

Universidade da Maia
Departamento de Ciências Empresariais



How Quality of Work Life Moves Employees

An Analysis of Work Engagement and Organizational Commitment

Regina Inês Pinheiro dos Santos

Gestão Estratégica de Recursos Humanos

Orientador Institucional

Professora Doutora Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã



UNIVERSIDADE DA MAIA

*Avenida Carlos de Oliveira Campos - Castelo da Maia
Departamento de Ciências Empresariais*

Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos
Humanos

***How Quality of Work Life Moves Employees:
An Analysis of Work Engagement and Organizational
Commitment***

Regina Inês Pinheiro dos Santos (26181)

Dissertação

Trabalho realizado sob a Orientação da Professora Doutora
Eva Cristina Petiz de Freitas Lousã para a obtenção do
Grau de Mestre em Gestão Estratégica de Recursos
Humanos, Universidade da Maia

Setembro, 2025

Dedicatória

“Um individuo não é apenas motivado por necessidades económicas, mas também por aspetos subjetivos e emocionais” (Almeida et al., 2016; p.61).

Agradecimentos

A concretização desta tese de mestrado foi um desafio gratificante, e devo muito do seu sucesso ao apoio inestimável de pessoas que se tornaram essenciais neste percurso.

Em primeiro lugar, à Daniela, a minha esposa, o meu mais profundo e sentido agradecimento. A sua paciência foi ilimitada, especialmente nos momentos mais desafiadores, quando as minhas frustrações e flutuações de humor dominavam o ambiente. O seu apoio incondicional, a compreensão e a capacidade de me animar foram o meu porto seguro, permitindo-me manter o foco e a sanidade ao longo de toda esta fase.

Expresso a minha mais profunda gratidão à Doutora Eva Lousã, a minha orientadora, pela sua orientação incansável, pela partilha de conhecimento e pela disponibilidade constante. A sua sabedoria, rigor e o incentivo foram absolutamente cruciais para o desenvolvimento e a conclusão deste trabalho.

Um agradecimento especial também à Ana Pedro, a minha “work wife”, cuja ajuda foi absolutamente crucial. O seu apoio foi fundamental para a qualidade final deste trabalho. Agradeço por cada virgula e cada conselho.

À minha família, o meu sincero agradecimento pelo apoio e motivação ao longo deste processo.

Aos meus amigos, da turma do barulho, agradeço pelas palavras de motivação e pelo apoio. Sem eles esta etapa não seria a mesma.

Por Fim, mas não menos importante, agradeço ao meu grupo de amigas – Drielly de Castro, Dania Duarte, Renata Ribas, Ana Pedro e Eliana Moreira – pelo apoio constante e pela força que me transmitiram ao longo de toda esta fase. A vossa amizade fez toda a diferença.

Resumo

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um pilar essencial para o bem-estar individual e o sucesso organizacional, definida como a percepção do colaborador sobre o impacto do ambiente profissional no seu bem-estar. Ligado à QVT, o Work Engagement reflete o envolvimento energético e entusiástico dos colaboradores com as suas funções, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Esta conexão estende-se ao Comprometimento Organizacional que se traduz pela ligação psicológica do colaborador à organização. O presente estudo teve como objetivo geral analisar a percepção dos colaboradores de loja de supermercado sobre a sua qualidade de vida no trabalho e os seus efeitos no compromisso e no engagement no trabalho, assumindo que o work engagement possa ter um papel mediador na relação entre a QVT e o Comprometimento Organizacional. Trata-se de um estudo de caso quantitativo, onde foram inquiridos 109 colaboradores de supermercado, com idades entre os 18 e os 60 anos. Após a recolha de dados através de um questionário, estes foram transferidos, combinados e agrupados no software estatístico SPSS versão 30. Os resultados do estudo revelaram uma relação positiva e estatisticamente significativa entre os construtos. Revelaram, ainda, um efeito mediador total do work engagement na relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional. Estes resultados validam as hipóteses apresentadas e reforçam a importância da implementação de estratégias que aumentam a qualidade de vida no trabalho. estratégias estas que tem um efeito positivo no work engagement e no comprometimento organizacional dos colaboradores.

Palavras-Chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Work Engagement, Comprometimento Organizacional, Supermercado

Abstract

Quality of Life at Work is an essential pillar for individual well-being and organizational success, defined as the employee's perception of the impact of the professional environment on their well-being. Linked to QWL, Work Engagement reflects the energetic and enthusiastic involvement of employees with their duties, characterized by vigor, dedication, and absorption. This connection extends to Organizational Commitment, which translates into the employee's psychological connection to the organization. The overall objective of this study was to analyze supermarket employees' perception of their quality of life at work and its effects on commitment and engagement at work, assuming that work engagement may play a mediating role in the relationship between QWL and Organizational Commitment. This is a quantitative case study, in which 109 supermarket employees, aged between 18 and 60, were surveyed. After collecting data through a questionnaire, it was transferred, combined, and grouped in SPSS statistical software version 30. The study results revealed a positive and statistically significant relationship between the concepts. They also revealed a total mediating effect of work engagement on the relationship between quality of life at work and organizational commitment. These results validate the hypotheses presented and reinforce the importance of implementing strategies that increase quality of life at work. These strategies have a positive effect on work engagement and organizational commitment among employees.

Keywords: Quality of Work-Life, Work Engagement, Organizational Commitment, Supermarket Work

Índice

| | |
|--|-----------|
| Dedicatória | I |
| Agradecimentos | II |
| Resumo | III |
| Abstract | IV |
| Lista de abreviaturas | IX |
| 1. Introdução | 1 |
| 2. Revisão de literatura | 3 |
| 2.1. Qualidade de Vida no Trabalho | 3 |
| 2.2. Work Engagement | 6 |
| 2.3. Comprometimento Organizacional | 10 |
| 2.4. Trabalhar num Supermercado | 14 |
| 3. Método | 16 |
| 3.1. Objetivos da Investigação | 16 |
| 3.2. Desenho da investigação | 16 |
| 3.3. Participantes | 16 |
| 3.4. Procedimentos de Recolha de Dados | 18 |
| 3.5. Instrumentos | 18 |
| 3.6. Análise de Dados | 19 |
| 4. Resultados | 21 |
| 4.1. Normalidade dos Dados | 21 |
| 4.2. Análise da Consistência Interna e das respostas aos itens das dimensões dos instrumentos utilizados | 22 |
| 4.2.1. Qualidade de Vida no Trabalho | 22 |
| 4.2.2. Work Engagement | 29 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.3. Organizational Commitment | 33 |
| 4.3. Coeficiente de Pearson | 37 |
| 4.5. Regressões Lineares..... | 42 |
| 5. Discussão..... | 47 |
| 5.1. Contribuições e Implicações do Estudo..... | 49 |
| 5.2. Limitações da Investigação e sugestões de futuras investigações | 49 |
| 6. Conclusão | 51 |
| Referências Bibliográficas..... | 52 |
| Anexos..... | 60 |
| Anexo A - Consentimento Informado | 60 |
| Anexo B – Questionário | 62 |
| Anexo C – Método de Alpha Cronbach | 69 |
| Anexo D – Coeficiente de Pearson..... | 70 |
| Anexo E – Modelo de Regressão..... | 71 |

Índice de Tabelas

| | |
|------------------------|----|
| Tabela 1. | 17 |
| Tabela 2. | 21 |
| Tabela 3. | 22 |
| Tabela 4. | 24 |
| Tabela 5. | 25 |
| Tabela 6. | 26 |
| Tabela 7. | 27 |
| Tabela 8. | 28 |
| Tabela 9. | 29 |
| Tabela 10. | 29 |
| Tabela 11. | 30 |
| Tabela 12. | 31 |
| Tabela 13. | 32 |
| Tabela 14, | 33 |
| Tabela 15. | 33 |
| Tabela 16. | 34 |
| Tabela 17. | 35 |
| Tabela 18. | 37 |
| Tabela 19. | 38 |
| Tabela 20. | 39 |
| Tabela 21. | 39 |
| Tabela 22. | 41 |
| Tabela 23. | 42 |
| Tabela 24. | 42 |

| | |
|-------------------------|----|
| Tabela 25. | 43 |
| Tabela 26. | 43 |
| Tabela 27. | 43 |
| Tabela 28. | 44 |
| Tabela 29. | 44 |
| Tabela 30. | 45 |
| Tabela 31. | 46 |
| <i>Tabela 32.</i> | 69 |
| Tabela 33. | 70 |
| <i>Tabela 34.</i> | 72 |
| Tabela 35. | 72 |
| Tabela 36. | 72 |
| Tabela 37. | 73 |
| Tabela 38. | 73 |
| Tabela 39. | 73 |
| Tabela 40. | 74 |
| Tabela 41. | 74 |
| Tabela 42. | 74 |
| Tabela 43. | 75 |
| Tabela 44. | 75 |
| Tabela 45. | 75 |

Lista de abreviaturas

| | |
|-------|--|
| CAT | Control at Work |
| CO | Comprometimento Organizacional |
| Fig | Figura |
| GRH | Gestão de Recursos Humanos |
| GWB | General WellBeing |
| HWI | Home-Work Interface |
| IBM | International Business Machines Corporation |
| ILO | International Labour Organization |
| JCS | Job and Carrer Satisfaction |
| JD-R | Job Demands-Resources Theory |
| JSD | Job Diagnostic Survey |
| MERCO | Monitor Empresarial de Reputação Corporativa |
| OC | Organizational Commitment |
| OIT | Organização Internacional do Trabalho |
| QV | Qualidade de Vida |
| QVT | Qualidade de Vida no Trabalho |
| SAW | Stress at Work |
| SPSS | Statistic Package of the Social Science |
| WCS | Working Conditions |
| WE | Work Engagement |
| WRQoL | Work Related Quality of Life |

1. Introdução

A temática da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e a sua relação com a conciliação da esfera pessoal/familiar com a esfera laboral têm vindo a ganhar crescente relevância no contexto das alterações sociais, demográficas e económicas vividas nos últimos anos (Andrade, 2015; Egreja & Melo, 2023). Estas alterações geram exigências crescentes colocadas aos indivíduos, às famílias, às organizações e à sociedade em geral no que respeita ao modo como se articula o trabalho e a vida pessoal (Andrade, 2015). A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é a perceção que o colaborador tem sobre como o seu trabalho afeta o seu bem-estar, tanto físico como psicológico, considerando fatores internos e externos (Gomes et al., 2011; Van Laar et al., 2007). Influencia diretamente o ambiente organizacional e, conseqüentemente, o nível de envolvimento e comprometimento dos colaboradores com suas funções (W. Wang & Sun, 2020).

Os colaboradores que desfrutam de uma elevada qualidade de vida no trabalho tendem a demonstrar maior envolvimento com suas responsabilidades e a desenvolver um sentimento de pertença organizacional, resultando em níveis mais altos de comprometimento e desempenho (Bakker, 2017). O comprometimento organizacional, conforme Meyer e Allen (1997), é um estado psicológico que reflete o vínculo entre o indivíduo e a organização. Nesse contexto, o conceito de work engagement tem sido amplamente estudado devido ao seu impacto positivo no bem-estar dos colaboradores e na produtividade organizacional. De acordo com Schaufeli e Bakker (2004), o work engagement é caracterizado pelo envolvimento emocional, entusiasmo, absorção e esforço dedicado ao trabalho.

No entanto, apesar da importância destes conceitos, o setor de retalho, e mais especificamente o ambiente de supermercado, apresenta desafios únicos. Caracterizado por um elevado ritmo de trabalho, interação constante com o público e alta competitividade, este setor enfrenta frequentemente problemas como a elevada taxa de rotatividade de colaboradores e os desafios relacionados com o bem-estar e o envolvimento no trabalho. Assim, torna-se importante investigar como fatores como a Qualidade de Vida no Trabalho podem influenciar o Comprometimento e o Envolvimento dos colaboradores neste ambiente laboral.

Apesar da relevância destes conceitos e das relações já estudadas em diversos setores, a literatura ainda demonstra uma carência de investigações que analisem a relação entre qualidade de vida no trabalho, o comprometimento organizacional e o work engagement no contexto específico do setor de supermercados. Desta forma, a presente investigação propõe

colmatar esta lacuna ao explorar estas relações num ambiente de trabalho com características únicas, como o retalho.

Este trabalho de investigação foi desenvolvido com base na revisão de literatura e tem como objetivo principal a análise da relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho, o Work Engagement e o Comprometimento Organizacional no contexto de colaboradores de supermercado. Para tal, subdividimos este objetivo geral em cinco objetivos mais específicos. Em primeiro lugar, pretendemos analisar a qualidade de vida no trabalho percebida pelos colaboradores, em segundo lugar analisar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional, bem como as suas relações com o work engagement. Por fim, pretendemos analisar o efeito mediador do work engagement na relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional.

O presente trabalho está dividido em seis secções, sendo esta a primeira. Na segunda secção, será elaborada uma revisão de literatura sobre os principais conceitos, nomeadamente, a qualidade de vida no trabalho, o work engagement e o comprometimento organizacional. Na terceira secção, será apresentada a metodologia de investigação, com explanação dos objetivos, a metodologia adotada, assim como os instrumentos utilizados para a avaliação dos três conceitos, bem como os dados recolhidos. A análise dos resultados obtidos estará na quarta secção. Na quinta secção, será apresentada a discussão dos resultados. Por fim, serão apresentadas as conclusões e contributos, práticos e teóricos da presente investigação.

2. Revisão de literatura

2.1. Qualidade de Vida no Trabalho

A atividade laboral é uma parte relevante da vida humana, contribuindo para a sobrevivência, adaptação e desenvolvimento pessoal e profissional. Uma parcela significativa da vida dos indivíduos passa-se no ambiente de trabalho, tornando essencial sentir-se bem neste meio, o que interfere na Qualidade de Vida (QV) e na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) (Orsiolli et al., 2024). Enquanto a QV é analisada a partir da (in)satisfação de cada pessoa com as áreas da sua vida, a QVT refere-se à perceção que o colaborador tem sobre o impacto do seu ambiente profissional no seu bem-estar, levando em consideração tanto aspetos internos quanto os externos (Van Laar et al., 2007; Gomes et al., 2011).

A QVT foi introduzida no âmbito organizacional e é objeto de estudo desde a década de 50. Inicialmente, a abordagem centrava-se na interação entre os indivíduos e as tecnologias no contexto laboral (abordagem sociotécnica), focando-se, posteriormente, no trabalhador individual (abordagem humanística). A discussão sobre a QVT tem evoluído ao longo do tempo. Após o fim da Segunda Guerra Mundial, o termo QV ganhou destaque e foi associado ao sucesso, a um melhor padrão de vida, melhores condições de trabalho e salário, e acesso a bens materiais e saúde. Isso levou a QV a tomar parte nas discussões do meio empresarial, com o objetivo de implementar melhorias para os trabalhadores e, conseqüentemente, aumentar a produtividade. Desta necessidade de compreender a relação entre QV e trabalho surgiu a QVT (Orsiolli et al., 2024). Walton (1973), sublinhou o papel essencial da QVT na proteção dos valores humanos, muitas vezes deixados de lado em favor do progresso tecnológico e do desenvolvimento económico.

Na década de 70, com o desenvolvimento do *Job Diagnostic Survey* (JSD) por Hackman e Oldham (1975), foi possível analisar a necessidade de reestruturação de tarefas para otimizar a produtividade e a motivação. A adoção de práticas de QVT requeria uma mudança no paradigma das organizações, que deveriam passar a considerar os colaboradores como sujeitos ativos e não apenas como recursos (Lippitt, 1978). Numa outra perspetiva, Westley (1979) afirmava que não eram só aspetos internos da organização que influenciavam a QVT, mas, também, aspetos externos a esta.

No início da década de 80, Werther e Davis (1983), referiram que a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho passava pela otimização dos cargos, considerando tanto os aspetos organizacionais e ambientais quanto as características individuais dos trabalhadores,

obtendo um equilíbrio entre as demandas da organização e as necessidades dos colaboradores. Na mesma época, Nadler e Lawler (1983) afirmaram que a participação dos colaboradores nas decisões, a estruturação do sistema de recompensas e a melhoria do ambiente de trabalho eram pontos a ser tidos em conta para uma melhor QVT.

Na literatura têm sido desenvolvidos diversos modelos e instrumentos de QVT, que permitem avaliar a percepção individual dos colaboradores sobre aspectos favoráveis e desfavoráveis do ambiente laboral. Salientam-se instrumentos como o JSD de Hackman e Oldham (1975) e a WRQoL (*Work Related Quality of Life*) de Van Laar et al. (2007). O modelo de Qualidade de Vida Relacionada com o Trabalho (WRQoL) proposto por Van Laar et al. (2007), é o mais atual na literatura e permite identificar seis dimensões essenciais da QVT. Segundo Van Laar et al. (2007), essas dimensões não devem ser analisadas isoladamente, mas em conjunto com outros fatores que influenciam a experiência profissional dos trabalhadores.

Satisfação com o Trabalho e Carreira (Job and Carrer Satisfaction, JCS) refere-se ao nível de satisfação dos colaboradores em relação ao seu trabalho e as oportunidades de desenvolvimento de carreira oferecidas pela organização. A constante mudança no ambiente de trabalho tem tornado as condições mais desafiadoras para os trabalhadores, com a insegurança no emprego e prazos exigentes, o que tende a afetar negativamente a satisfação com o trabalho. Em resposta a isso, um número crescente de empresas tem adotado políticas de intervenção focadas na saúde ocupacional, na tentativa de melhorar a qualidade de vida dos colaboradores.

Bem-Estar Geral (General WellBeing, GWB) é a dimensão que diz respeito à saúde mental e emocional dos colaboradores, abrangendo aspectos como a felicidade, a satisfação com a vida e a qualidade de vida no global. Por outras palavras, é um reflexo do equilíbrio psicológico e da satisfação global com o trabalho, sendo que o bem-estar psicológico de um indivíduo pode influenciar o seu desempenho no trabalho, seja de maneira positiva ou negativa - quando bem emocionalmente, os trabalhadores tendem a ter um desempenho melhor e a aproveitar mais o ambiente de trabalho; por outro lado, quando se sentem desmotivadas, ansiosas ou desconfortáveis, seja devido a fatores laborais ou pessoais, é provável que o seu desempenho esteja comprometido.

Interface Casa-Trabalho (Home-Work Interface, HWI) avalia como as responsabilidades no trabalho e em casa se influenciam mutuamente, incluindo o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. As responsabilidades domésticas podem fazer com que um indivíduo tenha dificuldade em estar presente no trabalho quando

necessário, além de reduzir a capacidade de dedicação total quando está no ambiente laboral. Da mesma forma, as pressões no trabalho podem resultar na sensação de que é difícil desconectar-se das tarefas profissionais, impedindo uma recuperação adequada após o horário laboral e pouco investimento nos outros aspetos da sua vida pessoal.

