

O papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo e o papel moderador do Compromisso com a Carreira, na relação entre a importância e a frequência de ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover

Marta Sofia Mangerico Mendes

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

PhD Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora Catedrática,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo e o papel moderador do Compromisso com a Carreira, na relação entre a importância e a frequência de ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover

Marta Sofia Mangerico Mendes

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

PhD Sílvia Costa Agostinho da Silva, Professora Catedrática,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Agradecimentos

Em primeiro lugar e antes de começar os agradecimentos de forma individual, queria dizer que ao chegar ao fim desta etapa do meu percurso académico me sinto totalmente realizada por todos os ensinamentos que adquiri e por todas as pessoas que dele levo comigo. Agradeço a todas as pessoas que nele se cruzaram e que de uma forma ou de outra me ajudaram a seguir em frente e a não desistir.

Começo por agradecer aos meus pais, José João e Maria Manuel, por todo o apoio que me deram, a nível emocional e monetário, para que fosse possível terminar o meu curso. Fizem de tudo para que concretizasse todos os meus sonhos e objetivos. À minha irmã Raquel, pela compreensão e ânimo dado ao longo destes anos.

Agradeço às minhas avós, Maria de Fátima e Adília. Agradeço imensamente e com todo o coração à minha avó Maria de Fátima, à minha estrelinha, que sempre me apoiou no meu percurso académico e que tanto orgulho e força me dava vê-la feliz por mim e pelo alcançar de mais um objetivo nesta jornada que é a vida.

Obrigado ao meu namorado, António João, por me dar a força essencial para seguir em frente. É o responsável por me impulsionar sempre a ir mais longe e a atingir todos os meus objetivos. Acredita nas minhas capacidades de olhos fechados e é o pilar que necessito para terminar esta caminhada. Obrigado pelas inúmeras palavras de coragem, motivação e ajuda nos momentos certos.

À Mariana B. e à Beatriz M., pelo apoio, ajuda e acompanhamento incondicional e imprescindível nesta caminhada árdua que é escrever uma dissertação. À Inês O., Mariana C e Carolina D. por serem as minhas companheiras desde o início deste percurso e que ficarão para sempre comigo. Obrigado a todas pela amizade, apoio mútuo e por tornarem este percurso mais risonho, animado e sem dúvida, inesquecível.

À professora Doutora Sílvia da Silva, que desempenhou o papel de orientadora nesta dissertação. A ela lhe devo uma enorme gratidão, um obrigado pelo profissionalismo e disponibilidade em me orientar. Obrigado por todos os e-mails trocados, reuniões realizadas e apoio dado em todas as fases da minha dissertação.

Por fim, queria manifestar as minhas palavras de agradecimento a todas as pessoas que disponibilizaram o seu tempo a responder e partilhar o questionário.

Resumo

O presente estudo tenciona analisar a relação existente entre a importância e frequência de ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a Intenção de Turnover (IT), em que o Compromisso Organizacional Afetivo (COA) exerce o papel de mediador. Por outro lado, também tenciona compreender se o Compromisso com a Carreira (CC) modera a relação entre a importância e frequência de ocorrência da QVT e a IT. Para tal, foi utilizada uma abordagem quantitativa com uma amostra de 252 participantes, tendo sido aplicado um questionário online, de forma anónima e voluntária. Para a análise dos dados foi utilizado o software SPSS, na versão 28. No que diz respeito às hipóteses testadas, foi possível constatar a existência de uma relação direta e negativa entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT, contudo, o mesmo não se verificou para a importância da QVT. Ademais, os resultados indicaram que o COA medeia a relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Constatou-se ainda que o CC não modera a relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Por último, são discutidos os resultados obtidos e consequentemente os seus contributos para a literatura, seguindo para as limitações do estudo e sugestões para futuras investigações.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Compromisso Organizacional Afetivo, Compromisso com a Carreira e Intenção de Turnover

Códigos de Classificação:

3600 Psicologia Organizacional e Recursos Humanos

Abstract

This study aims to analyze the relationship between the importance and frequency of occurrence of Quality of Work Life (QWL) and Turnover Intention (TI), in which Affective Organizational Commitment (AOC) plays the role of mediator. On the other hand, it also intends to understand whether Career Commitment (CC) moderates the relationship between the importance and frequency of occurrence of QWL and TI. To this end, a quantitative approach was used with a sample of 252 participants, and an online questionnaire was applied anonymously and voluntarily. SPSS software version 28 was used to analyze the data. With regard to the tested hypotheses, it was possible to verify the existence of a direct and negative relationship between the frequency of occurrence of QWL and TI, however, the same was not true for the importance of QWL. Furthermore, the results indicated that the AOC mediates the relationship between the importance and frequency of occurrence of QWL and TI. It was also found that CC does not moderate the relationship between the importance and frequency of occurrence of QWL and TI. Finally, the results obtained and their contribution to the literature are discussed, followed by the study's limitations and suggestions for future research.

Keywords: Quality of Work Life, Affective Organizational Commitment, Career Commitment and Turnover Intention

Classification System

3600 Organizational Psychology & Human Resources

Índice

Introdução	15
Capítulo 1. Enquadramento teórico	17
1.1 Qualidade de Vida no Trabalho	17
1.2 Intenção de Turnover	22
Relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover	25
1.3 Compromisso Organizacional Afetivo	28
Relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Compromisso Organizacional Afetivo.....	31
Relação entre o Compromisso Organizacional Afetivo e a Intenção de Turnover ...	31
O papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo.....	32
1.4 Compromisso com a Carreira	34
O papel moderador do Compromisso com a Carreira	36
Capítulo 2. Modelo de Investigação	39
Capítulo 3. Metodologia do estudo.....	41
3.1 Participantes.....	41
3.2 Procedimento metodológico	43
3.3 Operacionalização das variáveis.....	43
Capítulo 4. Resultados.....	47
4.1 Análise descritiva das variáveis e inter-correlações	47
4.2 Teste de Hipóteses – mediação.....	50
4.2.1 Relação entre a Importância da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo	50
4.2.2 Relação entre a Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo	53
4.3 Teste de Hipóteses – Moderação	55
4.3.1 Relação entre a Importância da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel moderador do Compromisso com a Carreira.....	55

4.3.2 Relação entre a Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel moderador do Compromisso com a Carreira.....	57
Capítulo 5. Discussão e Conclusão.....	59
Capítulo 6. Referências.....	69
Capítulo 7. Anexos	77
Anexo A - Questionário.....	77
Anexo B – Consentimento Informado.....	83

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo de Mediação	39
Figura 2 - Modelo de Mediação.....	39
Figura 3 - Modelo de Moderação.....	40
Figura 4 - Modelo de Moderação.....	40

Índice de Tabelas

Tabela 2 - Características Sociodemográficas.....	42
Tabela 3 - Médias, Desvios-padrões, Correlações entre as variáveis	49
Tabela 4 - Resultados de regressão para o modelo de mediação (Importância da Qualidade de Vida no Trabalho, Compromisso Organizacional Afetivo e Intenção de Turnover)	52
Tabela 5 - Resultados de regressão para o modelo de mediação (Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho, Compromisso Organizacional Afetivo e Intenção de Turnover)	54
Tabela 6 - Resultados da moderação, com compromisso com a carreira como moderador entre a importância da qualidade de vida no trabalho e a intenção de turnover	56
Tabela 7 - Resultados da moderação, com compromisso com a carreira como moderador entre a frequência da qualidade de vida no trabalho e a intenção de turnover.....	57

Glossário de Abreviaturas

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

COA – Compromisso Organizacional Afetivo

CC – Compromisso com a Carreira

IT – Intenção de Turnover

Introdução

Nos últimos anos, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido destacada como um fator muito importante no contexto organizacional, e a importância que a mesma assume tanto para os colaboradores como para as organizações, é crescente. As organizações, nos dias de hoje, procuram formas de reter e motivar os trabalhadores mais qualificados, criando melhores condições de trabalho (Noor & Abdullah, 2012). Devido ao fato dos colaboradores atribuírem cada vez mais valor ao seu bem-estar no local de trabalho, as organizações sentem necessidade de compreender e aprimorar a QVT como sendo uma parte essencial da gestão de recursos humanos. Para isso, é essencial garantir aos colaboradores condições de trabalho que promovam a sua QVT. Quando uma organização demonstra que se preocupa e investe na qualidade de vida dos seus trabalhadores, os mesmos experienciam um maior bem-estar, segurança, saúde e satisfação no ambiente laboral (Bartolozo & Santana, 2011).

O presente estudo é composto por um modelo de mediação e um modelo de moderação. O modelo de mediação é constituído pelas variáveis da importância e frequência de ocorrência da QVT, o Compromisso Organizacional Afetivo (COA) e a Intenção de Turnover (IT). Por outro lado, o modelo de moderação aporta a importância e a frequência de ocorrência da QVT, o Compromisso com a Carreira (CC) e a IT.

De acordo com a revisão de literatura, a QVT tem demonstrado ser relevante devido ao seu impacto significativo em diversas variáveis, nomeadamente, no COA e na IT. A literatura revela que a frequência de ocorrência da QVT se relaciona com a IT e que o COA medeia a relação entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Para além disso, foi também demonstrado que os indivíduos que integram uma organização com boas condições de trabalho, recompensas e benefícios, manifestam maior compromisso com a organização onde se encontram (Boas & Morin, 2017). Estes colaboradores que possuem um maior compromisso e QVT apresentam níveis reduzidos de IT (Blau & Boal, 1987). Dado a importância do capital humano para o sucesso das organizações, atualmente é essencial reter o talento dos trabalhadores. Contudo, a retenção desse talento é um dos principais problemas que as organizações enfrentam, uma vez que a IT varia de trabalhador para trabalhador, tendo em conta as experiências vividas dentro e fora do local de trabalho (Boswell et al., 2008).

Atualmente, a nível internacional e nacional, a QVT ainda é muito estudada, contudo, não existe diferenciação entre a importância que a QVT tem para os trabalhadores nem a frequência com que ocorrem acontecimentos que proporcionam a QVT. Tornou-se, portanto, fulcral

alargar o conhecimento já existente na literatura, ao estudar o impacto que a importância e frequência de ocorrência da QVT tem no COA e na IT.

Relativamente ao CC, não existe muita literatura relacionada com esta variável, tanto a nível internacional como a nível nacional. Contudo, presentemente, tem sido dada uma maior importância e atenção à mesma. Na revisão de literatura efetuada, é notório que quando as condições de trabalho não são suficientes e as oportunidades necessárias para os trabalhadores desenvolverem a sua carreira são inexistentes, os indivíduos demonstram insatisfação que deriva de uma baixa QVT. Quando isto acontece, os indivíduos acabam por demonstrar um baixo CC, podendo abandonar a mesma e apresentar altas IT (Bedeian et al., 1991). Contrariamente, diversos autores (Arye & Tan, 1992; Goulet & Singh, 2002; Zhu et al., 2021) afirmam que um maior CC leva a uma menor intenção de abandonar a organização.

O presente estudo vem preencher uma lacuna a nível internacional e nacional, ao estudar o CC como uma variável moderadora da relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Pretende-se aferir se a relação entre a importância e a frequência de ocorrência de QVT e a IT varia com a presença do valor de outra variável. Isto é, se a relação entre a importância e a frequência de ocorrência de QVT e a IT é mais forte ou mais fraca quando os trabalhadores possuem altos ou baixos níveis de CC.

Posto isto, o presente estudo tem como objetivo analisar se a importância e a frequência de ocorrência de QVT se relaciona diretamente com a IT e, de que modo o COA medeia a relação que existe entre a importância e a frequência de ocorrência de QVT e a IT. Complementarmente, procura ainda analisar se o CC modera a relação que existe entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

De acordo com a estrutura da dissertação, no primeiro capítulo será apresentado o enquadramento teórico onde é possível encontrar uma contextualização da investigação, as suas variáveis, relações e subseqüentes hipóteses de investigação. No segundo capítulo estão presentes os respetivos modelos de investigação do estudo. O terceiro capítulo diz respeito ao método e aborda a descrição da amostra, o procedimento metodológico e a operacionalização das variáveis. Posteriormente, no terceiro capítulo serão apresentados os resultados do presente estudo de acordo com a análise estatística realizada e, por fim, no último capítulo será apresentada a discussão dos resultados obtidos, nomeadamente as principais conclusões, limitações, sugestões de estudos futuros e as implicações teóricas e práticas do estudo.

Capítulo 1. Enquadramento teórico

1.1 Qualidade de Vida no Trabalho

A promoção da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu com o desenvolvimento de sociedades democráticas e com o estabelecimento de direitos humanos (Grote & Guest, 2017). Nos dias de hoje, muitos autores continuam a estudar e a estar interessados na temática da QVT. O movimento da QVT dá primazia à melhoria do bem-estar dos trabalhadores em vez de melhorar o desempenho organizacional (Grote & Guest, 2017). Os autores que têm desenvolvido os estudos sobre a QVT, pensam principalmente na segurança, saúde e satisfação dos trabalhadores (Saklani, 2004).

Em todos os setores, a QVT tem-se vindo a destacar cada vez mais (Ribeiro & Santana, 2015) e é um campo de conhecimento que está em constante evolução. As empresas investem cada vez mais nas pessoas e não apenas nos produtos e serviços que a empresa disponibiliza (da Silva Timossi et al. 2009), incutindo aos seus trabalhadores sentimentos de segurança, autonomia, equidade e responsabilidade (Srivastava & Kanpur, 2014). Todas as empresas e organizações necessitam de pessoas para funcionar e cabe às empresas tratar os seus trabalhadores de forma justa (Srivastava & Kanpur, 2014). Logo, são as pessoas que, para além de alcançarem o sucesso, tornam possível a produção de serviços e o atendimento ao cliente (Ribeiro & Santana, 2015).

Uma atenção redobrada à QVT proporciona aos trabalhadores um ambiente de trabalho mais humanizado (Srivastava & Kanpur, 2014) e os trabalhadores sentem-se mais motivados. Esta motivação é fundamental para o sucesso da organização (Pereira e Bernhardt, 2004). De seguida é abordado a evolução do conceito da QVT, as suas diferentes conceitualizações e, posteriormente, o Modelo explicativo de Walton – modelo utilizado no presente estudo para avaliar a QVT.

Evolução do conceito de QVT

A QVT teve origem no séc. XX com base nos estudos de Elton Mayo, com o movimento da Escola das Relações Humanas, realizados na Western Electric Company. Foi através destes estudos que se procurou compreender o comportamento do ser humano no trabalho e a motivação dos trabalhadores para alcançar os objetivos da empresa (Subtil, 2010). Continuamente em Inglaterra, em meados da década de 50, o psicólogo Eric Trist contribuiu para a investigação na área, com o principal objetivo de construir um modelo que integrasse o

colaborador, o trabalho e a organização, com base na análise e na reestruturação do trabalho, de forma a melhorar a vida dos colaboradores nas organizações (Pereira & Bernhardt, 2004; Ribeiro & Santana, 2015). Na década de 60, este movimento ganhou uma força maior. Os trabalhadores ficaram mais interessados no seu bem-estar e algumas empresas começavam a procurar formas de diminuir os efeitos negativos que surgissem à saúde física e mental dos seus colaboradores (Ribeiro & Santana, 2015). Contudo, no início da década de 70, o professor Louis Davis introduziu a expressão “qualidade de vida no trabalho” e surgiram os primeiros estudos relacionados com este construto (Sauer & Rodriguez, 2014). Tanto os trabalhadores como os sindicatos passaram a reivindicar os seus direitos respetivamente à QVT, nomeadamente: melhores salários, melhores condições de trabalho, ambientes mais seguros e confortáveis, e, em contrapartida, os trabalhadores exerciam as suas funções com uma maior motivação (Ribeiro & Santana, 2015). Nas décadas de 60 e 70 as iniciativas da QVT passaram a incluir: maior autodeterminação por parte dos trabalhadores, igualdade nas oportunidades de trabalho e um trabalho mais significativo (Grote & Guest, 2017). Na década de 80, ocorreu a modernização das organizações e houve um avanço tecnológico (Sauer & Rodriguez, 2014). Adicionalmente, a década de 90 trouxe consigo a era da informação e a divulgação de conhecimentos sobre a QVT. Com a explosão da tecnologia e a rápida transmissão da informação sobre a QVT, a competitividade das empresas aumentou e intensificou a globalização (Ribeiro & Santana, 2015). Devido à globalização e à evolução da tecnologia, ocorreram rápidos avanços tecnológicos e uma intensa competitividade tanto dentro como fora das empresas, trazendo consigo impactos significativos no quadro social e económico da população (Lírio et al. 2018).

Diferentes conceitualizações

Sendo a QVT um construto recente, na literatura não existe uma definição sucinta deste construto (Carvalho et al, 2013; Ribeiro & Santana, 2015). Contudo, existe uma vasta diversidade de definições consoante os autores. O conceito de QVT foca-se no bem-estar geral dos trabalhadores no local de trabalho e nas relações que as pessoas estabelecem no ambiente organizacional (Boas & Morin, 2017; Lírio et al. 2018).

