

Evandro Ribeiro Gonçalves Neto

Bem-estar no Trabalho: investigação da influência da Qualidade de Vida no Trabalho

**Uberlândia
2019**

Evandro Ribeiro Gonçalves Neto

Bem-estar no Trabalho: investigação da influência da Qualidade de Vida no Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador (a): Prof.^a Dr.^a Heila Magali da Silva Veiga

**Uberlândia
2019**

Evandro Ribeiro Gonçalves Neto

Bem-estar no Trabalho: investigação da influência da Qualidade de Vida no Trabalho

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientador (a): Prof.^a Dr.^a Heila Magali da Silva Veiga

Banca Examinadora

Uberlândia, ____ de _____ de 2019

Prof.^a Dr.^a Heila Magali da Silva Veiga (Orientadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Prof.^a Dr.^a Lígia Carolina Oliveira Silva (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

Psicóloga Adriane Barbosa Gimenez (Examinadora)

Universidade Federal de Uberlândia – Uberlândia, MG

**Uberlândia
2019**

(A) Folha de rosto**Título**

Bem-estar no Trabalho: investigação da influência da Qualidade de Vida no Trabalho

Título em inglês

Well-being at Work: investigation of the influence of Quality of Working Life

(B) Resumos

Resumo

O estudo do Bem-estar no Trabalho (BET) é vantajoso para os trabalhadores e organizações e está associado com desempenho, absenteísmo, saúde física e mental. Nesse contexto, o objetivo geral desta pesquisa foi investigar a influência da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no BET. Para a consecução dos objetivos foi utilizada amostra de conveniência de 185 trabalhadores de organizações públicas e privadas, na qual foram aplicadas escalas validadas psicometricamente para cada uma das variáveis, sendo ambas as medidas multidimensionais: QVT (integração, respeito e autonomia; compensação justa e adequada; lazer e convívio social; e incentivo e suporte) e BET (afeto positivo, afeto negativo e realização). A QVT mostrou ser um preditor significativo para todos os fatores de BET, sendo o fator de maior contribuição “integração, respeito e autonomia”.

Palavras chave: bem-estar no trabalho, qualidade de vida no trabalho, antecedentes.

Abstract

The study of Well-being at Work (WBW) is advantageous for workers and organizations and is associated with performance, absenteeism, physical and mental health. In this context, the goal of this research was to investigate the influence that Quality of Working Life (QWL) has on WBW. To achieve the objectives a convenience sample of 185 workers from public and private organizations was used, in which psychometrically validated scales were applied to each of the variables, both measures being multidimensional: QWL (integration, respect and autonomy; fair and adequate compensation; leisure and social life; and encouragement and support) and WBW (positive affect, negative affect and fulfillment). QWL proved to be a significant predictor for all WBW factors, with the largest contribution being “integration, respect and autonomy”.

Keywords: well-being at work, quality of working life, antecedents.

(C) Corpo de texto

Introdução

O movimento da Psicologia Positiva surgiu no início do século XXI e tem Seligman e Czikszentmihalyi (2000) como seus precursores, buscando fazer frente aos estudos psicológicos que privilegiavam, em sua maioria, as psicopatologias eles propuseram investigações que enfocam os aspectos positivos do comportamento, tais como, esperança, criatividade, coragem, sabedoria e bem-estar. A Psicologia Positiva tem como foco potencializar as pessoas, relembrando à Psicologia que o seu campo de estudo não é apenas o da patologia, da fraqueza e dos danos, mas também o da força e o da virtude (Seligman & Czikszentmihalyi, 2000).

No cenário organizacional, assim como no da Psicologia, muitas vezes as ações administrativas detêm-se principalmente em remediar ou tratar problemas, e as organizações acabam se preocupando, por exemplo, com formas de lidar com o estresse e o desgaste, ao invés de preveni-los e potencializar aspectos positivos do ambiente laboral. Nessa direção, outro movimento que busca ter uma visão mais apreciativa das capacidades humanas é o Comportamento Organizacional Positivo (COP) que busca medir, desenvolver e gerenciar os potenciais humanos de forma a melhorar o desempenho no local de trabalho (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b). Dentre as variáveis mais estudadas pelo campo do COP estão a autoeficácia, a esperança, o otimismo, o bem-estar e a inteligência emocional. Dentre estas, o Bem-estar no Trabalho (BET) é uma variável cujo estudo possibilita entender de que forma a felicidade pessoal pode ser alcançada nesse contexto (Cunha, Palmieri, Cunha, & Cunha, 2016; Santos & Ceballos, 2013).

As evidências empíricas apontam que o BET traz vantagens para as organizações, pois entre os consequentes tem-se o desempenho (Edgar, Geare, Halhjem, Reese, & Thoresen, 2015; Investors in People, 2017; Lin, Yu & Yi, 2014; Nielsen et al., 2017), o baixo

absenteísmo (CIPD/SimplyHealth, 2016; Tina & Loretto, 2017), a baixa intenção de turnover (Brunetto, Shacklock, Teo & Farr-Wharton, 2014), a satisfação no trabalho (Brunetto, Farr-Wharton, & Shacklock, 2011a; Wright & Cropanzano 2000) e o comprometimento organizacional afetivo (Brunetto et al., 2014; Brunetto, Farr-Wharton, & Shacklock, 2011b), os quais são essenciais para o alcance das estratégias organizacionais. Ademais, o estudo do BET também traz benefícios para os trabalhadores, visto que essa variável está relacionada ao aumento da saúde física e longevidade (Hill & Turiano, 2014), à saúde mental, à motivação e ao fortalecimento das relações interpessoais (Fredrickson, 2013), à descoberta de sentido na vida (Howell et al., 2016), à realização e às oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal (Cziksztentmihalyi, 2000; Daniels, 2000; Waterman, 1993). Dessa forma, estudar o BET é vantajoso tanto para os trabalhadores quanto para as organizações e, assim, torna-se importante investigar os antecedentes dessa variável.

A literatura acerca dos antecedentes de BET é vasta, entre os preditores, tem-se percepção de suporte organizacional (Daniels, Watson & Gedikli, 2017; Nielsen et al., 2017; Rhodes & Toogood, 2016), clima organizacional (Benzer & Horner, 2015; Lawrence, Zeitlin, Auerbach & Claiborne, 2015), justiça organizacional (Colquitt et al., 2013; Daniels et al., 2017) e identidade social (Lee, Park & Koo, 2015; Marique, Stinglhamber, Desmette, Caesens, & De Zanet, 2013). Os estudos apontam que as variáveis contextuais têm um forte poder preditivo sobre o BET (Benzer & Horner, 2015; Lawrence et al., 2015; Silva & Ferreira, 2013) e dessa forma estudar construtos relacionados às condições de trabalho, à tecnologia e ao ambiente físico, tais como o clima organizacional, suporte organizacional e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), é algo promissor. Entretanto, a despeito da relevância de incluir QVT como preditor, os estudos encontrados foram exíguos.

