Escala Likert apresentando-se os principais resultados sobre a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho caracterizada por ser um programa importante na gestão de pessoas aliado ao comprometimento organizacional que, atualmente, é um resultado da qualidade de vida no trabalho. Por fim, será realizada uma correlação entre os dois temas.

Descrição da amostra

A partir dos resultados coletados foi possível identificar o perfil dos respondentes, apresentando os resultados na Tabela 01.

Tabela 1: Perfil dos respondentes

Variável	Classe	Respondentes	%	
Gênero	Feminino	148	48%	100%
	Masculino	159	52%	
Idade	18 a 21 anos	49	16%	100%
	22 a 30 anos	122	40%	
	31 a 40 anos	114	37%	
	41 anos ou mais	22	7%	
Escolaridade	Até o ensino fundamental completo	25	8%	100%
	Ensino médio completo	137	45%	
	Ensino Superior Incompleto	63	21%	
	Ensino Superior Completo	57	19%	
	Pós-graduação	25	8%	
Cargo	Vendedor	81	26%	100%
	Atendente	43	14%	
	Operador de caixa	31	10%	
	Balconista	20	7%	
	Proprietário	20	7%	
	Outros	112	36%	
Tempo	Menos de 1 ano	29	9%	100%
	1 a 2 anos	70	23%	
	3 a 4 anos	112	36%	
	4 anos ou mais	96	31%	

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

De forma inicial, destaca-se um número muito próximo entre homens (52%) e mulheres (48%) que responderam este estudo, sendo que a grande maioria dos profissionais possuem em média de 22 e 40 anos de idade (77%), com ensino médio completo (45%) e trabalham, a maioria, há mais de 3 anos na empresa (67%). Dentre as funções podemos destacar as que se encontram como “*Outros*” sendo elas, farmacêutico, diretor, entregador, repositor, controle de estoque, setor de compras, repositor e vendedores. Uma vez identificado o perfil do público investigado, o próximo tópico apresenta os resultados dos indicadores da qualidade de vida e o comprometimento organizacional percebido no setor investigado.

Qualidade de vida no trabalho

As questões sobre a Qualidade de Vida no trabalho foram divididas em dimensões para facilitar a análise, esta divisão é baseada na pesquisa de Walton (1973) que estabeleceu oito critérios para a Qualidade de Vida no Trabalho, são eles: Compensação justa e adequada, Condições de trabalho, Uso da capacidade no trabalho, Oportunidades no trabalho, Integração social, Constitucionalismo, Trabalho e vida e Relevância social. Em seguida, foram selecionadas as variáveis com maior média para um diagnóstico mais aprofundado. Na Tabela 02 serão apresentados os dados gerais sobre a Qualidade de Vida no Trabalho por meio de suas categorias

Tabela 2: Qualidade de vida no trabalho

Variável	Desvio Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Qualidade de vida no trabalho	0,97	4,20	1	5
Compensação Justa e Adequada	0,96	4,13	1	5
Condições de trabalho	0,99	4,19	1	5
Uso da capacidade no trabalho	0,95	4,23	1	5
Oportunidades no trabalho	1,01	4,17	1	5
Integração social	0,94	4,23	1	5
Constitucionalismo	0,97	4,24	1	5
Trabalho e vida	0,99	4,22	1	5
Relevância social	0,97	4,23	1	5

Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Ao analisar as questões sobre a Qualidade de Vida no Trabalho identifica-se que os indicadores que mais se destacaram na pesquisa foi o “*Constitucionalismo*” (4,24) seguido por “*Uso da Capacidade*” (4,23), “*Relevância Social*” (4,23) e “*Integração social*” (4,23).

Considerando as questões das variáveis que mais se destacaram na qualidade de vida no trabalho é possível identificar que a maioria dos respondentes possuem uma autonomia em seu ambiente de trabalho, e se sentem satisfeitos em relação ao respeito e ao convívio entre colegas e liderança. Nayak e Sahoo (2015) explicam que a qualidade de vida no trabalho é um construto que abrange dimensões físicas, sociais, psicológicas e ambientais do empregado. Klein, Pereira e Lemos (2018) complementam que a liberdade no ambiente de trabalho gera satisfação por parte do empregado por estimular a realização de atividades conforme competências de cada indivíduo. Após identificar as principais variáveis sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, será realizada uma análise mais aprofundada sobre cada classe. A seguir será apresentado o tópico constitucionalismo.

