

**ÁREA TEMÁTICA: 7-GESTÃO DE PESSOAS**

**VALIDAÇÃO DO MODELO DE WALTON PARA QUALIDADE DE VIDA  
NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO DE  
ENSINO SUPERIOR**

## **RESUMO**

A qualidade de vida no trabalho reflete diretamente no desempenho organizacional e sua avaliação pelas organizações é de suma importância. Desta forma, o objetivo deste estudo foi analisar a consistência de um instrumento de avaliação de qualidade de vida do trabalho, traduzido por Fernandes (1996) e modificado por Detoni (2001) e Timossi et al. (2009), a partir do modelo original proposto por Walton (1973), com base nas dimensões de Compensações justas e adequadas, Condições de trabalho, Uso de capacidades no trabalho, Oportunidades no trabalho, Integração social no trabalho, Constitucionalismo no trabalho, Espaço ocupado pelo trabalho na vida e Relevância social e importância do trabalho. Para tal, foi conduzida uma pesquisa de campo, por meio de um survey, com 518 colaboradores de uma instituição de ensino superior do interior de Minas Gerais. Foi, então, realizada uma análise de equações estruturais, utilizando-se o método de mínimos quadrados parciais (PLS). Os resultados demonstraram que quatro das oito dimensões se adequam à análise proposta: Compensações justas e adequadas, Condições de trabalho, Constitucionalismo no trabalho e Espaço ocupado pelo trabalho na vida.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Instituição de ensino superior. Modelo de equação estrutural.

## **ABSTRACT**

The quality of work life directly interferes in organizational performance and its evaluation by organizations has enormous importance. Thus, the aim of this study was to analyze the consistency of an instrument for quality of work life evaluation, translated by Fernandes (1996) and modified by Detoni (2001) and Timossi et al. (2009), from the original model proposed by Walton (1973), based on Fair and adequate compensations, Work conditions, Use and development of capacities, Chance of growth, Social integration in the organization, Constitutionalism, Work and total space of life and Social relevance of work in life. To this end, it was conducted a field research through a survey with 518 higher education institution employees in a town of Minas Gerais state. It was then performed an analysis of structural equations, using the partial least squares method (PLS). The results showed that four of the eight dimensions are suited for the analysis presented: Fair and adequate compensations, Work conditions, Constitutionalism and Work and total space of life.

Keywords: Quality of work life. Higher education institution. Structural equation modeling.

## 1 Introdução

A qualidade de vida no trabalho (QVT) está tomando proporções cada vez maiores, em virtude de avanços de estudos sobre o tema, que foi retomado em 1974 devido à crise energética mundial e inflação. Trata-se de uma derivação da Qualidade Total que foi desenvolvida no Japão, a partir de 1980, em que foram inseridas técnicas de administração como forma de assegurar a mesma.

A partir dos resultados alcançados pelo Japão, o tema ganhou visibilidade em 1990. Na atualidade está difundido, mais amplamente, em países como EUA, Canadá e outros da Europa e Ásia. No Brasil, o tema vem sendo objeto de estudo tanto nas áreas de Administração como em Psicologia, apesar de só na década de 1980, ter sido inserida no contexto do trabalho (QUIRINO; XAVIER, 1987).

É importante ressaltar que os trabalhos pioneiros a respeito do tema foram realizados por Walton (1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983), os quais criaram modelos de mensuração da QVT. Especialmente o modelo de Walton (1973) por possuir um número maior de dimensões que são baseadas em remuneração, ambiente, oportunidades e trabalho versus vida pessoal.

No Brasil, o instrumento proposto por Walton foi traduzido e adaptado, inicialmente, por Fernandes (1996), sofrendo modificações por Detoni (2001) e Timossi *et al.* (2009). Timossi *et al.* (2009) também procuraram validar, ainda que de forma superficial, o modelo adaptado, utilizando-se do Alfa de Cronbach para analisar a consistência interna de uma escala. Contudo, este índice não é capaz, por si só, de validar um instrumento de pesquisa, além de o próprio índice possuir críticas quanto à sua eficiência para a função de mensuração de consistência interna (MAROCO; GARCIA-MARQUES, 2006). Dessa forma, pode-se questionar: o instrumento traduzido e adaptado, a partir de Walton (1973), por Fernandes (1996), Detoni (2001) e Timossi *et al.* (2009) para avaliação da qualidade de vida no trabalho pode ser validada? Suas dimensões são, estatisticamente, consistentes? Quais os graus de relevância de cada dimensão para a explicação da qualidade de vida no trabalho?

A partir destes questionamentos, definiu-se como objetivo deste estudo, analisar a consistência de um instrumento de avaliação de qualidade de vida do trabalho, traduzido por Fernandes (1996) e modificado por Detoni (2001) e Timossi *et al.* (2009), a partir do modelo original proposto por Walton (1973), com base nas dimensões de Compensações justas e adequadas, Condições de trabalho, Uso de capacidades no trabalho, Oportunidades no trabalho, Integração social no trabalho, Constitucionalismo no trabalho, Espaço ocupado pelo trabalho na vida e Relevância social e importância do trabalho.

A relevância desse estudo é a avaliação de um instrumento de pesquisa, que poderá ser utilizado para verificar se há QVT dentro das organizações, como também servir como fonte de informação para futuras pesquisas a respeito do tema.

## 2 Referencial teórico

Segundo Lau (2000), a preocupação em se obter construtos que definam o tema qualidade de vida no trabalho (QVT) vem aumentando, seja pela necessidade de se criar arcabouços conceituais, pela necessidade de caracterizar algo complexo e multidimensional na busca de uma definição universal (KEITH, 2001), ou mesmo para atender às organizações quanto aos diversos problemas relacionados às rotinas de trabalho (LASCHINGER *et al.*, 2001; EFRATY *et al.*, 2001; MARTEL; DUPUIS, 2006).

Apesar de haver autores que argumentem sobre a dificuldade ou impossibilidade de se chegar a uma definição universal (WESTLEY, 1979; KEITH, 2001), são diversos os autores que procuram determiná-la. Já na década de 1970, Walton (1973, p. 11)

argumenta que QVT é um termo que representa princípios ambientais e humanos, mas que foram suspensos em virtude da evolução tecnológica e do desenvolvimento econômico. O autor acreditava que a sociedade industrial negligencia estes princípios, focando nos desenvolvimentos tecnológico e econômico. A visão de Walton (1973) ia ao encontro, nesta época, do desenvolvimento de uma competição internacional dos EUA frente aos grandes ganhos alcançados com os estilos e técnicas gerenciais dos programas de produtividade japonesa, os quais focalizavam a ideia do trabalho como algo nobre, sendo o meio para a autorrealização.

Seguindo esta linha de pensamento, Hackman e Oldham (1975) afirmam que a QVT está ligada, de modo vigoroso, aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento da função. De forma mais ampla, a QVT depende, justamente, da harmonia entre trabalho e outros aspectos pessoais, da função social da organização e da relevância de se adequar produtividade com QVT (WALTON, 1973).