A QVT é definida de diferentes formas e existem vários modelos teóricos desse construto (Hackman & Oldham, 1975; Nadler & Lawer, 1983; Walton, 1973; Westley, 1979).

Trata-se de uma variável multidimensional que está relacionada às características do trabalho e do ambiente laboral que afetam a vida dos trabalhadores, principalmente no que diz respeito à satisfação que eles têm no trabalho (Hatam, Lotfi, Kavosi & Tavakoli, 2014; Narehan, Hairunnisa, Norfadzillah, & Freziamella, 2014; Teixeira & Ruiz, 2013). Dentre os modelos teóricos, o de Walton (1973) é um dos mais robustos e utilizados para se estudar a QVT (Hatam et al., 2014; Mandú, Neto & Júnior, 2018; Narehan et al., 2014; Rueda, Ottati, Pinto, Lima & Bueno, 2013; Sajjad & Abbasi, 2014; Teixeira & Ruiz, 2013; Wahlberg et al., 2017). Walton (1973) considera a QVT como o atendimento das necessidades básicas que o trabalhador demanda no contexto de trabalho, e propõe oito indicadores para avaliá-la: compensação justa e adequada; segurança e saúde nas condições de trabalho; oportunidade imediata para uso e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade futura para crescimento e segurança continuados; integração social na organização do trabalho; constitucionalismo na organização do trabalho; trabalho e o espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida.

A literatura científica aponta que a QVT traz vantagens para as organizações, pois tem sido correlacionada positivamente com o desempenho (allah Mejbel, Almsafir, Siron & Mheidi, 2013; Gayathiri & Ramakrishnan, 2013; Muindi & K'Obonyo, 2015), a baixa rotatividade (allah Mejbel et al., 2013; Phan & Vo, 2016) e tem apresentado como consequente a satisfação no trabalho (allah Mejbel et al., 2013; Muindi & K'Obonyo, 2015). Além disso, destaca-se que a QVT é importante para os trabalhadores, uma vez que diz respeito ao atendimento de necessidades básicas, a humanização do ambiente de trabalho (Walton, 1973), está relacionada à saúde, à autoestima (Hipólito, Masson, Monteiro & Gutierrez, 2017) e motivação (Muindi & K'Obonyo, 2015; Srivastava & Kanpur, 2014).

Poucos são os estudos que investigaram a influência da QVT sobre o BET (Couto & Paschoal, 2012; Silva & Ferreira, 2013). Desta feita, é necessário que novas pesquisas

investiguem as relações entre esses construtos. Assim, este trabalho se propõe a preencher esta lacuna de pesquisa e tem como objetivo geral investigar a influência da QVT no BET.

Referencial teórico

Bem-estar no trabalho

Ryan e Deci (2001) organizam as diversas concepções teóricas sobre o bem-estar em duas perspectivas, hedônica e eudamônica. A primeira focaliza a felicidade e considera o bem-estar como busca de prazer e afastamento do sofrimento. Já a segunda ressalta a autorealização e define o bem-estar em termos do grau em que uma pessoa consegue funcionar de forma completa. De acordo com Waterman (1993) e Warr (2007) tanto a perspectiva hedônica quanto a eudamônica são importantes para o entendimento do bem-estar.

Por sua vez, para Waterman (1993) não só as emoções prazerosas fazem parte desse construto, mas também a percepção de realização, que diz respeito à experiência que cada pessoa tem da realização dos próprios potenciais, seja desenvolvendo habilidades ou realizando planos de vida. Também Warr (2007) segue essa mesma linha ao pontuar que o bem-estar laboral inclui tanto sentimentos de prazer quanto o desenvolvimento do próprio potencial e realização.

Já o bem-estar no trabalho (BET) é uma variável analisada no ambiente laboral e similarmente ao bem-estar também possui múltiplas concepções (Daniels, 2000; Paschoal & Tamayo, 2008; Siqueira & Padovam, 2008; Van Horn, Taris, Schaufeli & Scheurs, 2004). Na literatura internacional Van Horn et al. (2004), por exemplo, assumem o BET como um composto de aspectos afetivos, motivacionais, comportamentais, cognitivos e psicossomáticos. Por outro lado, Daniels (2000) partindo do pressuposto de que as definições anteriores não se preocuparam em evitar intersecções com outros conceitos, considera que o

BET nada mais é do que uma experiência cumulativa de afetos positivos, que equivalem às emoções e humores vivenciados referentes aos diversos âmbitos da vida.

No Brasil, as concepções mais adotadas para o BET são a de Siqueira e Padovam (2008) e Paschoal e Tamayo (2008) (Paschoal et al. 2013; Santos & Ceballos, 2013). Para Siqueira e Padovam (2008) o BET é integrado por três componentes: satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo. Trata-se de uma definição pouco clara, visto que a conceituação é efetuada a partir de outros construtos (Demo & Paschoal, 2016). Além disso, constitui-se como um modelo bastante cognitivo por não incluir componentes afetivos que são essenciais para avaliação do BET (Paschoal, Torres & Porto, 2010; Taris & Schaufeli, 2015). Devido a estes questionamentos, adota-se neste estudo o modelo de Paschoal e Tamayo (2008), segundo o qual o BET é composto por três fatores: afetos positivos, afetos negativos e realização. De acordo com Paschoal e Tamayo (2008) o BET diz respeito à prevalência de emoções positivas no ambiente de trabalho e a realização do trabalhador, isto é, a percepção que ele tem de que, nesse espaço, expressa, desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida. Assim, o BET inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade/realização) e também a perspectiva hedônica e eudamônica.

O tema do BET tem avançado bastante nos últimos anos e um aspecto que comprova que esta área tem sido muito estudada é o número publicado de revisões de literatura (Daniels et al., 2017; de Jong et al., 2016; Nielsen et al., 2017; Paschoal et al., 2013; Ravalier, Wegrzynek & Lawton, 2016; Santos & Ceballos, 2013; Watson, Tregaskis, Gedikli, Vaughn & Semkina, 2018). Dentre elas, no cenário internacional foram encontradas cinco revisões (Daniels et al., 2017; de Jong et al., 2016; Nielsen et al., 2017; Ravalier et al., 2016; Watson et al., 2018) que apontam que os recursos do ambiente de trabalho, tais como o relacionamento entre colegas, respeito, autonomia (Nielsen et al., 2017; Maynard et al., 2013),

promoção de aprendizagem (Watson et al., 2018) e técnicas de meditação (Ravalier et al., 2016) são significativas para promoção de BET e aumento do nível do desempenho organizacional. No Brasil foram identificadas apenas duas revisões (Santos & Ceballos, 2013; Paschoal et al., 2013). O estudo de Santos e Ceballos (2013) destacou que a prioridade dos pesquisadores brasileiros têm sido conceituar, elaborar instrumentos de medida e investigar os fatores positivos e negativos que influenciam o BET. Já o de Paschoal et al. (2013) salienta a carência de estudos do BET no Brasil, o predomínio de investigações teórico-empíricas, principalmente quantitativas, e destaca estudos que relacionam o BET com suporte organizacional e configurações de poder nas organizações, também ressaltando à preferência pelo setor público nos trabalhos desenvolvidos.