Stress no Trabalho (Stress at Work, SAW) permite avaliar como a pressão e tensão que os colaboradores enfrentam no ambiente de trabalho afeta a sua saúde e bem-estar. O stress no trabalho é amplamente reconhecido como um dos principais fatores que afeta a qualidade de vida dos trabalhadores; quando excessivo, pode ser uma das principais causas de rotatividade e absentéismo. Além disso, o stress pode resultar numa diminuição da produtividade, da motivação e do comprometimento dos colaboradores, tendo impacto negativo no desempenho organizacional.

Controlo no Trabalho (Control at Work, CAT) mede o grau de controlo que os colaboradores têm sobre as suas tarefas e condições de trabalho, incluindo a autonomia e a flexibilidade nas suas funções. Os principais investigadores desta área apontam que a perceção de controlo pessoal pode influenciar significativamente tanto a experiência de stress quanto a saúde de um indivíduo. Essa sensação de controlo pode estar relacionada com diversos aspetos do trabalho como, por exemplo, a oportunidade de participar no processo de tomada de decisões que impactam o trabalhador.

Condições de Trabalho (Working Conditions, WCS) refere-se ao ambiente físico e às condições sob as quais os colaboradores realizam as suas tarefas diárias, incluindo fatores como a segurança e o conforto no local de trabalho. A literatura existente destaca problemas relacionados à inadequada proteção no ambiente de trabalho. Condições desfavoráveis, como iluminação imprópria, poeiras e fumos podem levar os trabalhadores a afastarem-se ou a evitarem certas áreas. Além disso, um design deficiente do posto de trabalho e condições laborais precárias podem contribuir para o aumento da rotatividade de funcionários.

O papel dos colaboradores que asseguram o contato direto com o cliente assume uma importância fulcral para o sucesso de qualquer organização, uma vez que são os principais gestores da relação cliente-organização. Estes profissionais são responsáveis por moldar a perceção e experiência do cliente, o que influencia a sua lealdade e comportamento de compra futuro (Stauss & Seidel, 2019). A QVT destes colaboradores é importante na atenuação dos efeitos de funções caracterizadas por níveis elevados de stress percebidos. Um ambiente que

promove o bem-estar facilita a execução de tarefas e minimiza o desgaste psicológico inerente a estas atividades profissionais (Hymavathi & Rao, 2019).

Estudos específicos em contexto de stress elevado, como o de Hymavathi e Rao (2019), confirmam a importância da QVT e validaram o impacto significativo de diversas dimensões desta na produtividade organizacional. Similarmente, uma investigação realizada com uma equipa de enfermagem na Arábia Saudita (Hassona et al., 2021) revelou que os colaboradores reportam níveis satisfatórios de QVT e um elevado envolvimento no trabalho, sendo as mulheres que demonstram maior satisfação com a sua QVT.

Investigações recentes evidenciam que a desconsideração pela QVT pode conduzir ao esgotamento profissional (*burnout*) (Ghorbani & Soori, 2021; Q. Wang et al., 2019) e à diminuição da produtividade (Bochkov et al., 2024). Um estudo conduzido junto de profissionais do setor da saúde revelou uma correlação inversa entre a QVT e o *burnout*; isto é, colaboradores que reportaram níveis mais elevados de QVT apresentaram uma menor incidência de *burnout* (Ghorbani & Soori, 2021). Adicionalmente, uma análise focada em cirurgiões sugere que uma QVT deficitária pode precipitar o *burnout* e a redução da produtividade (Bochkov et al., 2024). Desta forma, a QVT emerge como uma temática que carece de avaliação contínua, particularmente em contextos profissionais caracterizados pela elevada pressão, a exemplo do âmbito do presente estudo. Assim, torna-se essencial o recurso a instrumentos específicos capazes de avaliar os diversos parâmetros que compõem a QVT.

2.2. Work Engagement

No contexto académico, Kahn (1990) assume-se como pioneiro na conceptualização do work engagement. Este autor define o conceito como “*harnessing of organization members’ selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances*” (p.694). De outro modo, um colaborador que evidencia maior *engagement* tende a demonstrar superior dedicação e identificação com o seu trabalho.

No quotidiano, o termo engagement refere-se, geralmente, a um conjunto diversificado de estados psicológicos positivos, como o envolvimento, a dedicação, a paixão, o entusiasmo, a absorção, o esforço concentrado e a energia (Schaufeli & Bakker, 2010; Sinval et al., 2018). Este construto engloba tanto o envolvimento emocional quanto o comprometimento com as atividades. No dicionário Merriam-Webster, o termo surge definido como ‘*the state of being in gear*’, expressão que se poderá traduzir por ‘estado de estar em movimento/trabalho’. Em

contrapartida, no contexto organizacional, o conceito de “*work engagement*” alcançou particular relevância na década de 1990, sendo, desde então, aferido através de instrumentos específicos que avaliam dimensões como o vigor, a dedicação e a absorção (Schaufeli & Bakker, 2010; Schaufeli, 2012).

O work engagement distingue-se dos conceitos de satisfação e de comprometimento laboral pela sua natureza mais dinâmica e ativa, imputado à sua capacidade de refletir a atitude do indivíduo perante o trabalho em si, em detrimento de uma manifestação restrita ao seu cargo ou à organização a que pertence (Bakker, 2014, 2022).

Schaufeli (2012) salientou que diversos aspetos do trabalho (e a autonomia, a variedade de tarefas e a clareza das funções, exercem uma influência positiva sobre o work engagement. Efetivamente, quando os colaboradores percecionam o seu trabalho como significativo, tendem a experienciar níveis superiores de energia e comprometimento; acrescenta, ainda, que características pessoais como o otimismo, a autoeficácia e a resiliência potenciam o engagement, fomentando a proatividade e a motivação dos indivíduos. O apoio social facultado por colegas e supervisores revela-se fundamental, uma vez que as relações interpessoais positivas no contexto laboral promovem um clima propício ao engagement. Adicionalmente, o feedback e o reconhecimento pelos resultados alcançados contribuem para que os colaboradores se sintam valorizados, favorecendo o work engagement (Schaufeli, 2012).

A interrogação sobre o desempenho superior de colaboradores com elevado *engagement* é central para os profissionais de recursos humanos. Bakker e Demerouti (2008) propõem quatro razões explicativas. Primeiramente, a vivência de emoções positivas no contexto laboral, que, conforme Fredrickson (2001) refere, amplia o repertório de pensamento e ação, fomenta recursos pessoais e está associada a um melhor estado de saúde. Este último, corroborado por estudos que demonstram menor incidência de queixas psicossomáticas (Demerouti et al., 2001) e problemas de saúde (Schaufeli & Bakker, 2004) em indivíduos com maior *engagement*, potencia a capacidade para um desempenho eficaz (Bakker & Demerouti, 2008).

Bakker e Demerouti (2008) destacam também a capacidade dos colaboradores com elevado engagement para gerarem os seus próprios recursos, uma competência influenciada por emoções positivas que promovem um bem-estar duradouro (Fredrickson, 2001) e impactam positivamente a autonomia, a aprendizagem e o desempenho. Por último, o fenómeno de *crossover of engagement* elucida como a disseminação da motivação e a influência mútua em equipas colaborativas resulta num desempenho coletivo substancialmente superior (Bakker

& Demerouti, 2008). Dado que o work engagement é influenciado por características pessoais, tal implica que atributos individuais, como os traços de personalidade, a autoeficácia, a resiliência e as competências emocionais (designadamente a amabilidade e o otimismo), determinam o modo como um colaborador se envolve na sua atividade laboral. (Bakker et al., 2023).

Quando se manifesta através de um envolvimento energético e entusiástico por parte dos colaboradores com a sua atividade laboral, o *work engagement* desencadeia um conjunto de repercussões favoráveis que podem ser agregadas em duas dimensões principais: no plano motivacional, evidencia-se o fomento da criatividade, uma maior abertura a novas experiências e níveis superiores de satisfação e bem-estar; já no plano organizacional, constata-se a otimização do desempenho profissional, o fortalecimento de relações laborais mais eficazes e um aumento na qualidade das atividades desempenhadas (Bakker et al., 2023).

A premissa de que melhores condições de trabalho têm impacto positivo no desempenho individual e na produtividade tem sido um motor para o investimento na qualidade de vida dos colaboradores desde os anos 90 (Orsiolli et al., 2024), assim, Schaufeli e Bakker (2004), desenvolveram uma escala (UWEIS) que permite avaliar o work engagement. Eles afirmam que o WE tem três construtos fundamentais para a sua avaliação:

Vigor refere-se aos altos níveis de energia e resiliência, à vontade de investir esforços no trabalho, de não se cansar com facilidade, e de persistir face as dificuldades. Os indivíduos que apresentam níveis altos de vigor geralmente possuem muita energia quando estão a trabalhar, enquanto os que apresentam baixos níveis de vigor possuem menos energia. O vigor é considerado o direto oposto da exaustão.

Dedicação refere-se ao senso de significado pelo trabalho, o entusiasmo, o orgulho, a inspiração e o sentimento de desafio que o mesmo provoca. Aqueles que tem altos níveis de dedicação identificam-se com o trabalho que realizam porque sentem que a experiência é significativa, inspiradora e desafiadora. Os indivíduos que apresentam baixos níveis de dedicação, sentem exatamente o oposto e não têm orgulho no trabalho que realizam.

Absorção refere-se à imersão total no trabalho, na dificuldade de desconexão e na dificuldade de perceção do tempo quando estão envolvidos no trabalho. Os indivíduos que apresentam altos níveis de absorção sentem-se extremamente envolvidos e imersos, e têm dificuldade em deixar o trabalho de lado.

A influência da QVT no *work engagement* manifesta-se através de vários fatores. O *empowerment* do colaborador, seja estrutural (acesso a oportunidades, recursos, informação e apoio) ou psicológico (sentimento de significado, competência, autodeterminação e impacto), leva a um maior envolvimento e a uma percepção de que a organização o valoriza (Al-Dmour et al., 2018; Aunguroch et al., 2024). Recursos laborais, como o apoio do supervisor e dos colegas, a autonomia, e as oportunidades de desenvolvimento profissional estão positivamente correlacionadas com o *work engagement* (Aunguroch et al., 2024; Wood et al., 2020); são também determinantes para o envolvimento fatores como um ambiente de trabalho saudável e colaborativo, uma cultura organizacional positiva e uma comunicação de qualidade (fluxo de informação, adequação da informação e apoio interativo) (Aunguroch et al., 2024; Walden et al., 2017). Embora em alguns estudos a relação entre QVT e *Work Engagement* possa ser bidirecional ou não conclusiva em termos de causalidade direta (Hassona et al., 2021; Wood et al., 2020), a QVT é consistentemente vista como um “recurso crítico” para o aumento do *work engagement* (Wood et al., 2020), com práticas bem planeadas, com vista a fomentar eficientemente vários estados do envolvimento (Raj et al., 2024).

No setor de Tecnologias de Informação (TI), o crescimento e o sucesso organizacional a longo prazo estão intrinsecamente ligados a uma política eficaz de retenção de colaboradores e a um ambiente de trabalho positivo. Esta foi uma das principais conclusões de Raza e Hasan (2021), que investigaram a relação entre o *work engagement* e o *turnover* neste setor; salientaram, ainda, que uma elevada taxa de rotatividade acarreta perdas financeiras significativas para as organizações. Embora o conceito de qualidade de vida não tenha sido o foco central desta investigação, o estudo inclui variáveis diretamente associadas ao bem-estar e satisfação dos colaboradores, onde é possível perceber uma relação positiva.

Raj et al. (2024) investigaram a relação entre a QVT e o *Engagement* no setor educacional na Índia. Os resultados desta pesquisa confirmaram que a QVT tem impacto positivo e significativo no envolvimento docente, sublinhando que esta contribui principalmente para as emoções no local de trabalho e que estratégias bem planeadas podem ter como consequência emoções positivas, influenciando assim a conexão dos colaboradores com o seu trabalho e com a organização. A investigação empírica de Wood et al. (2020), que analisou vários estudos sobre a relação do WE e o WLB (uma das componentes da QVT), revelou que proporcionar um ambiente de trabalho que promove um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal pode fomentar níveis mais elevados de WE nos colaboradores. Em linha

com as evidências encontradas nos estudos anteriores, que demonstram a influência da QVT no WE, propõe-se a seguinte hipótese:

H1: A QVT está positiva e significativamente relacionada com o WE.

2.3. Comprometimento Organizacional

O conceito de comprometimento organizacional foi inicialmente introduzido por Becker em 1960, representando um marco significativo na investigação deste tema (Chen et al., 2014). Becker (1960) destacou-se pelo conceito de "*side-bet*", referindo-se aos investimentos acumulados pelos trabalhadores ao longo do tempo, que dificultam a decisão de abandonar a organização; podem assumir uma natureza financeira, profissional ou pessoal, abrangendo aspetos como a escassez de oportunidades no mercado de trabalho e os custos e desafios associados à transição para uma nova organização (Dias & Silva, 2016). Mais tarde, Meyer e Allen (1997) definiram o comprometimento com a organização como o estado psicológico que reflete a ligação de um indivíduo com a organização a que está vinculado.

Moreno (2019) referiu ainda que este comprometimento é o grau de ligação emocional e lealdade que um colaborador desenvolve em relação à sua organização. Para a autora, este conceito está diretamente associado à retenção de talentos, ao aumento da contribuição individual para os objetivos organizacionais e à satisfação no ambiente de trabalho. Trata-se, assim, de um processo dinâmico que estabelece uma relação mutuamente benéfica entre o colaborador e a organização, promovendo maior alinhamento e envolvimento com a cultura e os valores institucionais (Moreno, 2019). Neste sentido, é necessário destacar que os sentimentos de um colaborador em relação ao seu trabalho e em relação à sua organização podem ser distintos - um colaborador que se sente satisfeito e motivado com as suas funções laborais pode, ao mesmo tempo, ter reservas ou sentimentos de insegurança quanto à sua organização. Esta distinção torna-se necessária para podermos compreender como as perceções do colaborador influenciam tanto o seu comprometimento com a organização quanto o seu desempenho laboral, e conseqüentemente, o impacto na produtividade e clima organizacional (Robbins & Judge, 2013).

Embora Mowday et al. (1982) tenham abordado o comprometimento organizacional como um conceito unidimensional, investigações posteriores, como a de Meyer e Allen (1997) e Nascimento et al. (2008) sugerem que este conceito possui uma natureza multidimensional e que envolve três tipos de comprometimento:

O comprometimento afetivo refere-se ao vínculo emocional que o colaborador estabelece com a organização, levando-o a permanecer por vontade própria e não por obrigação. Caracteriza-se por uma forte identificação com os valores e objetivos organizacionais, promovendo um maior sentimento de pertença e satisfação no ambiente de trabalho. Colaboradores com um elevado comprometimento afetivo tendem a permanecer na organização pelo suporte social, reconhecimento e oportunidades de crescimento profissional. Esse envolvimento contribui para o fortalecimento de comportamentos organizacionais desejáveis, incluindo um maior empenho, produtividade e lealdade, reduzindo a intenção de *turnover*.

O comprometimento de continuidade (instrumental) refere-se à percepção dos colaboradores sobre os custos associados à saída da organização. Esse fator leva-os a permanecerem na empresa não por desejo, mas por necessidade, frequentemente motivada por condições financeiras desfavoráveis ou pela dificuldade em obter uma nova oportunidade de emprego. Resulta de uma avaliação pragmática das alternativas disponíveis, que influencia a forma como os colaboradores se relacionam com as suas tarefas laborais e o ambiente organizacional.

O comprometimento normativo refere-se ao sentimento de obrigação que leva o colaborador a permanecer na organização, frequentemente influenciado por normas sociais e culturais que enfatizam a lealdade institucional. Este tipo de compromisso pode ser moldado por experiências de socialização, tanto no ambiente familiar quanto na própria organização, reforçando a percepção de que continuar na empresa é a decisão moralmente correta. De igual modo, o compromisso normativo pode resultar do princípio da reciprocidade, ou seja, do reconhecimento dos investimentos que a organização realizou no colaborador, como formações profissionais e oportunidades de desenvolvimento, gerando um sentimento de dever e retribuição. Embora possa favorecer a retenção de talentos, não assegura níveis elevados de motivação ou envolvimento ativo, podendo levar a uma permanência baseada apenas no sentimento de obrigação.

Esta abordagem mais abrangente permite uma compreensão mais precisa do comportamento dos indivíduos no contexto laboral, ao considerar diferentes formas de vínculo e envolvimento dos colaboradores com a organização. Embora existam várias definições ao longo dos anos, todas convergem na ideia central de um vínculo forte e positivo entre ambos; quando este vínculo é sólido, a probabilidade do colaborador permanecer na empresa a longo

prazo aumenta significativamente (Monata & Yulihisri, 2024). Importa salientar que esta ligação pode ser influenciada tanto por fatores organizacionais (formação e desenvolvimento) quanto por fatores pessoais (caraterísticas demográficas e a perceção sobre a organização e as suas políticas) (Bodjrenou et al., 2019).

É possível argumentar que as práticas de GRH funcionam como precursores no desenvolvimento do comprometimento organizacional, uma perspetiva alinhada com os estudos de Nascimento (2010). Segundo Meyer e Allen (1997), as políticas e práticas inerentes à gestão de recursos humanos tem impacto direto na perceção da autoestima dos colaboradores, nos custos por eles percebidos e na sua necessidade de reciprocidade. Por sua vez, Nascimento (2010) refere que a perceção da autoestima tem influência no comprometimento afetivo, os custos percebidos relacionam-se com o comprometimento calculativo e a reciprocidade tem papel na formação do comprometimento normativo. Apesar de existirem poucos estudos com foco na relação das práticas de GRH e o comprometimento organizacional, os resultados disponíveis apontam para uma conexão positiva (Ashforth & Saks, 1996; Bateman & Strasser, 1984; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997; Mowday et al., 1982; Ogilvie, 1986). Nascimento (2010) reforça esta ideia, concluindo que diversas políticas, procedimentos e práticas de GRH influenciam diretamente o comprometimento no local de trabalho; no entanto, ressalva que, com a gestão de carreira a tornar-se uma escolha cada vez mais pessoal, o comprometimento organizacional, sobretudo o de natureza calculativa, pode diminuir.

O estudo de Walden et al. (2017) analisa a relação entre a comunicação dos colaboradores e o comprometimento organizacional, com o *work engagement* como mediador, numa empresa do setor de TI dos Estados Unidos da América. Este demonstrou que o envolvimento dos colaboradores nas suas funções fortalece o seu OC para com a organização, o que resulta numa redução da intenção de saída. Os resultados da investigação revelaram uma associação positiva e significativa entre as duas variáveis, provando que a experiência contínua de envolvimento no trabalho pode levar os colaboradores a ter um maior comprometimento com as suas organizações.