Hackman e Oldham (1975), ao enfatizar a percepção do indivíduo em relação ao seu trabalho, afirmam que a abordagem da qualidade de vida no trabalho está relacionada às tarefas executadas por seus responsáveis e englobam tanto atributos objetivos das tarefas como a apreciação que o indivíduo faz das variáveis determinações de seu meio de trabalho.

Assim, também, evidenciam-se entre os principais aspectos trabalhados nas organizações o enriquecimento do cargo e das tarefas, a motivação, a satisfação pessoal, o comprometimento, a realização de atividades de lazer, físicas e culturais (KIRBY; HARTER, 2001; LEWIS *et al.*, 2001; YATES; LEWCHUK; STEWART, 2001; MARTEL; DUPUIS, 2006). Consoante a isso, entende-se que a importância da qualidade de vida refere-se ao ser humano de maneira integral, de forma a agregar os domínios biológico, psicológico, social e organizacional (LIMONGI-FRANÇA, 2009). Conforme Quirino e Xavier (1987), a QVT representa a globalização desses aspectos, que eram abordados separadamente.

Sob a ótica das organizações, a relevância da QVT se associa a uma compreensão dos problemas existentes nas rotinas dos meios de trabalho. Dessa forma, a QVT se torna indispensável para a melhoria dos processos internos e a relação com as pessoas (LASCHINGER *et al.*, 2001; EFRATY *et al.*, 2001; MARTEL; DUPUIS, 2006), colaborando para a sensação de bem-estar, aumentando a produtividade do colaborador, promovendo a atualização do conhecimento, diminuindo o absenteísmo e aumentando o comprometimento afetivo (SHIRRMEISTER; FRANÇA, 2012).

No que tange o bem-estar ocupacional, conforme Van Horn *et al.* (2004), evidenciam-se os aspectos: i) afetivos, como o bem-estar afetivo, a falta de exaustão emocional e o comprometimento afetivo; ii) profissionais, tais como a autonomia, a aspiração e a competência profissional; iii) sociais, como a falta de despersonalização; iv) cognitivos, como a capacidade de se concentrar e; v) psicossomáticos, como a ausência de queixas nesse sentido. Outros estudos apontam que a satisfação com o trabalho é interpretada como um meio de relação afetiva e é considerada como um aspecto conexo ao comprometimento organizacional, à autorrealização e ao relacionamento no ambiente de trabalho (MATHIEU; ZAJAC, 1990; MEYER; STANLEY *et al.*, 2002; SIQUEIRA; GOMIDE JR., 2004).

Como observado por Walton (1973, p. 11) as organizações enfocavam, ao invés da qualidade de vida no trabalho, a “qualidade da experiência no ambiente de trabalho”, à medida que, até aquele momento, a qualidade de vida no trabalho era vista como uma grandeza inversamente proporcional ao faturamento da organização. Contudo Limongi-França (2010) afirma que quando a visão do empresário está

consolidada, este não olha para o dinheiro que capitaliza em melhores situações de vida no trabalho como despesa, mas, ainda, como um investimento, que, indubitavelmente, vai resgatá-lo a uma esfera íntegra, em que a qualidade de vida no trabalho figura a qualidade dos seus produtos, a produtividade e, por conseguinte, maior competitividade. Assim a qualidade de vida, em sua aceção com o trabalho, pode acabar sendo uma estratégia para aumentar o valor de mercado da empresa (KARTHIK, 2013; TULASI; VIJAYALAKSHMI, 2013).

Especialmente, na esfera gerencial, em pesquisa realizada na Inglaterra, apontou que a satisfação com o emprego está reduzindo, o que inclui deterioração da saúde e do sentimento de bem-estar (WORRAL; COOPER, 2012). Em virtude disso, é indispensável verificar o grau de bem-estar e a autoestima dos trabalhadores como meios para assegurar a qualidade de vida no trabalho (WALTON, 1973).

Por todo este contexto apresentado anteriormente, a preocupação com a qualidade de vida na perspectiva do trabalho vem despertando cada vez mais interesse, não só acadêmico, mas, também, na prática organizacional, visando à melhoria dessas condições (CHITAKOMKIJSIL, 2010). Trata-se de um problema que afeta a maioria dos trabalhadores, o que gera consequências negativas tanto para organização como para os trabalhadores (WALTON, 1973).

De acordo com Walton (1973), independente de sua ocupação a maioria dos colaboradores são afetados pela insatisfação com a vida no trabalho. No entanto, trata-se de um problema complexo, devido à dificuldade de identificar os fatores responsáveis pela qualidade de vida do trabalhador em seu ambiente de trabalho (WALTON, 1973). Nesse sentido, Walton (1973) propôs parâmetros que influenciam tal problemática a fim de mensurar a inter-relação entre eles.

Walton (1973) sugere oito categorias para se avaliar QVT: 1) compensação justa e adequada; 2) condições de trabalho; 3) uso e desenvolvimento de capacidades; 4) oportunidade de crescimento e segurança; 5) integração social na organização; 6) o trabalho e o espaço total de vida; 7) relevância social do trabalho na vida; 8) constitucionalismo. As descrições para cada categoria proposta por Walton (1973; 1974) podem ser observadas da seguinte forma:

Compensação justa e adequada: relacionada ao pagamento e aspectos como situações de trabalho, responsabilidade e treinamento. Parâmetros como participação dos lucros e resultados, relação entre oferta e demanda e média de salário da população evidenciam se há justiça no pagamento. Dessa maneira, este deve suprir as necessidades do trabalhador como também não deve existir diferenças significativas entre o salário do mesmo, comparado com a mesma função em outras empresas (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Trata-se do meio que o trabalhador encontra para se manter (DETONI, 2001; TIMOSSI *et al.*, 2009). Fernandes (1996) realizou uma subdivisão deste critério em equidade interna e externa, proporcionalidade entre salários, justiça na compensação e partilha dos ganhos de produtividade. Estes por sua vez, foram reorganizados como equilíbrio salarial, remuneração justa, participação em resultados e benefícios extras (DETONI, 2001). Timossi (2009), por sua vez, realizou uma última alteração em relação aos termos utilizados, substituindo remuneração justa por salário, equilíbrio salarial por comparar com o salário dos seus colegas, participação nos resultados por recompensas, benefícios extras por alimentação, transporte, médico, dentista etc.

Condições de trabalho: esta dimensão aborda as condições físicas e a jornada de trabalho como o pagamento de horas extras, situações que reduzam os riscos de acidentes e problemas de saúde. Para que haja uma adequação das condições de trabalho faz-se necessário a redução dos aspectos que podem prejudicar o

trabalhador em suas tarefas como é o caso de poluição visual, ruídos e odores (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Está relacionado com a salubridade do ambiente de trabalho (DETONI, 2001; TIMOSSO *et al.*, 2009). Foi organizado como jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável e ausência de insalubridade (FERNANDES, 1996). Mais tarde classificaram-se em jornada semanal, carga de trabalho, fadiga, equipamentos de proteção individual e coletiva, salubridade e tecnologia do processo (DETONI, 2001). Foram alterados os termos jornada semanal por quantidade de horas trabalhadas, carga de trabalho por quantidade de trabalho, tecnologia do processo por uso de tecnologia, máquinas e equipamentos no trabalho, salubridade por condições de trabalho, equipamentos de EPI e EPC por equipamentos de segurança e proteção individual no trabalho e fadiga sendo substituída por cansaço (TIMOSSO, 2009).