Tabela 2: Constitucionalismo: Respeito às leis do trabalhador

Variável	Desvio			
	Padrão	Média	Mínimo	Máximo
O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	1,00	4,24	1	5
O quanto você está satisfeito com a sua liberdade de expressão (oportunidade de dar sua opinião) no trabalho?	1,00	4,23	1	5
O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	0,90	4,24	1	5
Em relação ao respeito da sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	0,90	4,25	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

Ao analisar as questões pode-se identificar que todas apresentam médias muito próximas. O “*Respeito da sua individualidade*” (4,25) e “*Satisfação com as normas e regras da organização*” (4,24), indicando que as organizações estão atentas a liberdade de expressão, ao respeito com o colaborador além de criarem normas que melhoram o convívio entre colaboradores. Considerando as demais questões é possível perceber que a empresa está atendendo as legislações e respeitando os direitos dos empregados.

Estes resultados indicam que as empresas se preocupem com o cumprimento das normas e direitos trabalhistas, uma vez que isso transmite um sentimento de segurança para o empregado conseqüentemente trazendo uma maior confiança, melhorando o convívio entre colaboradores e a comunicação entre eles. Milhome, Rowe e Dos-santos (2018) acreditam que o cumprimento da legislação trabalhista, seja importante entre organização e

trabalhador melhorando a relação entre os dois, outro fator citado por ele é que o constitucionalismo possui uma forte influência sobre o comprometimento Organizacional. Essa atenção a legislação vem crescendo pela implantação do e-social que exige o cumprimento das normas já existentes como cita Filipin et al. (2016). No tópico a seguir serão apresentadas as questões sobre o uso da capacidade no trabalho e sua análise.

Tabela 4: Uso da sua capacidade no trabalho

Variável	Desvio			
	Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho	1,00	4,20	1	5
Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	0,90	4,27	1	5
Em relação a polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	0,90	4,27	1	5
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	1,00	4,19	1	5
Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	0,90	4,21	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

As questões que mais se destacaram na pesquisa foram “*Satisfação com importância das atividades realizadas*” e “*Possibilidade de desempenhar várias tarefas*”, ambas com média de 4,27. Essas questões indicam que, colaboradores satisfeitos com a importância da sua atividade, a sua autonomia e a flexibilidade do desempenho tendem a produzir mais e realizar as tarefas com maior prazer e confiança, conseqüentemente, trazendo mais resultados para a organização aumentando o escore da Qualidade de Vida e do Comprometimento com a mesma.

Pozo e Tachizawa (2016) explicam que, quando um funcionário percebe que está trabalhando em um local adequado, tendo a oportunidade de utilizar sua capacidade e aumentar seu crescimento, tende a empreender e inovar e, assim, produzir mais eficazmente a favor da empresa. Na Tabela 5 serão apresentadas as questões sobre integração social.

Tabela 5: Integração Social no seu trabalho

Variável	Desvio			
	Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Em relação a discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc.) no seu trabalho, como você se sente?	0,90	4,23	2	5
Em relação a seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	1,00	4,24	1	5
Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você sente?	0,90	4,22	1	5
O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1,00	4,22	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

Sobre as questões focadas na Integração Social, é possível visualizar que as mesmas possuem médias muito próximas. O *“Relacionamento com colegas e chefia”* (4,24) e *“Em relação a discriminação”* (4,23) foram as variáveis com maiores médias. Isto indica que a maioria dos varejistas mantém um relacionamento saudável em seu ambiente de trabalho e se sentem respeitados em relação a sua individualidade. Considerando as demais questões, é possível verificar que, há valorização das ideias e conseqüentemente um comprometimento com a organização. Colaboradores que se sentem valorizados e respeitados na organização são mais comprometidos com os objetivos da empresa, entendendo que eles são responsáveis pelo sucesso da corporação e tornam o ambiente de trabalho mais agradável.

Este resultado vem ao encontro das afirmações de Tiecher e Diehl (2017) que destacam que para haver Qualidade de Vida no Trabalho é necessário que haja parceria e um ambiente harmonioso entre os colaboradores. Proporcionando um sentimento de tranquilidade e confiança, possibilitando o compartilhamento de conhecimento as dúvidas, e as dificuldades. Na próxima Tabela será analisada a última variável com as notas mais elevados em relação à qualidade de vida no trabalho.

Tabela 6: Relevância Social e a importância do trabalho

Variável	Desvio			
	Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	1,00	4,23	1	5
Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	1,00	4,24	1	5
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que a empresa tem?	1,00	4,23	1	5
O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica e\ou vende?	1,00	4,21	1	5
O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma de a empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	0,90	4,25	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

No que tange à Relevância Social é possível identificar que todas as variáveis também tiveram médias muito próximas. Mas “*Satisfação com as políticas de recursos humanos*” (4,25) e “*Satisfação com a imagem que a empresa tem perante a sociedade*” (4,24) tiveram destaque. A pesquisa indica que os colaboradores estão satisfeitos com a imagem da empresa perante a sociedade, com a contribuição com a sociedade, orgulhosos pelo trabalho que realizam e pelos serviços e produtos que a empresa comercializa.