Ao cotejar os estudos nacionais e internacionais mencionados, se verifica que prevalecem as investigações quantitativas e o estudo dos antecedentes de BET em detrimento dos consequentes. Entre os antecedentes mais estudados estão percepção de suporte organizacional (Daniels et al., 2017; Nielsen et al., 2017; Rhodes & Toogood, 2016), clima organizacional (Benzer & Horner, 2015; Lawrence et al., 2015), justiça organizacional (Colquitt et al., 2013; Daniels et al., 2017) e identidade social (Lee et al., 2015; Marique et al., 2013). Em contrapartida os consequentes do BET vêm sendo menos investigados e os principais destacados são o desempenho (Edgar et al., 2015; Investors in People, 2017; Lin et al., 2014; Nielsen et al., 2017;), o baixo absenteísmo (CIPD/SimplyHealth, 2016; Tina & Loretto, 2017), a baixa intenção de *turnover* (Brunetto et al., 2014), a satisfação no trabalho (Brunetto et al., 2011a; Wright & Cropanzano 2000) e o comprometimento organizacional afetivo (Brunetto et al., 2014; Brunetto et al., 2011b).

Qualidade de Vida no Trabalho

Historicamente o conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou por reformulações e como consequência não há uma definição única. São identificados diferentes

modelos para compreender esse construto (Hackman & Oldham, 1975; Nadler & Lawer, 1983; Walton, 1973; Westley, 1979), sendo que no Brasil também existem alguns para mensurar a variável (Fernandes, 1996; Limongi-França, 1996). Será utilizado neste artigo o modelo de Walton (1973) devido a sua robustez teórica e aceitabilidade internacional (Hatam et al., 2014; Mandú et al., 2018; Narehan et al., 2014; Rueda, Ottati, Pinto, Lima & Bueno, 2013; Sajjad & Abbasi, 2014; Teixeira & Ruiz, 2013; Wahlberg et al., 2017).

Um dos aspectos que ilustram a relevância da QVT é o número de revisões de literatura publicadas tanto nacionais (Alfenas & Ruiz, 2015; Freire & Costa, 2016; Hipólito et al., 2017; Mandú et al., 2018; Mascarenhas et al., 2013; Soares & Moura, 2016; Venson et al., 2013) quanto internacionais (de Jong, de Boer, Tamminga & Frings-Dresen, 2014; ullah Mejbel et al., 2013; Gayathiri & Ramakrishnan, 2013; Kocman & Weber, 2016; Muindi & K'Obonyo, 2015; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013; Nowrouzi et al., 2016; Phan & Vo, 2016; Srivastava & Kanpur, 2014; Kulkarni, 2013; Vermeerbergena, Hootegeema & Bendersa, 2017). Dentre as sete revisões nacionais encontradas percebe-se que a maioria das publicações sobre QVT são quantitativas (Alfenas & Ruiz, 2015; Venson et al., 2013), e que diagnosticam a QVT das organizações, ao invés de proporem intervenções (Venson et al., 2013), são descritivas e/ou exploratórias (Alfenas & Ruiz, 2015; Mandú et al., 2018; Venson et al., 2013) e investigam organizações públicas com foco em professores e profissionais da enfermagem (Alfenas & Ruiz, 2015; Freire & Costa, 2016; Mandú et al., 2018).

Por sua vez, analisando-se as onze revisões de literatura internacionais encontradas percebe-se que há um alto número de publicações que investigam a QVT com enfermeiros (Nowrouzi et al., 2016; Phan & Vo, 2016; Vermeerbergen et al., 2017), que a rotatividade tem sido correlacionada negativamente com QVT (ullah Mejbel et al., 2013; Phan & Vo, 2016), a QVT pode ser aprimorada por meio de treinamentos (Kulkarni, 2013) e que as variáveis positivamente correlacionadas à QVT são: desempenho, satisfação no trabalho, cultura

organizacional, recompensas, salário e segurança (ellah Mejbél et al., 2013; Muindi & K'Obonyo, 2015; Nanjundeswaraswamy & Swammy, 2013; Phan & Vo, 2016; Srivastava & Kanpur, 2014). Dentre as variáveis citadas a satisfação no trabalho tem sido apontada como consequente de QVT (ellah Mejbél et al., 2013; Muindi & K'Obonyo, 2015).

A partir do exposto, ao cotejar as revisões de literatura nacionais com as internacionais, percebe-se em comum que grande parte dos estudos de QVT foram realizados com profissionais da área de enfermagem e que a satisfação no trabalho tem sido positivamente correlacionada com QVT. Não foram constatadas divergências entre os estudos, porém poucos foram os que se dedicaram a analisar os antecedentes e consequentes da variável. Apenas a satisfação no trabalho foi apontada como consequente de QVT (ellah Mejbél et al., 2013; Muindi & K'Obonyo, 2015).

As investigações que analisam as inter-relações entre QVT e BET são escassas (Silva & Ferreira, 2013; Couto & Paschoal, 2012). Ademais, mesmo se tratando de investigações quantitativas não foram utilizadas escalas validadas distintas para cada um dos construtos em nenhuma delas. O presente estudo pretende contribuir nessa direção ao analisar as relações entre esses construtos.

Método

Amostra

Participaram da análise deste estudo 185 trabalhadores, selecionados por conveniência, de diferentes organizações, dentre os quais 120 são do gênero feminino e 65 do masculino. Quanto ao tipo de organização 67% trabalham no setor privado, 29,7% no setor público e 3,2% não responderam esse item. No que diz respeito ao tipo de trabalho 57,2% exercem cargos que tem como requisito de escolaridade o ensino médio completo, 39% o ensino superior completo e 3,8% não responderam.

Instrumentos

Escala de Bem-estar no Trabalho – EBET (Paschoal & Tamayo, 2008)

A EBET é composta por 30 itens divididos em três fatores: afeto positivo (9 itens e alfa de Cronbach 0,91), afeto negativo (12 itens e alfa de Cronbach 0,89) e realização (9 itens e alfa de Cronbach 0,88). Para responder o instrumento é adotada a escala de resposta Likert de cinco pontos. Entre os itens, tem-se “Nos últimos seis meses meu trabalho tem me deixado alegre” (afeto positivo), “Nos últimos seis meses meu trabalho tem me deixado deprimido” (afeto negativo) e “Realizo o meu potencial” (realização).