Oportunidade de crescimento e segurança: está relacionada a oportunidade de crescimento profissional, como também segurança e estabilidade no emprego. Os aspectos associados são: desenvolvimento de capacidade e conhecimento, a oportunidade de ascensão do trabalhador e a possibilidade de utilizar novos conhecimentos e habilidades (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Indica as oportunidades que tem emprego e a segurança do mesmo (DETONI, 2001; TIMOSSO, 2009). Classificado em possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectivas de avanço salarial e segurança de emprego (FERNANDES, 1996). E posteriormente, treinamentos, incentivo aos estudos, crescimento profissional e demissões (DETONI, 2001). Onde modificou-se o termo treinamento por treinamentos e cursos que você faz (TIMOSSO, 2009).

Uso e desenvolvimento de capacidades: faz parte integrante de fatores pertinentes ao desenvolvimento das capacidades, como por exemplo: o trabalho proporcionar determinada autonomia, a utilização das habilidades do trabalhador, o conhecimento do processo, a realização da tarefa e ter planejamento prévio (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Refere-se a representatividade da tarefa e a importância que é dada para a mesma e a autonomia de realiza-la (DETONI, 2001; TIMOSSO *et al.*, 2009). Sendo descrito como autonomia, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total do trabalho e autocontrole relativo (FERNANDES, 1996). Em seguida como autonomia, polivalência, avaliação do desempenho, responsabilidade conferida e importância da tarefa (DETONI, 2001). Sendo modificados os termos autonomia por oportunidades de tomar decisões, importância da tarefa por importância do trabalho e atividade que faz, polivalência por oportunidade de desempenhar várias tarefas, avaliação do desempenho por ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho, responsabilidade conferida por responsabilidade de trabalho dada a você (TIMOSSO, 2009).

Integração social na organização: corresponde aos aspectos de autoestima e relacionamento pessoal, incorporando assim senso comunitário, companheirismo, igualdade social, mobilidade social, preconceito e troca de informações (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Está relacionada à convivência dentro da organização e às oportunidades iguais (DETONI, 2001; TIMOSSO *et al.*, 2009). Descrito como ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento e senso comunitário (FERNANDES, 1996). E discriminação, valorização das ideias, relacionamento interpessoal e compromisso da equipe (DETONI, 2001). Alterando assim, os termos discriminação por discriminação (racial, social, religiosa, sexual etc), relacionamento interpessoal por relacionamento com colegas e chefes, e compromisso da equipe por comprometimento da sua equipe e colegas (TIMOSSO, 2009).

Constitucionalismo: é a existência de constitucionalismo como forma de proteger os trabalhadores de ações abusivas. Fazendo parte deste aspecto os seguintes fatores: privacidade, liberdade de expressão, equidade e igualdade perante a lei (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Uso de normas e diretrizes que evidenciam os direitos e deveres dentro da organização (DETONI, 2001; TIMOSSI *et al.*, 2009). Representando direitos de proteção do trabalhador, liberdade de expressão, direitos trabalhistas, tratamento imparcial e privacidade pessoal (FERNANDES, 1996). E mais tarde direitos do trabalhador, liberdade de expressão, discussão e normas e respeito a individualidade (DETONI, 2001). Alterando-se os termos valorização das ideias por valorização de suas ideias e iniciativas, direitos do trabalhador por respeitar os direitos do trabalhador, liberdade de expressão por oportunidades de dar suas opiniões, discussão e normas por normas e regras do seu trabalho e respeito à individualidade por suas características individuais e particulares (TIMOSSI, 2009).

Trabalho e vida: se o trabalho proporciona uma jornada mais flexível onde o colaborador desfrutara do convívio familiar de forma mais plena, este refletira de forma positiva, da mesma forma também que se ocorrer o inverso este sofrerá impactos negativos (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Está diretamente ligado ao equilíbrio entre o tempo destinado ao trabalho e vida pessoal (DETONI, 2001; TIMOSSI *et al.*, 2009). Retratado como papel balanceado no trabalho, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer da família e estabilidade de horários (FERNANDES, 1996). Em seguida como influência sobre a rotina familiar, possibilidade de lazer e horário de lazer e descanso (DETONI, 2001). Onde descreve-se o termo influência sobre a rotina familiar como influência do trabalho sobre sua vida familiar (TIMOSSI, 2009).

Relevância social: à medida que a empresa busca por melhorias naquilo que se refere a aspectos como responsabilidade social, o colaborador tende a aumentar sua autoestima (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996). Também entendido como a percepção do trabalhador em relação a importância da tarefa que executa (DETONI, 2001; TIMOSSI *et al.*, 2009). Exposto como imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego (FERNANDES, 1996). E finalmente como imagem institucional, orgulho do trabalho, integração comunitária, qualidade dos produtos/serviços e política de recursos humanos (DETONI, 2001). E por fim Timossi (2009) substituiu os termos orgulho do trabalho por orgulho de realizar o seu trabalho, imagem institucional por imagem que esta empresa tem na sociedade, integração comunitária por contribuição com a sociedade e política de recursos humanos como a forma de a empresa tratar os funcionários.

Mais recentemente, Timossi *et. al* (2009) apreciaram os subcritérios de Detoni (2001) para sugerir uma escala de avaliação da QVT, baseado no modelo de Walton (1973). Estes autores, por sua vez, representam a reprodução do método sugerido por Detoni (2001) na forma interrogativa. No que corresponde às respostas, foi utilizado uma escala do tipo Likert de cinco alternativas, baseada no instrumento WHOQOL-100, instrumento utilizado pela Organização mundial da Saúde (OMS), para avaliar a qualidade de vida, facilitando, dessa forma, a compreensão e também tornando as respectivas respostas mais homogêneas.

### **3 Metodologia**

Para responder aos objetivos deste estudo, uma pesquisa de abordagem quantitativa foi conduzida junto aos funcionários administrativos, técnicos e professores de uma instituição de ensino superior do interior de Minas Gerais.

Em conformidade com as dimensões levantadas no referencial teórico, foram propostas nove hipóteses de investigação relacionadas com a dimensão QVT. São elas:

- H1: há relação positiva entre as dimensões Compensações Justas e Adequadas e QVT.
- H2: há relação positiva entre as dimensões Condições de Trabalho e QVT.
- H3: há relação positiva entre as dimensões Uso de Capacidades no Trabalho e QVT.
- H4: há relação positiva entre as dimensões Oportunidades no Trabalho e QVT.
- H5: há relação positiva entre as dimensões Integração Social no Trabalho e QVT.
- H6: há relação positiva entre as dimensões Constitucionalismo no Trabalho e QVT.
- H7: há relação positiva entre as dimensões Espaço Ocupado pelo Trabalho na Vida e QVT.
- H8: há relação positiva entre as dimensões Relevância Social e Importância do Trabalho e QVT.