Por outro lado, o estudo de Ertas et al. (2024) foca-se na influência do OC sobre o WE em professores e obteve conclusões similares, confirmando uma relação positiva entre as duas variáveis e sugerindo que, para aumentar o WE, é necessário aumentar o comprometimento organizacional dos colaboradores. Os resultados destas investigações, que demonstram a interligação positiva e significativa entre o Work Engagement e o Organizational Commitment, fornecem o suporte teórico para a formulação da seguinte hipótese:

H2: Existe uma relação positiva e significativa entre o Work Engagement e o Organizational Commitment.

Um estudo realizado por Belwal e Belwal (2023) em 412 mulheres trabalhadoras no setor da indústria revelou que o comprometimento organizacional tem um efeito mediador entre a qualidade de vida no trabalho e a intenção de saída da organização. O estudo refere que o conflito entre o trabalho e a família podem ser considerados fatores de stress que esgotam os colaboradores e que estão associados a um menor comprometimento organizacional. Assim, podemos referir que uma baixa qualidade de vida no trabalho (com ênfase no WLB) pode gerar uma influência negativa no comprometimento organizacional dos colaboradores.

Özgenel (2021) avaliou o efeito que a QVT tem sobre o OC em administradores e professores de escolas públicas de Istambul. O autor concluiu que existe uma relação positiva entre QVT e OC em ambos os grupos, embora mais elevada nos professores, revelando-se a QVT como um preditor substancial do comprometimento organizacional e que a melhoria dos fatores relacionados com a QVT provoca um aumento significativo no comprometimento organizacional dos colaboradores.

Na mesma ótica, Abebe e Assemie (2023) analisaram o efeito da QVT no OC de colaboradores da universidade de Assossa na Etiópia. Os autores chegaram a conclusões similares às de Özgenel (2021), compreendendo que existe uma relação positiva e preditora entre a QVT e o OC dos colaboradores; uma melhoria na qualidade de vida no trabalho ajuda a aumentar a produtividade, leva a uma redução do stress e absentismo, melhora a motivação intrínseca e faz com que os funcionários se sintam valorizados pela sua organização (Abebe & Assemie, 2023). Desta forma, a evidência apresentada na literatura sugere que uma melhoria na perceção da Qualidade de Vida no Trabalho está positivamente associada a um maior nível de Comprometimento Organizacional, fundamentando a dedução da seguinte hipótese:

H3: Existe uma relação positiva e significativa entre a Qualidade de vida no Trabalho percebida pelos colaboradores e o seu nível de Organizational Commitment.

Um estudo recente conduzido por Raj et al. (2024), focado no corpo docente na Índia, investigou o papel mediador do work engagement na relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional. Os resultados desta investigação confirmaram que o WE desempenha, de facto, um papel mediador nesta relação. Embora tenham observado que a QVT demonstra um efeito direto positivo no OC, identificaram também um efeito indireto positivo no OC, mediado pelo WE; este efeito de mediação foi classificado como parcial, o que

significa que, apesar do WE ser uma via importante pela qual a QVT influencia o OC, não é a única. Consequentemente, uma QVT positiva nas organizações impulsiona o nível de WE e, por sua vez, este fortalece o seu OC com a organização. Embora a literatura demonstre o papel mediador do Work Engagement em contextos como o setor de educação, a carência de estudos no setor de retalho e, mais especificamente, nos supermercados, justifica a necessidade de replicar e aprofundar esta análise. Assim, para colmatar esta lacuna, a presente investigação propõe a seguinte hipótese:

H4: O Work Engagement atua como mediador na relação entre a Qualidade de Vida no trabalho e o Organizational Commitment.

2.4. Trabalhar num Supermercado

Os supermercados envolvidos neste estudo estão classificados entre os 10 melhores em termos de reputação corporativa em Portugal, conforme o MERCO; porém, o trabalho neste setor é caracterizado por ser dinâmico e frequentemente desafiador. A experiência dos colaboradores neste contexto envolve uma série de aspetos que tem impacto direto na sua motivação, produtividade e interação com os clientes (Afolabi et al., 2023). Este tipo de trabalho exige paciência, assertividade e determinação, e o encontro frequente com situações inesperadas torna a atividade algo que transcende a simples venda de produtos. O estudo de Egreja e Melo (2023) sobre a “conciliação trabalho-vida pessoal e familiar em profissões de alta pressão” revelou que a organização do trabalho e os ritmos intensos têm um impacto negativo substancial no sono, tornando o cansaço um desafio para realizar tarefas domésticas/familiares após o trabalho e que o stress diário da função tem impacto negativo no seu bem-estar geral. O colaborador de loja tem uma função que pode ser descrita como extenuante, com interrupções constantes por parte dos clientes (que exigem atenção, seja para auxílio com algum produto ou para apresentar uma reclamação). Muitas vezes, esses clientes não têm plena consciência de que o tempo que lhes é dedicado compromete a realização das tarefas diárias e que o mesmo está sujeito a uma série de regras e regulamentações, podendo limitar a criatividade dos colaboradores.

O trabalho num supermercado vai além do atendimento atrás de um balcão ou da reposição - existem tarefas diárias que precisam de ser realizadas e é responsabilidade de cada colaborador garantir a boa prestação da sua secção, atendendo tanto às necessidades dos clientes de maneira satisfatória, quanto ao cumprimento das tarefas previamente estabelecidas. A escassez de colaboradores para realizar as tarefas aumenta a pressão sobre os presentes e resulta na crescente exigência de profissionais polivalentes. Embora essa polivalência possa ser uma

vantagem, ela também contribui para muitos dos problemas reportados pelos trabalhadores, o que nos leva a níveis elevados de rotatividade e à consequente falta de mão de obra qualificada (Gandhi & Hyde, 2015). Por vezes existe um pessimismo, parcialmente resultante de efeitos de *downsizing*, que coabita com muitas referências à desumanização do trabalho (Rego & Souto, 2004). Kets de Vries (2001) argumenta que a maior parte das organizações atuais não oferecem uma experiência humana gratificante para o seu colaborador, referindo ainda que:

As estatísticas acerca das doenças, do fraco desempenho e do absentismo relatam uma história dramática acerca das disfunções geradas pelo trabalho. Em muitas organizações, foi completamente perdido o equilíbrio entre as vidas pessoal e do trabalho. Histórias horrorosas sobre liderança disfuncional, sobrecarga de trabalho, exigências de trabalho conflitantes, comunicação empobrecida, ausência de oportunidades para progressão na carreira, iniquidades nas avaliações de desempenho e nas remunerações, restrições ao comportamento e excessivas viagens conduzem a reações depressivas, alcoolismo, abuso de drogas e perturbações do sono (Kets de Vries, 2001; p.101).

Em conclusão, um trabalhador tende a ser mais produtivo quando está motivado e satisfeito com o trabalho que realiza (Geetha & Mani, 2016). A motivação e a satisfação são fortemente influenciadas pelas condições de trabalho e pela oportunidade de participar ativamente na busca por soluções para os problemas, estabelecendo uma relação direta entre a produtividade, a satisfação e a motivação (Taris, 2023). A qualidade de vida de um trabalhador está intimamente relacionada com a qualidade do seu trabalho e com a adequação das condições necessárias para o desempenho das suas funções (Setiawan et al., 2018). Neste estudo, o posto de trabalho dos operadores de loja é destacado como um exemplo de necessidade de melhoria, devido à elevada intensidade com que desempenham as suas funções, o que pode resultar num aumento significativo da carga mental e física. Neste contexto desafiante, a literatura tem vindo a focar-se em conceitos que podem mitigar os efeitos negativos e promover uma experiência profissional mais positiva. O Work Engagement (WE), por exemplo, é visto como um estado psicológico que reflete a dedicação e o entusiasmo dos colaboradores face às suas funções, mesmo em ambientes exigentes (Schaufeli & Bakker, 2004). Da mesma forma, o Comprometimento Organizacional (OC), definido como o vínculo psicológico entre o colaborador e a sua organização (Meyer & Allen, 1997), é um fator crucial para a retenção de talento e o sucesso empresarial, especialmente em setores com alta rotatividade como o retalho. A promoção de um ambiente que fomente o WE e o OC é, portanto, essencial para contrariar as tendências negativas e melhorar a experiência humana no local de trabalho.

3. Método

Este ponto destina-se à apresentação dos objetivos de investigação, da metodologia utilizada para realizar esta investigação, da amostra selecionada e a sua caracterização, e, ainda, à apresentação dos instrumentos utilizados na recolha de dados e procedimentos adotados.

3.1. Objetivos da Investigação

O presente estudo teve como objetivo geral analisar a perceção dos colaboradores de loja numa cadeia de supermercados sobre a sua qualidade de vida no trabalho e os seus efeitos no compromisso e no engagement no trabalho, assumindo que o work engagement possa ter um papel mediador na relação entre a QVT e o OC. Como objetivos específicos foram definidos: “Avaliar a Work Life Quality percebida dos colaboradores de loja de uma cadeia de supermercados”; “Analisar a relação entre a Work Life Quality e o Organizational Commitment”; “Estudar a relação entre Work Life Quality e Work Engagement”; “Analisar a relação entre Work Engagement e Organizational Commitment”; “Estudar o efeito mediador do Work Engagement na relação Work Life Quality e Organizational Commitment”.

3.2. Desenho da investigação

De acordo com Watson (2015), a investigação quantitativa é “um conjunto de abordagens para a realização de estudos sistemáticos sobre questões sociais utilizando dados numéricos”, neste sentido é necessário a quantificação e medição do objeto de avaliação, que neste estudo é um questionário de quatro partes. Este estudo é quantitativo e exploratório, ou seja, as variáveis estabelecidas são quantificadas e descritas por meio de dados numéricos, onde os resultados são analisados através de métodos estatísticos, no programa de software da IBM SPSS.

3.3. Participantes

Os dados sociodemográficos recolhidos representam as respostas de 109 participantes no questionário disponibilizado (N= 109). Através do questionário foi possível observar que a nossa amostra é constituída, essencialmente, por indivíduos do sexo feminino (74,3%), que 52,3% são indivíduos casados ou estão em união de facto, 56,9% não tem filhos, 52,3% são indivíduos com o 12º ano de escolaridade, 19,3% são indivíduos com licenciatura e os restantes 28,4% estão incluídos nas outras categorias. Podemos observar também que a nível de antiguidade na organização 51,4% estão há mais de 2 anos na organização, 96,3% tem um contrato de trabalho sem termo, 56% são trabalhadores a full-time e que apenas 17,4% não tem

regime de rotatividade de horário. Os representantes desta amostra desempenham a função de gerente de loja de supermercado em Portugal Continental, sendo que 79,8% são de nacionalidade portuguesa e os restantes 20,2% são de nacionalidade estrangeira.

Tabela 1.

Dados Sociodemográficos

| N = 109 | Frequência | % |
|-------------------------------------|-------------------|----------|
| Sexo | | |
| Feminino | 81 | 74,3% |
| Masculino | 28 | 25,7% |
| Idade | | |
| 19-20 | 10 | 9,2% |
| 21-30 | 51 | 46,8% |
| 31-40 | 29 | 26,6% |
| 41-50 | 15 | 13,8% |
| 51-60 | 4 | 3,7% |
| Nacionalidade | | |
| Portuguesa | 87 | 79,8% |
| Brasileira | 19 | 17,4% |
| Angolana | 2 | 1,8% |
| Cabo Verdiana | 1 | 0,9% |
| Habilitações literárias | | |
| 3º ciclo do ensino básico | 10 | 9,2% |
| Ensino secundário | 57 | 52,3% |
| Curso de especialização tecnológica | 14 | 12,8% |
| Bacharelato | 3 | 2,8% |
| Licenciatura | 21 | 19,3% |
| Mestrado | 3 | 2,8% |
| Doutoramento | 1 | 0,9% |
| Estado civil | | |
| Solteiro | 45 | 41,3% |
| Casado/união de facto | 57 | 52,3% |
| Divorciado | 5 | 4,6% |
| Viúvo | 2 | 1,8% |
| Número de filhos | | |
| 0 | 55 | 50,5% |
| 1 | 24 | 22,0% |
| 2 | 26 | 23,9% |
| 3 | 4 | 3,7% |
| Vínculo laboral | | |
| Contrato sem termo (efetivo) | 105 | 96,3% |
| Contrato a termo certo | 4 | 3,7% |
| Carga horaria | | |
| Full-time | 61 | 56,0% |
| Part-time 15h/20h | 21 | 19,3% |

| N = 109 | Frequência | % |
|--|-------------------|----------|
| Part-time 4h/dia | 27 | 24,8% |
| Rotatividade | | |
| Dia | 7 | 6,4% |
| Semana | 73 | 67,0% |
| Mês | 10 | 9,2% |
| Não se aplica | 19 | 17,4% |
| Trabalho noturno | | |
| Sim | 83 | 76,1% |
| Não | 26 | 23,9% |
| Distrito de Residência/Trabalho | | |
| Porto | 104 | 95,4 |
| Coimbra | 1 | 0,9 |
| Lisboa | 4 | 3,7 |

3.4. Procedimentos de Recolha de Dados

Os questionários foram disponibilizados, no dia 29 de janeiro de 2025, na plataforma *Google Forms*, sendo o respetivo link partilhado através do WhatsApp. Os grupos de WhatsApp em que os participantes estão incluídos representam apenas utilização quotidiana e sem nenhum representante de carácter hierárquico superior. O questionário ficou disponível na plataforma até ao dia 31 de julho de 2025, às 23:00. Em conjunto com o link do questionário foi enviada uma breve explicação sobre o objetivo da investigação, realçando a confidencialidade do conteúdo, cumprindo as questões éticas através a ausência da identificação dos participantes.

3.5. Instrumentos

O instrumento utilizado nesta pesquisa foi um questionário composto por 4 partes. A primeira parte do questionário é composta por questões de carácter sociodemográfico e relacionado com a atividade laboral, o que nos permitirá caracterizar a nossa amostra (eg. Idade; Sexo; Nacionalidade; Filhos e Dependentes; Estado civil; Habilitações Literárias; Antiguidade na Organização; Tipo de Vínculo; Modelo de Horário).

A segunda parte do questionário é composta pelo instrumento Work Related Quality of Life (WRQoL; Van Laar et al., 2007; Gomes et al., 2011). Esta escala psicométrica permite-nos medir a qualidade de vida no trabalho percebida pelos colaboradores e conta com 24 itens de resposta (1-tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permite realizar o meu trabalho; 2- sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade) pontuada numa escala de Likert de 5 pontos (1= Discordo Totalmente; 5= Concordo Totalmente). Esta escala contém uma subdivisão nos seis

componentes que determinam a qualidade de vida no trabalho: 1) bem-estar geral (“a entidade patronal oferece instalações adequadas e flexibilidade para conjugar o trabalho com a vida”); 2) Interface trabalho-casa (“o meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se as minhas circunstâncias atuais pessoais”); 3) satisfação trabalho-carreira (“tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permite realizar o meu trabalho”); 4) Controlo no trabalho (“sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade”); 5) Condições de trabalho (“a minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente”); 6) Stress no trabalho (“sinto-me frequentemente sob pressão no local de trabalho”).

A terceira parte do questionário é composta pelo instrumento Utrecht Work Engagement Scale (UWEIS; Schaufeli & Bakker, 2004; Sinval et al., 2018). A versão utilizada neste questionário tem 9 itens, avaliados numa escala de Likert de 6 pontos (1= Nunca; 6= Sempre), e foi adaptada a população portuguesa e brasileira em 2018 por Sinval et al., num estudo transcultural. Esta escala permite avaliar o envolvimento no trabalho, percebido pelo colaborador e divide-se em três dimensões: 1) Vigor (“sinto-me com força e vigor no trabalho”); 2) Dedicção (“o meu trabalho inspira-me”); 3) Absorção (“fico absorvido com o trabalho”).

A parte final do questionário é composta pela escala de Comprometimento Organizacional (OC; Meyer & Allen, 1997; Nascimento et al., 2008), que permite avaliar a relação do colaborador com a organização e a sua intenção de permanecer na mesma. Com um total de 19 itens, esta escala subdivide-se nas 3 componentes que caracterizam o comprometimento organizacional: Comprometimento Afetivo (seis itens), onde encontramos o item “Não me sinto emocionalmente ligado a esta empresa”; Comprometimento Calculativo (sete itens), que engloba o item “Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta empresa”; e a subescala do Comprometimento Normativo (seis itens), onde se encontra o item “Sinto que tenho um grande dever para com esta empresa”. A escala utilizada para fazer a pontuação será a escala de Likert, com valores entre 1 e 7 pontos (1= Discordo Completamente; 7= Concordo Totalmente).

3.6. Análise de Dados

A análise de dados foi realizada através de uma base de dados criada no programa estatístico da IBM SPSS (Statistic Package for the Social Sciences), versão 30.0. Este software estatístico permite a construção e validação da base de dados com as respostas obtidas nos inquéritos, permitindo assim explorar a síntese da informação obtida a partir de testes

paramétricos e estatística descritiva. Dessa forma, este programa permitirá avaliar a normalidade dos dados e a validade dos constructos. Posteriormente, foi realizada uma análise da consistência interna das variáveis com o objetivo de verificar a fiabilidade do instrumento de recolha de dados, utilizando o Coeficiente Alpha de Cronbach. Em seguida, procedeu-se à análise das correlações entre os três constructos por meio do coeficiente de correlação de Pearson. Finalmente, foram realizadas regressões lineares, simples e múltiplas, entre as variáveis em estudo, com o intuito de testar a validade das hipóteses formuladas. Para tal, foi necessário preencher os pré-requisitos do modelo de regressão (Anexo E).

4.Resultados

Nesta secção, são apresentadas as análises dos dados obtidos com o questionário realizado aos colaboradores de loja de supermercados.

4.1. Normalidade dos Dados

Para prosseguir com a análise estatística dos dados do questionário realizado, foi necessário proceder à inversão dos itens negativos para positivos, de modo a antecipar o possível enviesamento na medição de dados. Tal aconteceu na secção da QVT, onde foi utilizada a escala WRQoL-24, e na secção de OC, onde foi utilizada a escala de OC. Os itens revertidos quanto a sua cotação na escala WRQoL-24 são o item 7, 9 e 19, e os itens revertidos na escala de OC são os itens 2, 5, 7 e 15.

Na análise estatística, é necessário verificar a normalidade dos dados. Foi realizado o teste de Kolmogorov-Smirnov, com base nas seguintes hipóteses:

H0: Adere à normalidade

H1: Não adere à normalidade

Tomando o valor de α igual a 0,05 ($\alpha = 0,05$), o valor do sig (p-value) superior a 0,05 indica que a variável adere à normalidade, ou seja, é suportada H0. Nesta análise, os valores de sig obtidos foram superiores a 0,05, o que significa que H0 não é suportada e os dados que, posteriormente, vão ser analisados não seguem uma distribuição normal. Os dados obtidos estão representados na tabela 2.