A imagem da empresa perante a sociedade é muito importante para o colaborador, fazendo com que ele se sinta orgulhoso da organização em que trabalha. Colaboradores satisfeitos tendem a compartilhar com a comunidade a satisfação que é fazer parte da organização, melhorando a imagem da mesma. O papel do setor de recursos humanos é fundamental para esta satisfação, programas de Qualidade de Vida no Trabalho podem ser implantados em busca da satisfação do colaborador. Louveira, Brustolin e Derrosso (2018) reforçam que, para ter uma relevância social completa é importante que o indivíduo se sinta orgulhoso de sua organização e da imagem que ela transmite para a sociedade. No próximo tópico serão apresentados os resultados em relação ao comprometimento Organizacional.

Comprometimento organizacional

O Comprometimento Organizacional vem sendo estudado há muito tempo, destaca-se o papel de Meyer e Allen que publicaram em 1991 um Modelo de Conceitualização de Três componentes do Comprometimento Organizacional e foi essa divisão na qual se baseou

o trabalho para subdividir o tema, facilitando sua análise. Na proposta, o comprometimento organizacional é dividido em Normativo, Instrumental e Afetivo, e será analisado nas próximas Tabelas:

Tabela 7: Comprometimento Organizacional

Varável	Desvio Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Comprometimento Organizacional – Média	0,99	4,22	1	5
Comprometimento Organizacional Normativo	0,96	4,25	1	5
Comprometimento Organizacional Instrumental	1,00	4,21	1	5
Comprometimento Organizacional Afetivo	0,99	4,21	1	5

Fonte: Aatoria própria, 2021.

De um modo geral, ao analisar o Comprometimento Organizacional é possível identificar que as médias ficaram todas muito próximas. Nesta variável, o “*Comprometimento Normativo*” teve média 4,25 e as demais - Comprometimento Instrumental e Afetivo, tiveram média 4,21 cada uma. Os resultados indicam que, para a maioria dos varejistas, a sua permanência na organização se deve por sentirem que devem algo à organização. O comprometimento normativo que teve maior destaque se baseia na ideia de que o indivíduo precisa seguir as regras da empresa para conseguir alcançar seus objetivos e da organização, satisfazendo assim suas necessidades (VEIGA et al., 2019). Na Tabela 08 apresentam-se as questões avaliadas como Comprometimento Organizacional Normativo.

Tabela 8: Comprometimento Organizacional Normativo

Variável	Desvio Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Eu não sentiria culpado se deixasse minha Organização agora	1,00	4,22	1	5
Eu devo muito a minha Organização	0,90	4,29	1	5

Fonte: Aatoria própria, 2021.

Para o Comprometimento Normativo a média sobre “*Eu devo muito a minha organização*” foi 4,29 e para “*Não me sentiria culpado se deixasse minha organização agora*” a média ficou em 4,22. Indicando que os varejistas valorizam o que a organização já fez por eles, pelas necessidades já atendidas. E que, por este motivo, pretende continuar na empresa para retribuir todo esse valor recebido. Foi possível perceber também que a

maioria se sentiria culpado caso deixasse a organização, reforçando mais uma vez o comprometimento que possuem para com a empresa, revelando uma empatia com a organização. Para Arraes et al. (2017), resultados como este demonstram que os empregados possuem um vínculo com a organização por gratidão para com a empresa, que fazem se dedicar a mesma. Neste patamar, Lizote, Cavalheiro e Alves (2019) esclarecem que colaboradores que recebem apoio, ou são beneficiados de alguma maneira, se sentem obrigados a retribuir o que têm recebido da organização. Na próxima etapa serão apresentados os resultados sobre o Comprometimento Instrumental

Tabela 9: Comprometimento Organizacional Instrumental

Variável	Desvio			
	Padrão	Média	Mínimo	Máxima
Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para eu deixar minha Organização agora	1,0	4,23	1	5
Se eu decidisse deixar minha Organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	1,0	4,24	1	5
Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta Organização	1,1	4,16	1	5
Se eu não tivesse dado tanto de mim esta Organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar	1,0	4,20	1	5
Uma das poucas consequências negativas de deixar esta Organização seria a escassez de alternativas imediatas	1,0	4,22	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