Existem muitos autores que formularam as suas próprias definições de QVT. Walton (1973) foi quem formulou uma das primeiras definições sobre QVT, sendo a mesma definida como a combinação de diversas dimensões para o desempenho da função, sendo essas dimensões as responsáveis por transmitir motivação e uma maior satisfação a diferentes níveis aos

trabalhadores. Este autor desenvolveu um modelo teórico composto por oito critérios sendo estes, indicadores da QVT, abordados de seguida na secção de “Modelo de Walton”. Hackman & Oldham (1975), com o seu próprio modelo teórico de QVT, descreveram este construto como o grau de bem-estar que o indivíduo sente em relação a diversos aspetos que fazem parte do trabalho dos trabalhadores.

Para Fernandes (1996) o construto de QVT é diferente de outros autores. Para o autor, a QVT é definida como uma estratégia, em que a principal meta é conciliar os interesses individuais e os interesses da empresa para que no final se atinja o bem comum (Carvalho et al. 2013; da Silva Timossi et al. 2009; Ribeiro & Santana, 2015) Logo, quanto mais satisfeitos os trabalhadores estão na organização, maior vai ser a produtividade na empresa (Carvalho et al, 2013; da Silva Timossi et al. 2009).

Os autores Cole et al. (2005) mencionaram que a QVT inclui aspetos no ambiente de trabalho que afetam a saúde do colaborador e o seu desempenho. Esses aspetos podem ser, por exemplo, a segurança no trabalho, a saúde, o salário, as condições físicas de trabalho, a autonomia, o crescimento pessoal e a integração social (da Silva Timossi et al. 2009).

Dada a diversidade de conceitos existentes, é de ressaltar que a QVT é um conceito amplo, multidimensional e aborda as condições de vida dentro do ambiente de trabalho. Os autores que estudam a QVT têm-se preocupado em perceber o impacto que o trabalho tem nos trabalhadores e no desempenho ao nível da organização (da Silva Timossi et al. 2009; Huang et al. 2007). Quando todas as condições de vida dentro do ambiente de trabalho estão satisfeitas, o ambiente de trabalho fica mais saudável, produtivo e é esperado um maior sucesso na organização. A QVT tem como objetivo garantir uma maior eficácia, maior produtividade e um maior atendimento às necessidades básicas dos trabalhadores sendo a finalidade principal o seu bem-estar na organização onde trabalham (Sauer & Rodriguez, 2014).

Para além das inúmeras definições da QVT, os modelos explicativos da QVT também são vários. Para o presente estudo, o modelo escolhido foi o Modelo de Walton – o autor foi o primeiro estudioso a aprofundar o construto e é reconhecido por ser o modelo mais amplo devido aos oito critérios que avaliam a QVT (Medeiros & Ferreira, 2011).

Modelo de Walton

Nas organizações, tornou-se necessário avaliar a satisfação dos profissionais da empresa de forma a identificar a perceção dos mesmos sobre que fatores são intervenientes na qualidade de vida e na organização do trabalho (Conte, 2003).

Walton (1973), baseado na humanização e na responsabilidade social, desenvolveu uma metodologia de avaliação de QVT. O Modelo de Walton surgiu na década de 70 do século XX, sendo o mais destacado por se revelar um quadro conceitual composto por oito critérios que possui boas qualidades (Cordeiro, 2017) e é o mais utilizado desde o ano de 1970 (Sauer & Rodriguez, 2014). Este modelo é o mais genérico porque evidencia o trabalho como um todo, tendo em conta o ambiente de trabalho e os fatores relacionados com a vida pessoal. O modelo de Walton foca-se essencialmente no reconhecimento do indivíduo enquanto membro de um grupo (Walton, 1973). Este autor defende que para uma organização ser humanizada, a mesma atribui responsabilidades e autonomia aos colaboradores presentes na organização, para que se desenvolvam a nível pessoal e, desse modo, aumentem o seu desempenho (Carvalho et al. 2013).

Para Walton (1974), o conceito de QVT engloba as necessidades e aspirações do ser humano e a responsabilidade social do trabalhador (Walton, 1974 *cit in* da Silva Timossi et al. 2009). Contudo, a perceção do indivíduo sobre a QVT é subjetiva (da Silva Timossi et al. 2009), alterando de trabalhador para trabalhador consoante as necessidades mais relevantes que cada um possui. Para que esteja presente a QVT nas organizações, é necessário ter em conta vários fatores.

O modelo de Walton sobre a QVT é composto por oito critérios: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e espaço total na vida do trabalhador e a relevância social da vida no trabalho (Conte, 2003; da Silva Timossi et al. 2009; Lírio et al. 2018; Medeiros & Ferreira, 2011; Sanagoo et al. 2020; Walton, 1973). Para Walton, quando os oito critérios estão contemplados, o trabalhador possui um alto desempenho no trabalho e apresenta uma tendência em reter sentimentos de bem-estar, gerando desta forma um maior compromisso para com a organização onde trabalha (Lírio et al. 2018). Através do modelo, o autor aborda as condições organizacionais e as necessidades básicas dos trabalhadores, revelando que a satisfação e a autoestima do indivíduo estão ligadas diretamente à QVT (Sauer & Rodriguez, 2014).

De acordo com os oito critérios referidos anteriormente, a compensação justa e adequada refere-se à remuneração adequada pelo trabalho que o colaborador realiza, havendo uma comparação tanto com os colegas como com o mercado de trabalho (Walton, 1975), tendo em conta uma equidade interna e externa (Vasconcelos, 2001). Nas condições de trabalho, avalia-se as perceções do indivíduo relativamente às condições que existem no ambiente de trabalho,

mais especificamente as condições que são oferecidas ao trabalhador para a correta execução das tarefas (Walton, 1975), de forma a determinar se existe algum fator que prejudique a saúde do colaborador (Carvalho et al. 2013). No que diz respeito ao uso e desenvolvimento de capacidades, este refere-se ao nível que as tarefas desempenhadas mostram as aptidões profissionais dos trabalhadores para a sua realização (Walton, 1975). O trabalhador tem de mostrar todas as qualidades e conhecimentos que tem na sua posse (Carvalho et al. 2013; Ribeiro & Santana, 2015). As oportunidades de crescimento e segurança englobam as possibilidades que a organização oferece aos seus trabalhadores de se desenvolverem tanto a nível pessoal como profissional, mantendo individualmente, a segurança dos trabalhadores (Walton, 1975). A dimensão da integração social na organização refere-se à descentralização dos níveis hierárquicos e à existência de igualdades dentro da organização (Walton, 1975). O constitucionalismo é responsável por verificar se a organização segue as normas e engloba o respeito pelos direitos trabalhistas, a privacidade pessoal, a liberdade de expressão e a imparcialidade (Vasconcelos, 2001; Walton, 1975). Dentro das organizações existem tomadas de decisão que podem prejudicar o trabalhador e favorecer os interesses pessoais, sendo essencial haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias (Ribeiro & Santana, 2015). O fator trabalho e espaço total na vida do trabalhador, verifica se existe um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida laboral do trabalhador (Carvalho et al. 2013; Vasconcelos, 2001; Walton, 1975). Por último, a relevância social da vida no trabalho corresponde à avaliação da percepção que cada trabalhador tem sobre a imagem da organização (Walton, 1975), a qualidade de serviços e a prestação de serviços (Vasconcelos, 2001).

Nas organizações deve ser cada vez mais frequente a adoção de programas de QVT, uma vez que esses programas transmitem ao indivíduo uma maior estabilidade emocional, mais motivação no trabalho e melhores desempenhos. As organizações ao proporcionarem QVT aos seus trabalhadores, estão a contribuir para que ocorra um menor absentismo, uma maior produtividade e melhores condições no trabalho (Vasconcelos, 2001). A QVT assume um papel muito importante e crucial para as organizações, isto porque, quando não está presente uma boa QVT as consequências que se podem fazer sentir na organização são diversas.

A literatura revela que a QVT se encontra associada a outras variáveis consequentes, tendo nas mesmas um impacto positivo e significativo. Algumas dessas variáveis são: o compromisso organizacional afetivo (COA) (Sampaio, 2012), a satisfação no trabalho, a saúde, produtividade e intenção de turnover (IT) (Rethinam & Ismail, 2008; Sirgy et al., 2001). Neste estudo, será

dada particular atenção à forma como a QVT influencia a variável IT, sendo apresentada a sua definição e antecedentes na próxima seção.

1.2 Intenção de Turnover

O construto Intenção de Turnover (IT) tem uma longa história na pesquisa em psicologia aplicada (Heavey et al. 2013) e a sua investigação tem sido dinâmica e está em constante mudança (Hom et al., 2017). A rotatividade dos trabalhadores tem atraído no último século a atenção não só dos estudantes como também de investigadores (Hom et al., 2017). Tal interesse reflete-se numa investigação crescente de como a IT afeta o funcionamento nas organizações (Hom et al., 2017). Tal como abordado na meta-análise, o mundo do trabalho tem sofrido diversas transformações e mudanças complexas e tornou-se um tema de relevância. Devido a isso, é necessário aprofundar a problemática do que leva os trabalhadores a abandonarem a organização onde trabalham e os impactos que tal decisão acarreta para a organização (Vaclavik et al., 2017).

Conceito de Intenção de Turnover

O conceito de IT tem suscitado um interesse cada vez maior por parte dos investigadores uma vez que, nos dias de hoje, um dos maiores problemas nas organizações é a saída de trabalhadores pelo carácter dispendioso que é para a entidade empregadora (Van Dick et al., 2004).

A revisão de literatura de Jha (2009) afirma que os trabalhadores escolhem abandonar a empresa quando há uma necessidade de o fazer e quando algo não está bem e necessita de ser melhorado. Este fim de relação entre empregado-empregador é definido como a IT. A IT afeta de várias maneiras as organizações atualmente (Alkahtani, 2015).

Turnover e IT são dois conceitos distintos. O conceito de turnover, também conhecido como rotatividade de pessoal, refere-se à atitude realizada, mais especificamente, à entrada e saída efetiva de trabalhadores de uma organização (Borges & Ramos, 2011), nomeadamente a rescisão do vínculo laboral (Tett & Meyer, 1993). Por outro lado, nos últimos anos, a IT, variável a ser estudada, tem ganhado cada vez mais atenção. No presente estudo, a definição elegida para definir a variável IT é a probabilidade que um trabalhador tem de abandonar a organização num futuro próximo, de forma deliberada e consciente (Boswell et al., 2008; Jha, 2009; Namin et al., 2021; Ngo-Henha, 2018; Tett & Meyer, 1993). A IT é constituída por três elementos: o pensamento de abandonar a organização, a intenção que o indivíduo tem em

procurar outro trabalho e, por fim, a intenção de desistir (Astuti & Helmi, 2021; Ngo-Henha, 2018). Isto acontece por diversas razões, que podem ser extrínsecas ou intrínsecas à organização, mas a mais comum é a insatisfação com o seu trabalho, que pode ocorrer devido a vários fatores, entre os quais: a remuneração, as recompensas e benefícios, a relação com os colegas de trabalho, as oportunidades de crescimento, o tipo de trabalho, a dimensão da organização e a comunicação existente na empresa (Alkahtani, 2015; Boswell et al., 2008; Jha, 2009).

Os trabalhadores que exercem funções para as organizações são os responsáveis pelo seu sucesso e os gestores são os responsáveis por controlar tanto a saída como a entrada desses trabalhadores para o benefício da organização (Ongori, 2007). Os autores Astuti & Helmi (2021) na sua meta-análise, afirmam que quando um trabalhador tenciona abandonar a organização, é porque o mesmo está insatisfeito no seu atual trabalho, sendo que, quando os mesmos estão satisfeitos, a sua intenção é permanecer na empresa. A rotatividade de pessoal nas organizações nem sempre traz prejuízo, por vezes é desejável porque traz consigo uma mudança construtiva na organização (Jha, 2009). Contudo, quando se trata de um número elevado de trabalhadores a abandonarem a organização, as mesmas têm de interromper esse ciclo (Jha, 2009), uma vez que a rotatividade nestes casos já não é benéfica, torna-se disfuncional e prejudicial. Os conhecimentos e habilidades dos trabalhadores são perdidos, a eficácia da empresa diminui e, por sua vez, o desempenho financeiro da empresa sofre um impacto negativo (Grotto et al., 2017). Como afirma a meta-análise, as saídas voluntárias podem sinalizar perdas significativas de capital humano. Neste caso, as empresas, sempre que possível, devem evitar estas perdas (Heavey et al. 2013). As organizações têm de se focar nos fatores que levam às IT dos trabalhadores, de modo a antecipar o comportamento real dos mesmos (Grotto et al., 2017), uma vez que essas intenções são úteis e antedizem os julgamentos de uma pessoa (Ngo-Henha, 2018).

As organizações, como resposta a este problema cada vez maior nos dias de hoje, devem investir em formação, melhorar o suporte organizacional, dar mais oportunidades de crescimento e devem pensar em estratégias que melhorem a satisfação e o compromisso dos trabalhadores na organização (Alkahtani, 2015).

Antecedentes da Intenção de Turnover

A IT conta com diversos antecedentes. Os mesmos dividem-se em três grupos: os fatores individuais, os fatores relacionados com o trabalho e os fatores organizacionais.

Começando pelos fatores individuais, as características pessoais de cada trabalhador, nomeadamente a personalidade e as suas capacidades, levam à intenção do trabalhador abandonar a organização. Por outro lado, estudos comprovam que fatores cognitivos e não cognitivos também influenciam a intenção e a decisão do trabalhador em abandonar a organização. São muitos os trabalhadores que cortam relações com a organização quando percebem que há uma iniquidade entre os valores de diversos indivíduos dentro da organização, tendo como consequência a alta intenção dos trabalhadores em abandonar a organização (Jha, 2009).

Os fatores organizacionais têm um papel muito crucial nas IT. São exemplos deste tipo de fatores: o stress no trabalho, a comparação social, a remuneração, a cultura organizacional (Jha, 2009; Vaclavik et al., 2017), a instabilidade organizacional, as más práticas de contratação e um ambiente de trabalho tóxico (Ongori, 2007; Vaclavik et al., 2017). Todos estes fatores aumentam as intenções dos trabalhadores abandonarem a organização onde se encontram. Tanto o stress no trabalho como a sobrecarga do mesmo afetam a satisfação dos trabalhadores, que, por sua vez, leva à redução do compromisso organizacional que os trabalhadores têm para com a organização. Deste modo, a insatisfação leva a intenções de abandonar a empresa, sendo que, o passo seguinte é efetivamente o passo de abandonar a organização (Jha, 2009). De acordo com as meta-análises de Astuti & Helmi (2021) e Griffeth et al. (2000) as variáveis relacionadas com a remuneração também têm efeito na rotatividade dos trabalhadores, afeta a satisfação salarial dos mesmos e faz com que esses mesmos trabalhadores procurem empresas que lhes forneçam um maior salário. Os trabalhadores que têm um alto desempenho e não são recompensados de maneira correta, desistem e abandonam a organização. Por outro lado, quando as empresas oferecem incentivos financeiros adequados é mais provável que os trabalhadores permaneçam na organização (Ongori, 2007). Relativamente à cultura organizacional, os trabalhadores optam por ter um comportamento de afastamento e apresentam IT. As organizações que optam por uma cultura de inovação têm baixos níveis de turnover e o número de trabalhadores que decidem sair da organização é bastante reduzido (Jha, 2009). Nestes casos, um baixo nível de turnover agrega valor à organização (Borges & Ramos, 2011). Outro fator que mostrou promover uma alta rotatividade é a instabilidade organizacional. Os trabalhadores permanecem mais tempo nas organizações que lhes transmitem um ambiente de trabalho previsível, sendo observado o oposto quando o mesmo não ocorre (Ongori, 2007). Quando as organizações não são estáveis, os trabalhadores optam por as abandonar e

procuram empresas com ambientes estáveis e que ao mesmo tempo lhes permitam crescer a nível profissional (Ongori, 2007).

Para terminar, relativamente aos fatores relacionados com o trabalho, as revisões de literatura afirmam que são várias as razões pelas quais os trabalhadores abandonam as organizações ou se transferem para outras. Os trabalhadores optam por essas opções devido ao stress no trabalho, falta de compromisso com a organização e insatisfação no trabalho (Jha, 2009). A insatisfação no trabalho está presente nas organizações nos dias de hoje e isso leva a um aumento da IT (Alkahtani, 2015). A satisfação no trabalho é o preditor principal da IT e a mesma tem um papel importante nesta decisão (Jha, 2009). Os trabalhadores que se encontram insatisfeitos com o seu trabalho, optam por sair da organização e, consequentemente, a organização perde os conhecimentos que os mesmos possuem (Alkahtani, 2015). De acordo com a meta-análise de Vaclavik et al. (2017), o mesmo afirma que as organizações que adotem medidas positivas para reter os seus trabalhadores ou melhorem as condições de trabalho, reduzem a probabilidade dos trabalhadores se demitirem da organização. Por outro lado, outros fatores que afetam os trabalhadores é a falta de informação sobre o trabalho a realizar, a incerteza nos métodos de avaliação, a alta pressão no trabalho e a falta de consenso sobre os deveres do trabalho. Quando isto acontece os trabalhadores sentem-se menos satisfeitos e menos envolvidos nos seus postos de trabalho, apresentando um menor compromisso com a organização e apresentam mais probabilidades de deixar a organização (Ongori, 2007). Dado a importância do capital humano para o sucesso das organizações, atualmente é essencial reter o talento dos trabalhadores. Contudo, a retenção desse talento é um dos principais problemas que as organizações enfrentam, uma vez que a IT varia de trabalhador para trabalhador, de acordo com as suas vivências e experiências dentro e fora do seu local de trabalho (Boswell et al., 2008).