Tabela 2.

Teste Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov | | |
|-------------------------------|---------------------------|-----|-------|
| | Estatística | df | Sig. |
| Qualidade de Vida no Trabalho | 0,078 | 109 | 0,099 |
| Work Engagement | 0,068 | 109 | 0,200 |
| Organizational Commitment | 0,058 | 109 | 0,200 |

Contudo, tendo uma amostra superior a 30 (N=109) é possível invocar o Teorema do Limite Central. Este teorema diz que uma amostra com n superior a 30 já é suficiente para que a distribuição das médias amostrais seja aproximadamente norma, mesmo que a população

original não o seja. O que nos permite utilizar testes paramétricos. Como a amostra da investigação é igual a 109, os dados analisados seguem uma distribuição normal.

4.2. Análise da Consistência Interna e das respostas aos itens das dimensões dos instrumentos utilizados

4.2.1. Qualidade de Vida no Trabalho

Na secção do questionário que se refere a qualidade de vida no trabalho, é possível verificar que a dimensão do Stress At Work apresenta um valor de Alpha Cronbach superior as outras ($\alpha=0,902$), o que mostra uma consistência interna boa. Não obstante, as restantes dimensões revelam valores superiores a 0,70, o que assegura uma fiabilidade satisfatória, segundo o critério de Pestana e Gageiro (2005). Na Tabela 3, são apresentadas as médias, os desvios padrões e os valores de Alpha Cronbach de cada dimensão da QVT, incluindo os valores da avaliação total da mesma, o que permite observar uma perceção da QVT nas organizações em estudo. Através da tabela 3, verifica-se que a dimensão Working Conditions é a que apresenta uma perceção positiva e superior na qualidade de vida do trabalho ($M=3,96$). As pontuações médias mais baixas encontram-se nas dimensões Control At Work ($M=2,95$) e Stress At Work ($M=3,04$), o que sugere que os indivíduos percebem que tem menos controlo sobre as suas tarefas e que o stress é um fator mais presente no ambiente de trabalho. A pontuação média da QVT geral é um pouco acima da média da escala ($M=3,45$), o que indica que a perceção geral desta é positiva e superior a média. Quanto ao desvio padrão, a dimensão Stress At Work apresenta um valor mais alto ($SD=1,073$), o que significa que as respostas dos indivíduos para esta dimensão são dispersas. Alguns relatam um nível de stress muito baixo, enquanto outros dizem ter níveis de stress mais elevados. Esta variabilidade pode indicar que o stress afeta os indivíduos de forma diferente na amostra. O desvio padrão mais baixo está na perceção da QVT geral, o que sugere que as respostas estão mais próximas da média total, o que indica uma consistência maior na perceção geral de QVT entre os indivíduos.

Tabela 3.

Média, Desvio Padrão e Alpha Cronbach das dimensões da QVT

| Dimensão | Média | Desvio Padrão | Alpha Cronbach |
|--------------------------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| General Well Being | 3,68 | 0,696 | 0,766 |
| Home Work Interface | 3,51 | 0,848 | 0,777 |
| Job Career Satisfaction | 3,59 | 0,736 | 0,770 |

| Dimensão | Média | Desvio Padrão | Alpha Cronbach |
|---------------------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| Control At Work | 2,95 | 0,864 | 0,813 |
| Working Conditions | 3,96 | 0,760 | 0,780 |
| Stress At Work | 3,04 | 1,073 | 0,902 |
| QVT total | 3,45 | 0,559 | 0,750 |

Diante do exposto, iremos proceder a uma análise detalhada de cada uma das dimensões da QVT. A tabela 4, tem exposta a média, desvio padrão e as percentagens de distribuição das respostas dos itens da dimensão GWB. As médias apresentadas na maioria das afirmações estão consistentemente acima do ponto médio da escala. Isto indica uma tendência geral dos indivíduos a concordarem com os itens que sugerem bem-estar, felicidade e satisfação com a vida. O item com maior pontuação média é o 9 (“ Ultimamente tenho-me sentido infeliz e deprimido”) com 3,86. Este item é um item reverso, o que nos indica que os indivíduos realmente se sentem infelizes/deprimidos. O item 15 (“ Em muitos aspetos, a minha vida está próxima do ideal”) apresenta a menor média (M=3,23), o que nos permite observar que os indivíduos embora se sintam bem, eles são mais cautelosos em afirmar que a vida deles está no nível ideal. O desvio padrão destes dois itens permite observar uma dispersão elevada nas respostas, o que confirma a polarização: alguns concordam fortemente, enquanto outros discordam. Ainda no item 9 podemos observar que 39,4% dos indivíduos concordam totalmente, mas 2,8% e 8,3% discordam totalmente ou apenas discordam. A alta frequência em “concordo totalmente” sugere que o item é uma das maiores fontes de insatisfação na amostra para esta dimensão. Os dados da tabela 4 indicam que, apesar de uma percepção geral de bem-estar e satisfação com a vida, a amostra também apresenta um desafio relacionado a infelicidade e depressão. A alta concordância com o item 9 e a grande variabilidade nas respostas aos itens 9 e 15 sugere que há indivíduos que se sentem bem e outros que lutam contra a infelicidade e depressão.

Tabela 4.*Análise das respostas aos itens da dimensão GWB (General Well Being)*

| Dimensão GWB | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | |
|--|-------|------------------|------------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Questões | | | | | | | |
| 4. Sinto-me bem neste momento. | 3,73 | 0,835 | 0,9 | 2,8 | 37,6 | 39,4 | 19,3 |
| 9. Ultimamente tenho-me sentido infeliz e deprimido. | 3,86 | 1,118 | 2,8 | 8,3 | 28,4 | 21,1 | 39,4 |
| 10. Estou satisfeito com a minha vida. | 3,74 | 0,927 | 0,0 | 11,0 | 25,7 | 41,3 | 22,0 |
| 15. Em muitos aspetos, a minha vida está próxima do ideal. | 3,23 | 1,051 | 7,3 | 15,6 | 32,1 | 36,7 | 8,3 |
| 17. De forma geral, as coisas têm-me corrido bem. | 3,85 | 0,891 | 1,8 | 4,6 | 22,9 | 47,7 | 22,9 |
| 21. De forma geral, tenho-me sentido bastante feliz ultimamente. | 3,64 | 0,948 | 1,8 | 8,3 | 33,0 | 37,6 | 19,3 |

Na tabela 5, observamos a média, desvio padrão e percentagens da distribuição das respostas aos itens da dimensão HWI. Os itens 5 (“A entidade patronal oferece instalações adequadas e flexibilidade para conjugar o trabalho com a vida”) e 6 (“O meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se às minhas circunstâncias atuais pessoais”) têm médias elevadas ($M=3,72$ e $M=3,66$), o que mostra, de modo geral, que os indivíduos percebem que as organizações oferecem instalações e flexibilidade adequada, o que leva a um horário de trabalho razoavelmente encaixado na vida pessoal. Por outro lado, as respostas ao item 14 (“O meu superior técnico promove de forma ativa horários/padrões de trabalho flexíveis”) encontram-se mais concentradas no meio da escala. A média mais baixa ($M=3,16$) e a distribuição de frequência (35,8% nem concordam/nem discordam) indicam que os indivíduos não têm uma opinião muito forte de que os superiores promovem a flexibilidade. Os dados mostram que existe uma perceção geral positiva de que a organização oferece flexibilidade e instalações para conciliar o trabalho com a vida pessoal, mas esta perceção não é uniforme. A variabilidade nas respostas e baixa pontuação no item 14 indicam que a experiência pode variar muito entre os colaboradores e que o papel da liderança direta é percebido como menos eficaz na promoção da flexibilidade.

Tabela 5.*Análise das respostas aos itens da dimensão HWI (Home-Work Interface)*

| Dimensão HWI | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Questões | | | | | | | |
| 5. A entidade patronal oferece instalações adequadas e flexibilidade para conjugar o trabalho com a vida. | 3,72 | 1,044 | 4,6 | 7,3 | 22,0 | 43,1 | 22,9 |
| 6. O meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se às minhas circunstâncias atuais pessoais. | 3,66 | 1,056 | 3,7 | 11,0 | 22,9 | 40,4 | 22,0 |
| 14. O meu superior técnico promove de forma ativa horários/padrões de trabalho flexíveis. | 3,16 | 1,124 | 10,1 | 14,7 | 35,8 | 28,4 | 11,0 |

Na tabela 6, podemos observar que as médias estão consistentemente acima do ponto médio da escala ($M=3,0$), o que indica uma perceção geral positiva dos indivíduos sobre objetivos, oportunidades e satisfação com a carreira. As respostas ao item 1 (“Tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permite realizar o meu trabalho”) sugerem que a clareza das metas é um ponto forte no ambiente de trabalho ($M=3,95$). Por outro lado, as respostas ao item 8 (“Quando faço um bom trabalho, o meu superior hierárquico, reconhece-o”) sugerem que existe uma grande ambivalência ou falta de acordo sobre o reconhecimento por parte dos superiores ($M= 3,02$). As respostas aos itens 3 (“Tenho oportunidade de usar as minhas competências no meu local de trabalho”) e 11 (“Sinto-me motivado para desenvolver novas competências”) mostram uma variabilidade nas respostas ($SD>1$), o que pode representar uma experiência bastante diferente entre indivíduos referentemente ao reconhecimento, uso de competências e motivação. Os dados sugerem que a organização tem sucesso em fornecer metas claras e oportunidades de formação, que são percebidas de forma bastante positiva. No entanto, o reconhecimento por parte dos superiores é um ponto fraco e polarizador, com a média mais baixa e o menor desvio padrão. Isso pode indicar que, embora os colaboradores saibam o que precisam fazer, eles sentem que o seu esforço não é devidamente reconhecido.

Tabela 6.*Análise das respostas aos itens da dimensão JCS (Job Career Satisfaction)*

| Dimensão JCS | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Questões | | | | | | | |
| 1. Tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permite realizar o meu trabalho. | 3,95 | 0,886 | 0,9 | 5,5 | 19,3 | 45,9 | 28,4 |
| 3. Tenho oportunidade de usar as minhas competências no meu local de trabalho. | 3,58 | 1,003 | 3,7 | 11,9 | 22,0 | 47,7 | 14,7 |
| 8. Quando faço um bom trabalho, o meu superior hierárquico, reconhece-o. | 3,02 | 1,138 | 11,0 | 18,3 | 40,4 | 18,3 | 11,9 |
| 11. Sinto-me motivado para desenvolver novas competências. | 3,72 | 1,008 | 0,9 | 12,8 | 23,9 | 37,6 | 24,8 |
| 18. Estou satisfeito com as oportunidades de carreira disponíveis na minha organização. | 3,42 | 0,993 | 3,7 | 13,8 | 31,2 | 39,4 | 11,9 |
| 20. Estou satisfeito com a formação que recebo para realizar o meu trabalho atual. | 3,83 | 0,918 | 0,9 | 9,2 | 18,3 | 48,6 | 22,9 |

Na análise da tabela 7, conseguimos ver que as respostas aos três itens estão abaixo ou próximas do ponto medio da escala. Isto sugere que a perceção geral dos indivíduos é que têm pouca influencia nas decisões e poucas oportunidades de expressar as suas opiniões. O item com maior média é o item 2 (“ Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade”) com 3,34. Embora seja a média mais alta do grupo, ainda se encontra apenas um pouco acima da média da escala. As médias dos itens 12 (“ Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho”) e 23 (“ Estou envolvido em decisões que afetam membros do público na minha própria área de trabalho”) são as mais baixas, o que nos indica que os indivíduos sentem que não estão envolvidos em decisões, tanto as que os afetam diretamente quanto as que afetam o público. A variabilidade de resposta a estes dois itens também é grande, o que significa que a experiência dos indivíduos

também é muito diferente. O maior número de respostas está nos pontos de discordância, o que juntas toma um valor de 39,4% no item 12 e 38,5% no item 23. Esta é a principal razão para a baixa média e reforça a percepção de falta de envolvimento nas decisões. Os dados da tabela mostram um ponto fraco na falta de voz e influência nas decisões. Embora alguns sintam que podem expressar as suas opiniões, a maioria não sente que está envolvida nos processos de tomada de decisão. A alta variabilidade nas respostas sugere que a experiência de cada colaborador é muito diferente, e a alta frequência de respostas negativas aponta para uma insatisfação significativa em relação à participação no trabalho.

Tabela 7.

Análise das respostas aos itens da dimensão CAW (Control At Work)

| Dimensão CAW | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | |
|--|-------|------------------|------------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Questões | | | | | | | |
| 2. Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade. | 3,34 | 1,002 | 3,7 | 15,6 | 35,8 | 33,0 | 11,9 |
| 12. Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho. | 2,70 | 1,236 | 22,9 | 16,5 | 38,5 | 11,9 | 10,1 |
| 23. Estou envolvido em decisões que afetam membros do público na minha própria área de trabalho. | 2,80 | 1,208 | 18,3 | 20,2 | 33,9 | 18,3 | 9,2 |

Na tabela 8, a média nos três itens é consistentemente acima do ponto médio da tabela, o que indica uma percepção muito positiva dos indivíduos sobre os recursos, segurança e condições de trabalho. O item com maior média é o item 16 (“ Trabalho num ambiente seguro”), o que sugere que a segurança no trabalho é percebida como um ponto muito forte na Organização (M=4,17). A frequência das respostas a este item, com 82,5% de respostas positivas, corrobora a confirmação anterior. Os itens 13 (“ A minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente”) e 22 (“As condições de trabalho são satisfatórias”) também apresentam medias elevadas (M=3,88; M=3.83), isso indica que os indivíduos se sentem bem equipados, com os recursos necessários e estão satisfeitos com as condições gerais de trabalho. A frequência das respostas negativas ao

item 13 (2,8% e 8,3%) indica que uma pequena parte dos indivíduos sente falta de recursos. Os dados desta tabela apontam as condições de trabalho como uma das áreas mais fortes da organização. Os indivíduos têm uma percepção muito positiva da segurança no ambiente de trabalho e, de forma geral, sentem que as condições são satisfatórias e que recebem os recursos necessários para realizar as suas tarefas. Embora a maioria se encontre satisfeita com os recursos, a maior variabilidade no item 13 pode sugerir que a distribuição de recursos não é uniforme em todos os setores ou equipas.

Tabela 8.

Análise das respostas aos itens da dimensão WCS (Working Conditions)

| Dimensão WCS | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | |
|---|-------|------------------|------------|-----|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Questões | | | | | | | |
| 13. A minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente. | 3,88 | 1,043 | 2,8 | 8,3 | 19,3 | 37,6 | 32,1 |
| 16. Trabalho num ambiente seguro. | 4,17 | 0,826 | 0,0 | 4,6 | 12,8 | 43,1 | 39,4 |
| 22. As condições de trabalho são satisfatórias. | 3,83 | 0,859 | 0,9 | 5,5 | 24,8 | 47,7 | 21,1 |

A tabela 9 apresenta dois itens reversos da escala. As respostas aos dois itens estão muito próximas ao ponto médio, com o item 19 (‘‘ Sinto frequentemente níveis excessivos de stress no local de trabalho’’) ligeiramente inferior. Isto sugere uma percepção ambivalente ou ligeiramente negativa sobre a pressão e o stress no trabalho. Este item apresenta uma distribuição de frequência que tende mais para o lado negativo. Esta alta frequência negativa e no ponto central reforça a incerteza ou a polarização da percepção do stress excessivo. Os dados apontam que a pressão e o stress são temas ambivalentes e inconsistentes, a alta variabilidade nas respostas e media próxima do ponto central indicam diferentes experiências para cada indivíduo. O facto da média do item 19 ser ligeiramente negativa, combinada com a alta frequência de respostas negativas, sugere que, apesar do stress não ser percepção geral da maioria, ele é um problema significativo para uma parte considerável dos indivíduos.

Tabela 9.

Análise das respostas aos itens da dimensão SAW (Stress At Work)

| Dimensão SAW | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Questões | | | | | | | | | | |
| 7. Sinto-me frequentemente sob pressão no local de trabalho. | 3,13 | 1,179 | 11,0 | 16,5 | 34,9 | 23,9 | 13,8 | | | |
| 19. Sinto frequentemente níveis excessivos de stress no local de trabalho | 2,95 | 1,201 | 11,9 | 25,7 | 31,2 | 18,3 | 12,8 | | | |

O item 24 (“De forma geral, estou satisfeito com a qualidade da minha vida profissional”) do questionário, representado na tabela 10, não pertence a nenhuma das dimensões, este item é classificado sozinho pois é uma média dos seis fatores anteriores. Este item corresponde a uma questão de qualidade de vida no trabalho no geral. A média de respostas a este item sugere uma percepção geral positiva sobre a QVT (M=3,55). Embora a maioria se sinta satisfeita (55%), ainda existem indivíduos que se encontram menos satisfeitos. Os dados sugerem uma percepção positiva, o que torna este um ponto forte. Contudo, a grande frequência de respostas no ponto central e a presença de opiniões negativas indicam que a satisfação não é universal.

Tabela 10.

Análise da resposta ao item OVL (Overall Life)

| | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | |
|--|-------|------------------|------------|-----|------|------|------|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | |
| Questões | | | | | | | | | | |
| 24. De forma geral, estou satisfeito com a qualidade da minha vida profissional. | 3,55 | 0,908 | 2,8 | 7,3 | 34,9 | 42,2 | 12,8 | | | |

4.2.2. Work Engagement

Na secção do questionário referente ao Work Engagement é possível verificar que o Alpha Cronbach de todas as dimensões estão acima de 0,9, o que é considerado excelente, o

que assegura uma fiabilidade muito alta, segundo o critério de Pestana e Gageiro (2005). Na Tabela 11, são apresentadas as médias, os desvios padrões e os valores de Alpha Cronbach de cada dimensão do WE, incluindo os valores da avaliação total do mesmo, o que permite observar uma percepção de WE na Organização. A média das respostas aos itens é alta ($M > 3,7$), o que sugere que a percepção geral das dimensões do WE é muito positiva. A Dimensão do Vigor tem uma média alta ($M = 3,73$), o que sugere que os indivíduos, de um modo geral, sentem uma boa quantidade de energia e resiliência no trabalho. Embora tenha uma média alta, a experiência não é a mesma para todos, pois as respostas apresentam alguma variabilidade ($SD = 1,081$). A dimensão Dedicção apresenta uma média muito idêntica ao Vigor ($M = 3,72$), o que mostra que os participantes também se sentem muito dedicados e envolvidos emocionalmente como trabalho. Contudo, as respostas neste caso têm uma alta variabilidade o que pode significar que alguns indivíduos não se sentem tao orgulhosos e dedicados com o seu trabalho ($SD = 1,150$). A dimensão Absorção apresenta a media mais alta das três dimensões ($M = 3,90$), o que significa que os participantes se sentem mais absorvidos e imersos no trabalho, estes tendem a esquecer-se do tempo e acham difícil desligar-se. Mas, esta dimensão também apresenta a maior variabilidade de respostas, o que indica que esta experiência de estar absorvido no trabalho, é, de longe, a mais diversa entre os indivíduos. A percepção de WE total confirma um alto nível de envolvimento dos indivíduos com o trabalho ($M = 3,78$). No entanto, a alta variabilidade das respostas sugere que a experiência é diferente de indivíduo para indivíduo ($SD = 1,061$).