Em relação ao “*Comprometimento Organizacional Instrumental*” as médias também ficaram próximas, mas as melhores são relacionadas à questão “*Se eu deixasse minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada*” (4,24) e “*Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil deixar minha organização agora*” (4,23). Os resultados destas variáveis sugerem que os colaboradores não pretendem deixar a organização, isso pode se dar por não terem outra alternativa ou por alguma necessidade, e não por serem comprometidos com a empresa, como indica a questão “*Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas*” (4,22). Para Weymer et al., (2018), a dimensão instrumental indica que o colaborador apenas permanece na organização por acreditar possuir uma necessidade, ou seja, permanece por não possuir outras alternativas de emprego ou pelos sacrifícios que terá ao sair. Na próxima etapa serão apresentadas as questões em relação ao comprometimento Afetivo.

Tabela 10: Comprometimento Organizacional Afetivo

Variável	Desvio			
	Padrão	Média	Mínimo	Máxima
Eu seria muito feliz em dedicar o resto de minha carreira nesta Organização	0,9	4,26	1	5
Eu realmente sinto os problemas da Organização como se fossem meus	1,0	4,24	1	5
Eu não sinto forte senso de integração com minha Organização	1,0	4,20	1	5
Eu não me sinto emocionalmente vinculado a esta Organização	1,0	4,15	1	5
Eu não me sinto uma pessoa de casa em minha Organização	1,0	4,18	1	5
Esta Organização tem um imenso significado pessoal para mim	1,0	4,25	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

No Comprometimento Organizacional Afetivo as afirmações que maiores médias tiveram foram, “*Eu seria muito feliz em dedicar o resto de minha carreira nesta organização*” (4,26), “*Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim*” (4,25) e “*Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus*” (4,24). Isso indica que os colaboradores possuem um apego com a organização na qual atuam, e desejam continuar na empresa. É possível perceber também que os varejistas têm uma satisfação imensa em trabalhar na organização. Para Veiga et al., (2019) no enfoque afetivo, existe uma satisfação com a empresa e o orgulho é notório, neste comprometimento o colaborador se identifica com a empresa e com os objetivos que ela almeja, pretendendo continuar na organização, facilitando a concretização dos objetivos. No próximo tópico será realizada a análise de correlação dos dois temas.

A relação entre qualidade de vida e o comprometimento organizacional

A partir da análise individual de cada um dos itens busca-se apresentar a relação entre a Qualidade de Vida e o Comprometimento Organizacional.

Tabela 11: Relação entre Qualidade de vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional

Variável	Desvio Padrão	Média	Mínimo	Máximo
Qualidade de vida no trabalho	0,97	4,20	1	5
Comprometimento Organizacional	0,99	4,22	1	5

Fonte: Autoria própria, 2021.

Em relação as duas variáveis “Qualidade de Vida no Trabalho” (4,20) e “Comprometimento Organizacional” (4,22) as médias ficaram muito próximas, indicando uma aproximação positiva entre os dois temas. Sugere-se que quanto mais qualidade de vida no trabalho maior será o Comprometimento Organizacional dos colaboradores e vice-versa. A falta de preocupação com o empregado dentro da organização pode desmotivá-lo, prejudicando seu desempenho e dificultando o relacionamento com colegas e liderança. Por este motivo, é de extrema importância que o departamento de Gestão Pessoal insira na organização programas de Qualidade de Vida no Trabalho, evitando rotatividade de funcionários e aumentando principalmente a produtividade.

Essa correlação positiva se dá pelos benéficos que o empregado recebe da organização. Quando o colaborador se sente bem em seu ambiente de trabalho, suas necessidades físicas e psicológicas são atendidas, possui flexibilidade e autonomia na realização das tarefas, e um bom convívio entre colegas e líderes, ele deseja continuar atuando na organização, retribuindo todos os benefícios que a organização oferece, e dando o melhor de si em suas funções. Isso foi percebido também nos trabalhos realizados por Chang Junior e Albuquerque (2001), Schirrmeister e Limongi-França (2012), Pinhal e Marques (2012), Zanardi, Pilatti (2016) e por Dalpiaz Mello e Afonso (2019). Oliveira e Limongi-França (2005) explicam que é possível perceber que quando há programa de Qualidade de Vida no Trabalho, há um maior comprometimento dos funcionários, fidelidade a empresa, melhoria do clima Organizacional, maior disposição para o trabalho, e atração pelos benéficos que a empresa traz. A seguir serão apresentadas as conclusões finais do trabalho.