As dimensões e hipóteses estão embasadas, de forma teórica, nas dimensões propostas originalmente por Walton (1973), com tradução e modificações feitas por Fernandes (1996) e Detoni (2001) e, por fim, adaptações de nomenclatura conduzidas por Timossi *et al.* (2009). Estas hipóteses formam as relações com a qualidade vida no trabalho, as quais foram representadas graficamente na Figura 1.

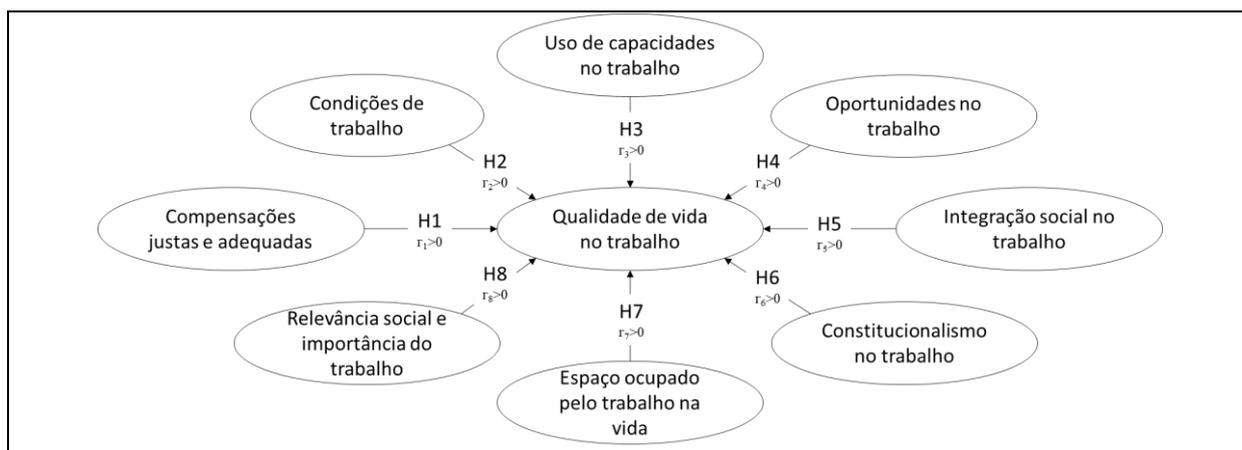


Figura 1. Modelo proposto para o teste das hipóteses

Fonte: elaborado pelos autores.

Como forma de responder às hipóteses, uma pesquisa de campo foi conduzida a partir da versão adaptada do *survey* desenvolvido por Timossi *et al.* (2009). Algumas adaptações foram feitas no questionário: a) a questão IST1 da dimensão Integração Social no Trabalho, antes com enunciado “Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc.), como você se sente?”, foi alterada para “Como você se sente em relação ao respeito à variedade de crenças religiosas, orientação sexual, raça etc. no seu ambiente de trabalho?”, por se entender mais adequada à escala de satisfação proposta; b) Foi acrescida a questão QVT, com o enunciado “Como você percebe a sua qualidade de vida no trabalho?”, por ser uma pergunta direta sobre o tema e com o objetivo de se tornar a variável dependente no modelo de equação estrutural.

Todas as hipóteses foram verificadas a partir dos dados obtidos com a aplicação de um questionário com todas as questões dependentes e independentes propostas. Além dessas questões, foram inseridas questões de controle com o objetivo de traçar um pequeno perfil dos entrevistados: categoria do colaborador (estagiário, funcionário administrativo, funcionário técnico, professor horista e professor 20 ou 40 horas), o tempo de trabalho na instituição, como o colaborador se imagina daqui a dois anos

(trabalhando na instituição no mesmo cargo, num cargo melhor, em outra empresa no mesmo tipo de cargo, num cargo melhor ou trabalhando por conta própria) e um comparativo de como está a instituição com o ano anterior (pior do que antes, igual ou melhor do que antes).

A escolha do instrumento de pesquisa de Timossi *et al.* (2009), foi devido aos refinamentos realizados com base nas melhorias de Detoni (2001) e pelo rigoroso trabalho de tradução e adaptação realizado por Fernandes (1996) da proposta inicial de Walton (1973). A escala utilizada foi a mesma proposta por Timossi *et al.* (2009): escala de satisfação do tipo Likert, variando de muito insatisfeito (1) a muito satisfeito (2).

A população pesquisada refere-se a todos os colaboradores da instituição de ensino superior escolhida. No total, são 959 colaboradores distribuídos em 143 estagiários (14,9%), 449 funcionários (46,8%), 232 professores horistas (24,2%) e 135 professores 20 ou 40 horas (14,1%). O questionário foi aplicado, com o auxílio do setor de gestão de pessoas da instituição pesquisada, a 518 colaboradores (~54,01% da população), de forma aleatória, distribuídos em 83 estagiários (16%), 209 funcionários (40,3%), 137 professores horistas (26,4%) e 89 professores 20 ou 40 horas (17,2%) de forma homogênea pelos setores de toda a instituição. A margem de erro foi estimada em 2,92%, com confiabilidade de 98%.

Após a definição do questionário e da amostra, foram realizados testes dois testes. O primeiro consistiu em uma avaliação do questionário por especialistas sobre o tema, os quais avaliaram o questionário e a forma de aplicação a ser empreendida. Em seguida, o questionário foi aplicado a 20 sujeitos da amostra, com cinco de cada grupo (estagiário, funcionários administrativos, professores horistas e professores 20 e 40 horas), visando a avaliação da objetividade e entendimento das questões. Acredita-se que, com esses procedimentos, o instrumento e as respostas se tornaram fidedignos.

Após a coleta de dados, empreendeu-se a análise, utilizando-se o método de modelagem de equações estruturais (MEE) com o objetivo de i) validar o modelo e de ii) responder às hipóteses apresentadas. Para Hair Jr. *et al.* (2014), este método utiliza-se de análises múltiplas fatoriais e de regressão, com o objetivo de validar a composição do modelo de mensuração (formação entre as variáveis observadas e variáveis latentes) e de validar o modelo estrutural (relações entre as variáveis latentes dependentes e independentes), respectivamente. A técnica de MEE utilizada foi a dos mínimos quadrados parciais (PLS), pelo *software* SmartPLS que, conforme o autor, maximiza a variância explicada. A técnica foi escolhida pois, conforme Henseler, Ringleand e Sinkovics (2009), possui a vantagem de se utilizar a técnica de reamostragem com comparações entre as variáveis observadas por meio de testes de t, além de não exigir normalidade na distribuição dos dados, que é o caso da pesquisa.

Para a validação e análise do modelo estrutural, optou-se pela sequência proposta por Bido, Silva e Ringle (2014), substituindo-se o método de Fornell e Larcker (1981) pelo de Henseler, Ringle e Sarstedt (2015), devido às descobertas de ineficiência do primeiro. Os passos podem ser visualizados na Figura 2 e são detalhados na seção de validação do MEE.