Tabela 11.

Média, Desvio Padrão e Alpha Cronbach das dimensões do WE

| Dimensão | Média | Desvio Padrão | Alpha Cronbach |
|-----------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| Vigor | 3,73 | 1,081 | 0,962 |
| Dedicção | 3,72 | 1,150 | 0,937 |
| Absorção | 3,90 | 1,189 | 0,972 |
| WE total | 3,78 | 1,061 | 0,922 |

Diante do exposto, iremos proceder a uma análise detalhada de cada uma das dimensões do WE. A tabela 12, tem exposta a média, desvio padrão e as percentagens de distribuição das respostas dos itens da dimensão Vigor. Os itens com media mais alta são referentes ao vigor, respetivamente, item 1(‘ Sinto-me cheio de energia no trabalho’) e 2 (‘ Sinto-me com força e vigor no trabalho’) com médias próximas de 3,9. Isto sugere que os participantes têm

percepção mais forte sobre a sua energia e vigor. Contudo, os indivíduos não se sentem tão inspirados. O item 5 (“O meu trabalho inspira-me”) tem a maior frequência de respostas no ponto 3 (32,1%), o que indica que maior parte dos indivíduos tem uma visão ambivalente sobre a inspiração no trabalho. A soma de respostas negativas neste item sugere que este é um ponto fraco no WE (57,8%). Os dados sugerem que a energia e o vigor é mais percebida pelos indivíduos do que a inspiração. No entanto, a alta variabilidade e a frequência das respostas neutras ou negativas indicam que as experiências são altamente individuais.

Tabela 12.

Análise das respostas aos itens da dimensão Vigor

| Dimensão Vigor | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | |
|--|-------|------------------|------------|------|------|------|------|------|-----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Questões | | | | | | | | | |
| 1. Sinto-me cheio de energia no trabalho. | 3,93 | 1,184 | 2,8 | 5,5 | 29,4 | 32,1 | 19,3 | 11,0 | 0,0 |
| 2. Sinto-me com força e vigor no trabalho. | 3,94 | 1,204 | 2,8 | 8,3 | 24,8 | 30,3 | 24,8 | 9,2 | 0,0 |
| 5. O meu trabalho inspira-me. | 3,33 | 1,218 | 4,6 | 21,1 | 32,1 | 27,5 | 8,3 | 6,4 | 0,0 |

Na tabela 13, podemos ver que o item 7 (“Sinto-me feliz, quando estou intensamente envolvido no trabalho”) tem a média mais alta ($M=4,12$), o que sugere que os indivíduos encontram felicidade e satisfação quando estão profundamente imersos nas suas tarefas. No entanto, a média dos itens 3 (“Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar”) e 4 (“Sou uma pessoa entusiasmada com o trabalho”) são mais baixas, o que nos indica uma falta de entusiasmo e vontade de ir trabalhar. Enquanto os itens 3 e 4 tem uma maior frequência de respostas negativas ou neutras, o item 7 encontra uma maior frequência do lado positivo da escala. Os dados indicam uma dicotomia na experiência dos indivíduos. Embora a felicidade e a satisfação no trabalho possam ser alcançadas quando estão intensamente envolvidos nas tarefas, a motivação inicial e o entusiasmo geral não são tao elevados.

Tabela 13.*Análise das respostas aos itens da dimensão Dedicção*

| Dimensão Dedicção | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|------|-----|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Questões | | | | | | | | | | |
| 3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. | 3,29 | 1,286 | 8,3 | 18,3 | 31,2 | 26,6 | 9,2 | 6,4 | 0,0 | |
| 4. Sou uma pessoa entusiasmada com o trabalho. | 3,74 | 1,243 | 1,8 | 11,9 | 34,9 | 23,9 | 16,5 | 11,0 | 0,0 | |
| 7. Sinto-me feliz, quando estou intensamente envolvido no trabalho. | 4,12 | 1,338 | 0,9 | 12,8 | 20,2 | 24,8 | 22,0 | 19,3 | 0,0 | |

Com base nos dados da tabela 14, a percepção dos indivíduos sobre a absorção no trabalho é mista e inconsistente. A análise das médias, desvio padrão e frequências das respostas revela uma grande variabilidade nas experiências individuais, com o orgulho no trabalho a ser o ponto mais forte, mas a empolgação e absorção geram opiniões polarizadas. A média 4,12 do item 6 (“Tenho orgulho no trabalho que realizo”) sugere que, em geral, os indivíduos têm uma visão positiva sobre o próprio desempenho. No entanto, este valor está apenas ligeiramente acima do ponto central da escala, e o alto desvio padrão ($SD=1,406$) indica que as opiniões são muito divergentes. Em contrapartida, as médias baixas dos itens 8 (“Fico absorvido com o trabalho”) e 9 (“Sinto-me tão empolgado, que me deixo levar quando estou a trabalhar”) apontam para uma percepção da absorção e empolgação mais baixa. A análise das frequências reforça esta afirmação, quase metade dos indivíduos (49,6%) não sente empolgação suficiente para se deixar levar pelo trabalho. Podemos perceber, pelos dados da tabela, que existe uma dicotomia na experiência dos indivíduos. Embora alguns tenham orgulho pelo trabalho que fazem, existe uma falta de empolgação e absorção. Também, no que toca ao envolvimento a grande variabilidade de respostas sugere que a experiência de envolvimento é muito pessoal, existindo também uns que se sentem plenamente absorvidos e envolvidos, enquanto outros sentem-se neutros ou até mesmo desconectados.

Tabela 14,*Análise das respostas aos itens da dimensão Absorção*

| Dimensão Absorção | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|------|-----|--|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | |
| Questões | | | | | | | | | | | | |
| 6. Tenho orgulho no trabalho que realizo. | 4,12 | 1,406 | 1,8 | 13,8 | 18,3 | 24,8 | 19,3 | 22,0 | 0,0 | | | |
| 8. Fico absorvido com o trabalho. | 3,83 | 1,351 | 6,4 | 10,1 | 21,1 | 28,4 | 23,9 | 10,1 | 0,0 | | | |
| 9. Sinto-me tão empolgado, que me deixo levar quando estou a trabalhar. | 3,73 | 1,372 | 3,7 | 14,7 | 31,2 | 18,3 | 19,3 | 12,8 | 0,0 | | | |

4.2.3. Organizational Commitment

Na secção do questionário referente ao Organizational Commitment é possível verificar que o Alpha Cronbach de todas as dimensões estão acima de 0,7, o que assegura uma fiabilidade razoável, segundo o critério de Pestana e Gageiro (2005). Na Tabela 15, são apresentadas as médias, os desvios padrões e os valores de Alpha Cronbach de cada dimensão do OC, incluindo os valores da avaliação total do mesmo, o que permite observar uma perceção de OC na Organização. A análise da tabela 15, sugere que a razão para os indivíduos permanecerem na Organização é baseada em fatores pragmáticos, como custos de saída ou benefícios (M=4,42). Contudo, os indivíduos têm uma conexão emocional positiva com a Organização (M=4,28). Por outro lado, o sentimento de obrigação moral ou lealdade é menos percebido pelos indivíduos (M=3,65). O alto desvio padrão em todas as dimensões, especialmente no Comprometimento Calculativo (1,378), sugere uma grande variabilidade de respostas. Isso indica que a experiência desta dimensão é diferente de indivíduo para indivíduo.

Tabela 15.*Média, Desvio Padrão e Alpha Cronbach das dimensões de OC*

| Dimensão | Média | Desvio Padrão | Alpha Cronbach |
|--------------------|-------|---------------|----------------|
| Afetivo | 4,28 | 1,052 | 0,820 |
| Calculativo | 4,42 | 1,378 | 0,863 |

| Dimensão | Média | Desvio Padrão | Alpha Cronbach |
|------------------|--------------|----------------------|-----------------------|
| Normativo | 3,65 | 1,182 | 0,716 |
| OC total | 4,12 | 0,903 | 0,804 |

Diante do exposto, iremos proceder a uma análise detalhada de cada uma das dimensões do OC. A tabela 16, tem exposta a média, desvio padrão e as percentagens de distribuição das respostas dos itens da dimensão Afetivo. As médias dos itens 2 (“Não me sinto “emocionalmente ligado(a)” a esta Organização”), 7 (“Não me sinto como fazendo parte da família desta Organização”) e 15 (“Não me sinto como fazendo parte desta Organização”) indicam uma alta concordância com afirmações negativas. Isto significa que os indivíduos tendem a concordar que não se sentem “emocionalmente ligados”, “parte da família”, ou “parte da organização”. A frequência das respostas aos pontos de maior concordância para estes itens reforça essa desconexão. Quanto aos itens 6 (“Esta Organização tem um grande significado pessoal para mim”), 9 (“Na realidade sinto os problemas desta Organização como se fossem meus”) e 11 (“Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta Organização”) as médias são mais baixas e as frequências das respostas em pontos mais negativos, indicam que os indivíduos não se sentem tao envolvidos com os problemas da organização e não tem intensão de passar o resto da carreira nela. A análise da tabela 16 revela uma falta de conexão emocional e de comprometimento de longo prazo por parte dos indivíduos. A extrema polarização nas respostas, evidenciada pelo alto desvio padrão, indica que o comprometimento afetivo não é uma experiência uniforme.

Tabela 16.

Análise das respostas aos itens da dimensão Afetivo

| Dimensão | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | | |
|---|--------------|----------------------|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | |
| Afetivo | | | | | | | | | | | |
| Questões | | | | | | | | | | | |
| 2. Não me sinto “emocionalmente ligado(a)” a esta Organização. | 5,01 | 1,641 | 2,8 | 6,4 | 11,0 | 11,0 | 27,5 | 18,3 | 22,9 | | |
| 6. Esta Organização tem um grande significado pessoal para mim. | 3,98 | 1,779 | 7,3 | 15,6 | 22,9 | 14,7 | 13,8 | 16,5 | 9,2 | | |
| 7. Não me sinto como “fazendo parte da | 4,76 | 1,705 | 2,8 | 10,1 | 11,9 | 15,6 | 22,0 | 18,3 | 19,3 | | |

| Dimensão Afetivo | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | |
|---|------------------|------------------|------------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Questões | | | | | | | | | | |
| família’’ Organização. | desta | | | | | | | | | |
| 9. Na realidade sinto os problemas Organização fossem meus. | desta como se | 3,17 | 1,883 | 23,9 | 23,9 | 11,9 | 12,8 | 12,8 | 9,2 | 5,5 |
| 11. Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira Organização. | minha nesta | 3,49 | 1,903 | 18,3 | 17,4 | 20,2 | 12,8 | 11,9 | 11,0 | 8,3 |
| 15. Não me sinto como fazendo parte Organização. | desta | 5,26 | 1,578 | 0,9 | 4,6 | 12,8 | 10,1 | 21,1 | 22,0 | 28,4 |

Na tabela 17, o Comprometimento Calculativo aparenta ser inconsistente. A alta média no item 3 (‘‘Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta Organização, mesmo que o pudesse fazer’’), sugere que os indivíduos se sentem presos à empresa por razões pragmáticas. A percepção de que a saída implicaria um grande sacrifício pessoal e material é o principal fator que impulsiona a permanência na organização. No entanto, a extrema variabilidade de todas as respostas é o ponto mais importante. A experiência dos indivíduos sobre a necessidade de permanecer na Organização é inconsistente e polarizada. A baixa média e a alta frequência de respostas de discordância em itens como o 16 (‘‘Uma das consequências negativas para mim se sáísse desta Organização resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis’’) e o 19 (‘‘Como já dei tanto a esta Organização, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra’’) sugerem que o sentimento de estar ‘‘preso’’ não é uniforme em todos os aspetos. O comprometimento dos indivíduos pode ser impulsionado por aversão à perda, em vez de lealdade ou afeto.

Tabela 17.

Análise das respostas aos itens da dimensão Calculativo

| Dimensão Calculativo | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | |
|--|-------|------------------|------------|------|------|------|------|------|------|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Questões | | | | | | | | | | |
| 1. Acredito que há muito poucas alternativas para | | | | | | | | | | |
| | 4,19 | 1,993 | 10,1 | 15,6 | 15,6 | 12,8 | 11,0 | 19,3 | 15,6 | |

| Dimensão Calculativo | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|------|------|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| Questões | | | | | | | | | | |
| poder pensar em sair desta Organização. | | | | | | | | | | |
| 3. Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta Organização, mesmo que o pudesse fazer. | 5,01 | 2,084 | 8,3 | 7,3 | 11,9 | 12,8 | 6,4 | 13,8 | 39,4 | |
| 13. Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta Organização é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra Organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui. | 4,61 | 2,165 | 9,2 | 15,6 | 9,2 | 14,7 | 6,4 | 12,8 | 32,1 | |
| 14. Neste momento, manter-me nesta Organização é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal. | 4,91 | 1,917 | 3,7 | 11,0 | 13,8 | 12,8 | 10,1 | 18,3 | 30,3 | |
| 16. Uma das consequências negativas para mim se saísse desta Organização resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis. | 3,91 | 2,057 | 17,4 | 11,9 | 16,5 | 12,8 | 14,7 | 11,0 | 15,6 | |
| 17. Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair. | 4,97 | 2,048 | 5,5 | 10,1 | 16,5 | 7,3 | 7,3 | 16,5 | 36,7 | |
| 19. Como já dei tanto a esta Organização, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra. | 3,37 | 1,928 | 20,2 | 17,4 | 23,9 | 11,9 | 6,4 | 11,0 | 9,2 | |

Na tabela 18, os dados indicam que o comprometimento normativo é a dimensão mais fraca das três dimensões de OC. As médias baixas, especialmente nos itens 8 (“Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta Organização”) e 12

(“Sentir-me-ia culpado(a) se deixasse esta Organização agora”), indica que os indivíduos não se sentem obrigados a permanecer na empresa por lealdade ou por um senso de dever. A variabilidade extremamente alta em todas as respostas mostra que a experiência de cada indivíduo sobre a obrigação moral é muito diferente, e que a percepção de lealdade está longe de ser uniforme.

Tabela 18.

Análise das respostas aos itens da dimensão Normativo

| Dimensão Normativo | Média | Desvio Padrão | Escala (%) | | | | | | |
|---|-------|------------------|------------|------|------|------|------|------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Questões | | | | | | | | | |
| 4. Eu não iria deixar esta Organização neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui. | 3,46 | 1,937 | 18,3 | 19,3 | 21,1 | 10,1 | 11,0 | 11,0 | 9,2 |
| 5. Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na Organização onde estou. | 4,71 | 1,921 | 8,3 | 8,3 | 11,0 | 13,8 | 17,4 | 18,3 | 22,9 |
| 8. Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta Organização. | 3,07 | 1,824 | 20,2 | 28,4 | 19,3 | 9,2 | 9,2 | 6,4 | 7,3 |
| 10. Esta Organização merece a minha lealdade. | 4,30 | 1,843 | 7,3 | 11,0 | 18,3 | 16,5 | 17,4 | 12,8 | 16,5 |
| 12. Sentir-me-ia culpado(a) se deixasse esta Organização agora. | 2,99 | 1,858 | 28,4 | 18,3 | 21,1 | 9,2 | 10,1 | 6,4 | 6,4 |
| 18. Sinto que tenho um grande dever para com esta Organização | 3,38 | 1,632 | 11,9 | 20,2 | 27,5 | 17,4 | 9,2 | 9,2 | 4,6 |

4.3. Coeficiente de Pearson

De acordo com os dados da tabela 19, existe uma relação positiva entre a Qualidade de Vida no Trabalho, o Work Engagement e o Organizational Commitment, por apresentarem valores superiores a zero (Marôco, 2018; Pearson, 1905). Os dados evidenciam que quanto maior for a Qualidade de Vida no Trabalho na Organização, maior será o Work Engagement e

o Organizational Commitment. Podemos observar também que existe uma relação positiva entre o Work Engagement e o Organizational Commitment, o que indica que a medida que a percepção de Work Engagement aumenta, o Organizational Commitment também tende a aumentar. Em linha com estes dados, podemos observar que todas as correlações têm um valor de Sig. (bilateral) inferior a 0,05 ($p < 0,05$), o que significa que todas as correlações são estatisticamente significativas.

Tabela 19.

Correlação de Pearson entre Qualidade de Vida no Trabalho, Work Engagement e Organizational Commitment

| | | Work Engagement | Organizational Commitment |
|--|--------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Qualidade de Vida no Trabalho | Correlação Pearson | 0,564 | 0,407 |
| | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 |
| Work Engagement | Correlação Pearson | _____ | 0,552 |
| | Sig. (bilateral) | _____ | <0,001 |

Na tabela 20, observamos uma correlação positiva e moderada a forte, que é estatisticamente significativa entre a QVT e a dimensão Afetiva. Isto leva a conclusão de que à medida que a QVT aumenta, a conexão emocional dos indivíduos com a organização também tende a aumentar. A correlação entre WE e esta dimensão obtém os mesmos resultados, o que sugere que os indivíduos com maior WE tendem a ter uma conexão emocional mais forte com a organização. A correlação entre a QVT e a dimensão Calculativa é fraca e, mais importante, não é estatisticamente significativa ($p > 0,05$). O que significa que não existe evidências de uma relação linear entre a QVT e a percepção dos indivíduos de estarem presos à Organização por motivos pragmáticos. Por outro lado, a esta dimensão tem uma correlação positiva, embora fraca, e estatisticamente significativa ($p < 0,05$) com o WE. o que pode indicar que a relação entre o envolvimento e a percepção de custos de saída é a mais fraca. A QVT e a dimensão Normativa apresentam uma correlação positiva e fraca a moderada, e é estatisticamente significativa ($p < 0,05$). Os dados sugerem que, à medida que a QVT aumenta, o sentimento de dever moral em permanecer na Organização também tende a aumentar. Por outro lado, a correlação é positiva, moderada e estatisticamente significativa entre o WE e esta dimensão.

Isto mostra que o WE está significativamente ligado ao sentimento de dever moral em permanecer.

Tabela 20.