Qualidade de Vida no Trabalho (Rueda et al., 2013)

A medida é composta por 35 itens agrupados em quatro fatores: (a) integração, respeito e autonomia (15 itens e alfa de Cronbach 0,89), (b) compensação justa e adequada (6 itens e alfa de Cronbach 0,89), (c) lazer e convívio social (6 itens e alfa de Cronbach 0,84) e (d) incentivo e suporte (4 itens e alfa de Cronbach 0,76). Os itens foram respondidos de acordo com uma escala Likert de cinco pontos, variando de discordo totalmente a concordo plenamente. Como exemplos de itens para cada um dos fatores tem-se: “Tenho autonomia para realizar o meu trabalho” (integração, respeito e autonomia), “O salário que recebo permite satisfazer as minhas vontades” (compensação justa e adequada), “Meu trabalho permite ter momentos de lazer com a família” (lazer e convívio social) e “Sou incentivado (a) a realizar cursos de aperfeiçoamento” (incentivo e suporte).

Procedimento de coleta e análise de dados

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa de uma universidade do Brasil e obteve parecer consubstanciado favorável número CAAE: 01030418.0.0000.5152 em 27/10/2018. Os questionários aplicados foram de lápis e papel e a apuração final foi de 185 considerando-se os entregues e os excluídos. Para análise dos dados foi utilizado o software estatístico *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*, que

realizou análises estatísticas descritivas, de correlação e de Regressão Múltipla Padrão (RMP).

Resultados

A Tabela 1 contém as médias, os desvios padrão (DP) e os coeficientes de correlação entre as variáveis. Ao se analisar a média de cada fator do BET aquele que obteve maior valor foi “Realização” (média=3,48;DP=0,83). Por sua vez, o fator mais presente da QVT foi “Integração respeito e autonomia” (média=3,85;DP=0,72).

“Inserir a Tabela 1”

Analisando-se as correlações dos fatores de BET entre si, o maior relacionamento ocorreu entre “Realização” e “Afeto positivo” ($r=0,622;p<0,01$), seguida de uma correlação negativa entre “Afeto positivo” e “Afeto negativo” ($r=-0,578;p<0,01$). No que diz respeito à QVT, ao correlacionar os fatores entre si percebe-se que o maior índice foi entre “Integração, respeito e autonomia” e “Possibilidade de lazer e convívio social” ($r=0,623;p<0,01$), acompanhado da correlação entre “Compensação justa e adequada” e “Possibilidade de lazer e convívio social” ($r=0,595;p<0,01$). Por sua vez, examinando-se a correlação entre os fatores de BET e QVT a que obteve maior índice foi entre “Afeto negativo e “Integração, respeito e autonomia” ($r=-0,507;p<0,01$), sendo a relação negativa.

Para verificar se QVT é preditor de BET foram realizadas Regressão Múltipla Padrão (RMP) para cada um dos fatores, a saber, afeto positivo, afeto negativo e realização (Figura 1). Os resultados dessa análise mostram que QVT explica 25% da variância de afeto positivo, sendo a contribuição significativa oriunda dos fatores “Integração, respeito e autonomia ($\beta=0,19;p=0,035$) e “Compensação justa e adequada ($\beta=0,19;p<0,05$).

Inserir Figura 1

O segundo modelo de RMP mostrou que QVT explica 28% da variância de afeto negativo, sendo que quanto menor a “Integração, respeito e autonomia” ($\beta=-0,385;p<0,05$) maior o afeto negativo. Por fim, analisando-se “Realização” o resultado da RMP apontou que QVT explica 21,3% deste fator, sendo que a contribuição significativa é a de “Integração, respeito e autonomia” ($\beta=0,34;p<0,05$).

Discussão

A partir da análise dos resultados percebe-se que “Realização” foi o fator de BET que obteve maior média, o que indica que os trabalhadores em questão julgam realizar atividades que expressam suas competências, fazem o que realmente gostam e realizam o seu potencial no trabalho, o que é extremamente importante, uma vez que tais aspectos estão relacionados à saúde mental e às oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal (Daniels, 2000; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Waterman, 1993). Além disso, o fator afeto positivo também obteve uma alta média, o que reflete, disposição, felicidade e entusiasmo, elementos importantes para a satisfação no trabalho (Brunetto et al., 2011a; Wright & Cropanzano 2000) e benéficos para os trabalhadores, uma vez que conforme preconizado pela Psicologia Positiva e pelo Comportamento Organizacional Positivo, tais aspectos positivos do comportamento são agentes potencializadores da vida humana (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). No que tange ao afeto negativo esse valor foi muito ínfimo, estando abaixo do ponto médio da escala utilizada, o que reflete que os trabalhadores não têm experienciado altos índices de preocupação, ansiedade e nervosismo.

Desse modo, analisando o BET de forma global, o resultado para a amostra estudada é favorável, o que é essencial para os trabalhadores, uma vez que, de acordo com o apontado na literatura, o BET está relacionado ao aumento da saúde física e longevidade (Hill & Turiano, 2014), à motivação, ao fortalecimento das relações interpessoais (Fredrickson, 2013) e à promoção de sentido na vida (Howell et al., 2016). Tal resultado também é benéfico para as

organizações, considerando-se que quanto mais os trabalhadores experienciam altos níveis de BET melhor se desempenham em suas atividades (Edgar et al., 2015; Investors in People, 2017; Lin et al., 2014; Nielsen et al., 2017), faltam menos ao trabalho (CIPD/SimplyHealth, 2016; Tina & Loretto, 2017), permanecem na organização, ao invés de deixa-la (Brunetto et al., 2014) e estão afetivamente comprometidos com ela (Brunetto et al., 2011b; Brunetto et al., 2014).

Ainda analisando o BET, encontrou-se uma correlação positiva entre “Realização” e “Afeto positivo”, o que confirma o proposto na literatura de que esses fatores estão positivamente associados (Paschoal & Tamayo, 2008; Warr, 2007; Waterman, 1993). Assim, quanto mais os trabalhadores realizam seus potenciais através do trabalho e desenvolvem habilidades que consideram importantes, mais se sentem entusiasmados, dispostos, felizes e empolgados. Além disso, afeto negativo apresentou uma correlação negativa com afeto positivo, confirmando o apresentado por Paschoal e Tamayo (2008) em seu modelo teórico de que quanto mais emoções positivas são vivenciadas pelos trabalhadores, menos eles se sentem entediados, nervosos ou chateados.

No que diz respeito à QVT, o fator com maior média foi “Integração, respeito e autonomia” o que indica que os trabalhadores das organizações em questão percebem que são respeitados independentemente de gênero, têm seus direitos assegurados, podem decidir a maneira como fazem o trabalho, são ajudados pelos seus colegas e têm autonomia para tomar decisões. Em compensação o fator de QVT com menor média foi “Incentivo e suporte”, que obteve um valor ligeiramente superior ao ponto médio da escala. Isso sugere que nas organizações investigadas esses trabalhadores podem não receber treinamentos periódicos, ser incentivados a realizar cursos de aperfeiçoamento ou promovidos e não ter as horas extras pagas. Assim, apesar do respeito, autonomia e bom relacionamento com os colegas esses

trabalhadores sentem falta de ações de desenvolvimento pessoal e de aprimoramento das suas competências.