Posto isto, tal como observado na revisão de literatura, a QVT tem influência na IT, sendo essa influência explicada na seguinte secção:

Relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover

Na revisão de literatura, diversos são os estudos que relacionam a QVT à IT, sendo por isso, esta última variável a mais abordada (Sirgy, 2001). No decorrer da mesma, é possível afirmar que a QVT tem impacto significativo em diversas variáveis, contudo, a mesma é um preditor

tanto da IT como da própria decisão de abandono da organização. Deste modo, a IT indica-nos a existência de uma baixa QVT (Korunka et al., 2008).

Na vasta literatura existente, é possível perceber que as intenções dos indivíduos em abandonar a organização não advém apenas da decisão individual dos mesmos, mas também de questões relativas ao trabalho (Fink & Fink, 1952). Estas intenções são resultantes de diversos fatores: da relação existente entre o colaborador e a empresa, de fatores económicos (como por exemplo, uma remuneração desajustada e/ou inadequada), de fatores relacionados com o trabalho (não existe motivação para com a função desempenhada), e, por fim, de fatores organizacionais (o desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional). Quando estes fatores não são preenchidos, os colaboradores presenciam uma insatisfação no seu local de trabalho, o que, por sua vez, resulta no aumento das IT (Vasconcelos, 2001).

Dentre os inúmeros preditores que existem da IT e de forma a minimizar as consequências negativas que este construto acarreta para as organizações, as mesmas devem procurar estratégias que melhorem e reduzam as taxas de rotatividade. Relativamente aos preditores, destaca-se a satisfação profissional, o compromisso organizacional, a remuneração e os benefícios, a impossibilidade de conciliar o equilíbrio trabalho-família e, por fim, a falta de oportunidades de desenvolvimento e crescimento a nível pessoal e profissional. Quando não existem oportunidades de crescimento a nível pessoal e profissional, os trabalhadores procuram outras oportunidades de emprego onde são mais bem-sucedidos relativamente às suas necessidades enquanto profissionais (Huang et al., 2007; Rethinam & Ismail, 2008). No estudo de Rahman et al. (2008), esta dimensão da QVT é a que mais explica a IT. Outra dimensão muito estudada na literatura é o equilíbrio trabalho-família, dimensão esta que promove a IT. São muitos os trabalhadores que sofrem cada vez mais com dificuldades em gerir o trabalho e as exigências por parte da família. É essencial que as empresas proporcionem aos trabalhadores medidas que conciliem a vida profissional e familiar, uma vez que, o equilíbrio nesta dimensão está associado a um maior compromisso e a uma menor IT (Allan et al., 2007; Balmforth & Gardner, 2006; Hillier et al., 2005).

Relativamente à frequência da QVT, a presença de QVT nas empresas e melhores ambientes de trabalho conduzem a consequências positivas, nomeadamente, colaboradores mais satisfeitos, empenhados e motivados no seu dia-a-dia, reduzindo desse modo, os níveis de IT. Quando os colaboradores sentem que a organização onde estão tem uma preocupação acrescida com o bem-estar dos seus trabalhadores, os mesmos não apresentam razões para abandonarem a mesma porque a organização esforça-se para os manter lá (Huang et al. 2007).

A QVT é uma variável multidimensional e, a frequência e a importância desta variável são distintas de pessoa para pessoa. Apesar das diversas dimensões que compõem a escala da QVT – compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, o trabalho e espaço total na vida do trabalhador e a relevância social da vida no trabalho – e devido a existirem estudos que analisam as mesmas, optou-se por estudar apenas a importância e a frequência de ocorrência da QVT. Cada indivíduo avalia tanto a frequência da ocorrência como a importância da sua QVT de forma diferente. O que é universal é a importância que a QVT tem para o bem-estar, satisfação e desempenho dos trabalhadores nas empresas. Ultimamente, as empresas têm dado uma maior importância à QVT dos seus trabalhadores e ao cumprimento dos fatores que da mesma fazem parte porque permite um aumento dos níveis de satisfação e desempenho por parte dos colaboradores (Pereira & Bernhardt, 2004). Unânime é o facto de que a QVT proporciona bem-estar aos colaboradores e a avaliação da presença de indicadores de QVT provém de aspetos intrínsecos ao sujeito e aspetos de natureza macro e micro organizacional.

Este tema tem vindo a desenvolver-se velocemente uma vez que a QVT acarreta uma grande importância não só para os trabalhadores, mas também para as organizações. Na revisão de literatura efetuada, poucos são os estudos que avaliam a importância da QVT, contudo, é possível encontrar estudos que têm o foco na frequência da QVT. Como existe pouca informação relativa à avaliação da importância da QVT, este estudo vem preencher uma lacuna na literatura, através da aplicação de uma escala que avalia a importância e a frequência de ocorrência da QVT, de modo a perceber se existe efetivamente diferenças relativamente à importância e à frequência com que ocorre a QVT e como ambas afetam a IT. É visível que a QVT e a IT são duas variáveis que muito se relacionam. Deste modo, as primeiras hipóteses do presente estudo são:

Hipótese 1a – A importância da QVT relaciona-se direta e negativamente com a IT.

Hipótese 1b – A frequência de ocorrência da QVT relaciona-se direta e negativamente com a IT.

Tal como observado anteriormente, a QVT influencia a IT. Por outro lado, tal como será apresentado na seção posterior, um dos antecedentes mencionados do COA é a QVT e, posteriormente, uma das principais consequências do mesmo é a IT. De seguida, para além da

definição do conceito COA e da explicação do modelo das três dimensões de Meyer e Allen, é possível observar que outra das variáveis a ser estudada – COA – sofre influência da QVT e influencia a IT.

1.3 Compromisso Organizacional Afetivo

O Compromisso Organizacional é o conceito mais desenvolvido da área de compromissos e é um dos principais focos de pesquisa no campo da psicologia organizacional. Este construto na literatura apresenta uma multiplicidade de definições e modelos que foram estudados ao longo do tempo e abordados por diversos autores.

Conceito de Compromisso Organizacional Afetivo

Para o presente estudo, a definição escolhida para descrever o construto do COA é a dos autores Meyer e Allen (2001), autores responsáveis pela tridimensionalidade do modelo do compromisso organizacional. O COA é definido como o vínculo emocional que o trabalhador possui para com a organização em que exerce funções. Quando o trabalhador possui este vínculo, é possível afirmar que o mesmo está comprometido, envolvido e gosta de ser membro da organização (Meyer e Allen, 2001).

Este construto é ainda definido por Muthuveloo & Rose (2005) como a lealdade que um indivíduo tem para com a organização onde se encontra e o grau com que o mesmo se identifica com os objetivos e valores da organização, de modo a contribuir para o sucesso da mesma no mercado de trabalho. Tal como a lealdade, este construto é definido como uma atitude de apego por parte dos trabalhadores e também como a intenção em permanecer na organização onde se encontra, com o objetivo de cooperar para o bem-estar da empresa (Nunes et al., 2014; Rodriguez et al., 2005). Logo, é possível afirmar que o COA vai para além da lealdade e é definido como uma relação que o indivíduo mantém com a organização (Nunes et al., 2014). Quando os trabalhadores apresentam este estado psicológico, o mesmo exerce uma enorme influência na decisão dos trabalhadores em continuar ou deixar de ser membros da organização (Rodriguez et al., 2005).

Modelo das três dimensões de Meyer e Allen

Muitas são as abordagens relativas ao compromisso organizacional, contudo, como indicado na literatura e de acordo com Meyer & Allen (1984) o compromisso organizacional de início era composto por apenas dois tipos de compromissos, sendo denominado pelos autores por Modelo

Bifatorial. Porém, mais tarde, este modelo passou por reformulações e começou a ser reconhecido que este conceito era multidimensional e foi proposto a tridimensionalidade do modelo de Meyer e Allen (1991, 1997).

O modelo multidimensional dos três componentes é composto pelo Compromisso Organizacional Afetivo, Compromisso Organizacional Calculativo e Compromisso Organizacional Normativo (Meyer & Allen, 1991, 1997). O COA é definido como uma relação emocional positiva, identificação e envolvimento que o trabalhador estabelece com a organização (Jones et al., 2006; Martins et al., 2011; Muthuveloo & Rose, 2005). O colaborador que possua este compromisso, permanece na organização por vontade própria, porque gosta. Os colaboradores sentem-se comprometidos com a organização, com os colegas, chefias e com as suas funções. Os empregados que possuem um vínculo afetivo com a organização mostram um desempenho individual muito mais satisfatório (Jones et al., 2006; Martins et al., 2011; Muthuveloo & Rose, 2005). No Compromisso Organizacional Calculativo, o trabalhador tem noção dos custos associados que a sua saída tem para a organização e permanece na mesma porque precisa (Jones et al., 2006; Martins et al., 2011; Muthuveloo & Rose, 2005). E, por fim, o Compromisso Organizacional Normativo diz respeito ao sentimento que o trabalhador tem em relação à organização, de responsabilidade e de obrigação para com os outros em permanecer na empresa. Logo, o colaborador sente como seu dever e obrigação manter-se na organização (Jones et al., 2006; Martins et al., 2011; Muthuveloo & Rose, 2005). Apesar de distintos e independentes, os diferentes compromissos podem ocorrer simultaneamente, uma vez que cada indivíduo pode experienciar estados oscilantes dos três componentes do compromisso organizacional, com diferentes níveis de intensidade e diferentes atitudes, consoante o tipo de compromisso que predominar (Meyer & Allen, 1991, 1997). Logo, cada tipo de compromisso desenvolve-se através de condições precedentes que geram diferentes consequências, dependendo do compromisso experienciado (Meyer & Allen, 2001).

Para o presente estudo, dos três componentes que constituem o compromisso organizacional, o eleito a ser estudado foi o COA. De acordo com Jones et al. (2006) este tipo de compromisso é o que mais se relaciona com a satisfação no trabalho, e, por essa razão, é o que mais se enquadra nos construtos presentes no estudo, nomeadamente, na QVT. Por outro lado, a escolha pela componente afetiva também se prende pelo fato de estar associada ao vínculo emocional do colaborador para com a organização, representando desse modo o desejo em permanecer na mesma e não a obrigação ou a necessidade, ligada ao compromisso normativo e calculativo, respetivamente.

Antecedentes e Consequentes do Compromisso Organizacional Afetivo

Para Meyer e Allen (1997) é essencial perceber que variáveis vão gerar o compromisso (antecedentes) e que variáveis resultam do mesmo (consequentes). O COA influencia e sofre influência de vários aspetos, o que, por sua vez, resulta em alterações de comportamentos que afetam o desempenho dos indivíduos e consequentemente, a organização como um todo.

Os antecedentes do compromisso organizacional advém de quatro categorias, nomeadamente: as características pessoais, as características do trabalho, as experiências no trabalho e as características estruturais (Allen & Meyer, 1990). Os estudos de Carvalho-Freitas (2013), Farid et al., (2015), Permarupan (2013), Subtil (2010) e Swapna (2015) expõem que, para além dos antecedentes mencionados noutros estudos, a QVT tem uma relação significativa com o COA, uma vez que, quanto mais satisfeitos os empregados estão com a sua QVT, mais forte será o compromisso organizacional para com a organização onde trabalham.

Por outro lado, vários foram os estudos que analisaram as consequências do compromisso nos trabalhadores, mas as mais abordadas na literatura são a satisfação no trabalho e a IT. Alguns estudos abordam a relação negativa que existe entre o COA e a IT (Meyer & Allen, 1997; Muthuveloo & Rose, 2005; Oliveira, 2017). A revisão de literatura revela que, quando os trabalhadores não apresentam faltas e/ou estão menos ausentes do seu posto de trabalho, os mesmos estão comprometidos com a organização, e, desse modo, existe uma baixa probabilidade de os mesmos abandonarem a organização, apresentando uma baixa IT. O mesmo não se verifica com os trabalhadores que apresentam comportamentos contrários aos referidos anteriormente (Muthuveloo & Rose, 2005). Ademais, Meyer (1997) afirma que, os indivíduos que possuem um elevado COA são leais, possuem alta satisfação e motivação no seu trabalho, contribuem para melhorar o ambiente laboral e os objetivos da organização e não apresentam interesse em abandonar a organização onde se encontram vinculados.

Depois de abordados os antecedentes e as consequências da variável do COA, é possível verificar que a mesma sofre influência da QVT e, por sua vez, influencia a IT.

Relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Compromisso Organizacional

Afetivo

O trabalhador, nas últimas décadas, é considerado um elemento fundamental nas organizações. Em comparação com as variáveis anteriores, poucos são os estudos que relacionam a QVT e o COA.

A presença constante de QVT e consequentemente das suas dimensões, é essencial para que os níveis de COA sejam positivos. Os colaboradores que possuem experiências positivas de trabalho desenvolvem sentimentos de COA para com as empresas em que trabalham (Huang et al., 2007). Tal como dito por Huang et al. (2007), estudos portugueses (Nunes, 2008; Rafael & Lima, 2007; Rafael & Lima, 2008) também afirmam que existe uma relação positiva entre a frequência da QVT e o COA. Também estudos internacionais constataram que a QVT exerce uma relação positiva com o COA, na medida em que os colaboradores com um elevado nível de QVT têm um nível mais alto de compromisso com a organização e vice-versa (Farid et al. 2015; Farjad & Varnous, 2013; Normala, 2010). Deste modo, os estudos internacionais afirmam o mesmo que estudos nacionais, de que existe uma relação positiva entre as percepções da QVT com o COA (Carvalho-Freitas, 2013; Farid et al., 2015; Gautam & Wagner, 2001; Permarupan, 2013; Subtil, 2010). É ainda referido por outros autores que as atitudes que os trabalhadores têm para com a organização onde desempenham funções, dependem essencialmente dos serviços que a organização lhes oferece (Sajjad & Abbasi, 2014).

Tal como observado anteriormente, nos estudos referidos é notório que apenas se tem estudado a frequência com que ocorre a QVT e não mencionam a importância que a QVT tem para o COA. Até aos dias de hoje, não foi realizado em Portugal nenhum estudo que analisasse se a importância da QVT e a frequência de ocorrência da QVT variam na relação que existe entre a QVT e o COA. Este estudo pretende preencher esta lacuna na literatura, ao analisar se existem diferenças entre a importância e a frequência da QVT, através das seguintes hipóteses:

Hipótese 2a – A importância da QVT relaciona-se positivamente com a COA.

Hipótese 2b – A frequência de ocorrência da QVT relaciona-se positivamente com a COA.

Relação entre o Compromisso Organizacional Afetivo e a Intenção de Turnover

Do compromisso organizacional advêm atitudes muito importantes para o mundo organizacional, sendo uma delas a IT (Rego & Souto, 2004), variável a ser estudada. De acordo

com diversos estudos, os mesmos afirmam que os colaboradores que possuem altos níveis de COA e envolvimento no trabalho não mostram interesse em abandonar a organização em que se encontram (Meyer & Allen, 1997; Meyer, 1997; Muthuveloo & Rose, 2005; Oliveira, 2017; Rodriguez et al. 2005). Estes colaboradores estão menos predispostos a procurar outras oportunidades de trabalho e a consequência desta ação é a redução da IT (Huang et al., 2007; Meyer, 1997). Por outro lado, quando os colaboradores possuem baixos níveis de COA e envolvimento, os mesmos estão mais predispostos a abandonar a organização onde se encontram.

Os autores Van Dick et al. (2004) declaram que no mundo das organizações, a teoria da identidade social afirma que uma forte identificação com a organização está associada a uma baixa IT (Van Dick et al., 2004). Logo, o COA relaciona-se negativamente com a IT (Angle & Perry, 1981; Arnold & Feldman, 1982). Tendo por base a revisão de literatura existente, formula-se a seguinte hipótese:

H3 – O COA relaciona-se negativamente com a IT.

Apresentadas as hipóteses anteriores, é possível identificar que o COA no presente estudo se apresenta como mediador, mediando a relação que existe entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

O papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo

Uma organização que proporcione aos seus trabalhadores uma melhor QVT tem mais vantagem em reter os mesmos uma vez que melhores características e bom ambiente de trabalho se relacionam positivamente com o COA, reduzindo desse modo a IT (Huang et al., 2007). A presença de QVT nas organizações bem como o sentimento de COA conduzem a consequências positivas. Consequências estas que os colaboradores ficam mais motivados, mais empenhados e mais satisfeitos, logo, as IT reduzem e os indivíduos não mostram intenções em abandonar a organização na qual se encontram (Moreira, 2009).