Correlação de Pearson com as dimensões do Organizational Commitment

| | | Organizational Commitment | Dimensões | | |
|--|-----------------------|------------------------------|-----------|-------------|-----------|
| | | | Afetivo | Calculativo | Normativo |
| Qualidade de Vida no Trabalho | Correlação Pearson | 0,407 | 0,521 | 0,102 | 0,350 |
| | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | 0,291 | <0,001 |
| Work Engagement | Correlação Pearson | 0,552 | 0,556 | 0,288 | 0,435 |
| | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | 0,002 | <0,001 |

Na tabela 21, analisamos a correlação entre as dimensões da QVT e as dimensões do WE. Os dados apresentados sugerem que todas as dimensões da QVT, à exceção da dimensão SAW, apresentam uma correlação positiva, moderada e estatisticamente significativa com as dimensões do WE. O que indica que à medida que a percepção sobre estas dimensões aumenta os sentimentos de vigor, dedicação e absorção também aumentam. Por outro lado, temos a dimensão Stress At Work que mostra uma correlação positiva, muito fraca e estatisticamente não significativa com as dimensões vigor e dedicação. Esta dimensão tem ainda uma correlação negativa, muito fraca e estatisticamente não significativa com a dimensão absorção. Estes dados sugerem que o stress no trabalho não está diretamente ligado com o nível de energia, entusiasmo ou imersão que os indivíduos sentem em relação ao trabalho.

Tabela 21.

Correlação de Pearson entre as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e as dimensões de Work Engagement

| | | Work Engagement | | | |
|------------|------------|--------------------|-----------|----------|--------|
| | | Vigor | Dedicação | Absorção | |
| QVT | GWB | Correlação Pearson | 0,543 | 0,488 | 0,454 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| | HWI | Correlação Pearson | 0,318 | 0,254 | 0,258 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,008 | 0,007 |

| | | Work Engagement | | |
|------------|--------------------|------------------------|------------------|-----------------|
| | | Vigor | Dedicação | Absorção |
| JCS | Correlação Pearson | 0,585 | 0,575 | 0,589 |
| | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| CAW | Correlação Pearson | 0,521 | 0,441 | 0,434 |
| | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| WCS | Correlação Pearson | 0,410 | 0,405 | 0,384 |
| | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | <0,001 |
| SAW | Correlação Pearson | 0,107 | 0,087 | -0,042 |
| | Sig. (bilateral) | 0,268 | 0,367 | 0,666 |

Os dados da tabela 22, apresentam a correlação de Pearson entre as dimensões da Qualidade de Vida no Trabalho e as dimensões do Organizational Commitment. Através dos dados podemos perceber que, existe uma correlação positiva, moderada ou forte e estatisticamente significativa ($p < 0,05$) com a dimensão Afetiva do Organizational Commitment. Estes dados sugerem que a medida que a percepção das dimensões da QVT aumenta, a conexão emocional e o sentimento de pertença dos indivíduos com a organização também tende a aumentar. Os dados mostram que as dimensões JCS e WCS apresentam uma correlação positiva, moderada e fraca, respetivamente, e estatisticamente significativa com a dimensão Calculativa. O que significa que à medida que a percepção destas dimensões da QVT aumenta, a percepção de que é materialmente vantajoso permanecer na organização aumenta. Por outro lado, a dimensão SAW tem uma correlação negativa, fraca e estatisticamente significativa com a dimensão Calculativa. O que indica que à medida que o stress no trabalho aumenta, a percepção de que é materialmente vantajoso permanecer na organização diminui. Por fim, podemos observar que todas as dimensões da QVT, à exceção da dimensão SAW, tem uma correlação positiva, fraca ou moderada e estatisticamente significativa com a dimensão Normativa do Organizational Commitment. Isto significa que à medida que o stress no trabalho aumenta, o dever moral em permanecer na organização tende a diminuir.

Tabela 22.

Correlação de Pearson entre as dimensões de Qualidade de Vida no Trabalho e as dimensões de Organizational Commitment

| | | Organizational Commitment | | | |
|------------|------------|----------------------------------|--------------------|------------------|---------|
| | | Afetivo | Calculativo | Normativo | |
| QVT | GWB | Correlação Pearson | 0,447 | 0,105 | 0,321 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,276 | <0,001 |
| | HWI | Correlação Pearson | 0,267 | 0,165 | 0,219 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,005 | 0,087 | 0,022 |
| | JCS | Correlação Pearson | 0,506 | 0,270 | 0,459 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,004 | <0,001 |
| | CAW | Correlação Pearson | 0,384 | 0,057 | 0,265 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,557 | 0,005 |
| | WCS | Correlação Pearson | 0,312 | 0,193 | 0,263 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,045 | 0,006 |
| | SAW | Correlação Pearson | 0,249 | - 0,247 | - 0,003 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,009 | 0,010 | 0,979 |

Os dados da tabela 23, apresentam a correlação de Pearson entre as dimensões do Work Engagement e as dimensões do Organizational Commitment. Através da tabela 23, observamos que todas as dimensões do Work Engagement tem uma correlação positiva, forte e estatisticamente significativa com a dimensão Afetiva do Organizational Commitment. O que sugere que à medida que o envolvimento com o trabalho aumenta, a conexão emocional e o sentimento de pertença dos indivíduos com a organização também tende a aumentar. Os dados mostram também que todas as dimensões do WE tem uma correlação positiva, fraca ou moderada, e estatisticamente significativa com a dimensão Calculativa do OC. O que indica que a medida que o Work Engagement aumenta, a percepção de que é materialmente vantajoso permanecer na organização também aumenta. Por fim, os dados mostram que todas as dimensões do WE tem uma correlação positiva, moderada e estatisticamente significativa com a dimensão Normativa do Organizational Commitment. Isto significa que à medida que o WE aumenta, o dever moral em permanecer na organização tende a aumentar.

Tabela 23.

Correlação de Pearson entre as dimensões de Work Engagement e as dimensões de Organizational Commitment

| | | Organizational Commitment | | | |
|-----------|------------------|---------------------------|-------------|-----------|--------|
| | | Afetivo | Calculativo | Normativo | |
| WE | Vigor | Correlação Pearson | 0,509 | 0,195 | 0,434 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,043 | <0,001 |
| | Dedicação | Correlação Pearson | 0,537 | 0,249 | 0,402 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | 0,009 | <0,001 |
| | Absorção | Correlação Pearson | 0,507 | 0,355 | 0,383 |
| | | Sig. (bilateral) | <0,001 | <0,001 | <0,001 |

4.5. Regressões Lineares

Nesta secção, são analisadas regressões lineares simples e múltiplas que testam a relação entre as três variáveis, de forma a validar as hipóteses enunciadas. As regressões lineares apresentadas em seguida cumprem os requisitos, conforme prova o Anexo E. Após análise dos dados que cumprem os requisitos, seguimos para a análise dos valores obtidos. Para testar a hipótese 1, foi realizada uma regressão linear entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Work Engagement. Os dados da tabela 24, mostram que a o Work Engagement é explicado em 31,9% pela QVT ($R^2=0,319$), o que indica que a hipótese 1 da investigação é suportada.

Tabela 24.

Resumo do Modelo da relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Work Engagement

| Resumo do Modelo | | | | |
|------------------|------------|---------------------|---------------------------|---------------|
| R | R quadrado | R quadrado ajustado | Erro Padrão da estimativa | Durbin-Watson |
| 0,564 | 0,319 | 0,312 | 0,87999 | 2,228 |

Os valores apresentados na tabela 25, corroboram o facto de que a hipótese 1 é suportada (sig. < 0,05), o que afirma que a percepção de maior Qualidade de Vida no Trabalho está positivamente associada a um nível mais elevado de Work Engagement.

Tabela 25.*Tabela Anova da relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e Work Engagement*

| | Anova | | | | |
|------------------|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| | Soma dos Quadrados | df | Quadrante Médio | F | Sig. |
| Regressão | 38,744 | 1 | 38,744 | 50,031 | <0,001 |
| Resíduo | 82,859 | 107 | 0,774 | | |
| Total | 121,603 | 108 | | | |

Na tabela 26, temos os dados da regressão linear entre o Work Engagement e o Organizational Commitment, que nos permitem analisar a hipótese 2 enunciada. Observa-se que o Work Engagement explica 33,5% do Organizational Commitment ($R^2 = 0,335$), isso demonstra que a hipótese 2 da investigação é suportada.

Tabela 26.*Resumo do Modelo da regressão entre Work Engagement e o Organizational Commitment*

| Resumo do Modelo | | | | |
|-------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------|
| R | R quadrado | R quadrado ajustado | Erro Padrão da estimativa | Durbin-Watson |
| 0,552 | 0,335 | 0,299 | 0,75651 | 2,026 |

Os valores apresentados na tabela 27, corroboram o facto de que a hipótese 2 é sustentada (sig. < 0,05), o que indica que existe uma relação positiva e significativa entre as duas variáveis. Por outras palavras o Work Engagement fomenta o aumento do Organizational Commitment.

Tabela 27.*Anova da regressão linear entre Work Engagement e Organizational Commitment*

| | Anova | | | | |
|------------------|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| | Soma dos Quadrados | df | Quadrante Médio | F | Sig. |
| Regressão | 26,880 | 1 | 26,880 | 46,968 | <0,001 |
| Resíduo | 61,237 | 107 | 0,572 | | |

| Anova | | | | | |
|--------------|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| | Soma dos Quadrados | df | Quadrante Médio | F | Sig. |
| Total | 88,118 | 108 | | | |

Na tabela 28, estão representados os dados da regressão linear entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment, que nos permitem analisar a hipótese 3 da investigação. Identifica-se que o Organizational Commitment é explicado em 16,5% pela Qualidade de Vida no Trabalho ($R^2 = 0,165$), isso demonstra que a hipótese 3 da investigação é suportada.

Tabela 28.

Resumo do modelo da regressão linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment

| Resumo do Modelo | | | | |
|-------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------------|
| R | R quadrado | R quadrado ajustado | Erro Padrão da estimativa | Durbin-Watson |
| 0,407 | 0,165 | 0,158 | 0,82907 | 2,034 |

Os dados apresentados na tabela 29, corroboram o facto de que a hipótese 3 é sustentada (sig. < 0,05), o que indica que existe uma relação positiva e significativa entre as variáveis. Concluindo que a Qualidade de vida no Trabalho percebida pelos colaboradores fomenta o aumento do nível de Organizational Commitment.

Tabela 29.

Anova da regressão linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment

| Anova | | | | | |
|------------------|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| | Soma dos Quadrados | df | Quadrante Médio | F | Sig. |
| Regressão | 14,570 | 1 | 14,570 | 21,196 | <0,001 |
| Resíduo | 74,548 | 107 | 0,687 | | |
| Total | 88,118 | 108 | | | |

Para analisar o papel mediador do Work Engagement na relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment, foi realizada uma regressão linear múltipla, que obedece a todos os pré-requisitos (Anexo E).

Os dados permitem concluir que o Work Engagement tem um papel mediador na relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment. A mediação é total, já que o efeito da QVT diminui com a entrada da variável mediadora no modelo, e deixa de ser estatisticamente significativo ($\beta = 0,407$ para $\beta = 0,139$; $t = 1,433$; $p = 0,105$). Na tabela 30, podemos observar que o modelo de mediação explica 31,8% da variação do Organizational Commitment ($R^2 = 0,318$), percentagem superior à apresentada no modelo de regressão linear simples explicado anteriormente, que inclui unicamente a QVT como variável independente. Os dados permitem deste modo, validar a hipótese 4 da investigação, que refere atuação do Work Engagement como mediador na relação entre a Qualidade de Vida no trabalho e o Organizational Commitment.

Tabela 30.

Resumo do modelo da regressão linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e Organizational Commitment, com mediação do Work Engagement

| Resumo do modelo | | | | |
|--------------------------------|-------------------|----------------------------|----------------------------------|-----------------------|
| R | R quadrado | R quadrado ajustado | Erro padrão da estimativa | Durbin-Watson |
| 0,564 | 0,318 | 0,305 | 0,75281 | 2,077 |
| Estatísticas de mudança | | | | |
| Mudança R quadrado | Mudança F | df1 | df2 | Sig. Mudança F |
| 0,318 | 24,742 | 2 | 106 | <0,001 |

A tabela 31, contém os resultados que suportam a hipótese 4 da investigação, indicando que a introdução do Work Engagement como variável mediadora na relação entre a Qualidade de vida no trabalho e o Organizational Commitment melhora o modelo, uma vez que o sig é inferior a 0,05. Como tal, introduzir o WE como mediador nesta relação tem um efeito positivo.

Tabela 31.

Anova da regressão linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e Organizational Commitment, com mediação do Work Engagement

| | Anova | | | | |
|------------------|---------------------------|-----------|------------------------|----------|-------------|
| | Soma dos Quadrados | df | Quadrante Médio | F | Sig. |
| Regressão | 28,044 | 2 | 14,022 | 24,742 | <0,001 |
| Resíduo | 60,073 | 106 | | | |
| Total | 88,118 | 108 | | | |

5. Discussão

O objetivo desta investigação foi analisar a percepção dos colaboradores de loja numa cadeia de supermercados sobre a sua qualidade de vida no trabalho e os seus efeitos no compromisso e no engagement no trabalho, assumindo que o work engagement possa ter um papel mediador na relação entre a QVT e o OC.

Diversos estudos na literatura científica confirmam a relevância da Qualidade de Vida no Trabalho para alcançar resultados favoráveis nas empresas. Nestes estudos tem sido investigada a ligação entre a QVT e vários aspetos do comportamento profissional, como a intenção de saída, o comprometimento dos colaboradores e a eficácia das organizações (Havlovic, 1991; Huang et al., 2007; Koonmee et al., 2010; Sahni, 2016, 2017, 2019). Por exemplo, as conclusões de um estudo de Sahni (2019) sugerem que o aumento de práticas que melhoram a Qualidade de Vida no Trabalho podem aumentar o Organizational Commitment e o Work Engagement. Esta teoria é sustentada pelos resultados obtidos nesta investigação. Níveis mais elevados de Qualidade de Vida no Trabalho foram associados a um maior nível de Work Engagement e Organizational Commitment entre os indivíduos inquiridos.

A hipótese 1 desta investigação postulava que existia uma relação positiva e significativa entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Work Engagement. Os resultados obtidos confirmam essa hipótese, tendo sido identificada uma correlação positiva moderada e estatisticamente significativa entre as duas variáveis ($r = 0,564$; $p < 0,001$). Podemos verificar ainda que, o Work Engagement é explicado em 31,9% pela QVT ($R^2 = 0,319$). Este resultado está em consonância com diversos estudos prévios que tem demonstrado que uma melhor Qualidade de Vida no Trabalho tem efeitos positivos no Work Engagement dos colaboradores (Kanten & Sadullah, 2012; Raj et al., 2024; Sahni, 2019). Contudo, apesar de os factos apontarem para uma relação positiva entre ambas, se olharmos para os valores entre dimensões podemos perceber que a dimensão Stress At Work mostra uma correlação positiva, muito fraca e estatisticamente não significativa com as dimensões vigor e dedicação ($r > 0$; $p > 0,05$). Esta dimensão tem ainda uma correlação negativa, muito fraca e estatisticamente não significativa com a dimensão absorção ($r > 0$; $p > 0,05$). Diversos autores destacam a Qualidade de Vida no Trabalho como uma forma de os indivíduos satisfazerem uma ampla gama de necessidades pessoais. O que engloba a segurança, a interação social, a sensação de utilidade, o reconhecimento profissional e a oportunidade de desenvolver competências e conhecimentos. Neste contexto, a QVT esta ligada ao bem-estar e a resultados positivos para o colaborador, o que por sua vez se traduz em maior Work Engagement (Lippitt, 1978; Raj, 2020).

A hipótese 2 propunha a existência de uma relação positiva e significativa entre o Work Engagement e o Organizational Commitment. Os resultados obtidos sustentam esta hipótese, tendo sido identificada uma relação positiva moderada e estatisticamente significativa entre as duas variáveis ($r = 0,552$; $p < 0,001$). Podemos verificar ainda que, o Work Engagement explica 33,5% do Organizational Commitment ($R^2 = 0,335$). Se observarmos os resultados entre dimensões podemos perceber que, todas as dimensões do WE tem uma relação positiva e significativa com o OC ($r > 0$; $p < 0,05$). Estes resultados estão em consonância com diversos estudos prévios que demonstram que uma elevado WE tem efeitos positivos no OC (Ertaş et al., 2024; Raghavendra, 2024; Raj et al., 2024; Sahni, 2019). As organizações podem impulsionar o desempenho e utilizar todo o seu capital humano, quando se focam no engagement do colaborador. Os colaboradores que se encontram emocionalmente comprometidos com a sua organização tender a fazer um esforço maior para ajudar a organização a ter sucesso (Raghavendra, 2024).

A hipótese 3 da investigação propunha a existência de uma relação positiva e significativa entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment. Os resultados obtidos confirmam esta hipótese, foi observada uma relação positiva, fraca a moderada, e estatisticamente significativa ($r = 0,407$; $p < 0,001$). Verificando-se ainda que, o Organizational Commitment é explicado em 16,5% pela Qualidade de Vida no Trabalho ($R^2 = 0,165$). Os resultados obtidos estão em consonância com os estudos de Monata e Yulihastri (2024), Parvar et al. (2013) e Sahni (2019). De acordo com os autores, uma melhora na QVT aumenta o OC, o que, por sua vez contribui para a eficácia do trabalho. O comprometimento dos colaboradores com a organização é reforçado quando estes se sentem orgulhosos, seguros e confortáveis com as condições de trabalho.

A hipótese 4 da investigação postulava que o Work Engagement atua como mediador na relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment. Os resultados obtidos sustentam esta hipótese, tendo sido observada uma mediação total ($\beta = 0,407$ para $\beta = 0,139$; $t = 1,433$; $p = 0,105$). Como podemos ver o efeito da Qualidade de Vida no Trabalho sobre o Organizational Commitment diminui com a introdução da variável mediadora. Podemos observar ainda que o modelo de mediação explica 31,8% da variação do Organizational Commitment ($R^2 = 0,318$). Apenas um número pequeno de estudos explora a ligação entre a Qualidade de Vida no Trabalho, o Work Engagement e o Organizational Commitment (Hassona et al., 2021; Raj et al., 2024; Sahni, 2019), mas apenas foi encontrado um estudo que explora o fator mediador do WE na relação entre QVT e OC. Os dados do estudo

de Raj et al. (2024) em docentes na Índia revelaram um efeito mediador do work engagement na relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment. Corroborando as evidências encontradas no nosso estudo, os autores revelaram que uma QVT positiva não afeta o OC diretamente, mas sim através do *engagement* que ela gera nos docentes.