Conclusão

O objetivo geral deste trabalho foi identificar a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional no setor varejista. A pesquisa foi conduzida por meio de uma *Survey*, aplicada com 307 varejistas de Santa Catarina. A pergunta que norteou a questão central do tema foi: Qual é a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Comprometimento Organizacional no setor varejista?

Os resultados indicam uma correlação positiva entre os dois temas; foi possível perceber que as médias de todas as questões foram elevadas, ou seja, passavam do ponto médio da questão, logo, indicando uma satisfação sobre os assuntos abordados. Como os dois tópicos possuíam médias muito próximas foi possível perceber que ambos possuem

uma relação muito próxima, sendo que, tanto a qualidade de vida no trabalho é essencial para o comprometimento organizacional quanto o comprometimento melhora a qualidade de vida no trabalho do empregado. Em relação ao bloco Qualidade de Vida no trabalho foi possível identificar que a variável que mais se destacou foi o Constitucionalismo, indicando que os colaboradores estão muito satisfeitos com a liberdade de expressão, com adequação das leis trabalhistas e respeito entre colaboradores. Outras variáveis que também se destacaram na pesquisa foram, Uso da capacidade no trabalho, Relevância social e Integração social.

No bloco Comprometimento Organizacional a classe que permaneceu com a maior média foi o Comprometimento Normativo. Nesta variável, destacou-se a afirmação *“Eu devo muito a minha organização”* indicando que o comprometimento dos varejistas se dá por tudo que a organização já fez pelo empregado. As variáveis Comprometimento Afetivo e Instrumental permaneceram com a mesma média.

No que se refere à correlação dos dois temas, foi percebida uma relação positiva entre eles. Programas de Qualidade de Vida no Trabalho dentro das organizações aumentam o comprometimento dos funcionários com a empresa, a fidelidade à empresa, melhoram o clima organizacional e a produtividade dos funcionários. Por fim, após análise dos dados, acredita-se que estes resultados serão úteis e podem servir de suporte para os empresários na busca de modelos de gestão de pessoas, trazendo um maior envolvimento dos funcionários, conseqüentemente criando um maior comprometimento com a empresa. Além de trazer benefícios aos funcionários, melhorando a condição de trabalho.

Embora os objetivos deste trabalho fossem atingidos, os mesmos apresentam limitações. A principal limitação foi ter se focado em pesquisar uma região específica, o que impede de que os resultados sejam generalizados, porém colaborará para a evolução dos estudos que focam estas duas variáveis (Qualidade de Vida e Comprometimento organizacional). Para os próximos estudos, sugere-se a realização desta pesquisa em outras regiões e públicos distintos, como também realizar pesquisas por segmentos dentro do Varejo, podemos citar também a realização de trabalhos com abordagem quantitativa para aprofundar os dados coletados nesta pesquisa.

Este estudo traz contribuições, uma vez que apresenta indicadores de condições de trabalho aos gestores, que podem buscar modelos de gestão de pessoas capazes de aumentar o envolvimento do empregado na organização, além de servir como suporte para as empresas pesquisadas sobre o bem-estar de seus funcionários.

Referências

AMARO, João Marcelo Ramachiotti Soares; DUMITH, Samuel Carvalho. Sonolência diurna excessiva e qualidade de vida relacionada à saúde dos professores universitários. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, [s.i.], v. 67, n. 2, p.94-100, jun. 2017.

ANDRADE, Luciana Bortoncello Lorenzetti; LAAT, Erivelton Fontana de; STEFANO, Silvio Roberto. Quality of life at work and commitment of public school principals. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, [s.i.], v. 17, n. 1, p.54-83, 18 mar. 2018.

APRIGIO, Bruna Tábata. GERAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO: Geração Y. *Revista de Administração do Unisal*, [s.i.], v. 3, n. 3, maio 2013. ISSN 1806-5961.

ARRAES, Vanessa Machado; CABRAL, Augusto César de Aquino; SANTOS, Sandra Maria dos; SILVA, Maria Naiula Monteiro da. Relação entre Aspectos de Modernidade Organizacional e Comprometimento Organizacional. *Revista de Administração Faces Journal*, [s.l.], v. 16, n. 1, p.66-85, 7 abr. 2017.

CANÇADO, Vera L.; MORAES, Lúcio Flávio Renault de; SILVA, Edson Moura da. Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XS. *Revista de Administração Mackenzie*, Belo Horizonte, v. 7, n. 3, p.11-37, jun. 2006.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz; ALMEIDA, Luciana A. D. de. Pessoas com deficiência: Comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, Belo Horizonte, v. 2, n. 2, p.92-105, nov. 2009.