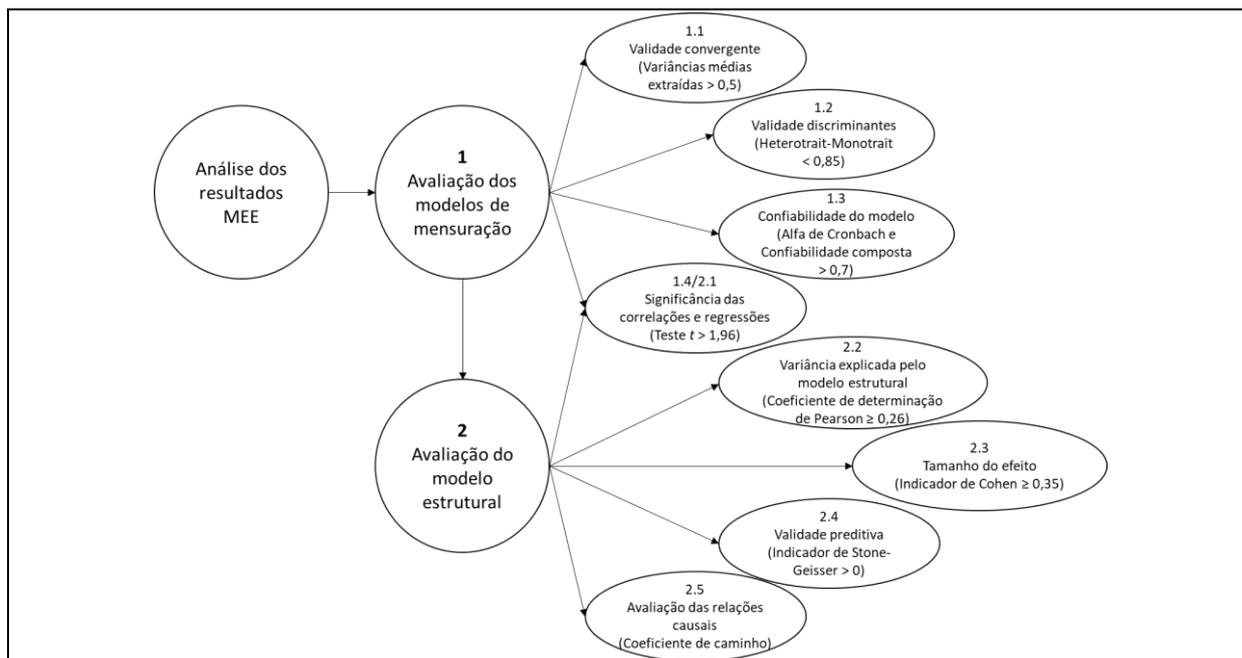


Figura 2. Procedimentais propostos para validação e análise do MEE

Fonte: adaptado de Bido, Silva e Ringle (2014) e de Henseler, Ringle e Sarstedt (2015).

#### 4 Resultados

Em relação ao perfil, dos 518 entrevistados que participaram do presente estudo, os professores representam a maioria (43,6%), seguidos pelos funcionários efetivos (40,3%) e estagiários (16%). O alvo do presente estudo foi uma empresa de médio porte do segmento de educação superior.

Inicialmente, para validação do modelo, foram analisadas as cargas fatoriais de cada entre cada variável observada (VO) e sua variável latente (VL). Conforme Hair Jr. *et al.* (2014), devem ser consideradas cargas iguais ou maiores a 0,6. Contudo, apenas a VO IST1 obteve índice inferior ao proposto (0,59), mas, por sua proximidade ao valor de referência e por sua importância para o modelo, foi considerada. Em seguida, foi avaliado o Alfa de Cronbach do instrumento de forma geral que, conforme Hair Jr. *et al.* (2014) deve ser superior a 0,7. A confiabilidade interna do instrumento foi de 0,959, satisfazendo o critério.

Após estas avaliações, foram analisados os testes de validação do modelo estrutural na sequência proposta por Bido, Silva e Ringle (2014), com adaptações de validação discriminante propostas por Henseler, Ringle e Sarstedt (2015). Desta forma, foram conduzidas as avaliações das variâncias médias extraídas (AVE), dos alfas de Cronbach (AC) e da confiabilidade composta (CC) de cada VL, além do coeficiente de determinação de Pearson ( $R^2$ ). Os resultados podem ser vistos na Tabela 1.

Ao se analisar as AVEs, observa-se que todos os valores foram superiores ao proposto por Fornell e Larcker (1981), de 0,5. Henseler, Ringle e Sinkovics (2009), valores superiores a 0,5 demonstram que as VOs estão explicando, de forma adequada, cada VL.

Tabela 1. Valores iniciais de qualificação do modelo de equação estrutural

Variáveis latentes	AVE	AC	CC	$R^2$
1. Compensações justas e adequadas	0,665	0,830	0,886	
2. Condições de trabalho	0,539	0,829	0,875	
3. Uso das capacidades no trabalho	0,691	0,888	0,918	
4. Oportunidades no trabalho	0,540	0,711	0,823	
5. Integração social no trabalho	0,602	0,772	0,855	

Variáveis latentes	AVE	AC	CC	R <sup>2</sup>
6. Constitucionalismo no trabalho	0,710	0,864	0,907	
7. Espaço ocupado pelo trabalho na vida	0,799	0,875	0,923	
8. Relevância social e importância no trabalho	0,686	0,884	0,916	
9. QVT	1,000	1,000	1,000	0,359
Valores de referência >>	> 0,500	> 0,700	> 0,700	> 0,260

Fonte: dados da pesquisa (2016).

Siglas: AVE – variância média extraída (*average variance extracted*); AC – alfa de Cronbach; CC – confiabilidade composta

Obs.: variáveis independentes não possuem R<sup>2</sup>.

Em seguida, Bido, Silva e Ringle (2014) sugerem análise da confiabilidade do modelo. Apesar de os autores sugerirem a CC preferencialmente à AC, devido à sua priorização das confiabilidades de cada VL, ao invés do número de VOs em cada VL, neste estudo optou-se por ambas as análises. Hair Jr. *et al.* (2014) sugerem valores acima de 0,6 para os ACs e 0,7 para as CCs. Neste caso, todos os valores foram superiores ao valores-padrão, demonstrando consistência interna no modelo.

Prosseguindo, foi realizada a validação discriminante do modelo com a utilização da técnica de HTMT, proposta por Henseler, Ringle e Sarstedt (2015), que verifica a razão entre a média das correlações entre as VOs de uma VL com a média das correlações da VOs de outra VL que está se analisando. Desta forma, podem ser consideradas discriminantes as razões abaixo de 0,85, de forma conservadora e até 0,9 de forma aceitável, segundo os autores. Conforme Tabela 2, todas as VLs obtiveram inferiores a 0,85, sendo consideradas discriminantes às outras VLs, com exceção das VLs Integração social no trabalho X Constitucionalismo no trabalho (0,899), Oportunidades no trabalho X Integração social no trabalho (0,878), Uso das capacidades no trabalho X Integração social no trabalho (0,874) e Uso das capacidades no trabalho X Oportunidades no trabalho (0,874), mas que ainda demonstram discriminação dentro dos limites considerados.