Uns anos mais tarde, o estudo de Zhao et al. (2013) foi de encontro com os estudos referidos anteriormente, confirmando uma relação positiva entre a QVT e o COA e uma relação negativa entre a QVT e a IT. Isto significa que a elevada QVT aumenta o COA e, consequentemente, reduz a intenção de abandonar a organização. O autor Kamel (2013), veio também reforçar a literatura ao estudar a variável COA como mediador da relação entre a QVT e a IT. O seu

estudo mostra que a QVT diz respeito à satisfação que os colaboradores têm em relação a um diverso conjunto de fatores humanos e do trabalho. Por sua vez, afirma que por detrás da IT, está um fator emocional, tal como Mothoa (2016) afirma no seu estudo. Por fim, o estudo de Kamel (2013) defende que é através da QVT que os trabalhadores sentem um maior apego emocional e compromisso com a organização de forma a reduzir as intenções de abandonar organização onde se encontram. Logo, os trabalhadores que possuem um nível satisfatório de QVT estão menos propensos em deixar a organização devido ao COA que têm com a mesma (Kamel, 2013). De acordo com o estudo de Alzamel et al. (2020), a QVT aumenta a satisfação, aumenta o COA e os colaboradores optam por permanecerem na organização devido às experiências positivas que a organização lhes fornece.

Em Portugal existem diversos estudos que englobam a QVT, o COA e a IT. Contudo, abordam a QVT como um todo e não fazem a diferenciação entre a importância e a frequência de ocorrência de QVT, em conjunto com a variável COA e IT. Este estudo procura perceber se efetivamente existem diferenças quando o COA medeia a relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Posto isto, formulam-se as seguintes hipóteses:

H4a – O COA medeia a relação que existe entre a importância da QVT e a IT.

H4b – O COA medeia a relação que existe entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

Explicadas as hipóteses da mediação do modelo de investigação do presente estudo, tornou-se essencial acrescentar informação na literatura sobre uma variável que fosse pouco abordada até aos dias de hoje. Após algumas pesquisas sobre os diversos tipos de compromisso que fazem parte do trabalho, o compromisso com a Carreira (CC) foi a variável menos estudada e abordada nos estudos de Portugal, sendo necessário aprofundar conhecimentos sobre o mesmo. Neste estudo, a variável CC é apresentada como moderador da relação entre a importância e a frequência da QVT e a IT de forma a compreender se esta relação é mais fraca ou mais forte quando os trabalhadores possuem altos ou baixos níveis de CC. Apesar da escassa literatura existente, este estudo tenta preencher uma lacuna na literatura ao estudar estas variáveis em conjunto para compreender as relações e os resultados das mesmas.

1.4 Compromisso com a Carreira

Até à data, poucos são os estudos que englobam este construto, sendo, portanto, necessário aprofundar conhecimentos sobre o mesmo em Portugal.

Conceito de Compromisso com a Carreira

Blau (1985), além de ter construído a escala que avalia o CC, definiu e operacionalizou este construto no final do século XX. Este construto é muito utilizado quando se pretende perceber se os profissionais inseridos no mercado de trabalho estão comprometidos com a carreira que escolheram para a sua vida profissional (Bardagi & Hutz, 2010). O construto é definido por Blau (1985) como uma variável pessoal e é a atitude e escolha de um indivíduo perante a profissão escolhida, que envolve uma elevada identificação e intenção em permanecer no seu trabalho. Mais especificamente, é a motivação que uma pessoa tem para trabalhar na profissão escolhida (Herachwati & Rachma, 2018; Poon, 2004; Zhu et al. 2021).

Para além de Blau (1985), até aos dias de hoje já vários autores definiram este construto. Goulet & Singh (2002) definiram o construto como sendo a extensão até onde o indivíduo se identifica com a sua carreira e o tempo que despende na aquisição de novos conhecimentos relevantes para a profissão escolhida. Para Lamas e Noronha (2014), o CC é um construto que tem influência nas escolhas que o indivíduo faz na sua vida relativas à sua profissão.

Mais recentemente, os autores Zhu et al. (2021) na sua meta-análise, aprofundaram os estudos e desenvolveram uma escala multifatorial, em que o CC é composto por três fatores: a resiliência de carreira, quando os colaboradores se confrontam com circunstâncias desencorajadoras, a planificação de carreira, onde se tem a motivação necessária para se avançar na carreira e, por fim, a identidade de carreira, nomeadamente, a imagem que queremos transmitir aos demais enquanto profissionais. Ainda na meta-análise, os autores referem que todas as definições de CC partilham de uma visão comum, em que o CC se refere às atitudes que os trabalhadores têm em relação à sua profissão ou à ligação emocional que cada indivíduo estabelece com a sua vocação (Zhu et al. 2021). A meta-análise faz ainda referência aos diversos benefícios que este construto acarreta consigo, sendo um deles a diminuição da IT (Zhu et al. 2021).

Após a apresentação da definição deste construto, são apresentados os antecedentes deste construto na próxima secção.

Antecedentes do Compromisso com a Carreira

De acordo com Jones et al. (2006) existem sete antecedentes do CC que exercem um efeito positivo ou negativo no compromisso. Estes sete antecedentes possuem uma maior relevância para as organizações, entre os quais: locus of control, tempo de serviço, satisfação no trabalho, colegialidade, feedback e apoio, estados de papel e remuneração.

Relativamente ao primeiro antecedente, o locus of control diz respeito ao facto de o trabalhador perceber se tem controlo ou não sobre o seu futuro. Existe o controlo interno e externo, contudo, o controlo externo indica que os trabalhadores que possuem este tipo de controlo estão menos comprometidos com a sua carreira. No controlo interno, o trabalhador tem poder de decisão sobre o comportamento a tomar e assume possíveis consequências desse comportamento. Como o próprio nome indica, o tempo de serviço indica o investimento que os indivíduos têm na sua carreira, sendo que, quanto maior for esse investimento, mais comprometido o indivíduo está com a carreira que escolheu para exercer. No que diz respeito à satisfação no trabalho, o mesmo refere-se à satisfação que o trabalhador possui para com o seu trabalho. Quanto mais satisfação o trabalhador tem com o seu trabalho, mais comprometido o mesmo estará com a sua profissão. Outro antecedente é a colegialidade. Esta aborda a socialização que é essencial entre profissionais para promover o compromisso com a carreira uma vez que o apoio entre colegas é essencial para se manter a conexão. O feedback e o apoio fornecidos tanto de colegas como de supervisores, são fundamentais porque além de ser uma ferramenta de comunicação indispensável, fornece um senso de comunidade. Passando para os estados de papel, estes abordam diversos fatores, desde o conflito, à ambiguidade, sobrecarga, stress e conflito de papéis. Quando estes fatores estão presentes na carreira da pessoa, desestabilizam o ambiente e o trabalhador menos comprometido estará com a sua carreira. Enquanto por um lado a socialização contribui para um compromisso elevado com a carreira, a sobrecarga de trabalho reduzirá esse mesmo compromisso. Por último, no que engloba a remuneração, os altos benefícios e consequentemente salários, têm um efeito no CC bastante positivo e os trabalhadores com este fator satisfeito apresentam um elevado CC (Jones et al. 2006).

Posto isto, é essencial destacar que as organizações devem possuir profissionais que entendam o valor deste construto e mais importante ainda, é saber como estimular os trabalhadores a estarem comprometidos com a sua carreira, bem como, a reter estes profissionais.

Após a compreensão do construto CC e dos diversos antecedentes, importa perceber qual a ligação que este construto tem com a QVT e com a IT.

O papel moderador do Compromisso com a Carreira

Apesar da pouca informação existente na literatura sobre a variável CC, ultimamente, a mesma tem sido considerada uma variável interessante e tem sido dada uma maior importância e atenção à mesma.

Na revisão de literatura efetuada, não foi encontrado nenhum estudo internacional ou nacional que abordasse QVT, o CC e a IT. Contudo, foi possível encontrar dois estudos internacionais que abordam o papel moderador que o CC tem na IT.

É considerada uma variável moderadora se a mesma for capaz de afetar a correlação entre uma variável dependente e outra variável independente. Neste estudo, o principal objetivo é compreender se a variável moderadora CC tem impacto na relação existente entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

O construto CC é a escolha que um indivíduo faz para com a profissão eleita. O CC, além de ser de extrema importância porque ajuda o indivíduo a persistir no seu local de trabalho e a desenvolver variadas habilidades e competências necessárias, influencia ainda atitudes e comportamentos individuais dos trabalhadores no local de trabalho. Dentre os diversos comportamentos relacionados com o CC, a IT é o foco principal neste estudo (Lin & Chen, 2004).

Na literatura estudada, um maior CC leva a uma menor intenção de deixar as suas carreiras (Arye & Tan, 1992; Goulet & Singh, 2002; Zhu et al., 2021). Estes autores defendem ainda que existem fatores organizacionais e do ambiente de trabalho que desencadeiam nos indivíduos uma insatisfação no trabalho que deriva de uma baixa QVT e que, posteriormente, advém a mudança de carreira e de posto de trabalho. Isto resulta num baixo CC e dessa forma, as IT dos indivíduos aumentam. Os indivíduos mais comprometidos com a carreira também podem abandonar a organização onde se encontram quando não estão satisfeitos com o que a empresa disponibiliza relativamente a oportunidades de desenvolvimento necessárias para a sua carreira. Posto isto e de acordo com a literatura, é esperado que quanto mais satisfeito um indivíduo estiver com a sua carreira, menor IT irá apresentar (Bedeian et al., 1991).

Na revisão de literatura efetuada, foram encontrados dois estudos, Chang (1999) e Lin & Chen (2004) em que o CC tem o papel de moderador.

O estudo de Chang (1999) revelou que quando os indivíduos estão comprometidos com a organização em que se encontram, apresentam menos probabilidade de abandonar a empresa, sendo o grau mais forte para os indivíduos que estão altamente comprometidos com as suas carreiras. Estes indivíduos com um alto grau de compromisso para com a sua carreira podem apresentar expectativas e exigências por parte da organização mais elevadas do que indivíduos que são menos comprometidos (Chang, 1999). Indivíduos comprometidos com as suas carreiras usufruem de mais tempo para desenvolver as suas competências e mostram uma menor intenção em abandonar tanto as suas carreiras como as suas a organização onde trabalham (Chang, 1999). Por outro lado, quando a organização não oferece aos seus trabalhadores oportunidades de crescimento profissional, os indivíduos comprometidos com a sua carreira abandonam a organização porque não existe a possibilidade de progredirem na sua carreira (Chang, 1999).

No estudo de Lin & Chen (2004) foi abordado que o CC afeta o comportamento individual dos indivíduos. Os autores afirmam que quando os indivíduos estão comprometidos com a sua carreira procuram outras oportunidades de carreira que satisfaçam as suas necessidades. Contudo, caso os indivíduos não consigam encontrar uma oportunidade melhor, estão menos predispostos a abandonar a organização porque se preocupam com a sua carreira. Por outro lado, se os indivíduos não estão comprometidos com a sua carreira e se as escolhas em alterar a sua carreira não os prejudica nem tem influência na sua carreira atual, a probabilidade de deixarem a organização onde se encontram a exercer funções aumenta (Lin & Chen, 2004).

Chang (1999) e Lin & Chen (2004) declaram que os indivíduos que experienciam um alto CC apresentam um nível mais alto de motivação quando as expectativas em relação ao trabalho são satisfeitas pela organização onde se encontram a exercer funções, diminuindo a probabilidade de os mesmos abandonarem o seu trabalho. O mesmo não acontece com os indivíduos que apresentam um baixo CC. Quando as expectativas dos mesmos não são atingidas, a probabilidade de deixarem a organização aumenta (Lin & Chen, 2004). Indo de encontro com o que a literatura indica, os indivíduos que apresentam baixo CC apresentam altas IT.

Para concluir e de forma a inovar, este estudo apresenta hipóteses ainda não estudadas em Portugal relativamente às variáveis acima descritas e nomeadamente, à importância da QVT e a frequência com que se verifica a QVT:

H5a – O CC modera a relação que existe entre a importância da QVT e a IT.

H5b – O CC modera a relação que existe entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

Capítulo 2. Modelo de Investigação

As hipóteses levantadas anteriormente encontram-se representadas nas Figuras 1, 2, 3 e 4. O modelo teórico do estudo é composto por: variável preditora (independente); variável critério (dependente); mediador e moderador. Tal como apresentado abaixo, neste modelo a QVT (importância e frequência de ocorrência) funciona como variável independente e, como variável dependente, a IT. Nesta relação, existe um mediador, nomeadamente o COA e, um moderador, em que foi considerado o CC.

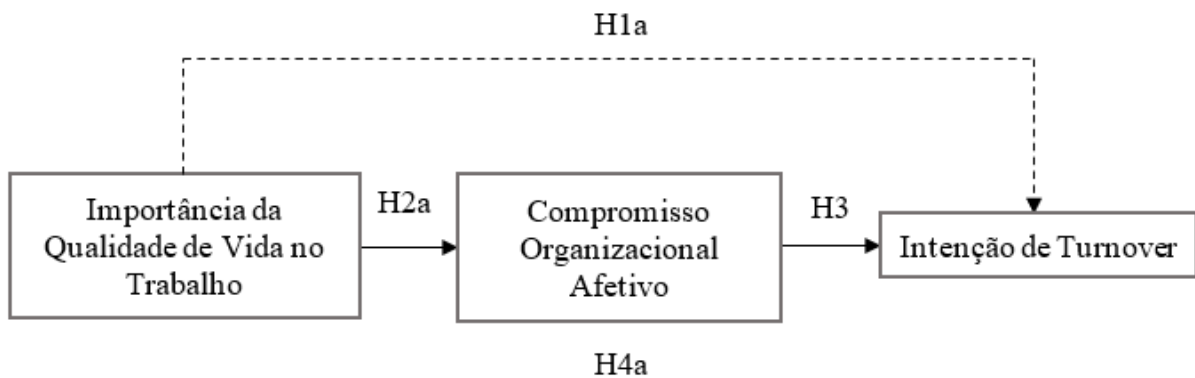


Figura 1 - Modelo de Mediação

----- Efeito total (H1a)
Efeito indireto (H4a)

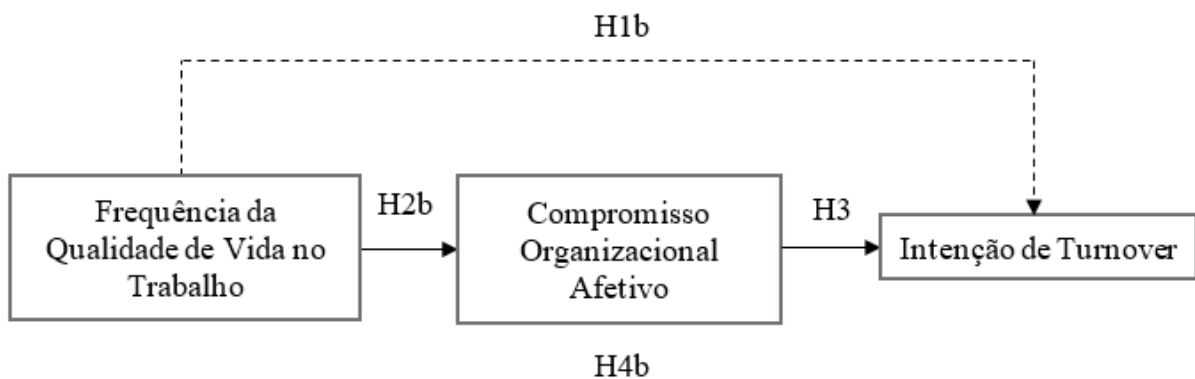


Figura 2 - Modelo de Mediação

----- Efeito total (H1b)
Efeito indireto (H4b)

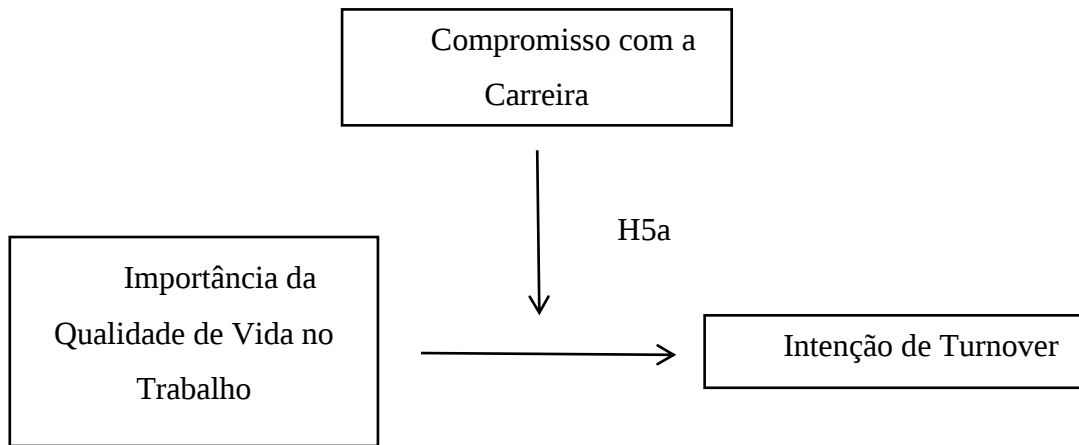


Figura 3 – Modelo de Moderação

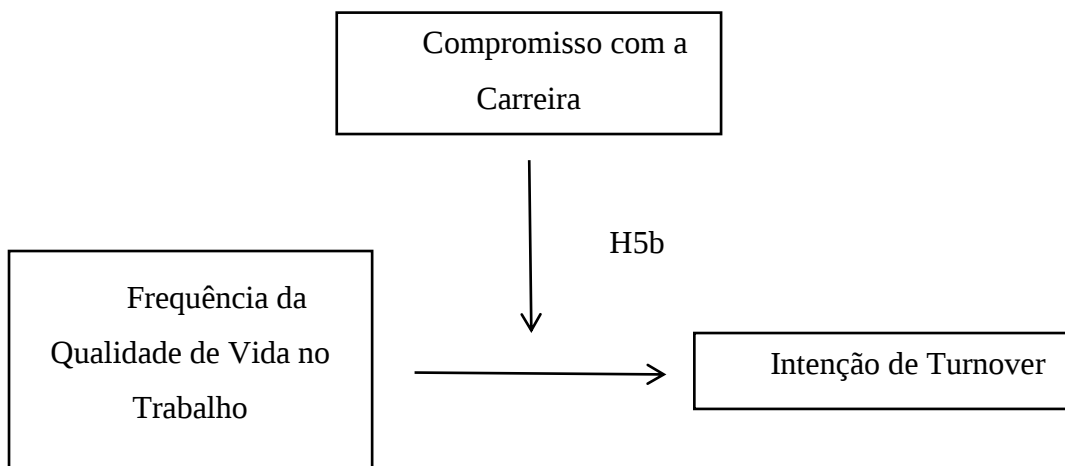


Figura 4 – Modelo de Moderação

Capítulo 3. Metodologia do estudo

3.1 Participantes

Das 638 respostas obtidas na presente investigação, apenas 252 respostas estavam totalmente completas. A amostra final contou com 252 indivíduos que estão ativos profissionalmente.