CASTRO, Brunna. Qualidade de vida no trabalho caiu em 2018, segundo índice da Sodexo. 2019. *Revista Época Negócios*. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Mercado/noticia/2019/03/qualidade-de-vida-no-trabalho-caiu-em-2018-segundo-indice-da-sodexo.html>>. Acesso em: 20 abr. 2019.

CERIBELI, Harrison Bachion; CERIBELI, Maria Cláudia Bachion; FERREIRA, Fábio José Rodrigues. Análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) sob a perspectiva das diferenças entre gêneros. *Reuna*, [s.i.], v. 21, n. 3, p.5-24, 30 set. 2016.

CHANG JUNIOR, João; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de. Comprometimento organizacional: Uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 2, n. 3, p.13-38, out. 2002.

COSTA, Cláudio Alves; MORAES, Lúcio Flávio Renault de; CANÇADO, Vera L. Avaliando o comprometimento organizacional e possíveis relações com o turnover. *Revista Gestão & Tecnologia*, Pedro Leopoldo, v. 8, n. 2, p.1-16, ago. 2008.

DALPIAZ, Tiago; MELLO, Simone Portella Teixeira de; AFONSO, Paulo de Almeida. O comprometimento organizacional em uma grande empresa brasileira do segmento de saúde. *Revista Eletrônica de Administração e Turismo*, [s. i.], v. 13, n. 2, p.129-148, jul. 2019.

DEMO, Gisela; MARTINS, Paula de Rezende; ROURE, Patrícia. Políticas de gestão de pessoas, comprometimento organizacional e satisfação no trabalho na livraria cultura. *Revista Alcance*, Brasília, v. 20, n. 02, p.237-254, abr. 2013.

DUARTE, Fábio; QUANT, Carlos; SOUZA, Queila. Metodologia de análise de redes sociais. In. *O tempo de redes*. São Paulo: Perspectiva, 2008. p. 31-63.

FILIPIN, Roselaine; REICHERT, Natalia Sofia; BRIZOLLA, Maria Margarete Baccin;

VIEIRA, Euselia Pavaglio. IMPACTOS E BENEFÍCIOS DA IMPLANTAÇÃO DO EFD SOCIAL PARA OS PROFISSIONAIS DE ESCRITÓRIOS DE CONTÁBILIDADE. *Revista Gestão e Planejamento*, Salvador, v. 17, n. 2, p.367-382, ago. 2016.

FORNO, Cristiano dal; FINGER, Igor da Rosa. Qualidade de vida no trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, [s.i.], v. 7, n. 2, p.103-112, 25 jul. 2015.

FREIRE, José Roberto S. Comprometimento organizacional e satisfação no trabalho: uma análise da gestão de Recursos Humanos. *Pensamento Real*, [s.i.], v. 4, n. 2, p.123-140, abr. 1999.

GENEVICINTE-JANONIENE, Giedrė; ENDRIULAITIENE, Auksė. Employees' Organizational commitment: Its negative aspects for organizations. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, [s. i.], v. 140, p.558-564, ago. 2014.

HASSAN, Narehan; MA"AMOR, Hairunnisa; RAZAK, Norfadzillah; LAPOK, Freziamella. The effect of quality of work life (QWL) Programs on quality of life (QOL) Among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, [s. i.], v. 112, n. 1, p.24-34, jan. 2014.

KLEIN, Leander Luiz; LEMOS, Ricardo Brião; PEREIRA, Breno Augusto Diniz;

BELTRAME, Gabriela. Qualidade de vida no serviço público: uma avaliação em uma Instituição De Ensino Superior. *Read. Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, [s.i.], v. 23, p.317-344, dez. 2017.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno A. D.; LEMOS, Ricardo Brião. QUALITY OF WORKING LIFE: PARAMETERS AND EVALUATION IN THE PUBLIC SERVICE. *Ram. Revista de Administração Mackenzie*, [s.i.], v. 20, n. 3, p.1-35, 2019.

LEITE, Ana Maria Andreaza Araújo; FERREIRA FILHO, José; CABRAL, Augusto Cesar de Aquino; SANTOS, Sandra Maria; PESSOA, Maria Naiúla Monteiro. Visão compartilhada e comprometimento organizacional: um estudo de caso na Embrakon – Empresa brasileira de consórcios. *Rev. Adm. Ufsm*, Santa Maria, v. 8, n. 3, p.482-498, set. 2015.

LIMA, Vinicius Zanchet de; BAGGIO, Daniela; FERNANDES, Antônio Jorge. A importância da Gestão de Pessoas para a qualidade de vida no trabalho. *Revista Unifeso – Humanas e Sociais*, Teresópolis, v. 4, n. 4, p.3-23, set. 2018.