Tabela 2. Valores de qualificação discriminante do modelo estrutural

Variáveis latentes	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Compensações justas e adequadas								
2. Condições de trabalho	0,606							
3. Constitucionalismo no trabalho	0,581	0,819						
4. Espaço ocupado pelo trabalho na vida	0,460	0,815	0,679					
5. Integração social no trabalho	0,554	0,785	<b>0,899</b>	0,629				
6. Oportunidades no trabalho	0,781	0,782	0,838	0,624	<b>0,878</b>			
7. QVT	0,413	0,601	0,507	0,504	0,456	0,522		
8. Relevância social e importância do trabalho	0,591	0,749	0,804	0,651	0,731	0,817	0,391	
9. Uso das capacidades no trabalho	0,603	0,764	0,838	0,597	<b>0,874</b>	<b>0,874</b>	0,472	0,714
Valor de referência >>	< 0,85 (conservador) ou < 0,90 (aceitável)							

Fonte: Dados pesquisa (2016).

O próximo passo foi a apreciação dos coeficientes de Person (R<sup>2</sup>), para mensuração do modelo estrutural, conforme Bido, Silva e Ringle (2014). De acordo com Cohen (1998 apud BIDO; SILVA; RINGLE, 2014), este coeficiente, em ciência sociais e comportamentais deve ser igual ou superior a 26%, e ele representa o quanto as VLs, que se originam no interior do sistema, estão sendo explicadas pelo modelo estrutural. Verifica-se assim, conforme Tabela 1, que as VLs independentes esclarecem 35,9% da variável latente QVT, o que representa coeficiente superior ao exigido pela área em estudo.

Em sequência, realizou-se o teste *t* de Student, que é a comparação das médias dos valores originais e dos gerados pela técnica de reamostragem, de acordo com

Bido, Silva e Ringle (2014), e que servem para mensurar se há significância ( $p \leq 0,05$ ) entre as correlações das VLs e suas VOs e as regressões das VLs independentes com as VLs dependentes. Consideram-se valores acima de 1,96 e, conseqüentemente,  $p$ -valores  $\leq 0,05$ . No modelo estrutural sobre QVT, verificou-se que as VLs independentes integração social no trabalho, oportunidades no trabalho e uso das capacidades no trabalho possuíam valores superiores aos propostos, conforme Tabela 3.

Tabela 3. Valores do teste  $t$  de Student e  $p$ -valores antes da retirada das dimensões.

Variáveis	Teste $t$	$p$ -valor	Variáveis observadas	Teste $t$	$p$ -valor
Compensações justas e adequadas	2,081	0,038	CJA1	51,518	0,000
			CJA2	48,152	0,000
			CJA3	60,981	0,000
			CJA4	13,542	0,000
Condições de trabalho	4,786	0,000	CT1	24,380	0,000
			CT2	35,422	0,000
			CT3	21,501	0,000
			CT4	26,380	0,000
			CT5	25,054	0,000
			CT6	39,843	0,000
Constitucionalismo no trabalho	2,127	0,034	COT1	22,750	0,000
			COT2	55,365	0,000
			COT3	66,629	0,000
			COT4	46,474	0,000
Espaço ocupado pelo trabalho na vida	2,362	0,018	EOTV1	63,766	0,000
			EOTV2	92,833	0,000
			EOTV3	58,214	0,000
Integração social no trabalho	<b>0,622</b>	<b>0,534</b>	IST1	9,586	0,000
			IST2	47,868	0,000
			IST3	37,399	0,000
			IST4	40,548	0,000
Oportunidades no trabalho	<b>1,719</b>	<b>0,086</b>	OT1	31,433	0,000
			OT2	40,852	0,000
			OT3	14,964	0,000
			OT4	17,002	0,000
Relevância social e importância do trabalho	2,075	0,038	RSIT1	24,786	0,000
			RSIT2	46,541	0,000
			RSIT3	46,298	0,000
			RSIT4	56,265	0,000
Uso das capacidades no trabalho	<b>0,439</b>	<b>0,661</b>	UCT1	44,883	0,000
			UCT2	47,999	0,000
			UCT3	27,406	0,000
			UCT4	35,706	0,000
			UCT5	50,497	0,000
Valores de referência >>	> 1,96	> 0,05		> 1,96	> 0,05

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Obs.: dados em negrito representam valores abaixo de 1,96 no Teste  $t$  e acima de 0,050  $p$ -valores.

Desta forma, seguiu-se com a retirada das VOs com menores cargas fatoriais, CJA4, OT3, CT3, CT5 e OT4, nessa ordem, como tentativa de melhorar os indicadores e manter a dimensão oportunidades no trabalho. Contudo, com a retirada das variáveis, o construto ficaria com apenas duas variáveis, não justificando. Optou-se, então pela remoção de 4 dimensões para ajustamento do modelo: integração social no trabalho, oportunidades no trabalho, relevância social e importância do trabalho e uso das capacidades no trabalho. Após a retirada, é possível verificar o ajustamento do modelo de acordo com Tabela 4, com valores de  $t$  superiores a 1,96.

Tabela 4. Valores do teste *t* de Student e *p*-valores após a retirada das dimensões.

Variáveis	Teste <i>t</i>	<i>p</i> -valor	Variáveis observadas	Teste <i>t</i>	<i>p</i> -valor
Compensações justas e adequadas	2,499	0,013	CJA1	49,059	0,000
			CJA2	47,040	0,000
			CJA3	61,168	0,000
			CJA4	12,977	0,000
Condições de trabalho	4,954	0,000	CT1	24,014	0,000
			CT2	35,214	0,000
			CT3	20,558	0,000
			CT4	27,058	0,000
			CT5	24,752	0,000
			CT6	39,346	0,000
Constitucionalismo no trabalho	2,214	0,027	COT1	22,607	0,000
			COT2	53,727	0,000
			COT3	65,208	0,000
			COT4	46,514	0,000
Espaço ocupado pelo trabalho na vida	2,171	0,030	EOTV1	64,545	0,000
			EOTV2	90,838	0,000
			EOTV3	56,331	0,000
Valores de referência >>	> 1,96	> 0,050		> 1,96	> 0,050

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Obs.: todos os resultados do teste se enquadram nos padrões estabelecidos, após a retirada das dimensões.

Após a retirada das VLs foram realizados, novamente, todos os testes de AVE, AC, CC e R<sup>2</sup>, demonstrando, dessa forma, resultados satisfatórios, inclusive em relação ao coeficiente de Pearson (R<sup>2</sup>) que sofreu uma leve alteração (34,7%), porém, permanecendo dentro dos padrões estabelecidos (Tabela 5).

Tabela 5. Valores (AVE, AC, CC e R<sup>2</sup>) após retirada de 4 dimensões.