De maneira geral, na amostra estudada os índices de BET e QVT são positivos. Tal resultado é favorável aos trabalhadores, pois possibilita altos níveis de satisfação no trabalho, segurança, motivação e a possibilidade de desenvolvimento na carreira (allah Mejbél et al., 2013; Muindi & K'Obonyo, 2015; Nanjundeswaraswamy & Swammy, 2013; Phan & Vo, 2016; Srivastava & Kanpur, 2014). Isto é importante para as organizações, uma vez que quanto maior a QVT menores os índices de rotatividade (allah Mejbél et al., 2013; Phan & Vo, 2016) e maiores os índices de BET.

Neste sentido, a partir das análises da RMP, verifica-se que dois dos fatores de QVT constituíram-se como preditoras de afeto positivo, “Integração respeito e autonomia” e “Compensação justa e adequada”, o que confirma o achado por Silva e Ferreira (2013) de que salários, benefícios e o relacionamento entre supervisores e empregados constituem-se como preditores positivos e significativos de afetos positivos dirigidos ao trabalho. O fator “Integração respeito e autonomia” também foi preditor de realização, confirmando a literatura ao mostrar que dar autonomia aos trabalhadores faz com que eles se sintam valorizados e reconhecidos pela organização (Benzer & Horner, 2015; Lawrence et al., 2015; Maynard et al., 2013; Nielsen et al., 2017; Soares & Moura, 2016). Por sua vez, estes fatores de QVT também foram preditores de afeto negativo, porém de forma negativa. Assim, quanto mais as pessoas sentem que têm seus direitos assegurados, podem decidir a maneira como fazem o trabalho, são ajudadas pelos colegas e têm autonomia para tomar decisões, menos preocupadas, nervosas ou ansiosas se sentem.

Os achados, das análises de correlação e regressão, cotejados permitem inferir que trabalhar numa empresa que respeita a diversidade, que dá autonomia para o empregado, na qual há uma boa relação entre colegas de trabalho e recebe-se um salário adequado é

extremamente importante para o bem-estar do trabalhador, principalmente no que diz respeito à promoção de afetos positivos. Assim, é importante que os gestores se preocupem na criação de um ambiente de trabalho mais igualitário, reconheçam as contribuições individuais, promovam autonomia e se preocupem com o desenvolvimento pessoal e aprimoramento das competências a fim de garantir o bem-estar dos empregados e a sobrevivência da organização no mercado de trabalho.

Conclusão

A presente pesquisa objetivou investigar a influência da QVT no BET considerando-se o pressuposto de que as variáveis contextuais têm um forte poder preditivo sobre o BET (Benzer & Horner, 2015; Lawrence et al., 2015; Silva & Ferreira, 2013; Soares & Moura, 2016). Verificou-se que o objetivo foi alcançado, porque QVT constituiu-se como preditora de BET, sendo que para a amostra pesquisada o fator “Integração, respeito e autonomia” trouxe importante contribuição para os três fatores de BET, sendo preditora positiva para “Afeto positivo” e “Realização” e negativa para “Afeto negativo”. Esse resultado coaduna com o proposto na literatura (Allah Mejbek et al., 2013; Muindi & K’Obonyo, 2015; Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013; Phan & Vo, 2016; Srivastava & Kanpur, 2014; Walton, 1973) que ressalta a importância das organizações criarem um ambiente de trabalho que fomente necessidades básicas dos seres humanos, tais como, a segurança e saúde nas condições de trabalho, compensação justa e adequada, oportunidade para uso e desenvolvimento de competências e o relacionamento entre colegas de trabalho de forma a promover a QVT e o alcance da felicidade pessoal dos empregados.

A despeito dos ganhos, existem limitações no presente estudo, entre elas a magnitude do poder preditivo de BET. A QVT é uma variável relevante na explicação daquela, todavia, outros antecedentes devem ser incluídos nos delineamentos investigativos com vistas a ampliar as relações envolvidas no BET. Acrescenta-se também como limitação deste trabalho,

a amostra restrita, sendo necessários novos estudos com amostras maiores e investigações qualitativas para compreensão de mais detalhes do relacionamento entre QVT e BET, além da inclusão de mais antecedentes. Também seria importante uma análise de outros critérios da amostra, tais como idade, estado civil e tempo de trabalho na organização. Apesar das variáveis listadas, o presente estudo traz contribuições porque as pesquisas que investigaram as relações aqui propostas são escassas.

Além disso, destaca-se que ao considerar a QVT é importante que as organizações invistam segundo os pressupostos da abordagem contra-hegemônica, elencados por Ferreira (2015), em que deve-se indagar os trabalhadores como percebem a qualidade de vida do ambiente de trabalho que estão inseridos e a partir disso propor melhoras neste espaço de forma a atender suas necessidades. Nesta direção, no que tange às implicações práticas, tem-se que os gestores devem investir em treinamentos periódicos, promover políticas de respeito entre funcionários, incluir debates sobre diversidade nas organizações, incentivar a liberdade de expressão, autonomia, oferecer reajustes salariais e o reconhecimento dos funcionários no trabalho, oferecendo possibilidades de promoção. Com essas práticas os gestores podem promover um ambiente de trabalho saudável e aumentar os níveis de bem-estar dos profissionais, diminuindo as chances de que estes deixem a organização e falem menos no trabalho e impelindo-os a sentirem-se motivados nas atividades que realizam, o que é essencial para que produzam mais.

No cenário atual tais elementos são de extrema importância para que as organizações sobrevivam considerando-se a competitividade do mercado de trabalho. Para além de uma questão econômica a qualidade de vida nas organizações constitui-se como um aspecto ético e de humanização para que o trabalhador, principal responsável pela existência destas, tenha suas necessidades básicas atendidas e a possibilidade de crescer e se desenvolver pessoalmente.

(D) Referências

Alfenas, R. A. S. & Ruiz, V. M. (2015). Um Panorama de Estudos Sobre Qualidade de Vida no Trabalho na Administração Pública Brasileira no Período de 2007 a 2013. *Organizações em contexto*, 11(22), 143-167. <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v11n22p143-167>

Benzer, J. & Horner, M. (2015). A meta-analytic integration and test of psychological climate dimensionality. *Hum. Resour. Manag.*, 54, 457–482. <https://doi.org/10.1002/hrm.21645>

Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., and Shacklock, K. (2011a). Using the Harvard HRM Model to Conceptualise the Impact of Changes to Supervision Upon HRM Outcomes for Different Types of Public Sector Employees. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 553–573. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.543633>

Brunetto, Y., Farr-Wharton, R., & Shacklock, K. (2011b). Supervisor–Nurse Relationships, Teamwork, Role Ambiguity and Wellbeing: Public Versus Private Sector Nurses. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49, 143–164. <http://dx.doi.org/10.1177/1038411111400161>

Brunetto, Y., Shacklock, K. Teo, S. & Farr-Wharton, R. (2014). The impact of management on the engagement and well-being of high emotional labour employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2345-2363. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877056>

CIPD/SimplyHealth. (2016). *Absence management survey*. London: Author.