A amostra de 252 participantes é maioritariamente composta pelo sexo feminino (73.8%), com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos, sendo a média de idades 34.75. Relativamente ao estado civil, 56.7% dos indivíduos estão solteiros, 34.9% estão casados, 7.9% estão divorciados e, por fim, 0.4% dos participantes está viúvo.

No que diz respeito às habilitações literárias, as mesmas variam entre o 1º Ciclo – 4º Ano (0.4%) e o Doutoramento (2%). A maioria dos respondentes apresentam níveis de escolarização elevados, nomeadamente ao nível da Licenciatura (47.6%), seguido de Ensino Secundário (27%) e, por fim, do Mestrado (16.3%).

Dos 252 participantes, 48.4% possui vínculo contratual a termo certo e, de seguida, 32.5% dos respondentes possui contrato a termo incerto. Relativamente aos modelos de trabalho, a maioria dos participantes trabalha presencialmente (74.2%), 23.8% dos respondentes trabalham em regime híbrido (presencial e online) e apenas 2% trabalham exclusivamente online.

De acordo com os participantes, 57.9% exerce funções na empresa há menos de 5 anos e apenas 0.8% trabalha na organização há mais de 38 anos. Por fim, quase a totalidade dos participantes refere que não desempenha cargos de chefia (86.5%).

Tabela 1 - Características Sociodemográficas

Variáveis	Resposta	N	%
Sexo	Masculino	66	26.2
	Feminino	186	73.8
Idade	18 a 30 anos	117	46.4
	31 a 50 anos	106	42.1
	51 a 63 anos	29	11.5
Estado Civil	Solteiro/a	143	56.7
	Casado/a	88	34.9
	Divorciado/a	20	7.9
	Viúvo/a	1	0.4
Habilitações Literárias	1º Ciclo – 4º Ano	1	0.4
	2º Ciclo – 6º Ano	3	1.2
	3º Ciclo – 9º Ano	14	5.6
	Ensino Secundário – 12º Ano	68	27.0
	Licenciatura	120	47.6
	Mestrado	41	16.3
	Doutoramento	5	2.0
Contrato de trabalho	Contrato a termo certo	122	48.4
	Contrato a termo incerto	82	32.5
	Contrato sem termo	17	6.7
	Estágio	31	12.3
Modalidade de Trabalho	Trabalho presencial	187	74.2
	Trabalho online	5	2.0
	Trabalho presencial/online	60	23.8
Anos na Organização	Até 5 anos	146	57.9
	De 6 a 15 anos	43	17.1
	De 16 a 25 anos	38	15.1
	De 26 a 38 anos	23	9.1
	Acima de 38 anos	2	0.8
Cargo de Chefia	Sim	34	13.5
	Não	218	86.5

3.2 Procedimento metodológico

O presente estudo utilizou uma metodologia quantitativa, sendo realizado um estudo correlacional através da aplicação de um questionário via online (Anexo A), com duração de aproximadamente 20 minutos, na plataforma Qualtrics. A construção do questionário foi realizada com base em medidas validadas e utilizadas noutros estudos, garantindo deste modo, a adaptação das escalas à língua portuguesa.

No que diz respeito ao método de amostragem, a amostra foi obtida por conveniência e utilizou-se a estratégia de recolha de dados designada por “bola de neve”. A divulgação do questionário foi partilhada através de fontes informais (*Instagram e Facebook*) e também através do *LinkedIn*. Solicitou-se a colaboração dos participantes para a divulgação do estudo com outros contactos, de forma a obter o máximo de respostas possíveis. No decorrer do questionário foi apresentado o consentimento informado (Anexo B), elaborado de acordo com as orientações do Código da Conduta de Ética de Investigação do ISCTE. O mesmo continha a informação necessária de modo a compreenderem o objetivo do estudo, a possibilidade de desistência e a total garantia de anonimato e confidencialidade.

De forma a responderem às questões, os participantes acediam ao questionário através de um link que os remetia para a página do questionário e o mesmo esteve disponível desde o início do mês de fevereiro ao final do mês de março de 2023.

3.3 Operacionalização das variáveis

O questionário é constituído por quatro escalas, nomeadamente, (1) Inventário da Qualidade de Vida no Trabalho, (2) Escala de Intenção de Turnover, (3) Escala do Compromisso Organizacional Afetivo e (4) Escala do Compromisso com a Carreira. Todas as escalas estão devidamente validadas na literatura. Na última parte do questionário, foram incluídas questões de cariz sociodemográfico, nomeadamente, o género, a idade, o estado civil, as habilitações, o tipo de contacto de trabalho e a modalidade do mesmo.

De seguida, descrevo as medidas incluídas no questionário:

Inventário da Qualidade de Vida no Trabalho

O instrumento utilizado, designado Inventário da Qualidade de Vida no Trabalho foi desenvolvido por Rafael e Lima (2008a) como versão para investigação, tendo como propósito avaliar apenas a importância da QVT. Contudo, os autores consideraram que era essencial avaliar também a frequência com que a QVT era experienciada pelos trabalhadores. Para o

presente estudo foi utilizada a segunda fase de desenvolvimento do instrumento (Rafael & Lima, 2008b) que avalia e distingue a importância e a frequência de ocorrência da QVT. Posto isto, o instrumento passou a ter em conta duas escalas, uma relativa à importância e outra à frequência de ocorrência. Para cada item é solicitado aos participantes que indiquem um grau de importância para a sua QVT e a frequência com que verificam esses acontecimentos no local de trabalho, sendo utilizada uma escala de Likert de 6 pontos, sendo o 1 correspondente a “Nada Frequente” e o 6 a “Muito Frequente”.

O inventário é constituído por 60 itens que abrangem seis dimensões: 1. Características do trabalho, formação e desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (16 itens); 2. Carreira: promoção, reconhecimento e componente económica (12 itens); 3. Relações sociais e justiça do trabalho (8 itens); 4. Equilíbrio trabalho/família (9 itens); 5. Trabalho e lazer (5 itens) e 6. Condições de trabalho (10 itens) (Rafael & Lima, 2008b). No questionário, os participantes responderam a todas estas dimensões tanto para a escala da importância como para a escala da frequência. Tendo em conta estas dimensões, neste estudo, todas apresentam um alfa de Cronbach superior a .86.

Dado que este estudo se vai centrar apenas nas escalas da importância e frequência da QVT, relativamente à validade do inventário, o mesmo apresenta uma boa consistência interna, uma vez que o Alfa de Cronbach é de 0.97 para a escala do grau de importância e para a escala da frequência da ocorrência de QVT.

Escala de Intenção de Turnover

Para avaliar a IT, foi utilizado um instrumento de medida, composto por 8 itens de outras escalas já existentes na literatura. Para o presente estudo, foi utilizada a Versão Experimental da Escala de Intenção de Turnover desenvolvida e aplicada por Lima & Mendes (2014).

Nesta escala, quatro itens (1, 3, 5 e 7) encontram-se formulados para traduzir a intenção de permanecer na organização (itens invertidos) e os outros quatro itens (2, 4, 6 e 8) traduzem a intenção inversa, ou seja, a de abandonar a organização.

Esta escala tem como objetivo avaliar o grau em que os participantes tencionam abandonar a organização onde atualmente exercem as suas funções. A versão desta escala é avaliada através de uma escala tipo Likert de 5 pontos, sendo o 1 correspondente ao “Discordo Totalmente” e o 5 ao “Concordo Totalmente”. Quanto à consistência interna, a versão experimental desta escala aplicada por Lima & Mendes (2014) obteve um Alpha de Cronbach $\alpha=0.85$, sendo que neste estudo, o Alpha de Cronbach é $\alpha=0.91$.

Escala de Compromisso Organizacional Afetivo

No presente estudo, para avaliar o COA, foi utilizada a escala de Meyer e Allen (1997). Posteriormente, a escala foi traduzida e adaptada para o contexto português por Nascimento et al. (2008).

A escala avalia a lealdade que o indivíduo tem para com a organização com base num relacionamento que visa o bem-estar da mesma. É composta por seis itens sendo que três se encontram invertidos (3, 4 e 5). Esta escala é avaliada através de uma escala de Likert de 7 pontos, sendo o 1 correspondente ao “Discordo Totalmente” e o 7 ao “Concordo Totalmente”.

No presente estudo, o Alpha de Cronbach apresentou uma consistência interna adequada, sendo a mesma de $\alpha = 0.78$.

Escala de Compromisso com a Carreira

Na presente investigação, vai ser utilizado a Escala de Compromisso com a Carreira operacionalizada por Blau (1989) e tem como objetivo medir o nível de compromisso com a carreira dos trabalhadores. A mesma é composta por 7 itens, três dos quais estão invertidos (1, 3 e 7). Esta escala é avaliada numa escala de tipo Likert de 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 corresponde a “Concordo Totalmente”. Neste estudo, foi obtido um Alfa de Cronbach para a escala de Compromisso de Carreira igual a $\alpha = 0.78$.

Características Sociodemográficas

Para além das variáveis referidas anteriormente, o questionário também contém questões relativas ao trabalho e a variáveis sociodemográficas, tais como: sexo, idade, estado civil, habilitações académicas, contrato de trabalho, modalidade de trabalho, anos de trabalho e cargo de chefia.

Após a realização de testes de correlações entre as diversas variáveis em estudo e as variáveis sociodemográficas referidas anteriormente, verificou-se que as variáveis significativas com a IT e com o COA são a idade, as habilitações académicas e os anos na organização. Neste estudo, verificou-se que as três variáveis referidas anteriormente vão estar presentes no estudo como variáveis de controlo e têm um papel importante nas variáveis a explicar, devido ao elevado nível de correlação com a variável mediadora e critério. A variável sexo não foi escolhida como variável a controlar uma vez que não se observaram diferenças entre homens e mulheres.

Capítulo 4. Resultados

Nesta secção, serão analisadas as hipóteses de investigação referidas anteriormente. Para a análise dos dados recolhidos, foi utilizado o software *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), na versão 28. Utilizou-se este software para análise das correlações e a respetiva descrição estatística entre as variáveis, análise de mediação e de moderação.

4.1 Análise descritiva das variáveis e inter-correlações

A tabela 2 relata as estatísticas descritivas e as correlações entre as variáveis em estudo. Com base no mesmo, é possível observar que a importância da QVT apresenta valores acima do valor médio da escala de resposta ($M=5.52$; $DP=.51$), sendo possível aferir que os colaboradores consideram bastante importante a QVT. Embora com valores mais baixos, o mesmo acontece com a frequência da QVT ($M=4.31$; $DP=.89$), demonstrando deste modo que os colaboradores consideram a QVT frequente. Relativamente à escala do COA e da IT, ambas apresentam um valor acima do valor médio da escala de resposta ($M=4.49$; $DP=1.36$) e ($M=2.62$; $DP=1.08$), respetivamente. O mesmo se verifica com a escala CC que apresentou valores um pouco acima do valor médio da escala de respostas ($M=3.45$; $DP=.83$).

De modo a verificar as correlações entre as variáveis, utilizou-se para a análise o coeficiente de correlação de Pearson. É através deste coeficiente que é possível identificar a relação das variáveis presentes no estudo e verificar se a relação entre as mesmas é positiva ou negativa, de acordo com a proximidade do 1 ou do -1. Para além disto, também conseguimos identificar se as relações são ou não significativas.

Ao analisar as correlações apresentadas na tabela 2, podemos identificar que a importância da QVT se encontra negativa e não significativamente correlacionada com a IT ($r=-.004$; $p=.95$). Por outro lado, a frequência de ocorrência da QVT encontra-se negativa e significativamente correlacionada com a IT ($r=-.473$; $p<.001$), ou seja, à medida que a frequência de ocorrência da QVT diminui, a IT aumenta e, quando a frequência de ocorrência da QVT aumenta, a IT diminui. A importância da QVT e a frequência de ocorrência da QVT encontram-se positivamente correlacionadas com a COA ($r=.135$; $p<.05$) e ($r=.507$; $p<.001$), respetivamente. Neste sentido, quando a importância da QVT e/ou a frequência de ocorrência da QVT aumenta, os níveis de COA por parte dos colaboradores também aumentam. Além disto, o COA está negativamente correlacionado com a IT ($r=-.651$; $p<.001$), o que significa que, quando os níveis de COA aumentam a IT diminui e, quando os níveis de COA diminuem, a IT por parte dos colaboradores aumenta. Consoante os resultados apresentados anteriormente, a maioria das

relações entre as variáveis são significativas, à exceção da relação entre a importância da QVT e a IT.

Relativamente às variáveis sociodemográficas (idade, habilitações académicas e anos na organização), a idade apresenta uma relação negativa e significativa com a IT ($r=-.203$; $p<.001$) e apresenta uma relação positiva e significativa com o COA ($r=.175$; $p<.001$). As habilitações académicas apresentaram uma relação positiva e significativa com a IT ($r=.162$; $p<.05$) e negativa e não significativa com o COA ($r=-.116$; $p=.07$). E, por fim, os anos na organização apresentaram tal como a idade, uma relação negativa e significativa com a IT ($r=-.173$; $p<.001$) e uma relação positiva e significativa com o COA ($r=.169$; $p<.001$).

Tabela 2 - Médias, Desvios-padrões, Correlações entre as variáveis

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Importância da QVT	5.52	.51	1							
2. Frequência da QVT	4.31	.89	.154*	1						
3. Intenção de Turnover	2.62	1.08	-.004	-.473**	1					
4. Compromisso Organizacional Afetivo	4.49	1.36	.135*	.507**	-.651**	1				
5. Compromisso com a Carreira	3.45	.83	.188**	.399**	-.490**	.460**	1			
6. Habilitações Acadêmicas	4.77	.93	-.083	-.115	.162*	-.116	.070	1		
7. Idade	34.8	11.2	.101	.020	-.203**	.175**	.001	-.236**	1	
8. Anos na Organização	1.78	1.06	.027	-.006	-.173**	.169**	-.090	-.170**	.738**	1

N = 252

* $p < .05$ ** $p < .001$

4.2 Teste de Hipóteses – mediação

Tendo como intuito avaliar a relação entre a importância e a frequência da ocorrência da QVT e a IT, bem como o efeito da variável mediadora COA nesta relação, foram realizados modelos de regressão linear para interpretar as seguintes etapas: 1) efeito da variável preditora sobre a variável critério (efeito total); 2) efeito da variável preditora sobre a variável mediadora e 3) efeito da variável preditora e da variável mediadora sobre a variável de critério (efeito direto e indireto). Também foi utilizado o Modelo 4 da PROCESS Macro, sendo que este é utilizado no modelo de mediação (Hayes, 2021).