Variáveis latentes	AVE	AC	CC	R <sup>2</sup>
1. Compensações justas e adequadas	0,665	0,830	0,886	
2. Condições de trabalho	0,539	0,829	0,875	
3. Constitucionalismo no trabalho	0,710	0,864	0,907	
4. Espaço ocupado pelo trabalho na vida	0,799	0,875	0,923	
5. QVT	1,000	1,000	1,000	0,347
Valores de referência >>	> 0,500	> 0,700	> 0,700	> 0,260

Fonte: dados da pesquisa (2016).

Siglas: AVE – variância média extraída (*average variance extracted*); AC – alfa de Cronbach; CC – confiabilidade composta

Obs.: variáveis independentes não possuem R<sup>2</sup>.

Novamente, após a retirada das VLs, analisou-se o índice de adequação do modelo estrutural, utilizando-se da técnica de HTMT, proposto Henseler, Ringle, Sarstedt (2015). Todas as VLs foram consideradas discriminantes entre elas, conforme valores propostos pelos autores (Tabela 7).

Tabela 7. Valores do índice de adequação do modelo estrutural

Variáveis latentes	1	2	3	4
1. Compensações justas e adequadas				
2. Condições de trabalho	0,606			
3. Constitucionalismo no trabalho	0,581	0,819		
4. Espaço ocupado pelo trabalho na vida	0,460	0,815	0,679	
5. QVT	0,413	0,601	0,507	0,504
Valores de referência >>	< 0,85 (conservador) ou < 0,90 (aceitável)			

Fonte: Dados pesquisa (2016).

Por fim, de acordo com Bido, Silva e Ringle (2014, p. 69), foram utilizados mais dois indicadores que representam a qualidade do ajuste: indicador de Stone-Geisser ou de relevância preditiva ( $Q^2$ ) e indicador de Cohen ou do tamanho do efeito ( $f^2$ ), servindo, respectivamente, para explicar o quão preditivo é o modelo ajustado e representar o quanto cada VL está contribuindo para o  $R^2$  da variável dependente. Conforme Hair Jr. *et al.* (2014), valores aproximados de 1, para  $Q^2$ , indicam que o modelo prevê próximo às VOs, enquanto  $f^2$  consideram-se valores acima de 0,35 como satisfatórios.

No presente estudo, o modelo de explicação da Qualidade de Vida no Trabalho, demonstra que os resultados se encontram dentro dos padrões estabelecidos  $Q^2$  (0,330) e os valores de  $f^2$  indicam relevância de cada VL para o ajuste geral do modelo, com apenas a VL condições de trabalho apresentando leve variação abaixo do valor de referência, conforme Tabela 6, mas ainda sendo considerada.

Tabela 6. Valores de validade preditiva ( $Q^2$ ) e tamanho do efeito ( $f^2$ ).

Variáveis latentes	$Q^2$	$f^2$
1. Compensações justas e adequadas		0,458
2. Condições de trabalho		0,327
3. Constitucionalismo no trabalho		0,514
4. Espaço ocupado pelo trabalho na vida		0,571
5. QVT	0,330	1,000
Valores de referência >>	> 0	> 0,350

Nota. Fonte: Dados pesquisa (2016).

Enfim, chega-se ao modelo final para qualidade de vida no trabalho, com suas respectivas cargas fatoriais ( $\lambda$ ), betas das regressões lineares ( $\tau$ ) e coeficiente de determinação ( $R^2$ ), conforme Figura 3.

### Discussão dos resultados

Em virtude do objetivo do estudo, procurou-se investigar se as dimensões compensações justas e adequadas, condições de trabalho, uso de capacidades no trabalho, oportunidades no trabalho, integração social no trabalho, constitucionalismo no trabalho, espaço ocupado pelo trabalho na vida e relevância social e importância do trabalho estão relacionadas de forma positiva com a dimensão QVT.

A Tabela 8 demonstram estas relações de forma resumida e testa as mesmas para verificar se as hipóteses do estudo se confirmam.

Conforme resultados demonstrados na Tabela 8, observa-se que as dimensões compensações justas e adequadas, condições de trabalho, constitucionalismo no trabalho e espaço ocupado pelo trabalho na vida estão relacionadas, de forma positiva, à QVT, confirmando as hipóteses H1, H2, H6 e H7. Entretanto as dimensões uso das capacidades no trabalho e oportunidades no trabalho não alcançaram validação discriminante sendo, dessa forma, as hipóteses H3, H4, H5 e H8 rejeitadas.

Em suma, os resultados indicam a existência de relações positivas entre QVT e quatro das oito dimensões propostas no modelo avaliado (WALTON, 1973; FERNANDES, 1996; DETONI, 2001; TIMOSSI *et al.*, 2009). Em pesquisa anterior, verifica-se o agrupamento de perguntas de construtos diferentes em um único fator, sugerindo que estes sejam mais adequados a construtos diferentes aos que pertencem (RUEDA *et al.*, 2013). Ademais, conforme Rueda *et al.* (2013), apesar de não ocorrer a validação das dimensões propostas por Walton (1973) foi possível relacionar os resultados do estudo a quatro das oito dimensões propostas pelo autor. Observa-se que a dimensão condições de trabalho possui maior relação com a QVT (0,325). Desta forma, recomenda-se estudos mais aprofundados a respeito do tema como forma de entender o porquê de não ter ocorrido a validação das dimensões.