Colquitt, J.A.; Scott, B.A.; Rodell, J.B.; Long, D.M.; Zapata, C.P.; Conlon, D.E. & Wesson, M.J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *J. Appl. Psychol.*, 98, 199–236. <http://dx.doi.org/10.1037/a0031757>

Couto, P. R. & Paschoal, T. (2012). Relação entre ações de qualidade de vida no trabalho e bem-estar laboral. *Psicologia Argumento*, 30 (70), 585-593. Retirado de <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20563/19811>

Cunha, N.C; Palmieri, T. M. R.; Cunha, T. N. B. & Cunha, N. B. (2016). Estresse dentro das organizações de trabalho. *Getec*, 5(9), 1-17. Retirado de <http://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/getec/article/view/771>

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53, 275-294. <https://doi.org/10.1177%2Fa010564>

Daniels, K.; Watson, D. & Gedikli, C. (2017). Well-Being and the Social Environment of Work: A Systematic Review of Intervention Studies. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 14, 1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph14080918>

de Jong, M., de Boer, A. G., Tamminga, S. J., & Frings-Dresen, M. H. (2015). Quality of working life issues of employees with a chronic physical disease: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 25(1), 182-196. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9517-6>

de Jong, T; Wiezer, N.; De Weerd, M.; Nielsen, K.; Mattila-Holappa, P. & Mockallo, Z. (2016). The impact of restructuring on employee well-being: A systematic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 30(1), 91-14. <https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1136710>

Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Revista Paidéia*, 26(63), 35-43. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-43272663201605>

- Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K., & Thoresen, C. (2015). Well-being and performance: Measurement issues for HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26, 1983–1994. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1041760>
- allah Mejbel, A. A., Almsafir, M. K., Siron, R., & Mheidi, A. S. (2013). The drivers of Quality of Working Life (QWL): A critical review. *Australian journal of basic and applied sciences*, 7(10), 398-405.
- Fernandes, E. (1996). *Qualidade de Vida no Trabalho: como medir para melhorar*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Ferreira, M. C. (2015). Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): do assistencialismo à promoção efetiva. *Laboreal*, 11 (2), 28–35. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxi0215mcf>
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental Social Psychology*, 47, 1–53. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-407236-7.00001-2>
- Freire, M. N. & Costa, E. R. (2016). Qualidade de vida dos profissionais de enfermagem no ambiente de trabalho. *Revista Enfermagem Contemporânea*, 5(1), 151-158. DOI: <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3378rec.v5i1.871>
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2(1), 1-8.
- Hackman, J.; Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-70. Retirado de [http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20\(1975\)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf](http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20(1975)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf)

Hatam, N., Lotfi, M., Kavosi, Z., & Tavakoli, A. (2014). The relationship between quality of work life and human resource productivity in knowledge workers. *Journal of Health Management and Informatics*, 1(3), 59-65.

Hill, P. L., & Turiano, N. A. (2014). Purpose in life as a predictor of mortality across adulthood. *Psychological Science*, 25, 1482–1486. <http://dx.doi.org/10.1177/0956797614531799>

Hipólito, M. C. V.; Masson, V. A.; Monteiro, M. I. & Gutierrez, G. L. (2017). Qualidade de vida no trabalho: avaliação de estudos de intervenção. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 70(1), 189-197. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2015-0069>

Howell, K. H., Coffey, J. K., Fosco, G. M., Kracke, K., Nelson, S. K., Rothman, E. F., Grych, J. H. (2016). Seven reasons to invest in well-being. *Psychology of Violence*, 6, 8-14. <http://dx.doi.org/10.1037/vio0000019>

Investors in People. (2017). *Improving performance with workplace well-being*. Investors in People e-book. Published online February, 2017.

Kocman, A. & Weber, G. (2016). Job Satisfaction, Quality of Work Life and Work Motivation in Employees with Intellectual Disability: A Systematic Review. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 31, 1-22. DOI: <https://doi.org/10.1111/jar.12319>

Kulkarni, P. P. (2013). A Literature Review On Training & Development And Quality Of Work Life. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 4(2), 136-143.

Lawrence, C.K.; Zeitlin, W.S.; Auerbach, C.; Claiborne, N. (2015). Climate change in private child welfare organizations. *Hum. Serv. Organ. Manag. Leadersh. Gov.*, 39, 290–305. DOI: <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1045108>

Lee, E.S.; Park, T.Y. & Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychol. Bull.*, 141, 1049-1080. DOI: <https://doi.org/10.1037/bul0000012>

Limongi-França, A. C. (1996). Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. Dissertação (Mestrado em Administração) – *Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade*. São Paulo: USP.

Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537–1547. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.9.1537>

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72. DOI: <https://doi.org/10.5465/AME.2002.6640181>

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 695-706. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.165>

Mandú, M. J. S.; Neto, J. S. C; Júnior, M. F. S. (2018). Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo Bibliométrico da Pesquisa em Português. *Id on Line Rev. Mult. Psic.* 12(4), 1114-1128. DOI: <https://doi.org/10.14295/idonline.v12i40.1174>

Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., & De Zanet, F. (2013). The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective. *Group & Organization Management*, 38, 68-100. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F1059601112457200>

- Mascarenhas, C. H. M., Prado, F. O., Fernandes, M. H., Boery, E. N., & da Silva Sena, E. L. (2013). Qualidade de vida em trabalhadores da área de saúde: uma revisão sistemática. *Espaço para Saúde, 14*(1/2), 72-81.
- Maynard, M. T., Mathieu, J. E., Gilson, L. L., O'Boyle, E. H., & Cigularov, K. P. (2013). Drivers and outcomes of team psychological empowerment: A meta-analytic review and model test. *Organizational Psychology Review, 3*, 101–137.
- Muindi, F. & K'Obonyo, P. (2015). Quality Of Work Life, Personality, Job Satisfaction, Competence, And Job Performance: A Critical Review Of Literature. *European Scientific Journal, 11*(26), 223-240.
- Nadler, D. & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics, 1*(11), 20-30.
- Nanjundeswaraswamy, T. S. & Swamy, D. R. (2013). Review Of Literature On Quality Of Worklife. *International Journal for Quality Research, 7*(2), 201–214.
- Narehan, H., Hairunnisa, M., Norfadzillah, R. A., & Freziamella, L. (2014). The effect of quality of work life (QWL) programs on quality of life (QOL) among employees at multinational companies in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 112*, 24-34. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.1136>
- Nielsen, K.; Nielsen, M. B.; Ogbonnaya, C.; Käsälä, M.; Saari, E. & Isaksson, K. (2017) Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis, *Work & Stress, 31*(2), 101-120. DOI: <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Nowrouzi, B., Giddens, E., Gohar, B., Schoenenberger, S., Bautista, M. C., & Casole, J. (2016). The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: A

comprehensive literature review. *International journal of occupational and environmental health*, 22(4), 341-358. DOI: <https://doi.org/10.1080/10773525.2016.1241920>

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.

Paschoal, T., Demo, G., Fogaça, N., Ponte, V., Edrei, L., Francischeto, L., & Albuquerque, G. (2013). Bem-estar no trabalho: cenário dos estudos brasileiros publicados na primeira década do novo milênio. *Tourism & Management Studies*, 2, 383–395.