É importante salientar que a idade, as habilitações acadêmicas e os anos na organização estão presentes na análise como variáveis covariadas. A variável sexo não foi uma variável a ser controlada uma vez que não existiu diferenças significativas entre homens e mulheres. As restantes variáveis sociodemográficas também não apresentaram uma correlação estatisticamente significativa com a variável mediadora e critério.

4.2.1 Relação entre a Importância da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo

De acordo com a primeira hipótese, H1a, o modelo linear explica 5,7% da variação da IT e foi estatisticamente significativo ($F(4,247) = 3.71, p = .006$).

Relativamente à relação entre a importância da QVT e a IT, os resultados das análises realizadas indicam que o efeito total, ou seja, o efeito que a importância da QVT tem na IT, é ($B = .05, t = 0.35, p = .73$). Nesta hipótese, o resultado do efeito total não foi estatisticamente significativo, contudo, quando se analisa o efeito direto, passa a ser significativo. Esta diferença entre o efeito total e o direto trata-se de um efeito de supressão ou de uma mediação inconsistente (Hayes, 2021) que se deve ao fato do efeito indireto ter valência inversa à do direto, sendo uma situação que não invalida o modelo. Contudo, face a este resultado, não é possível corroborar a hipótese H1a (Tabela 3).

Como pode ser observado no Tabela 3, a importância da QVT tem um efeito positivo e não significativo no COA ($B = .32, t = 1.91, p = .06$). Isto pode ter acontecido devido à quantidade da amostra do estudo. Se a amostra fosse maior, talvez o efeito viesse a ser significativo e a hipótese seria confirmada. Contudo, com base no resultado, não é possível corroborar a hipótese H2a (Tabela 3).

Quando se considera a variável mediadora no modelo de análise, verifica-se que esta tem um efeito negativo e significativo na IT ($B = -.51, t = -13.16, p < .001$). Estes resultados

corroboram a hipótese H3, que afirma que o COA se relaciona negativamente com a IT (Tabela 3). Por outro lado, o efeito da importância da QVT na IT, tem um efeito positivo e significativo ($B = .21$, $t = 2.04$, $p < .05$). Tendo por base 5000 replicações, as análises de *bootstrap* mostram que o efeito indireto é negativo e significativo, isto porque o 0 não pertence ao intervalo de confiança ($B = -.16$, 95% $IC = -.37; -.03$) (Tabela 3). Além disso, é possível também concluir que a mediação é parcial, ou seja, a importância da QVT é parcialmente mediada pelo COA, uma vez que, a relação entre a importância da QVT e IT permanece significativa, após controlado o efeito da mediadora.

Posto isto, é possível afirmar que a hipótese H4a, que pressupõe que a relação entre a importância da QVT e a IT é mediada pelo COA, é corroborada (Tabela 3).

Tabela 3 - Resultados de regressão para o modelo de mediação (Importância da Qualidade de Vida no Trabalho, Compromisso Organizacional Afetivo e Intenção de Turnover)

Importância da Qualidade de Vida no Trabalho	Compromisso Organizacional Afetivo		Intenção de Turnover	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			2.24*	.87
(1) Idade			-.01	.01
(1) Habilitações Académicas			.14	.08
(1) Anos na Organização			-.05	.09
Importância da Qualidade de Vida no Trabalho			.05	.13
<i>Efeito direto</i>				
Constante	2.70*	1.09	3.62**	.68
(1) Idade	.01	.01	-.01	.01
(1) Habilitações Académicas	-.11	.09	.09	.06
(1) Anos na Organização	.13	.12	.02	.07
Importância da Qualidade de Vida no Trabalho	.32	.17	.21*	.10
Compromisso Organizacional Afetivo			-.51**	.04
<i>Efeito indireto da preditora no outcome por via da mediadora</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	-.16	.09	-.37	-.03

N = 252. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

IC – Intervalo de confiança

(1) Variáveis de controlo

* $p < .05$

** $p < .001$

4.2.2 Relação entre a Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel mediador do Compromisso Organizacional Afetivo

Relativamente à hipótese 1, H1b, o modelo linear explica 26,8% da variação da IT e foi estatisticamente significativo ($F(4,247) = 22.57, p < .001$).

Acerca da relação entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT, os resultados das análises indicam que o efeito total, ou seja, o efeito que a frequência de ocorrência da QVT tem na IT, é negativo e significativo ($B = -.57, t = -8.45, p < .001$). Face a estes resultados, é possível corroborar a hipótese H1b.

Tal como indica o Tabela 4, a frequência de ocorrência da QVT tem um efeito positivo e significativo no COA ($B = .77, t = 9.33, p < .001$). Com base neste resultado, é possível corroborar a hipótese H2b.

Considerando a variável mediadora no modelo de análise, verifica-se que esta tem um efeito negativo e significativo na IT ($B = -.42, t = -9.54, p < .001$). Estes resultados corroboram a hipótese H3, que afirma que o COA se relaciona negativamente com a IT (Tabela 4). Por outro lado, o efeito da frequência de ocorrência da QVT na IT, tem um efeito negativo e significativo ($B = -.24, t = -3.61, p < .001$). Tendo por base 5000 replicações, as análises de *bootstrap* mostram que o efeito indireto é negativo e significativo, isto porque o 0 não pertence ao intervalo de confiança ($B = -.33, 95\% \text{ IC} = -.43; -.24$), (Tabela 4).

É possível também concluir que a mediação é parcial, ou seja, o efeito da frequência de ocorrência da QVT é parcialmente mediado pelo COA, visto que, como referido acima, o efeito direto da frequência da QVT na IT continua a ser significativo na presença da mediadora.

Com base nos resultados descritos anteriormente e presentes no Tabela 4, a hipótese H4b é corroborada, uma vez que, a relação entre a frequência da QVT e a IT é mediada pelo COA.

Tabela 4 - Resultados de regressão para o modelo de mediação (Frequência de ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho, Compromisso Organizacional Afetivo e Intenção de Turnover)

Frequência de ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho	Compromisso Organizacional Afetivo		Intenção de Turnover	
	B	Erro-padrão	B	Erro-padrão
<i>Efeito total</i>				
Constante			5.24**	.52
(1) Idade			-.01	.01
(1) Habilitações Académicas			.08	.07
(1) Anos na Organização			-.07	.08
Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho			-.57**	.07
<i>Efeito direto</i>				
Constante	.73	.65	5.54**	.45
(1) Idade	.01	.01	-.01	.01
(1) Habilitações Académicas	-.03	.08	.07	.06
(1) Anos na Organização	.14	.10	-.01	.07
Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho	.77**	.08	-.24**	.07
Compromisso Organizacional Afetivo			-.42**	.04
<i>Efeito indireto da preditora no outcome por via da mediadora</i>				
	Coef.	Erro-padrão	95% Bootstrap IC	
	-.33	.05	-.43	-.24

N = 252. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*.

IC – Intervalo de confiança

(1) Variáveis de controlo

* $p < .05$

** $p < .001$

4.3 Teste de Hipóteses – Moderação

De forma a avaliar a relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT, bem como o efeito da variável moderadora CC na relação, com recurso ao SPSS, foi utilizado o Modelo 1 da PROCESS Macro, modelo este utilizado no modelo de moderação (Hayes, 2021). Deste modo, através dos resultados seguintes é possível interpretar o efeito da variável moderadora na relação entre a variável preditora e critério (efeito de interação).

Importa ressaltar que as variáveis sociodemográficas, nomeadamente, a idade, as habilitações académicas e os anos na organização estão presentes na análise como variáveis covariadas. As restantes variáveis sociodemográficas não apresentaram uma correlação estatisticamente significativa com a variável mediadora e critério.

4.3.1 Relação entre a Importância da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel moderador do Compromisso com a Carreira

De acordo com a hipótese H5a, o modelo linear explica 33,6% da variação da IT e foi estatisticamente significativo ($F(6,245) = 20.64, p < .001$). A hipótese declara que o CC modera a relação entre a importância da QVT e a IT. Através dos resultados descritos na Tabela 5, é possível verificar que o efeito de interação entre a importância da QVT e o CC não afeta significativamente a IT ($B = -.23, t = -1.45, p = .15$). Logo, a hipótese H5a não foi corroborada (Tabela 5).

Tabela 5 - Resultados da moderação, com o compromisso com a carreira como moderador entre a importância da qualidade de vida no trabalho e a intenção de turnover

Importância da Qualidade de Vida no Trabalho					R ²
	Outcome: Intenção de Turnover				.33
	Coef.	SE	<i>t</i>	<i>p</i>	
Importância da Qualidade de Vida no Trabalho	.19	.13	1.48	.14	
Compromisso com a Carreira	-.68	.07	-9.70	<.001	
Importância da QVT * CC	-.23	.16	-1.45	.15	

N = 252. Estão reportados os coeficientes de regressão não estandardizados.

4.3.2 Relação entre a Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover: papel moderador do Compromisso com a Carreira

De acordo com a última hipótese do estudo, o modelo linear explica 39,4% da variação da IT e foi estatisticamente significativo ($F(6,245) = 26.57, p < .001$). A hipótese H5b afirma que o CC modera a relação entre a frequência da ocorrência da QVT e a IT. Com os resultados obtidos e de acordo com o Tabela 6, verifica-se que o efeito de interação entre a frequência de ocorrência da QVT e o CC não afeta significativamente a IT ($B = -.07, t = -1.05, p = .29$). Logo, a hipótese H5b não foi corroborada (Tabela 6).

Tabela 6 - Resultados da moderação, com o compromisso com a carreira como moderador entre a frequência de ocorrência da qualidade de vida no trabalho e a intenção de turnover

Frequência de ocorrência da Qualidade de Vida no Trabalho				R ²
Outcome: Intenção de Turnover				.39
	Coef.	SE	<i>t</i>	<i>p</i>
Frequência da Qualidade de Vida no Trabalho	-.38	.07	-5.62	<.001
Compromisso com a Carreira	-.50	.07	-7.01	<.001
Frequência da QVT * CC	-.07	.07	-1.05	.29

N = 252. Estão reportados os coeficientes de regressão não estandardizados.

Capítulo 5. Discussão e Conclusão

Nesta secção, são apresentadas as principais conclusões, limitações do estudo, sugestões para futuras investigações e as implicações teóricas e práticas.

O presente estudo tem três principais objetivos: 1) analisar se a importância e a frequência de ocorrência da QVT influenciam diretamente a IT; 2) analisar de que modo o COA influencia a relação que existe entre a importância e a frequência de ocorrência de QVT e a IT, exercendo o COA o papel de mediador; 3) estudar de que modo o CC condiciona a relação que existe entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT, em que o CC exerce um papel de moderador.

Face ao exposto, é possível identificar que o principal contributo do mesmo é desenvolver e ampliar a investigação na área dos compromissos uma vez que a mesma é uma área pouco estudada. O estudo foi aplicado através de uma amostra de conveniência, em Portugal.

1.1 Discussão geral

As hipóteses 1a e 2a levantadas para o presente estudo não foram corroboradas de acordo com os resultados obtidos. Para a hipótese 1a, que afirma que a importância da QVT se relaciona direta e negativamente com a IT, os resultados do estudo não foram significativos, não sendo possível corroborar a hipótese levantada. Devido à inexistência de estudos sobre a variável da importância da QVT, não foi possível fazer comparações com os resultados do presente estudo. Com base nos resultados, é possível concluir que todos os participantes consideraram a importância da QVT muito importante, até mesmo para acontecimentos que efetivamente não tenham ocorrido no local de trabalho.

Ao contrário do que se observou para a hipótese 1a e de acordo com os resultados obtidos, verificou-se uma relação negativa e significativa entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT, tal como esperado na literatura e, portanto, é corroborada a hipótese 1b. Este resultado vai de acordo com os estudos de Huang et al. (2007), Korunha et al. (2008) e Vasconcelos (2001), que revelam que a presença de QVT nas organizações faz com que existam melhores ambientes de trabalho que conduzem a consequências positivas, como trabalhadores mais satisfeitos, empenhados e motivados no dia-a-dia. Consequência disto é a redução dos níveis de IT. Korunka et al. (2008) teorizam que, quanto mais os trabalhadores presenciarem acontecimentos que promovem QVT, menores IT irão demonstrar. Contudo, quando os trabalhadores experienciam uma baixa QVT, as IT aumentam. Isto acontece porque a

organização não fornece aos colaboradores diversos fatores que podem gerar impactos positivos e negativos, manifestando-se nas altas ou baixas IT. Para Alkahtani (2015), Jha (2009) e Vasconcelos (2001), os seus estudos demonstram que a insatisfação que os trabalhadores possam sentir pode dever-se a diversos aspetos, nomeadamente fatores intrínsecos ou extrínsecos à organização como por exemplo: as relações laborais, o salário, as oportunidades de crescimento, recompensas, tarefas repetitivas e poucas condições de trabalho.

À semelhança da hipótese 1a, a hipótese 2a aborda de igual modo a escala da importância da QVT. A hipótese 2a, que supõe que a escala da importância da QVT se relaciona positivamente com o COA, não foi corroborada pelos resultados obtidos no presente estudo. Apesar do resultado não ser significativo, encontra-se muito próximo de .05 ($p = .057$). Isto pode indicar que, caso a amostra do estudo fosse maior, talvez a hipótese fosse corroborada visto o resultado estar muito próximo de ser significativo.

Refletindo acerca da hipótese H2b, os resultados demonstraram uma relação positiva e significativa entre a frequência de ocorrência da QVT e o COA, sendo esta hipótese, confirmada. Quer isto dizer, que quanto maior a frequência de ocorrência da QVT e quanto mais elevado for o nível de QVT de cada trabalhador, maior poderá ser o COA dos indivíduos com a organização onde trabalham. Apesar de não serem muitos os estudos que abordem a relação entre a frequência de ocorrência de QVT e o COA, o resultado deste estudo vai de encontro com vários estudos internacionais e nacionais mencionados no enquadramento teórico (por exemplo: Farjad & Varnous, 2013; Huang et al. 2007; Normala, 2010; Nunes, 2008; Rafael & Lima, 2007, 2008; Sajjad & Abbasi, 2017). Num estudo mais recente, dos autores Sajjad & Abbasi (2017), constatou-se que as atitudes que os colaboradores demonstram para com a organização, variam consoante as oportunidades e serviços prestados pela mesma. Atualmente, é essencial que as organizações proporcionem aos seus trabalhadores uma QVT constante, através de experiências positivas e do aperfeiçoamento das condições de trabalho, para que os colaboradores fiquem mais satisfeitos a nível organizacional e se mantenham comprometidos para com a organização. Para Nunes (2008), a satisfação profissional é um dos primeiros resultados observados da QVT e, posteriormente, consequência disso é o aumento do COA que deriva de uma boa QVT. Com base nos resultados deste estudo e de estudos anteriores, é essencial que as organizações invistam em práticas que promovam a frequência de ocorrência de QVT para que os colaboradores desenvolvam um maior COA e se sintam comprometidos com as organizações onde trabalham. Isto vai de encontro com o que foi dito por Huang et al. (2007) e Sajjad & Abbasi (2014), que afirmam que os colaboradores que possuem experiências

positivas no trabalho e que possuem um elevado nível de QVT desenvolvem um maior compromisso para com a organização.

No que concerne aos resultados da hipótese 1a e 2a é possível perceber que a frequência da QVT parece ser mais importante que a importância da QVT, uma vez que todas as hipóteses que abordaram a frequência da QVT foram corroboradas, sendo esta um melhor indicador da percepção de qualidade de vida existente no local de trabalho. Através da frequência é possível aferir se efetivamente está presente uma QVT e em que frequência ocorrem determinados acontecimentos, sendo que através da importância da QVT isso não é possível. Com base nos resultados do presente estudo, a importância da QVT parece não ser discriminativa para a medição da QVT de uma pessoa, visto que, o que pode ser importante para a QVT de uma pessoa pode não ocorrer e, no presente estudo, a maioria dos participantes consideram tudo muito importante, não existindo distinção entre acontecimentos. Com base nas hipóteses que não foram corroboradas relativas à importância da QVT, os resultados demonstram que as respostas não traduzem o significado pretendido. Devido a isto, caso se estudasse apenas a frequência de ocorrência da QVT, o tempo de resposta ao questionário ficaria mais reduzido, motivando os participantes a responderem com uma maior sinceridade devido ao pouco tempo despendido nas respostas.

Relativamente ao COA e à IT, a hipótese 3 do estudo afirma que o COA se relaciona negativamente com a IT. Os resultados do estudo corroboram esta hipótese, sendo possível verificar que a variável mediadora (COA) tem um efeito negativo e significativo no outcome (IT). Isto indica que, à medida que o COA diminui, a IT aumenta. O mesmo se pode verificar inversamente, uma vez que, se o COA aumentar, por sua vez a IT irá diminuir. Os resultados do estudo vão ao encontro dos estudos anteriores, demonstrando que colaboradores mais envolvidos no seu trabalho apresentam um alto nível de COA e não mostram interesse em abandonar a organização, optando por não procurar outras oportunidades de trabalho, visto que se sentem parte integrante da organização (Huang et al., 2007; Meyer & Allen, 1997; Oliveira, 2017; Rodriguez et al., 2005). Contrariamente, indivíduos que não sentem ligação com os seus colegas nem com a organização onde trabalham, tendem a procurar mais ativamente novas oportunidades de trabalho e mostram mais intenção em abandonar a organização onde se encontram, pelo facto de não existir nenhum fator importante que os faça ficar. Este resultado também vai de encontro com o estudo de Karsh et. al. (2005), que expõe que o COA é o melhor preditor da IT e que indivíduos que se sentem parte da organização, mais especificamente, que possuem um forte sentimento de pertença, apresentam uma reduzida IT.