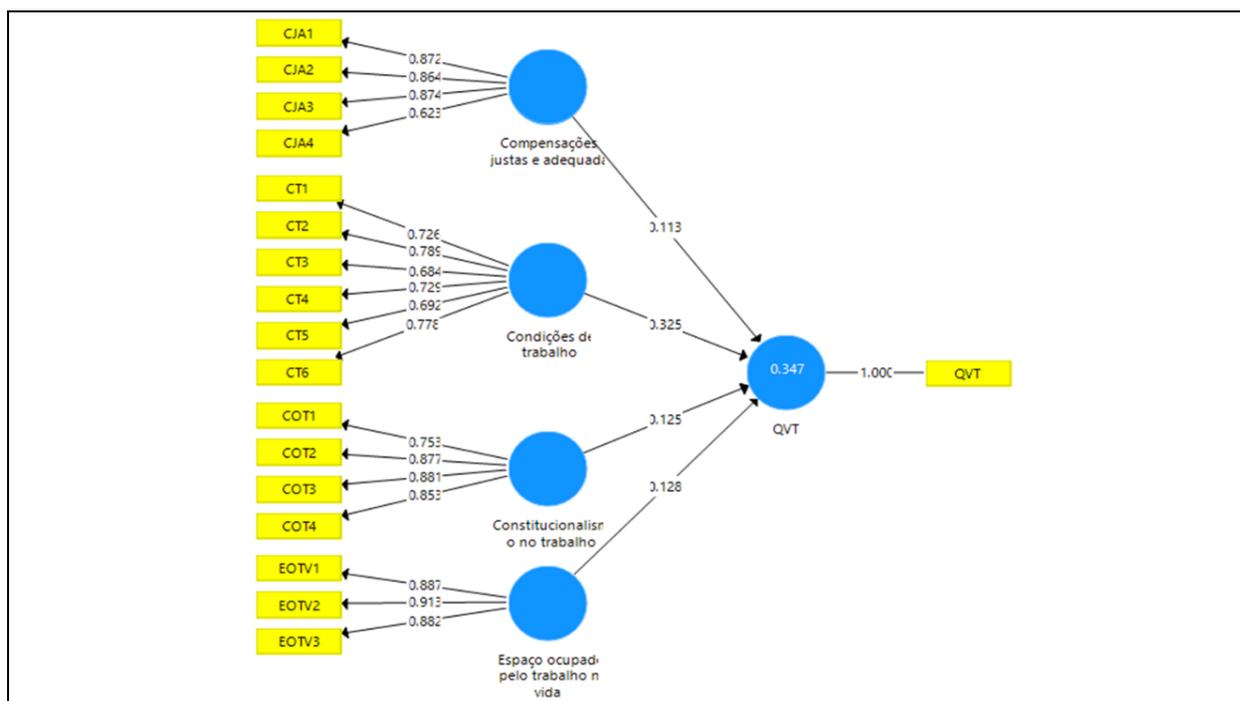


Figura 3. Modelo final ajustado de Equação Estrutural.

Nota. Fonte: Dados pesquisa (2016).

Tabela 8. Avaliação das hipóteses do estudo

Hipótese	Dimensões	Efeito hipotético	$\tau$ do caminho	$p$ -valor(*)	Resultado
H1	Compensações justas e adequadas	Positivo	0,113	0,038	Confirma H1
H2	Condições de trabalho	Positivo	0,325	0,000	Confirma H2
H3	Uso das capacidades no trabalho	Positivo	-	-	Rejeita H3
H4	Oportunidades no trabalho	Positivo	-	-	Rejeita H4
H5	Integração social no trabalho	Positivo	-	-	Rejeita H5
H6	Constitucionalismo no trabalho	Positivo	0,125	0,086	Confirma H6
H7	Espaço ocupado pelo trabalho na vida	Positivo	0,128	0,038	Confirma H7
H8	Relevância social e importância do trabalho	Positivo	-	-	Rejeita H8

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Obs.:  $p$ -valores considerados significantes menores ou iguais a 0,05.

## 5 Conclusão

Conforme objetivo do presente estudo, que é a validação de um instrumento de pesquisa, verifica-se que, ocorreu uma validação parcial do modelo proposto por Walton (1973), em que apenas quatro das oito dimensões permaneceram após sua validação.

Tal resultado não desqualifica o modelo, as pesquisas foram realizadas com base em traduções, nas quais podem ocorrer discrepâncias de sentido do modelo criado por Walton (1973), mesmo que não intencional, prejudicando assim os resultados das pesquisas tomadas como fonte de estudo. Outro fator importante a se considerar é que as perguntas podem não estar alocadas no melhor posicionamento no que tange as dimensões, como também se acredita que o modelo original represente um modelo de estudo que veio sofrendo adaptações de forma que servisse para mensurar a qualidade de vida no trabalho, sem que o mesmo fosse validado.

Acredita-se que não é possível generalizar os resultados obtidos, que rejeitam as hipóteses H3, H4, H5 e H8, devido ao fato de sua realização ter sido concebida unicamente em um ramo de negócios. Ressalta-se a importância desses fatores no que tange a motivação, que conforme referencial teórico está diretamente associada a QVT.

Quanto as limitações, estas estão relacionadas tanto ao segmento em que foi realizado que é diferente do proposto por Walton (1973), como também pelo fato do presente estudo ter sido realizado somente em uma empresa o que resulta em uma representação apenas do segmento.

Sugere-se outras pesquisas a partir deste estudo, pelo qual se pode aumentar a amplitude da pesquisa com mais segmentos, como também analisar o porquê da rejeição das dimensões no modelo estrutural.

### Referências

- BIDO, D.; SILVA, D. da; RINGLE, C. M. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Brazilian Journal of Marketing – BJM**, v. 13, n. 2, Mai. 2014.
- DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**. Florianópolis, 2001, 138 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, 2001.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, pp. 39-50, 1981.
- HACKMAN, J. R., & OLDHAM, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, pp. 159-170, 1975.
- HAIR JR., J. F.; HULT, T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: SAGE, 2014.
- HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, n. 1, pp. 115-135, 2015.
- HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. In: SINKOVICS, R. R.; GHOURI, P. N. (Eds.). **New challenges to international marketing**. [S.l.]: Emerald Group Publishing, 2009. (Advances in international marketing, 20). Chapter 12 (Part IV). pp. 277-319.
- KIRBY, E.L.; HARTER, L.M. Discourses of diversity and the quality of work life. **Management Communication Quarterly**, London, v. 15, n. 1, pp. 121-127, Aug. 2001.
- LASCHINGER, H. K. S.; FINEGAN, J.; SHAMIAN, J.; ALMOST, J. Testing Karasek's Demands-Control model in restructured healthcare settings: effects of job strain on staff nurses' quality of work life. **Journal of Nursing Administration**, v. 31, n. 5, pp. 233-243, May 2001.
- LAU, R. S. M. Quality of work life and performance: an *ad hoc* investigation of two key elements in the service profit chain model. **International Journal of Service Industry Management**, v. 11, n. 5, pp. 422-437, 2000.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. (Orgs.). **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009. Cap. 13. p. 256-277.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAROCO, J.; MARQUES-GARCIA, T. Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? **Laboratório de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 65-90, 2006.

MARTEL, J.P.; DUPUIS, G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, pp. 333-368, Jun. 2006.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. C. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. **Psychological Bulletin**, v. 108, n. 2, pp. 171-194, Sep. 1990.

MEYER, J. P.; STANLEY, D. J.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, London, v. 61, n. 1, pp. 20-52, Oct. 2002.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, v. 11, n. 3, pp. 20-30, 1983.

QUIRINO, T.R.; XAVIER, O. S. Qualidade de Vida no Trabalho de Organização de Pesquisas. **Revista de Administração de Empresa**, v. 22, n. 1, p. 72-81, jan-mar. 1987.

RUEDA, F.J.M.; OTTATI, F.; PINTO, L.P.; LIMA, T.H. de; BUENO, J.M.de P. Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, **Avaliação Psicológica**, v. 12, n.1, p. 43-50, 2013.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JÚNIOR, S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. Cap. 9. p. 300-330.

TIMOSSI, L. da L.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. de. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Journal of Physical Education**, Maringá, v. 20, n. 3, p. 395-405, 3. trim. 2009.

VAN HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHEURS, P. J. The structure of occupational well-being: a study among dutch teachers. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 77, n. 3, pp. 365-375, Sep. 2004.

WALTON, R. E. (1973). Quality of work life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, pp. 11-21, 1973.

WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, pp. 11-123, Feb. 1979.

YATES, C.; LEWCHUK, W.; STEWART, P. Empowerment as a Trojan horse: new systems of work organization in the North American automobile industry. **Economic and Industrial Democracy**, London, v. 22, n. 4, pp. 517-541, Nov. 2001.