LÍRIO, Angélica Barbieri; SEVERO, Eliana Andréa; GUIMARÃES, Julio Cesar Ferro de. A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Gestão & Planejamento*, [s.i.], v. 19, n. 0, p.34-54, 23 jan. 2018.

LIZOTE, Suzete Antonieta; CAVALHEIRO, Ednei Clovis; ALVES, Claudia Silva Ribeiro. Perceived organizational factor, internal marketing and organizational commitment in university teachers. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, [s.i.], v. 13, n. 2, p.88-107, 26 jun. 2019.

LOUVEIRA, Juliane; BRUSTOLIN, Regiane; DERROSSO, Giuliano. Qualidade de vida no trabalho no setor hoteleiro da cidade de Foz do Iguaçu. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, [s.i.], v. 8, n. 1, p.58-71, 1 jan. 2018.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão; SIQUEIRA, Michella; MARQUES, Glenda Michelle. Comprometimento organizacional: O estado da arte da pesquisa no Brasil. *Revista Administração Contemporânea*, [s.i.], v. 7, n. 4, p.187-209, dez. 2003.

MEYER, John P.; ALLEN, Natalie J. A THREE-Component Conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, [s. i.], v. 1, n. 1, p.61-89, mar. 1991.

MILHOME, Jaqueline Cavalcante; ROWE, Diva Ester Okazaki; DOS-SANTOS, Marcos Gilberto. Existem relações entre qualidade de vida no trabalho, comprometimento organizacional e entrenchamento organizacional? *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, [s.i.], v. 16, n. 3, p.232-252, dez. 2018.

MOLINA, Rafael da Silva; RUIZ, Valdete Maria. Qualidade de vida no trabalho segundo futuros administradores. *Revista Científica da Unifae*, São João da Boa Vista, v. 5, n. 2, p.47-57, mar. 2012.

MONACO, Felipe de Faria; GUIMARÃES, Valeska Nahas. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o Caso da Gerência de Administração dos Correios. **Rac - Revista Administração Contemporânea**, [s. i.], v. 4, n. 3, p.67-88, dez. 2000.

NAYAK, Tanaya; SAHOO, Chandan Kumar. Quality of work life and organizational performance. *Journal of Health Management*, [s.i.], v. 17, n. 3, p.263-273, 24 ago. 2015.

OLIVEIRA, Patrícia Morilha; LIMONGO-FRANÇA, Ana Cristina. Avaliação de gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. *RAE – eletrônica*, São Paulo, v. 4, n. 1, jun. 2005.

OSAKI, Milton M.; PUSTGLIONE, Marcelo. Proposta de metodologia para ações de qualidade de vida no trabalho em serviços de saúde. *Revista de Administração em Saúde*, [s.i.], v. 19, n. 74, p.1-19, 5 fev. 2019.

PADILHA, Valquíria. Qualidade de Vida no trabalho num Cenário De Precarização: A Panaceia Delirante. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 3, p.549-563, nov. 2009.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão; LIMA, Tereza Cristina Batista; VASCONCELOS, Alicia Serra; ARRUDA, Sérgio Chaves. Qualidade de vida no trabalho de eletricitários do estado do Ceará. *Revista Una*, Belo Horizonte, v. 22, n. 3, p.19-38, set. 2017.

PAIVA, Luis Eduardo Brandão; LIMA, Teresa Cristina Batista; SOUZA, Isabele Cristine Soares; PITOMBEIRA, Suzete Suzana Rocha; ARRUDA, Sérgio Chaves. Síndrome de burnout em operadores de tele atendimento: o caso de duas empresas de contact center em Fortaleza/CE. *Revista de Carreira & Pessoas*, São Paulo, v. 6, p.216-233, ago. 2016.

PARSA, Bitia; IDRIS, Khairudin Bin; SAMAH, Bahaman Bin Abu; WAHAT, Nor Wahiza Binti Abdul; PARSA, Parisa. Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, [s. i.], v. 152, n. 0, p.108-111, out. 2014.

PINHAL, Carina Isabel Rodrigues; MARQUES, Maria Amélia André. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso numa ONG. 2012. 127 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2012.

POZO, Hamilton; TACHIZAWA, Elio Takeshy. Qualidade de vida no trabalho nas micro e pequenas empresas como vantagem competitiva. *Reuna*, [s.i.], v. 21, n. 4, p.81-102, 31 dez. 2016.