Os resultados do presente estudo apoiam as hipóteses 4a e 4b, relativamente ao papel mediador que o COA tem na relação entre: a importância da QVT (H4a) e a frequência de ocorrência da QVT (H4b) e a IT, sendo estas hipóteses confirmadas. O resultado indica que a importância e a frequência de ocorrência de QVT afeta indiretamente a IT por via do COA. Logo, o efeito da importância e frequência de ocorrência da QVT na IT é explicado pelo mediador COA. Os estudos de Alzamel et al., (2020), Huang et al., (2007) e Zhao et al. (2013) revelam que existe uma relação positiva entre a QVT e o COA e uma relação negativa entre o COA e a IT, indicando que uma elevada QVT tem uma maior probabilidade de levar a um maior COA e que, consequentemente, um maior COA desencadeia uma redução da IT. Quando nas organizações está presente uma QVT, nomeadamente bom ambiente e condições de trabalho adequadas, os trabalhadores apresentam sentimentos de compromisso para com a organização, demonstrando uma maior motivação e satisfação e, desse modo, sucede uma diminuição das intenções de abandonar a organização. Por fim, Kamel (2013), também com o COA como mediador no seu estudo, confirmou o que foi dito anteriormente nos estudos, porém, referiu que o apego emocional que faz parte do COA advém de uma presença de QVT. Os indivíduos que têm uma ligação com os seus colegas e que estão comprometidos na organização onde trabalham, desenvolvem laços e sentem-se como uma parte da organização, o que faz com que as IT diminuam uma vez que os trabalhadores estão apegados emocionalmente à organização. Ademais, no presente estudo, é possível afirmar que as hipóteses 4a e 4b deram um contributo para a literatura acerca da temática. A presente investigação demonstrou que mesmo analisando em separado a subescala da QVT, nomeadamente a importância e a frequência de ocorrência da QVT, os resultados vão de encontro com os anteriormente relatados sobre a QVT geral, o COA e a IT.

Após analisadas as hipóteses do modelo de mediação, vão ser discutidas as hipóteses do modelo de moderação, com a variável moderadora CC.

Ambas as hipóteses afirmam que o CC modera a relação que existe entre a importância da QVT e a IT (H5a) e a frequência de ocorrência da QVT e a IT (H5b). De acordo com os resultados, quando foi testada a moderação para ambos os modelos (importância da QVT e frequência de ocorrência da QVT) através da regressão linear, verificou-se que a variável CC não condiciona a relação entre a importância da QVT e a IT (H5a) nem a relação entre a frequência de ocorrência da QVT e a IT (H5b), pelo que as hipóteses não foram corroboradas. Apesar de não existirem estudos que abordem todas as variáveis (QVT, CC e IT) e ser necessário novos estudos em que o CC exerça o papel de moderador nas variáveis presentes

neste estudo, é possível verificar que todas as variáveis utilizadas no modelo estão positivamente correlacionadas entre si. Contudo, ainda que se tenha verificado correlações entre as três variáveis de cada modelo de moderação, os resultados de regressão não apoiam as expectativas do efeito de moderação.

De acordo com os estudos de Chang (1999) e Lin & Chen (2004), era esperado que as hipóteses pudessem ser confirmadas. Estes estudos demonstram que os trabalhadores que estão mais comprometidos com a sua carreira têm uma probabilidade mais elevada de ter uma menor intenção de abandonar a organização em que se encontram, bem como, as suas carreiras. Era esperado que no presente estudo, os indivíduos que possuem um maior CC valorizassem mais a QVT e, por essa razão, a variável moderadora teria um impacto menor na IT. O contrário também se poderia verificar, na medida em que indivíduos que usufríssem de um menor CC desvalorizariam a QVT e, desse modo, o CC teria um maior impacto na IT.

Contudo, os resultados do presente estudo relataram que o CC não modera a relação que existe entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT, não sendo possível verificar o que era esperado. Refletindo de acordo com os resultados do presente estudo, o facto das hipóteses não serem corroboradas pode dever-se ao facto de a amostra recolhida para o estudo ser na maioria indivíduos entre os 18 e os 30 anos e com pouca antiguidade na organização, em que 58% da amostra trabalha na organização em que se encontra até 5 anos. Estes indivíduos, devido à sua idade e como ingressaram no mercado de trabalho há relativamente pouco tempo, consideram que estão parcialmente comprometidos com as suas carreiras. Isto pode ocorrer talvez porque as organizações onde se encontram a trabalhar ainda não lhes forneceram oportunidades de crescimento a nível profissional que os façam sentir que efetivamente estão comprometidos com a sua carreira. Complementarmente, ao pensarem ainda ser possível as organizações lhes proporcionarem essas mesmas oportunidades, para os participantes, sair pode não refletir uma possibilidade num futuro próximo.

Por fim, outra razão que poderá ter impactado o facto de as hipóteses não serem confirmadas, foi o uso do CC como uma variável moderadora e não uma mediadora. Como este construto pertence ao construto dos compromissos de trabalho, se o mesmo fosse utilizado como um mediador da relação presente no estudo, talvez as hipóteses fossem corroboradas, uma vez que foi possível encontrar mais estudos onde o CC exerce um papel mediador e nenhum como moderador. Apesar destas hipóteses não terem sido confirmadas, as mesmas dão ênfase a possíveis estudos futuros para que seja possível confirmar o seu papel moderador tal como observado nos estudos referidos anteriormente.

1.2 Limitações e sugestões de estudos futuros

Nesta secção serão apresentadas algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados e na elaboração de futuros estudos.

Primeiramente, para a concretização do presente estudo, existiu dificuldade em recolher os dados. Inicialmente a recolha dos dados era para ser realizada apenas numa empresa com diversos setores de negócio, mas não foi possível avançar com a ideia inicial devido a fatores externos. A segunda limitação do estudo diz respeito ao facto de se ter recorrido a uma amostra por conveniência, o que não permitiu a exclusão total de enviesamentos, dificultando a generalização dos resultados. Estudos futuros devem alargar a amostra de forma a abranger um setor de atividade específico, verificando se os resultados do presente estudo se mantêm. Ainda relativamente à amostra do estudo, a maioria dos participantes tem idades compreendidas entre os 18 e os 30 anos e têm pouca antiguidade na sua organização, máximo até 5 anos. Devido às características dos participantes, pode não existir respostas referentes a participantes mais velhos, com outras experiências no mercado de trabalho e noutra estado da sua carreira, podendo ter condicionado os resultados, principalmente no modelo de moderação que abordava o CC como uma variável moderadora da relação presente no estudo.

Outra limitação do estudo diz respeito ao facto de o questionário ter sido divulgado e preenchido via *online*, não existindo controlo sobre o ambiente em que o questionário era respondido. O tempo de resposta era de aproximadamente 20 minutos, o que impossibilitou a existência de um maior número de participantes.

Por fim, a última limitação a ser considerada no estudo prende-se com o facto de não terem sido analisadas as diferentes dimensões que compõem a escala da QVT no teste de hipóteses. É provável que devido a isto, os resultados possam não ter sido discriminativos, uma vez que não existiu a diferenciação das dimensões. Possivelmente algumas dimensões da QVT tivessem um maior impacto que outras nas variáveis a explicar, nomeadamente, no COA e na IT. Caso as dimensões tivessem sido isoladas, os resultados poderiam ter sido mais expressivos.

Relativamente a investigações futuras e para acrescentar informação à literatura até agora existente, considera-se necessário replicar o presente estudo com uma amostra mais equilibrada relativamente às idades dos participantes, antiguidade e funções, de modo a ser possível comparar e estudar as perceções dos participantes com uma idade superior aos presentes neste estudo. Seria aliciante também ser aplicado o presente estudo, mas em duas organizações diferentes ou com áreas de negócio distintas, com o objetivo de se obter resultados mais diferenciados. O presente estudo tratou-se de um estudo correlacional, contudo, num

futuro, seria importante realizar um estudo longitudinal. No estudo correlacional, não é possível testar relações de causa-efeito entre as variáveis presentes no estudo, enquanto no estudo longitudinal é possível esclarecer a direção da relação entre as variáveis em estudo.

Outra ideia de estudo futuro para o modelo de mediação seria alargar o estudo a mais mediações, uma vez que o compromisso se trata de um construto multidimensional, sendo dividido em afetivo, normativo e calculativo. O objetivo seria analisar como mediador os restantes tipos de compromisso nomeados anteriormente, para averiguar se existiam diferenças entre os três tipos de compromisso na relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

Ainda relacionado com uma das limitações referidas anteriormente, outra ideia de estudo futuro é analisar e diferenciar as dimensões que compõem a escala da importância e da frequência de ocorrência da QVT de forma a ser possível se realçar os efeitos diferenciados das dimensões. Ao ser uma análise mais específica, é provável aferir-se que determinadas dimensões podem ser mais valorizadas por umas pessoas, enquanto outras pessoas valorizam mais outras dimensões. Cada pessoa tem as suas preferências e, desse modo, existe uma maior discriminação e diferenciação.

Para terminar, a última sugestão de estudo futuro, relativamente ao modelo de moderação, seria interessante replicar o mesmo estudo com uma amostra de indivíduos com mais experiência profissional e com outras características relevantes, nomeadamente, antiguidade, tipo de contrato e habilitações académicas. Com este estudo poderia ser possível perceber se efetivamente com uma amostra diferente o CC exerce um papel de moderador na relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT.

1.3 Implicações teóricas e práticas

De acordo com os objetivos mencionados anteriormente e com o que já foi referido no enquadramento teórico, são muito poucos os estudos que abordam as mesmas variáveis que a presente investigação. Estudos anteriores que tentaram estudar a importância e a frequência de ocorrência da QVT, acabaram por optar apenas por estudar a frequência de ocorrência da QVT devido à falta de correlação da importância da QVT com as restantes variáveis presentes nos estudos.

Existem diversos estudos que abordam as seis dimensões da QVT, contudo, são quase inexistentes os estudos que fazem a diferenciação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT. O presente estudo veio introduzir como variáveis a serem estudadas, a

importância e a frequência de ocorrência da QVT, para perceber se efetivamente existem diferenças entre ambas em relação a outras variáveis, tanto no modelo de mediação como no de moderação apresentado anteriormente. A maioria das hipóteses relativas à mediação foram corroboradas, indo de encontro com a literatura até agora existente sobre a QVT. Contudo, quando se analisa as hipóteses que não foram confirmadas, é possível aferir que os participantes do estudo consideram a QVT muito importante e por isso, não é perceptível averiguar com que frequência ocorre a QVT. Isto porque, seja pouco ou muito frequente a ocorrência de QVT, para os participantes a QVT é sempre considerada muito importante, mesmo quando não ocorre a QVT.

Após o reconhecimento da lacuna existente na literatura devido aos escassos estudos que abordam ambas as variáveis, consideramos que um dos principais contributos que oferecemos com o presente estudo é a visão mais detalhada da QVT, ao analisar a importância que a mesma tem para os trabalhadores e a frequência com que ocorrem os acontecimentos que levam a uma QVT. Além disto, é esperado que este estudo contribua para uma reflexão sobre a importância que o COA tem para as organizações, fazendo com que se retenha mais colaboradores e exista uma menor intenção dos colaboradores em abandonar a organização.

Relativamente ao modelo de moderação, este estudo apresentou um contributo relevante para a literatura ao analisar se o papel moderador do CC condiciona a relação entre a importância da QVT e a IT e a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Porém, apesar de não ter sido possível corroborar nenhuma hipótese, este modelo acrescentou novos conhecimentos à literatura. Os resultados contribuíram para pensar mais além e delinear sugestões para possíveis caminhos de investigação futura. Resumindo, o presente estudo contribuiu para a compreensão da relação entre a QVT, o COA e a IT, contudo, foram identificados desafios relativamente à medição da importância da QVT e ao papel do CC como moderador.

De forma a ser adquirida mais informação a nível prático em Portugal, seria importante adotar-se uma metodologia distinta da utilizada neste estudo, para perceber se possivelmente os resultados seriam diferentes no que toca ao papel moderador do CC. Caso a população do estudo abrangesse indivíduos com idades acima de 40 anos e com alguma antiguidade, poderia ser possível os resultados serem diferentes e a variável CC moderar a relação entre a importância e a frequência de ocorrência da QVT e a IT. Com o presente estudo percebemos que é primordial que as organizações adotem medidas e forneçam as condições necessárias aos seus trabalhadores, como por exemplo, remunerações justas e adequadas, condições de trabalho seguras e saudáveis e oportunidades de crescimento, para que se mantenham na organização. A

implementação de programas de QVT é essencial para uma maior satisfação dos trabalhadores no ambiente laboral. Estas medidas incentivam os colaboradores e podem contribuir para o aumento do COA e, conseqüentemente, para o aumento do CC do indivíduo (Colarelli e Bishop, 1990).

Para concluir, esta investigação demonstra que a presença de QVT e o cumprimento dos parâmetros que a compõem nas organizações, contribui para que os colaboradores se sintam mais motivados, satisfeitos e empenhados, levando ao aumento do COA e reduzindo a IT. O COA e o CC mostram ser variáveis importantes e devem estar presentes nas organizações porque trazem benefícios tanto para os colaboradores como para as organizações. Desta forma, o objetivo da Psicologia Social e das Organizações é atingido e as organizações usufruem de um maior desempenho por parte dos colaboradores e alcançam um maior sucesso.

Capítulo 6. Referências

- Alkahtani, A. H. (2015). Investigating factors that influence employees' turnover intention: A review of existing empirical works. *International Journal of Business and Management*, 10(12), 152.
- Allan, C., Loudoun, R., & Peetz, D. (2007). Influences on work/non-work conflict. *Journal of Sociology*, 43(3), 219-239.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alzamel, L. G., Abdullah, K. L., Chong, M. C., & Chua, Y. P. (2020). The quality of work life and turnover intentions among Malaysian nurses: the mediating role of organizational commitment. *Journal of the Egyptian Public Health Association*, 95, 1-8.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*, 1-14.
- Arnold, H. e D. Feldman (1982), “A multivariate analysis of the determinants of turnover”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, 350-360.
- Aryee, S. & Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 40, 288-305.
- Astuti, T., & Helmi, A. F. (2021). Perceived Supervisor Support and Turnover Intention: A Meta-Analysis Study. *Bulletin Psychology*, 29(1), 1-13.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2).
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Undergraduate students' life satisfaction, career commitment and career exploration. *Arquivos brasileiros de psicologia*, 62(1), 159-170.
- Bedeian, A. G., Kemery, E. R., & Pizzolatto, A. B. (1991). Career commitment and expected utility of present job as predictors of turnover intentions and turnover behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 39(3), 331-343.
- Blau, G. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational behavior*, 35(1), 88-103.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, v.58, 277-288.

- Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of management review*, 12(2), 288-300.
- Boas, A. A. V., & Morin, E. M. (2017). Qualidade de vida no trabalho: um modelo sistêmico de análise. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 19(2), 62-90.
- Borges, M. S., & Ramos, N. M. (2011). Turnover: uma consequência de estratégias ineficientes de gestão empresarial. *VIII Convibra*.
- Bortolozo, A., & Santana, D. D. (2011). Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. *1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica*.
- Boswell, W. R., Ren, L. R., & Hinrichs, A. T. (2008). Voluntary employee turnover: Determinants, processes, and future directions. *Handbook of organizational behavior*, 196-216.
- Carvalho, J. F., Martins, E. P. T., Lúcio, L., & Papandréa, P. J. (2013). Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. *Educação em foco*, 7(1), 21-31.
- Carvalho-Freitas, M. N. D., Silva, L. M. D., Farias, S. P. M., Oliveira, M. S. D., & Tette, R. P. G. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*, 18, 109-120.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human relations*, 52(10), 1257-1278.
- Colarelli, S. M., & Bishop, R. C. (1990). Career commitment: Functions, correlates, and management. *Group & Organization Studies*, 15(2), 158-176.
- Cole, D. C., Robson, L. S., Lemieux-Charles, L., McGuire, W., Sicotte, C., & Champagne, F. (2005). Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces?. *Occupational medicine*, 55(1), 54-59.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE business* (7), 32-34.
- Cordeiro, C. S. (2017). O efeito de mediação da qualidade de vida no trabalho: relação entre práticas de recursos humanos, qualidade de vida no trabalho e empenhamento organizacional afetivo (Doctoral dissertation).
- da Silva Timossi, L., Pedroso, B., Pilatti, L. A., & de Francisco, A. C. (2009). Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Journal of Physical Education*, 20(3), 395-405.