5.1. Contribuições e Implicações do Estudo

Este estudo contribui para a literatura ao preencher uma lacuna de pesquisa, pois explora o papel mediador do WE na relação entre a QVT e o OC, um aspecto pouco investigado até ao momento. Contribui ainda para o aprofundamento teórico da compreensão da qualidade de vida no trabalho e a sua relação com o work engagement e o comprometimento organizacional. Os resultados têm implicações práticas significativas para as organizações, destacando que o investimento em políticas de qualidade de vida no trabalho é uma estratégia eficaz para aumentar o comprometimento organizacional, principalmente se existir foco em fatores que promovam o work engagement. O papel dos colaboradores que têm contato direto com o cliente é essencial para o sucesso das organizações, pois são eles que gerem a relação com o cliente e moldam a sua percepção e lealdade (Stauss & Seidel, 2019). Nestas funções, a QVT é fundamental para mitigar o stress e minimizar o desgaste psicológico, o que irá facilitar na execução das tarefas (Hymavathi & Rao, 2019). As estratégias para aumentar a QVT tem resultados a longo prazo. Estas permitem aumentar a produtividade, diminuir o *burnout*, e, conseqüentemente, diminuir a intenção de saída (Bochkov et al., 2024; Ghorbani & Soori, 2021; Wang et al., 2019).

5.2. Limitações da Investigação e sugestões de futuras investigações

A presente investigação, apesar de cumprir os objetivos propostos, apresenta algumas limitações que devem ser consideradas na interpretação dos resultados e que não invalidam a pertinência do estudo. Com 109 participantes o tamanho da amostra é relativamente pequeno, o que pode afetar o poder estatístico da análise e a representatividade dos resultados. A amostragem foi realizada por conveniência, o que pode ter introduzido um viés, tornando limitada a capacidade de generalizar os resultados para uma população mais vasta. Por fim, por ser um estudo transversal, não é possível estabelecer conclusões definitivas de causa-efeito, uma vez que a percepção e as atitudes dos colaboradores podem evoluir ao longo do tempo.

Para terminar, recomenda-se que futuras investigações utilizem amostras mais alargadas e diversificadas, recrutando participantes de diferentes contextos organizacionais, de forma a aumentar a variabilidade e a validade externa dos resultados. Esta abordagem poderá contribuir

para uma melhor compreensão do papel mediador do *work engagement* e da qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de supermercado. Desta forma, sugerimos também a inclusão de outras variáveis que possam atuar como mediadoras na relação entre os construtos, tais como o tipo de contrato ou o género, de modo a obter uma compreensão mais aprofundada da dinâmica entre os conceitos.

6. Conclusão

O presente estudo contribuiu para a compreensão do impacto da qualidade de vida no trabalho no comprometimento organizacional e no work engagement, nomeadamente, em contextos de elevado stress e exigência emocional, como os supermercados. Os resultados obtidos permitiram confirmar as hipóteses iniciais e fornecer uma compreensão mais aprofundada da dinâmica entre estes construtos. Em primeiro lugar, os dados confirmaram que a qualidade de vida no trabalho e o work engagement estão diretamente relacionados. Uma melhor perceção da qualidade de vida no trabalho está associada a níveis mais elevados de *engagement*. Adicionalmente, foi verificada uma relação positiva entre o work engagement e o comprometimento organizacional, o que nos leva a afirmar que os colaboradores com maior *engagement* tendem a demonstrar maior comprometimento com a organização.

A principal descoberta desta investigação reside na confirmação do papel mediador do work engagement na relação entre a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional. A análise da mediação demonstrou que a qualidade de vida no trabalho influencia o comprometimento organizacional não de forma direta, mas sim através do *engagement* dos colaboradores. Em outras palavras, um ambiente de trabalho que promove a qualidade de vida leva a um aumento do *engagement* dos colaboradores que, por sua vez, fortalece o seu comprometimento organizacional. Pelo exposto, este estudo corroborou estudos anteriores que apontam uma relação positiva entre os três construtos (por exemplo, Hassona et al., 2021; Sahni, 2019), corroborando ainda o estudo de Raj et al. (2024) que aponta o *engagement* dos docentes como mediador da relação entre a QVT e o OC. Esta evidência empírica corrobora e aprofunda o modelo teórico, sugerindo que o *engagement* atua como um mecanismo psicológico fundamental que traduz as perceções sobre a QVT em comportamentos de comprometimento.

Referências Bibliográficas

- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Afolabi, J., Olatoye, F., Eboigbe, E., Abdul, A., & Daraojimba, H. (2023). Revolutionizing Retail: HR Tactics for Improved Employee and Customer Engagement. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 5(10), 487–514. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v5i10.635>
- Al-Dmour, R., Yassine, O., & Masa'deh, R. (2018). A Review of Literature on the Associations among Employee Empowerment, Work Engagement and Employee Performance. *Modern Applied Science*, 12(11), 313. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n11p313>
- Almeida, F., Rodrigues, A. M., Martins, A., Coelho, A., Gomes, C. F., Carvalho, F., Coelho, F., Cruz, I., Lisboa, J. V., Augusto, M., Silva, P. P., Sá, P. M., Gama, P. M., & Oliveira, T. C. (2016). *Introdução à Gestão de Organizações* (4ªEd.). Escolar Editora.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES.*, 8, 117–130.
- Ashforth, B. K., & Saks, A. M. (1996). Socialization Tactics: Longitudinal Effects on Newcomer Adjustment. *Academy of Management Journal*, 39(1), 149–178. <https://doi.org/10.5465/256634>
- Aunguroch, Y., Gunawan, J., Juanamasta, I. G., & Montayre, J. (2024). Updating Factors Influencing Nurse Work Engagement in the Hospital Settings: A Systematic Review. *Journal of Healthcare Leadership*, 16, 157–176. https://doi.org/10.2147/JHL.S451056/ASSET/6705C810-6403-4553-9601-233E11ECE76B/ASSETS/GRAPHIC/DJHL_A_12301440_F0002_C.JPG
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 19(4), 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B. (2017). *Strategic and proactive approaches to work engagement from the Perspective of JD-R Theory*. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36–53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(Volume 10, 2023), 25–53. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV-ORGPSYCH-120920-053933/CITE/REFWORKS>
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95–112. <https://doi.org/10.2307/255959>
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32–40. <https://doi.org/10.1086/222820>
- Belwal, S., & Belwal, R. (2023). Work-Family Conflict and Women’s Turnover Intention: Mediating Effects of Organizational Commitment. *Applied Research in Quality of Life*, 18(4), 1915–1937. <https://doi.org/10.1007/S11482-023-10168-X/FIGURES/2>
- Bochkov, M., Spirin, V., Ruta, A., Shelekhova, T., & Zaitseva, M. (2024). Quality of working life of surgeons in multidisciplinary hospitals. *E3S Web of Conferences*, 486, 02019. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202448602019>
- Bodjrenou, K., Xu, M., & Bomboma, K. (2019). Antecedents of Organizational Commitment: A Review of Personal and Organizational Factors. *Open Journal of Social Sciences*, 07(05), 276–289. <https://doi.org/10.4236/JSS.2019.75024>
- Chen, M. L., Su, Z. Y., Lo, C. L., Chiu, C. H., Hu, Y. H., & Shieh, T. Y. (2014). An empirical study on the factors influencing the turnover intention of dentists in hospitals in Taiwan. *Journal of Dental Sciences*, 9(4), 332–344. <https://doi.org/10.1016/J.JDS.2013.01.003>
- Dağdeviren Ertaş, B., Murat Özdemir, ·, Dağdeviren, B., & Özdemir, M. (2024). The mediation of organizational commitment between collective teacher efficacy and work engagement. *Social Psychology of Education* 2024 27:5, 27(5), 2677–2700. <https://doi.org/10.1007/S11218-024-09949-5>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Dias, Á., & Silva, R. (2016). Organizational Training and Organizational Commitment: A Literature Review and Conceptual Development. *IJISET - International Journal of Innovative Science, Engineering & Technology*, 3(1), 387–399.
- Egreja, C., & Melo, S. (2023). Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar em profissões sob elevada pressão: O caso dos enfermeiros, polícias e jornalistas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 102, 123–141. <https://doi.org/10.7458/SPP202310227750>
- Estefanuto Orsiolli, T. H., Alexandre de Souza, C., Camacho Bezerra, R., Furlan Peres, F. F., & Nascimento Pereira, E. (2024). Avaliação da qualidade de vida no trabalho: considerando o contexto público numa revisão sistemática. *GESTÃO.Org: Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 22(1), 1–23. <https://doi.org/10.51359/1679-1827.2024.255648>
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *The American Psychologist*, 56(3), 218. <https://doi.org/10.1037//0003-066X.56.3.218>
- Gandhi, I., & Hyde, A. M. (2015). A Study of Organizational Commitment in Nationalized and Private Banks. *Management and Labour Studies*, 40(1–2), 75–94. <https://doi.org/10.1177/0258042X15601534>
- Geetha, R., & Mani, R. S. (2016). Quality of work life: A literature review. *International Journal of Applied Engineering Research*, 11(16), 8928–8931.
- Ghorbani, S. S., & Soori, H. (2021). Relationship between job burnout and quality of life in healthcare workers: Preliminary results of the health cohort of staff in Shahid Beheshti University of medical sciences. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*, 31(192), 87–96.
- Gomes, J., Silva, C., & Cruz, A. (2011). *Tradução e Validação Psicométrica da Escala “The Work-Related Quality of Life Scale” à População Portuguesa*. <http://www.qowl.co.uk/researchers/Escala%20QVT.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/H0076546>
- Hassona, F. M., Albaqawi, H., & Laput, V. (2021). Effect of Saudi nurses’ perceived work-life quality on work engagement and organizational commitment. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 8(6), 79–87. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2021.06.009>

- HAVLOVIC, S. J. (1991). Quality of Work Life and Human Resource Outcomes. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 30(3), 469–479. <https://doi.org/10.1111/J.1468-232X.1991.TB00799.X>
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. I. (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35(6), 735–750. <https://doi.org/10.2224/SBP.2007.35.6.735>
- Hymavathi, K., & Rao, K. S. S. (2019). Impact of Quality of Work Life Dimensions on Organizational Performance: With reference to Jute Industry in Andhra Pradesh and West Bengal, India. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(1), 206. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.00042.1>
- Hymavathi, K., & Sekhara Rao, K. S. (2019). Impact of quality of work life dimensions on level of profitability: A study on jute industry in Andhra Pradesh and West Bengal, India. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(5), 334–338. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.01023.4>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An Empirical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–366. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.09.057>
- Kets de Vries, M. F. R. (2001). Creating Authentizotic Organizations: Well-Functioning Individuals in Vibrant Companies. *Human Relations*, 54(1), 101–111. <https://doi.org/10.1177/0018726701541013>
- Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), 20–26. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2009.01.006>
- Lippitt, G. L. (1978). Quality of work life: organization renewal in action. *Training and Development Journal*, 32(7), 4–10.
- Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS (7ªEd.)*. ReportNumber.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, *108*(2), 171–194. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.108.2.171>
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. In *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231556>
- Monata, D., & Yulihastri, Y. (2024). The Role of Job Satisfaction in Mediating the Impact of Work-Life Balance and Employee Engagement on Organizational Commitment. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, *6*(1), 44–57. <https://doi.org/10.38035/DIJMS>
- Moreno, J. E. S. (2019). Organizational Commitment and Psychosocial Risks. *Revista San Gregorio*, *1*(35), 157–173. <https://doi.org/10.36097/RSAN.V1I35.1107>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press.
- Nadler, D. A., & Lawler, E. E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, *11*(3), 20–30. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(83\)90003-7](https://doi.org/10.1016/0090-2616(83)90003-7)
- Nascimento, J. L., Lopes, A., & Salgueiro, M. de F. (2008). Estudo sobre a validação do “Modelo de Comportamento Organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português. *Comportamento Organizacional e Gestão*, *14*(1), 115–133.
- Nascimento, J. L. R. P. (2010). *Influência do Comprometimento Organizacional nas Estratégias Comportamentais, Mediada pelo Comprometimento com os Objetivos e pela Satisfação Global com o Trabalho* [Tese de Doutorado, Iscte - Instituto Universitário de Lisboa]. Repositório Iscte: <http://hdl.handle.net/10071/4370>
- Ogilvie, J. R. (1986). The Role of Human Resource Management Practices in Predicting Organizational Commitment. <https://doi.org/10.1177/0364108286114003>, *11*(4), 335–359. <https://doi.org/10.1177/0364108286114003>
- Özgenel, M. (2021). The Effect of Quality of Life Work on Organizational Commitment: A Comparative Analysis on School Administrators and Teachers. *İlköğretim Online - Elementary Education Online*, *20*(1), 129–144. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.018>

- Parvar, M. R. F., Allameh, S. M., & Ansari, R. (2013). Effect of Quality of Work Life on Organizational Commitment by SEM (Case Study: OICO Company). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10). <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v3-i10/285>
- Pearson, K. (1905). On the general theory of skew correlation and non-linear regression. *Dulau and Company*, 14.
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2005). *Análise dos dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS*. Edições Silabo.
- Raghavendra R. (2024). Impact of Employee Engagement on Organizational Performance- Moderating Role of Job Satisfaction. *International Research Journal of Multidisciplinary Scope (IRJMS)*, 5(3), 977–986. <https://doi.org/10.47857/irjms.2024.v05i03.0943>
- Raj, A. B. (2020). Employee Well-being through Internal Branding: An Integrated Approach for Achieving Employee-based Brand Outcomes. *Global Business Review*, 21(4), 1065–1086. <https://doi.org/10.1177/0972150918779161>
- Raj, A. B., Subramani, A. K., & Jan, N. A. (2024). Faculty engagement, quality of work-life, organizational commitment and spiritual leadership – examining the mediation and moderation effects. *Industrial and Commercial Training*, 56(1), 41–52. <https://doi.org/10.1108/ICT-03-2023-0018/FULL/PDF>
- Rego, A., & Souto, S. (2004). Comprometimento organizacional em organizações autênticas: um estudo luso-brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30–43. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902004000300004>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamento Organizacional* (15th ed.). Pearson Education.
- Rumsey, D. J. (2023). What is r value correlation? In John Wiley & Sons Inc. (Ed.), *Statistic for Dummies* (2^aEd.).
- Sahni, J. (2016). An assessment of employee perception regarding workplace Stress-causes and remedies: Evidence from Software Industry. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 6(7), 23–39.
- Sahni, J. (2017). Exploring What Constitutes “Quality” In Quality Of Work Life For Female Employees. *International Journal for Quality Research*, 11(4), 758–798. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.04-04>

- Sahni, J. (2019). ROLE OF QUALITY OF WORK LIFE IN DETERMINING EMPLOYEE ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN TELECOM INDUSTRY. *International Journal for Quality Research*, 13(2), 285–300. <https://doi.org/10.24874/IJQR13.02-03>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav*, 25, 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES - Preliminary Manual*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). www.mercerHR.com
- Setiawan, N., Taufik, A., Wakhyuni, E., Setiawan, A., Asih, S., Rahayu, S., Rossanty, Y., & Nasution, M. D. T. P. (2018). The effect of organizational commitment, work climate and career development toward employee's work morale at universitas pembangunan panca budi. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1171–1184.
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal Transcultural Adaptation of the UWES-9: Internal Consistency, Dimensionality, and Measurement Invariance. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Stauss, B., & Seidel, W. (2019). Human Resource Aspects of Complaint Management. In *Management for Professionals* (pp. 361–389). https://doi.org/10.1007/978-3-319-98705-7_14
- Taris, T. W. (2023). Workplace engagement and motivation. In *Advances in Motivation Science* (Vol. 10, pp. 179–213). <https://doi.org/10.1016/bs.adms.2022.11.005>
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325–333. <https://doi.org/10.1111/J.1365-2648.2007.04409.X>
- Walden, J., Jung, E. H., & Westerman, C. Y. K. (2017). Employee communication, job engagement, and organizational commitment: A study of members of the Millennial

- Generation. *Journal of Public Relations Research*, 29(2–3), 73–89.
<https://doi.org/10.1080/1062726X.2017.1329737>
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What Is It? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.
- Wang, Q., Lv, W., Qian, R., & Zhang, Y. (2019). Job burnout and quality of working life among Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 27(8), 1835–1844. <https://doi.org/10.1111/jonm.12884>
- Wang, W., & Sun, R. (2020). Does organizational performance affect employee turnover? A re-examination of the turnover–performance relationship. *Public Administration*, 98(1), 210–225. <https://doi.org/10.1111/PADM.12648>
- Watson, R. (2015). Quantitative Research. *Nursing Standard (Royal College of Nursing (Great Britain) : 1987)*, 29(31), 44–48. <https://doi.org/10.7748/NS.29.31.44.E8681>
- Werther, W. B., & Davis, K. (1983). *Administração de Pessoal e Recursos Humanos*. McGraw Hill.
- Westley, W. A. (1979). Problems and Solutions in the Quality of Working Life. *Human Relations*, 32(2), 113–123. <https://doi.org/10.1177/001872677903200202>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3), 240–262.
<https://doi.org/10.1177/1534484320917560/FORMAT/EPUB>

Anexos

Anexo A - Consentimento Informado

Caro(a) participante(a), obrigado por se disponibilizar para participar nesta investigação.

O presente questionário integra-se num estudo que tem como objetivo analisar a perceção sobre a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores de loja numa cadeia de supermercados e os seus efeitos no comprometimento e no engagement no trabalho. Espera-se que este estudo contribua para uma compreensão de como a qualidade de vida no trabalho influencia o comprometimento e o envolvimento dos colaboradores de loja, permitindo desenvolver estratégias a promover a qualidade de vida e a retenção de colaboradores empenhados, e comprometidos com os objetivos da organização.

Para participar neste estudo, tem de ser maior de 18 anos e trabalhar numa das lojas Norte desta cadeia de supermercados. A sua participação nesta investigação é efetuada preenchendo o presente inquérito por questionário. Além de algumas questões que permitirão caracterizar globalmente a amostra deste estudo, o questionário é ainda composto por três instrumentos que pretendem avaliar a qualidade de vida no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento com a organização. Em cada secção do questionário, encontrará instruções específicas. Leia atentamente antes de responder. As respostas devem ser fornecidas através deste questionário, não sendo consideradas certas ou erradas, devendo responder sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou percebe. Não será possível identificar individualmente os participantes, garantindo assim o anonimato das suas respostas. A participação é voluntária e pode desistir a qualquer momento sem qualquer penalidade.