Paschoal, T., Torres, C. V., & Porto, J. B. (2010). Felicidade no trabalho: Relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, 14(6), 1054-1072. doi:10.1590/S1415-65552010000700005

Phan, G. T. & Vo, T. Q. (2016). A Literature Review on Quality of Working Life: A Case of Healthcare Workers. *Journal of Applied Pharmaceutical Science*, 6(7), 193-200. DOI: <https://dx.doi.org/10.7324/JAPS.2016.60729>

Ravalier, J. M.; Wegrzynek, P. & Lawton S. (2016). Systematic review: complementary therapies and employee well-being. *Occupational medicine*, 66, 428-436. DOI: <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw047>

Rhodes, J.A.& Toogood, S. (2016). Can active support improve job satisfaction? *Tizard Learn. Disabil. Rev.*, 21, 54–60. DOI: <https://doi.org/10.1108/TLDR-07-2015-0028>

Rueda, F. J. M., Ottati, F., Pinto, L. P., Lima, T. H., & Bueno, J. M. P. (2013). Construção e validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 12(1), 43-50.

Ryan, R. M.& Deci, E. L. (2001) On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Sajjad, N. K & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*, 3(2), 92-99.

Santos, G. B. & Ceballos, A. G. C. (2013). Bem-estar no trabalho: estudo de revisão. *Psicol. estud. [online]*, 18(2), 247-255. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722013000200006>

Seligman; M. E. P.; Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Silva, C. A. & Ferreira, M. C. (2013). Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(3), 331-339. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722013000300011>.

Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>

Soares, A. F. M. & Moura, C. C. (2016). Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: uma revisão sistemática de literatura. *Psicologia e saúde em debate*, 2(2), 42-44. DOI: <https://doi.org/10.22289/2446-922X.V2S1A14>

Srivastava, S. & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In M. van Veldhoven & R. Peccei (Eds.), *Well-being and performance at work: The role of context* (pp. 15-34). London, United Kingdom: Psychology Press.

Teixeira, G. M. & Ruiz, V. M. (2013). Análise diagnóstica da Qualidade de Vida no Trabalho em uma indústria de embalagens. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 5(3), 09-18. DOI: <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582013000300002>

Tina H. P. K.& Loretto, W. (2017) Well-being and HRM in the changing workplace, *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2229-2255. DOI: <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1345205>

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B.& Scheurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375. DOI: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1348/0963179041752718>

Venson, A. B. S., Fiates, G. G. S., Dutra, A., Carneiro, M. L., & Martins, C. (2013). O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre qualidade de vida no trabalho (QVT). *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 6(1), 139-156. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/198346595705>

Vermeerbergen, L.; Hootegema, G. V. & Bendersa, J. (2017). A comparison of working in small-scale and large-scale nursing homes: A systematic review of quantitative and qualitative evidence. *International Journal of Nursing Studies*, 67, 59-50. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.11.006>

Wahlberg, T. A.; Ramalho, N. & Brochado, A. (2017). Quality of working life and engagement in hostels. *Tourism Review*, 72(4), 411-428. DOI: <https://doi.org/10.1108/TR-03-2017-0050>

Walton. R. E. (1973). Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge, 15(1), 11-21.

Warr, P. (2007). *Work, Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Waterman, A. S. (1993). Two Conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (Eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.

Waterman, S., Schwartz, J., & Conti, R. (2008). The Implications of two Conceptions of Happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the Understanding of Intrinsic Motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79.

Watson, D.; Tregaskis, O.; Gedikli, C.; Vaughn, O. & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: a systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247-268. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>

Westley, W. A. (1979). Problems and solutions in the quality of working life. *Human Relations*, 32 (2), 111-123. DOI: <https://doi.org/10.1177%2F001872677903200202>

Wright, T.A. & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 84-94.

(E) Tabelas e figuras**Tabela 1***Estatística descritiva dos fatores de BET e QVT*

F	Média	DP	AP	NA	R	IRA	CJA	PLC	IS
AP	2,97	0,87	1						
AN	2,35	0,87	-0,578**	1					
R	3,48	0,83	0,622**	-0,352**	1				
IRA	3,85	0,72	0,431**	-0,507**	0,445**	1			
CJA	3,06	1,09	0,429**	-0,389**	0,335**	0,550**	1		
PLC	3,72	0,98	0,411**	-0,409**	0,330**	0,623**	0,595**	1	
IS	2,82	0,88	0,337**	-0,262**	0,283**	0,486**	0,484**	0,383**	1

Nota. F: fator; DP: Desvio Padrão; AP: Afeto positivo; AN: Afeto negativo; R: Realização;

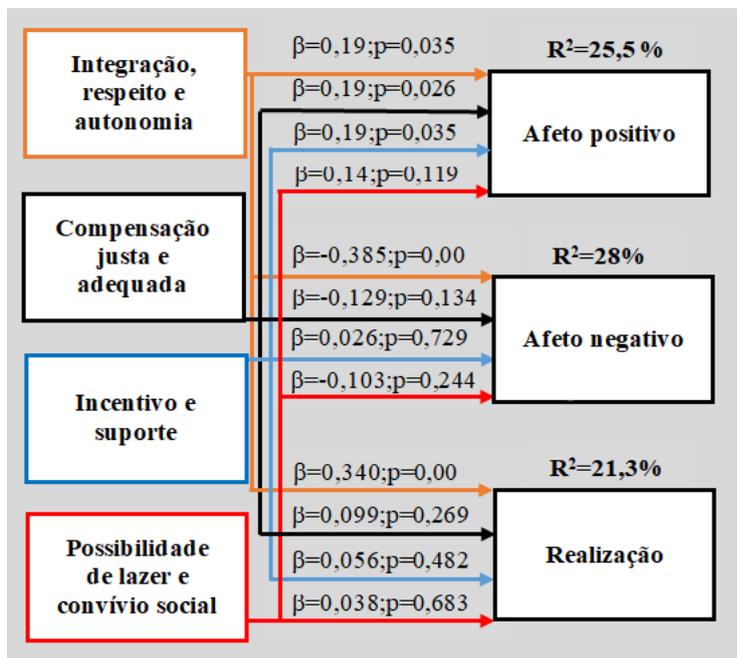
IRA: Integração respeito e autonomia; CJA: Compensação justa e adequada; PLC:

Possibilidade de lazer e convívio social; IS: Incentivo e suporte.

** $p < 0,01$.

Figura 1

Síntese das análises de RMP



Nota: Figura elaborada pelos autores

Anexo – Normas de Formatação da Gerais Revista Interinstitucional de Psicologia

“E. A formatação do corpo do texto, das figuras, das tabelas e da lista de referências deve seguir estritamente as recomendações da 6ª edição do “Manual de Publicação da American Psychological Association - APA”. A APA mantém um site com recursos de apoio visando à normalização de artigos a serem submetidos a periódicos especializados: <https://www.apastyle.org/>.