REIS, Georgio Magalhães; TEIXEIRA, Luiz Antônio Antunes; REIS NETO, Mário Teixeira; SILVA, Jersone Tasso Moreira. Valores acerca das competências individuais e o comprometimento organizacional: Uma análise de agentes de segurança pública de Minas Gerais. *Revista Ciência da Administração*, Belo Horizonte, v. 15, n. 2, p.482-502, dez. 2009.

ROCHA, Michelle de Souza, BARBOSA, Jane Kelly Dantas; GIMARÃES, Letícia Rocha;

PAIVA, Kely César Martins. Comprometimento organizacional e percepções temporais: Um estudo sobre jovens trabalhadores. *Teoria e Prática em Administração*, [s.i.], v. 9, n. 1, p.29-48, 22 mar. 2019.

SALAS-VALLINA, Andrés; SIMONE, Cristina; FERNÁNDEZ-GUERRERO, Rafael. The human side of leadership: Inspirational leadership effects on follower characteristics and happiness at work (HAW). *Journal Of Business Research*. Valencia, p. 1-10. out. 2018.

SBVC - CONSUMO, Sociedade Brasileira de Varejo e. ***Estudo Revela Importante Papel Do Varejo Na Economia Brasileira***. 2018. Disponível em: <<http://sbvc.com.br/estudo-papel-varejo-2018/>>. Acesso em: 27 abr. 2018.

SANTOS, Maria do Socorro Camilo; ANDRADE, Aurineide Filgueira; SOUSA, Angêla Sombra; MOREIRA, Iruska Oliveira. Comportamento organizacional: Um estudo sobre o comprometimento organizacional numa empresa de material de construção. *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração*, [s.i.], v. 8, n. 2, p.20-33, 6 set. 2016.

SCHIRRMESTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. A qualidade de vida no trabalho: Relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, São Paulo, v. 12, n. 3, p.283-295, dez. 2012.

SILVA, Thalita Kesting da; VOLPATO, Débora; RONSANI, Cleusa. Análise da qualidade de vida no trabalho em uma empresa do setor de tecnologia da informação localizada na cidade de Criciúma-SC. *Revista de Carreiras & Pessoas*, Criciúma, v. 8, n. 2, p.258-281, jan. 2018.

TIECHER, Bruna; DIEHL, Liciane. Qualidade de vida no trabalho na percepção de bancários. *Pensamento & Realidade*, [s.i.], v. 32, n. 1, p.41-60, jan. 2017.

TIMOSSI, Luciana; PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto; FRANCISCO, Antônio Carlos. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Revista da Educação Física/uem*, [s.i.], v. 20, n. 3, p.395-405, 5 out. 2009.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmíria Carolina. As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: Disjunções entre a teoria e a prática. *Revista da Administração Contemporânea*, São Paulo, v. 5, n. 1, p.165-193, abr. 2001.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 08, n. 1, p.23-35, mar. 2001.

VEIGA, Leonardo dos Santos da, FABRICIO, Adriane; LOPES, Luís Felipe Dias; ROTILLI, Liane Beatriz; ZALUSKI, Felipe Cavalheiro. Comprometimento organizacional no terceiro setor: O caso de uma organização tradicionalista gaúcha. *Revista de Carreira e Pessoas*, [s.i.], v. 9, n. 1, p.63-83, jan. 2019.

VENELLI-COSTA, Luciano; RODRIGUES, Carolina Laender Moura Muñoz; KILIMNIK, Zélia Miranda; MESQUITA, Jose Marcos Carvalho. Fatores de qualidade de vida no trabalho e sucesso na carreira: Um estudo com médicos da cidade de Belo Horizonte. *Rahis - Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde.*, [s.i.], v. 14, n. 3, p.34-52, 9 abr. 2018.

WALTON, Richard. E. Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WEYMER, Alex Sandro Quadros; SCHUBER, Katrine Juliane; *ESKENAZI*, Andrea Sarria;

MARTINS, Paola Aparecida de Lima. A contribuição de mulheres líderes no nível de comprometimento organizacional. *Revista Gestão Organizacional*, Curitiba, v. 11, n. 3, p.76-91, dez. 2018.

ZANARDI, Eduardo; PILATTI, Luiz Alberto; SANTOS, Celso Bilynkievycz; GODOI, Heloisa; CLAUMANN, Patricia Del Castanhel. 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*, Florianópolis, v. 15, n. 2, p.573-600, jun. 2015.

ZANARDI, Eduardo; PILATTI, Dr. Luiz Alberto. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional em uma empresa do setor varejista. 2016. 77 f. *Dissertação (Mestrado)* - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2016.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia de Pesquisa. 2. ed. Florianópolis: *Revista Atual*, 2011. 134 p.73