O estudo está a ser desenvolvido no âmbito de um estudo de investigação realizado na Universidade da Maia, pelas investigadoras Eva Petiz Lousã e Regina Inês Santos. As investigadoras garantem a utilização das respostas obtidas com o preenchimento do questionário exclusivamente para o fim da investigação acima indicada, não sendo compartilhadas com ninguém fora da equipa. Os dados serão analisados de forma agregada e a sua divulgação será efetuada em revistas científicas nacionais e/ou internacionais, em congressos científicos e/ou outras publicações, sempre de forma anónima. Os procedimentos de tratamento e armazenamento dos dados recolhidos no âmbito deste estudo respeitam a privacidade e a proteção de sigilo e confidencialidade exigidas pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados – RGPD, podendo apresentar uma reclamação junto da Comissão Nacional de Proteção de Dados se assim o entender.

Caso deseje obter informações adicionais ou esclarecer qualquer dúvida sobre o estudo, poderá contactar a investigadora Regina Inês Santos através de email: a026181@umaia.pt.

Por favor, responda com sinceridade, a sua participação é muito essencial.

Muito obrigada pela sua colaboração!

Declaro que li todas as informações acima indicadas e aceito participar nesta investigação. Confirmando fazê-lo livre de quaisquer pressões ou receios, confiando nas garantias de confidencialidade e anonimato asseguradas pela equipa de investigação.

Declaro, também, que me foram dadas as informações suficientes e os esclarecimentos necessários para a minha decisão, confiando na garantia de que os dados que forneço apenas serão utilizados para fins de investigação científica.

No que diz respeito à proteção e à manutenção dos dados, na sua conservação, serão respeitadas as garantias de sigilo e confidencialidade exigidas pelo Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Marcar apenas uma oval.

Tomei conhecimento e consinto o tratamento dos dados nos termos enunciados.

Anexo B – Questionário

Caracterização Sociodemográfica e Profissional

Esta secção serve apenas para fazermos uma caracterização dos nossos participantes.

Reforçamos que estes dados são confidenciais e serão dados para fins exclusivamente estatísticos e analisados de forma global. Pedimos-lhe que complete, por favor, respondendo às seguintes questões e assinalando as opções que o/a caracterizam.

2. Idade *

3. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

4. Nacionalidade *

5. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro
 Casado/União de facto
 Divorciado
 Viúvo

6. Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

7. Se sim. Quantos? *

8. Tem dependentes a seu cargo? (filhos, idosos) *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

9. Habilitações Literárias *

Marcar apenas uma oval.

- 1º ciclo de Ensino Básico (6ºano)
- 2º ciclo de ensino básico (9ºano)
- Ensino Secundário (12ºano)
- Curso de Especialização Tecnológica
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

10. Está em formação para outra loja? Se sim, indique qual a loja de formação. *

Marcar apenas uma oval.

- Não
- Sim
- Outra: _____

11. Localidade onde Reside. *

12. Localidade onde trabalha ou para onde vai trabalhar (em caso de estar deslocado em formação). *

13. Antiguidade (ano em que começou a trabalhar na empresa) *

14. Ainda se encontra em tempo experimental? (menos de 3 meses) *

Marcar apenas uma oval.

- Não
- Sim

15. Tipo de contrato de trabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Sem termo (efetivo)
- Temporário/ Curta Duração
- Termo Incerto
- Termo Certo (ex. 6 meses)
- Prestação de Serviços
- Recibos Verdes

16. Carga Horária *

Marcar apenas uma oval.

- full-time (40h semanais)
- Part-time 15h/20h (fim de semana ou 2/3 dias da semana)
- Part-time 4h/dia

17. Qual a sua escala de rotatividade, varia com frequência? *

Marcar apenas uma oval.

- Dia
- Semana
- Mês
- Não se aplica/Não tenho escala de rotatividade

18. O seu regime de horário inclui trabalho noturno? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

Qualidade de Vida no Trabalho (Quality of Work Life)

Validada para Portugal pelos autores Gomes, Silva e Cruz (2011).

19. A seguir, encontra afirmações que descrevem o modo como pode ver-se a si próprio neste momento tendo em conta a sua qualidade de vida no trabalho. Utilize a seguinte escala de resposta de 1 a 5 para indicar o grau em que concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações.

1=Discordo Totalmente; 2=Discordo; 3=Não Concordo nem Discordo; 4=Concordo; 5=Concordo Totalmente

Marcar apenas uma oval por linha.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Tenho um conjunto claro de objetivos e metas que me permite realizar o meu trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me capaz de expressar opiniões e influenciar alterações na minha área de atividade. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho oportunidade de usar as minhas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| competencias no meu local de trabalho. | — | — | — | — | — |
| Sinto-me bem neste momento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A entidade patronal oferece instalações adequadas e flexibilidade para conjugar o trabalho com a vida. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu horário/padrões de trabalho atuais adequam-se as minhas circunstâncias atuais pessoais. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me frequentemente sob pressão no local de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quando faço um bom trabalho, o meu superior hierárquico, reconhece-o. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ultimamente tenho-me sentido infeliz e deprimido. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou satisfeito com a minha vida. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me motivado para desenvolver novas competências. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou envolvido em decisões que me afetam na minha própria área de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| A minha entidade patronal disponibiliza-me tudo o que preciso para realizar o meu trabalho eficazmente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu superior técnico promove de forma ativa horários/padrões de trabalho flexíveis. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Em muitos aspetos, a minha vida está próxima do ideal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trabalho num ambiente seguro. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De forma geral, as coisas têm-me corrido bem. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou satisfeito com as oportunidades de carreira disponíveis na minha organização. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto frequentemente níveis excessivos de stress no local de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou satisfeito com a formação que recebo para realizar o meu trabalho atual. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De forma geral, tenho-me sentido bastante feliz ultimamente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| As condições de trabalho são satisfatórias. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Estou envolvido em decisões que afetam membros do público na minha própria área de trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De forma geral, estou satisfeito com a qualidade da minha vida profissional. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Envolvimento com o Trabalho (Work Engagement)

Validada para Portugal pelos autores Sinval, Pasian, Queirós e Marôco (2018).

20. A seguir, encontra afirmações que descrevem o modo como pode ver-se a si próprio neste momento tendo em conta o seu envolvimento com o trabalho. Utilize a seguinte escala de resposta de 1 a 6 para indicar o grau em que concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações.

1= Nunca; 7= Sempre

Marcar apenas uma oval por linha.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sinto-me cheio de energia no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me com força e vigor no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sou uma pessoa entusiasmada com o trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| O meu trabalho inspira-me. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tenho orgulho no trabalho que realizo. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me feliz, quando estou intensamente envolvido no trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fico absorvido com o trabalho. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto-me tão empolgado, que me deixo levar quando estou a trabalhar. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Escala de Comprometimento Organizacional (CO)

Validada para Portugal, pelos autores Nascimento, Lopes e Salgueiro (2008)

21. A seguir, encontra afirmações que descrevem o modo como pode ver-se a si próprio neste momento tendo em conta o seu comprometimento organizacional em relação ao seu trabalho. Utilize a seguinte escala de resposta de 1 a 7 para indicar o grau em que concorda ou discorda de cada uma das seguintes afirmações.

1=Discordo Totalmente; 2=Discordo Parcialmente; 3=Discordo; 4=Não Concordo nem Discordo; 5=Concordo; 6=Concordo Parcialmente; 7=Concordo Totalmente

Marcar apenas uma oval por linha.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta Organização. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não me sinto "emocionalmente ligado(a)" a esta Organização. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Seria matematicamente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta Organização, mesmo que o pudesse fazer. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Eu não iria deixar esta Organização neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na Organização onde estou atualmente. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esta Organização tem um grande significado pessoal para mim. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não me sinto como "fazendo parte da família" desta Organização. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta Organização no presente momento. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Na realidade sinto os problemas desta Organização como se fossem meus. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Esta Organização merece a minha lealdade. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta Organização. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sentir-me-ia culpado(a) se deixasse esta Organização agora. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta Organização é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra Organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que tenho aqui. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Neste momento, manter-me nesta Organização é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Não me sinto como | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

fazendo parte desta Organização.

Uma das consequências negativas para mim se saísse desta Organização resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.

Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair

Sinto que tenho um grande dever para com esta Organização.

Como já dei tanto a esta Organização, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.

Anexo C – Método de Alpha Cronbach

Desenvolvido por Lee J. Cronbach em 1951, o **Alpha de Cronbach** é um método que mede a consistência interna das variáveis. Através da análise do perfil de respostas, o método produz um valor de 0 a 1. Conforme a literatura, valores acima de 0,70 são considerados aceitáveis, o que é confirmado pela tabela (Pearson, 1905; Pestana & Gageiro, 2005).

Tabela 32.

Valores de Alpha Cronbach

| Valores de Alpha Cronbach | Consistência Interna |
|----------------------------------|-----------------------------|
| $\alpha < 0,6$ | Inadmissível |
| $0,6 < \alpha < 0,7$ | Fraca |
| $0,7 < \alpha < 0,8$ | Razoável |
| $0,8 < \alpha < 0,9$ | Boa |
| $\alpha > 0,9$ | Excelente |

Anexo D – Coeficiente de Pearson

A análise do Coeficiente de Pearson foi empregue para examinar a relação entre os três construtos desta investigação. Este método, que varia de -1 a 1, nos permitiu averiguar a intensidade da relação entre as variáveis (Marôco, 2014). Uma correlação é considerada positiva quando o coeficiente de Pearson é superior a zero, indicando que as variáveis aumentam ou diminuem em conjunto. Por outro lado, uma correlação negativa ocorre quando o coeficiente é inferior a zero, significando que o aumento de uma variável está associado à diminuição da outra. Quanto mais o valor se aproxima dos extremos, mais forte é a correlação. A classificação da força das correlações foi realizada conforme o método de Rumsey (2023).

Tabela 33.

Coeficiente de Pearson

| Coeficiente de Pearson | Tipo de Correlação |
|-------------------------------|---------------------------|
| $r = \pm 1 $ | Perfeita |
| $r = \pm 0,70 $ | Forte |
| $r = \pm 0,50 $ | Moderada |
| $r = \pm 0,30 $ | Fraca |
| $r = 0$ | Inexistente |

Anexo E – Modelo de Regressão

A análise de regressão linear simples examina a relação entre uma variável dependente e uma única variável independente. Para este modelo ser válido, é necessário preencher os seguintes pré-requisitos, os quais foram verificados nesta pesquisa:

Amostra ser superior a 20 participantes;

Valores independentes;

Não existir autocorrelação entre resíduos (Durbin-Watson > 2);

Normalidade das variáveis;

Ausência de outliers (valor entre -3 e 3);

Homocedasticidade.

As hipóteses testadas pela regressão linear são:

H₀: A inclusão da variável independente não causa aumento na variável dependente.

H₁: A inclusão da variável independente causa um aumento na variável dependente.

Por outro lado, a regressão linear múltipla possui o mesmo objetivo e pré-requisitos da regressão linear simples, mas analisa a relação entre uma variável dependente e múltiplas variáveis independentes. As hipóteses deste modelo são as seguintes:

H₀: o modelo de ajuste com a variável mediadora é igual ao modelo sem a variável mediadora.

H₁: O modelo de ajuste com a variável mediadora é diferente do modelo sem a variável mediadora.

1. Regressão linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e Work Engagement

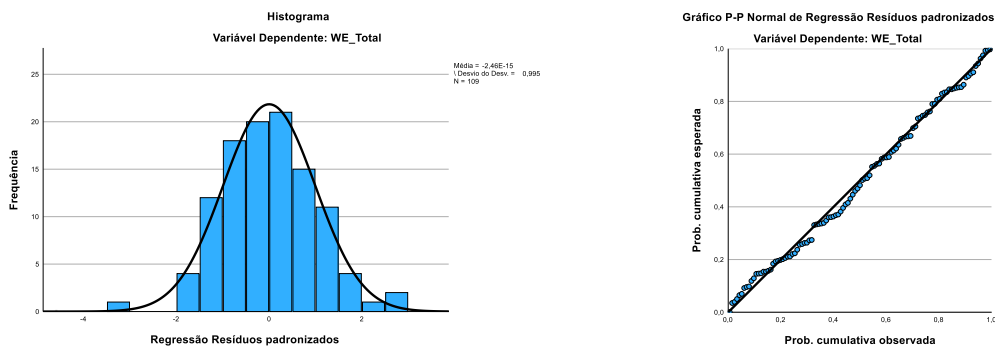


Tabela 34.

Estatísticas residuais da regressão entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Work Engagement

| | Estatística Residual | | | | |
|-----------------------|----------------------|---------|--------|---------------|-----|
| | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | N |
| Valor Previsto | 2,3134 | 5,0818 | 3,7819 | 0,59895 | 109 |
| Resíduo | -2,75022 | 2,46612 | 0,0000 | 0,87591 | 109 |

Tabela 35.

Durbin-Watson da regressão entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Work Engagement

| Durbin-Watson |
|---------------|
| 2,228 |

Tabela 36.

Coefficientes da regressão entre Qualidade de Vida no Trabalho e o Work Engagement

| Coefficientes | | |
|---------------|--------|-------|
| β | Sig. | t |
| 0,564 | <0,001 | 7,073 |

2. Regressão linear entre Work Engagement e Organizational Commitment

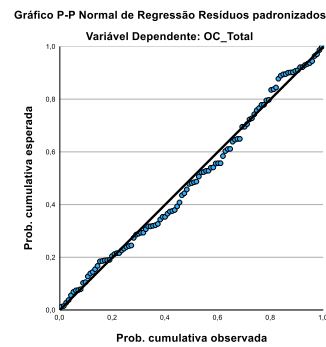
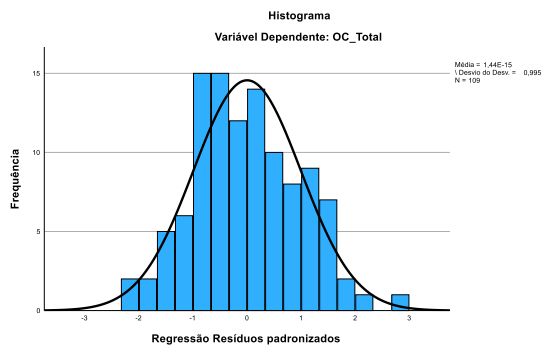


Tabela 37.

Estatísticas residuais da regressão entre o Work Engagement e o Organizational Commitment

| | Estatística Residual | | | | |
|-----------------------|----------------------|---------|--------|---------------|-----|
| | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | N |
| Valor Previsto | 2,8615 | 5,1600 | 4,1172 | 0,49889 | 109 |
| Resíduo | -1,69591 | 2,26631 | 0,0000 | 0,75300 | 109 |

Tabela 38.

Durbin-Watson da regressão entre o Work Engagement e o Organizational Commitment

| Durbin-Watson |
|---------------|
| 2,026 |

Tabela 39.

Coefficientes da regressão entre Work Engagement e Organizational Commitment

| Coefficientes | | |
|---------------|--------|-------|
| β | Sig. | t |
| 0,552 | <0,001 | 6,853 |

3. Regressão linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e Organizational Commitment

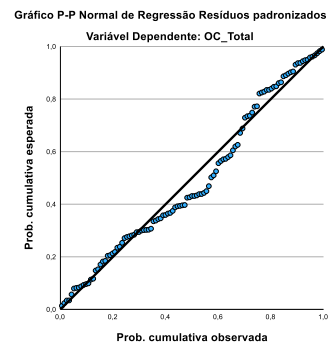
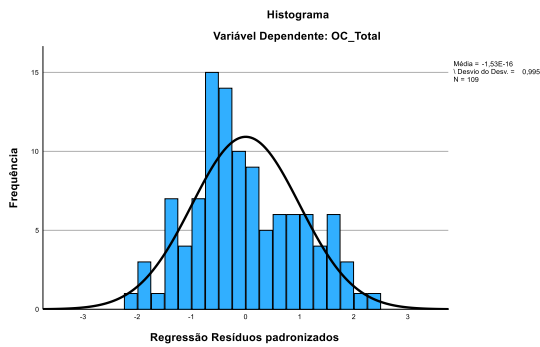


Tabela 40.

Estatísticas residuais da regressão entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment

| | Estatística Residual | | | | |
|-----------------------|----------------------|---------|--------|---------------|-----|
| | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | N |
| Valor Previsto | 3,2166 | 4,9143 | 4,1172 | 0,36729 | 109 |
| Resíduo | -1,83256 | 1,87538 | 0,0000 | 0,82523 | 109 |

Tabela 41.

Durbin-Watson da regressão entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment

| Durbin-Watson |
|---------------|
| 2,034 |

Tabela 42.

Coefficientes da regressão entre a Qualidade de Vida no Trabalho e o Organizational Commitment

| Coefficientes | | |
|---------------|--------|-------|
| β | Sig. | t |
| 0,407 | <0,001 | 4,604 |

4. Regressão Linear entre Qualidade de Vida no Trabalho e Organizational Commitment, com mediação do Work Engagement

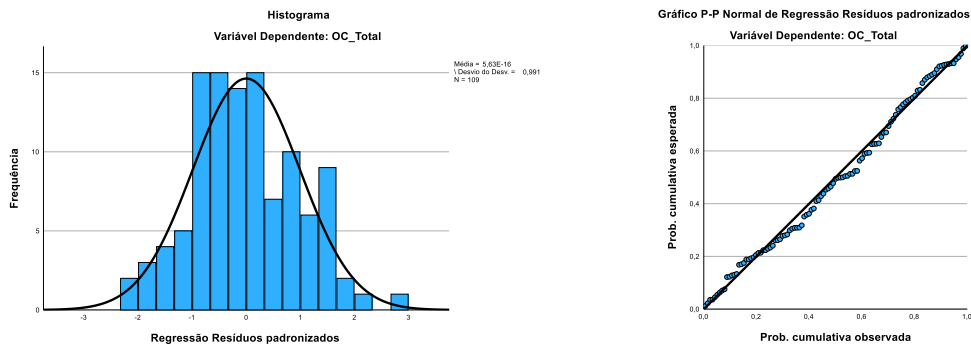


Tabela 43.

Estatísticas residuais da regressão entre a QVT e o OC, com mediação do WE

| | Estatística Residual | | | | |
|-----------------------|----------------------|---------|--------|---------------|-----|
| | Mínimo | Máximo | Média | Desvio Padrão | N |
| Valor Previsto | 2,8662 | 5,2346 | 4,1172 | 0,50958 | 109 |
| Resíduo | -1,69800 | 2,15982 | 0,0000 | 0,74581 | 109 |

Tabela 44.

Durbin-Watson da regressão entre a QVT e o OC, com mediação do WE

| Durbin-Watson |
|---------------|
| 2,077 |

Tabela 45.

Coefficientes da regressão entre a QVT e o OC, com mediação do WE

| | Coeficientes | | |
|------------|--------------|--------|-------|
| | β | Sig. | t |
| QVT | 0,139 | 0,155 | 1,433 |
| WE | 0,474 | <0,001 | 4,876 |