- de Medeiros, L. F. R., & Ferreira, M. C. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: uma revisão da produção científica de 1995-2009. *Gestão Contemporânea*, (9), 9-33.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52(1), 54-61.
- Farjad, H.R. & Varnous, S. (2013). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (9), pp. 449-456.
- Fernandes, E. C. (1996). Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. *Casa da Qualidade*.
- Fink, C. B., & Fink, C. B. (1952). The Managers desk reference: New York. *American Management Association*.
- Gautam, T., & Wagner, R. (2001). Organizational commitment in Nepalese settings. *Asian Journal of Social Psychology*, 4, 239-248.
- Goulet, L. R. & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexaminations and an extension. *Journal of Vocational Behavior*. 61, 73-91.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Grote, G., & Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human relations*, 70(2), 149-167. <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>
- Grotto, A. R., Hyland, P. K., Caputo, A. W., & Semedo, C. (2017). Employee turnover and strategies for retention. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Recruitment, selection and employee retention*, 443-472.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hayes, A. F. (2021). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guildford Press.
- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. (2013). Causes and consequences of collective turnover: a meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412.
- Herachwati, N., & Rachma, A. (2018). Organizational commitment versus career commitment. *KnE Social Sciences*.

- Hillier, D., Fewell, F., Cann, W., & Shephard, V. (2005). Wellness at work: Enhancing the quality of our working lives. *International Review of Psychiatry*, 17(5), 419-431.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*, 102(3), 530.
- Huang, T-C., Lawler, J., & Lei, C-Y (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 735- 750.
- Jha, Shweta. (2009). Determinants of employee turnover intentions: A review. *Management Today*, Vo. 9, No. 2, 26-33.
- Jones, M. L., Zanko, M., & Kriflik, G. (2006). On the antecedents of career commitment, 1-22.
- Kamel, M. M. (2013). The mediating role of affective commitment in the relationship between quality of work life and intention to leave. *Life Science Journal*, 10(4), 1062-1067.
- Karsh, B., Booske, B.C., & Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48 (10), 1260-1281.
- Korunka, C., Hoonakker, P., & Carayon, P. (2008). Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 18(4), 409-423.
- Lamas, K. C. A., & Noronha, A. P. P. (2014). Career commitment: analysis of scientific production. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(1), 53-65.
- Lima, R., & Mendes, A. (2014). Identificação Organizacional, Satisfação Organizacional e Intenção de Turnover: Estudo com uma amostra do setor das Telecomunicações. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade de Lisboa.
- Lin, C. P., & Chen, M. F. (2004). Career commitment as a moderator of the relationships among procedural justice, perceived organizational support, organizational commitment, and turnover intentions. *Asia Pacific Management Review*, 9(3), 519-538.
- Lírio, A. B., Severo, E. A., & Guimarães, J. D. (2018). A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional. *Revista Gestão & Planejamento, Salvador*, 19, 34-54.
- Martins, H., Rebelo, T., & Tomás, I. (2011). Escala de compromisso organizacional-afectivo, normativo e de continuidade (ECO-ANC). *Instrumentos e contextos de avaliação psicológica*, 1, 125-143.
- Meyer, J. P. (1997) Organizational commitment. In: Cooper, C. L. e Robertson, I. T. International. *Review of Industrial and Organizational Psychology*, v. 12, p. 175- 228.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, 69(3), 372.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the workplace: Theory, research, and application. *Sage publications*.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289-342.
- Moreira, H. C. D. S. (2009). Qualidade de vida no trabalho, empenhamento organizacional afectivo e intenção de turnover: que relações se estabelecem? estudo exploratório (Doctoral dissertation).
- Mothoa L. (2016). Organisational commitment, job satisfaction and intent to leave among nurses at a public hospital in Johannesburg. Department of Psychology, Faculty of Humanities, University of the Witwatersrand, South Africa.
- Muthuveloo, R., & Rose, R. C. (2005). Typology of organizational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.
- Namin, B. H., Ogaard, T., & Roislien, J. (2021). Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25.
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. D. F. (2008). Estudo sobre a validação do "Modelo de Comportamento Organizacional" de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento organizacional e gestão*, 115-133.
- Ngo-Henha, P. E. (2018). A review of existing turnover intention theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767.
- Noor, S. M., & Abdullah, M. A. (2012). Quality work life among factory workers in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 35, 739-745.
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysia, *International Journal of Business & Management*, 5 (10), pp. 75-82.
- Nunes, E. M. G. T., & Gaspar, M. F. M. (2014). Meyer and Allen's Organizational Behavior Model: Study with Nurses. *Pensar Enferm*, 18(1), 14-26.
- Nunes, I. F. (2008). Qualidade de vida no trabalho e empenhamento organizacional: estudo exploratório em contexto de outsourcing (Doctoral dissertation).

- Oliveira, E. R. D. S. D. (2017). Antecedentes e consequentes do comprometimento organizacional em uma IFES: proposição de um modelo teórico-conceitual.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, 49-54.
- Pereira, R. N. & Bernhardt, A. (2004). A importância da qualidade de vida no trabalho para a empresa do século XXI. *Revista de Divulgação Técnico-científica do ICPG*, 2(6), 51-55.
- Permarupan, P. Y., Al-Mamun, A., & Saufi, R. A. (2013). Quality of work life on employees job involvement and affective commitment between the public and private sector in Malaysia. *Asian Social Science*, 9(7), 268.
- Poon, J. M. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. *Career development international*, 9(4), 374-390.
- Rafael, M., & Lima, M. (2007). Bringing again quality of work life to the agenda of career and management development. Preliminary data of a Portuguese study. In *IAEVG International Conference "Guidance and Diversity: Research and Applications"*, University of Padova, Italy.
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2008). Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho. (IQVT-I/F). Versão experimental para investigação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2008a). Inventário sobre a Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT – I/F). Versão experimental para investigação. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Rafael, M., & Lima, M. R. (2008b). Qualidade de Vida no Trabalho: um estudo preliminar com adultos trabalhadores. Actas da IV Conferência Desenvolvimento Vocacional/I Virtual: Investigação e Ensino. Braga: Universidade do Minho.
- Rahman, A., Naqvi, S. M. M. R., & Ramay, M. I. (2008). Measuring turnover intention: A study of it professionals in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 45-55.
- Rego, A., & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44, 30-43.
- Rethinam, G., & Ismail, M. (2008). Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. *European Journal of Social Sciences*, 7 (1), 58-70.

- Ribeiro, L. A., & Santana, L. C. D. (2015). Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. *Revista de Iniciação Científica–RIC Cairu*, 2(02), 75-96.
- Rodríguez, E., Franco, T., & Santos, M. J. N. (2005). O Compromisso Organizacional e as estratégias de gestão de recursos humanos. *ISEG e Universidade de Vigo*.
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*. ISSN, 2277, 2502.
- Saklani, D. R. (2004). Quality of work life in the Indian context: An empirical investigation. *Decision*. 31(2).
- Sampaio, J. D. R. (2012). Qualidade de vida no trabalho: perspectivas e desafios atuais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(1), 121-136.
- Sanagoo, A., Sarokhani, D., Dehkordi, A. H., Sayehmiri, K., & Jouybari, L. (2020). Systematic review and meta-analysis of quality of work life in Iran (2011–2017). *International Journal of Preventive Medicine*, 11.
- Sauer, G. C., & Rodriguez, S. Y. S. (2014). Da qualidade de vida à qualidade de vida no trabalho: Um resgate histórico e prático. *Revista de Psicologia da IMED*, 6(2), 98-106.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241 – 302.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A study on quality of work life: key elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.
- Subtil, M. A. P. (2010). Qualidade de vida no trabalho: relação entre dimensões da qualidade de vida no trabalho e o empenhamento organizacional afectivo: estudo exploratório numa amostra portuguesa (Doctoral dissertation).
- Swapna, M. (2015). Quality of work life metrics as a predictor of job satisfaction and organizational commitment: A study with special reference to information technology industry. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3 S2), 170.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Vaclavik, M. C., Pithan, L. H., Avila, V. P., Bianchini, C., & Antunes, E. D. D. (2017). Demissão: significados, possibilidades e reflexões a partir de uma meta-análise das publicações dos últimos vinte anos. *Encontro da Anpad*, 41.

- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., ... & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British journal of management*, 15(4), 351-360.
- Vasconcelos, A. F. (2001). Qualidade de vida no trabalho: Origem, evolução e perspectivas. *Caderno de Pesquisas em Administração*, 8 (1), 23-35.
- Walton, R. (1975). Criteria for quality of work life. In L. E. Davis & R. L. Cherns (Eds.), *The Quality of Working Life: Problems, Prospects, and the State of the Art* (pp. 12-54). USA, New York: Free Press.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? USA: *Sloan Management Review*, Cambridge, v.15, n.1, p.11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*. v. 52, n. 3.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2012). Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 256-265.
- Zhao, X., Sun, T., Cao, Q., Li, C., Duan, X., Fan, L., & Liu, Y. (2013). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of clinical nursing*, 22(5-6), 780-788.
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I. J. (2021). A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 502-524.

Capítulo 7. Anexos

Anexo A - Questionário

Qualidade de Vida no Trabalho

Para cada afirmação correspondente, assinale duas vezes um número de 1 a 6, respetivamente ao grau de importância e à frequência com que se verificam os acontecimentos de acordo com a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Escala:

1. Nada frequente
2. Pouco frequente
3. Relativamente frequente
4. Frequente
5. Bastante frequente
6. Muito frequente

<i>Grau de importância</i>						<i>Frequência com que se verifica</i>					
Nada importante			Muito importante			Nada frequente			Muito frequente		
1			6			1			6		
1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

1. Realizar tarefas diversificadas
2. Ser criativo no meu trabalho
3. Saber que o meu trabalho é um contributo para os resultados a atingir
4. Ter autonomia no trabalho
5. Ter flexibilidade nas tarefas que desempenho
6. Gostar das tarefas e das funções que desempenho
7. Ter tarefas estimulantes e desafiantes
8. Utilizar várias das minhas capacidades no trabalho
9. Ter oportunidade de desenvolver competências profissionais
10. Ter oportunidade de adquirir formação profissional
11. Ter oportunidade de me desenvolver pessoalmente
12. Ter oportunidade de aplicar a formação que adquiri
13. Ter oportunidades para mostrar as minhas competências
14. Fazer reciclagens para me manter atualizado
15. Desenvolver competências que possa aplicar noutras funções
16. Ter acesso a novas tecnologias e/ou à inovação tecnológica

17. Ter reputação profissional
18. Ocupar um lugar de maior responsabilidade
19. Consolidar a posição profissional que consegui
20. Ser reconhecido e valorizado pela empresa
21. Ser reconhecido e valorizado pelos meus colegas
22. Saber que o meu esforço é reconhecido
23. Sentir que a minha chefia valoriza o meu trabalho
24. Ter regalias e incentivos adicionais além do salário
25. Ter possibilidade de progredir economicamente na carreira
26. Saber que posso ser promovido
27. Ter segurança económica e estabilidade no emprego
28. Ter uma remuneração adequada
29. Ter uma boa relação com os colegas
30. Ter uma boa relação com a chefia
31. Estar bem integrado no grupo de pessoas com quem trabalho
32. Haver boa disposição e humor no ambiente de trabalho
33. Sentir que os trabalhadores de diferentes idades são respeitados
34. Sentir que há justiça e transparência no acesso à formação profissional
35. Sentir que há justiça e transparência nas oportunidades de promoção
36. Sentir que a organização ajuda os trabalhadores a desenvolver o seu potencial
37. Ter apoio na minha família para o trabalho que faço
38. Ter disponibilidade para a família
39. Poder trocar de horário com colegas para dar apoio à família
40. Não haver interferência do trabalho com a minha vida pessoal
41. Ter um horário de trabalho que permite dar apoio à família
42. Ter oportunidades na empresa para conciliar o trabalho e a família
43. Haver compreensão por parte da empresa em relação aos assuntos familiares
44. Haver sensibilidade na empresa para lidar com as necessidades dos filhos
45. Conseguir equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal
46. Realizar outras atividades fora do meu horário de trabalho
47. Dispor de tempo para a minha vida pessoal
48. Ter tempo para estar com os meus amigos
49. Ter tempo para atividades de lazer

50. Ter tempo para praticar uma atividade física
51. Ter boas condições físicas no local de trabalho
52. Ser-me proporcionado um bom seguro de saúde
53. Ter acesso a um gabinete de medicina no trabalho
54. Ter um ambiente físico e espaço de trabalho adequados
55. Ter equipamento e material adequados
56. Ter boas condições de higiene e saúde no trabalho
57. Existir preocupação com a segurança dos trabalhadores
58. Existir um regulamento e normas de segurança e higiene
59. Existir preocupação com a prevenção dos acidentes de trabalho
60. Ter apoio técnico na aplicação de novos métodos e tecnologias de trabalho

Intenção de Turnover

Por favor, indique de 1 a 5 qual é o seu grau de concordância com cada uma das afirmações.

Escala:

1. Discordo totalmente
 2. Discordo parcialmente
 3. Não Concordo, Nem Discordo
 4. Concordo parcialmente
 5. Concordo totalmente
-
1. Se pudesse escolher novamente, escolheria trabalhar na organização onde atualmente trabalho.
 2. Tenho feito contactos para sair desta organização.
 3. Tenciono manter-me na organização onde trabalho.
 4. Penso com frequência “deixar” a organização onde atualmente trabalho.
 5. Penso prosseguir a minha carreira na organização onde trabalho.
 6. É bastante provável que procure um novo emprego no próximo ano.
 7. Não estou ativamente à procura de outro emprego noutra organização.
 8. Penso em sair desta organização logo que tenha oportunidade para isso.

Compromisso com a Carreira

De seguida encontra algumas afirmações sobre a forma como vê a sua carreira atual e o setor de atividade da sua empresa. Por favor, indique de 1 a 5 qual é o seu grau de concordância com cada uma das afirmações.

Escala:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Não Concordo, Nem Discordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

1. Iria para um setor diferente se recebesse o mesmo.
2. Quero fazer carreira neste setor.
3. Se pudesse fazer tudo de novo não escolheria esta área.
4. Se tivesse todo o dinheiro necessário, ainda iria trabalhar nesta área.
5. Gosto demasiado desta carreira para desistir dela.
6. Carreira ideal para o trabalho de uma vida.
7. Estou desiludido/a por ter entrado neste setor de atividade.

Compromisso Organizacional Afetivo

De seguida encontra algumas afirmações sobre a forma como vê o seu compromisso para com a empresa que trabalha. Por favor, indique de 1 a 5 qual é o seu grau de concordância com cada uma das afirmações.

Escala:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Não Concordo, Nem Discordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

1. Eu ficaria muito contente se passasse o resto da minha carreira profissional nesta empresa.
2. Eu sinto mesmo os problemas desta empresa como se fossem meus.
3. Eu não possuo um sentimento forte de pertença em relação à minha empresa.
4. Eu não me sinto “afetivamente vinculado” a esta empresa.
5. Nesta Empresa, eu não me sinto como “fazendo parte da família”.
6. Esta Empresa tem um grande significado pessoal para mim.

Questões relativas ao trabalho

1. Contrato de trabalho:
 - a. Contrato a termo certo
 - b. Contrato a termo incerto
 - c. Contrato sem termo
 - d. Estágio
2. Indique há quanto tempo trabalha para a empresa/organização?
 - a. Até 5 anos
 - b. De 6 a 15 anos
 - c. De 16 a 25 anos
 - d. De 26 a 38 anos
 - e. Acima de 38 anos
3. Em que modalidade se encontra a trabalhar?
 - a. Só trabalho presencial
 - b. Só trabalho online
 - c. Trabalho presencial/ Trabalho online
4. Ocupa cargo de chefia?
 - a. Sim
 - b. Não

Variáveis Sociodemográficas

5. Sexo:

- a. Masculino
- b. Feminino

6. Idade _____

7. Estado Civil

- a. Solteiro/a
- b. Casado/a
- c. Divorciado/a
- d. Viúvo/a

8. Indique quais as suas habilitações académicas completas:

- a. 1º Ciclo – 4º Ano
- b. 2º Ciclo – 6º Ano
- c. 3º Ciclo – 9º Ano
- d. Ensino Secundário – 12º Ano
- e. Licenciatura
- f. Mestrado
- g. Doutoramento

Anexo B – Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. O estudo tem por objetivo avaliar em que medida o Compromisso com a Carreira e o Compromisso Organizacional Afetivo vai influenciar a relação que existe entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a Intenção de Turnover.

O estudo é realizado pela orientadora Professora Doutora Sílvia Silva (silvia.silva@iscte-iul.pt) e a estudante Marta Mendes (msmms1@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário.

A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste apenas em responder às questões de escolha múltipla que lhe são apresentadas, num período de aproximadamente 15 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

A participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora, pelo que:

Aceito participar no estudo ____

Não aceito participar no estudo ____