F. O manuscrito deve estar em arquivo único e conter os seguintes elementos: (a) folha de rosto com título do trabalho em português e inglês (máximo de 15 palavras), sem identificação dos autores; (b) resumos em português e inglês; (c) corpo do texto; (d) referências; (e) tabelas e figuras; e (f) anexos. Cada elemento (de “a” até “f”) deve ser iniciado em nova página.

G. O resumo deve conter, no máximo, 200 palavras, e abarcar introdução, objetivo, método, resultados e conclusão/considerações finais. A seguir, devem ser indicadas de três a cinco palavras-chaves referentes ao trabalho apresentado. A versão traduzida em inglês (abstract e keywords) deve ser fiel à original, inclusive com relação às palavras-chaves utilizadas. A fidelidade à versão original, porém, deve assegurar a devida adaptação às expressões e conceitos da área de psicologia. A garantia da qualidade do abstract e das keywords é de responsabilidade dos autores.

H. A formatação do texto deve seguir as seguintes diretrizes: número máximo de 30 páginas, incluindo-se folha de rosto, resumos, corpo de texto, referências, tabelas, figuras e anexos; configuração de página A4; margens de 2,5 cm em todos os lados; fonte *Times New Roman* 12; parágrafo de meia polegada (1,25 cm); alinhamento à esquerda; espaçamento duplo (inclusive nas tabelas); e paginação no topo superior direito, desde a folha de rosto. Os títulos devem vir em negrito, com formatação específica para cada nível de título, conforme as normas da APA. Palavras ou expressões a serem destacadas no corpo de texto devem vir entre aspas simples, com o itálico reservado às palavras em língua estrangeira. Notas devem ser incluídas como notas de fim (e não como notas de rodapé) e devem ser evitadas ao máximo.

I. A numeração de Figuras e Tabelas deve ser sequencial, com numerais arábicos que respeitem a ordem de sua apresentação no manuscrito. Os autores devem indicar o local aproximado de sua inserção no corpo do texto, por exemplo: ‘Inserir a Figura X’. Figuras e

Tabelas devem ser incluídas ao final do texto, após as referências (e eventuais anexos), cada uma em uma nova página.

J. As figuras devem ser nítidas, com a dimensão máxima de 21 cm de altura e 14 cm de largura. Cada figura deve conter legenda e numeração.

K. As tabelas devem seguir a mesma formatação do texto do corpo do artigo: espaçamento duplo, fonte *Times New Roman* 12. A dimensão máxima de cada tabela é de 40 cm de altura e 14 cm de largura, devendo conter necessariamente legenda e numeração conforme as normas da APA.

L. Abaixo são apresentados alguns exemplos de citações a fim de orientar a organização do manuscrito. As remissões bibliográficas devem ser apresentadas em ordem alfabética.

1. Citação com até dois autores: sobrenome dos autores, seguido do ano de publicação, sempre que o trabalho for mencionado. Exemplos: Lakatos e Marconi (1999) ou (Lakatos & Marconi, 1999).

2. Citação com três a cinco autores: na primeira vez em que o trabalho é citado, devem ser apresentados o sobrenome de cada autor, seguido do ano de publicação. Na segunda citação, deve constar apenas o sobrenome do primeiro autor, seguindo da expressão “et al.” (sem itálico) do ano de publicação. Exemplos: Becker, Fite, Luebbe, Stoppelbein, & Greening (2013) ou (Becker, Fite, Luebbe, Stoppelbein, & Greening, 2013) para a primeira citação e Becker et al. (2013) ou (Becker et al., 2013) a partir da segunda citação. Na lista de referências, todos os autores devem ser apresentados.

3. Citação com seis ou mais autores: apenas o sobrenome do primeiro autor, seguido da expressão “et al.” e do ano de publicação devem ser mencionados desde a primeira vez que o trabalho é citado. Exemplos: Pagès et al. (2006) ou (Pagès et al., 2006).

Observação: na lista de referências, quando a citação tem oito ou mais autores, devem ser apresentados os nomes dos seis primeiros autores, seguidos de reticências e do nome do último autor.

4. Citação literal: nos casos de citações literais com até 40 palavras, o trecho deve ser incorporado ao texto, entre aspas. Deve ser acrescentada à citação a paginação correspondente ao texto original. Acima de 40 palavras, o trecho deve formar um novo parágrafo, com recuo

de 1,25cm da margem esquerda do parágrafo. Não são necessárias aspas. Da mesma forma, após a citação, deve-se acrescentar a paginação correspondente.

5. Relatos literais de entrevistas, grupos focais, depoimentos, registros de diário: o trecho deve formar um novo parágrafo, independentemente da quantidade de palavras, com recuo de 1,25cm da margem esquerda em todo o parágrafo, escrito em itálico.

6. Citação da citação: autor original seguido de ano da publicação e do autor/ano que o citou. Exemplo: Enriquez (2001, citado por Araújo & Carreteiro, 2001)

7. Citação de obra antiga re-editada em data posterior: autor (ano original/ano da edição consultada). Exemplo: Freud (1930/1974).

L. Referências: as referências deverão ser apresentadas, ao final do texto, em ordem alfabética pelo sobrenome do primeiro autor e cronologicamente para as obras do mesmo autor. Deve ser incluído o DOI de cada referência. Se o artigo não contar com DOI, deve ser informado o site em que foi acessado (“Recuperado de...”). Para referências de obras em suporte físico, não é necessário informar DOI.

1. Livros e obras completas:

Baddeley, A., Anderson, M. C., & Eysenck, M. W. (2011). *Memória*. (Solting, C., Trad.). Porto Alegre: Artmed.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

2. Capítulo de livro:

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. P. Dunnette (Org.), *Handbook of I/O Psychology* (pp. 1294-1349). Minnesota: Rand McNally.

3. Artigos em periódicos científicos:

Malfitano, A. P. S. (2011). Juventudes e contemporaneidade: entre a autonomia e a tutela. *Etnográfica*, 15(3), 523-542.

4. Artigos em periódico eletrônico:

Kalbfleisch, M. L. (2004). Functional neural anatomy of talent. *The Anatomical Record Part B: The New Anatomist*, 277(1). Recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ar.b.20010/pdf>

5. Teses e dissertações:

Monteiro, R. A. P. (2011). *A transição para a vida adulta no contemporâneo: um estudo com jovens cariocas e quebequenses*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.

6. Autoria institucional:

American Psychiatric Association (2002). *DSM IV-TR - Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais*. Washington: Autor.

7. Anais:

Silva, C. O., & Ramminger, T. (2013). O trabalho como operador de saúde. In *VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho. O Trabalho no Século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas*. São Paulo, Brasil. Recuperado de <http://congressoalast.com/wpcontent/uploads/2013/08/323.pdf>

8. Documentos jurídicos:

Brasil, República Federativa do Brasil. (2010). *Decreto nº 7.179 de 20 de maio de 2010*. Institui o Plano Integrado de Enfrentamento ao Crack e outras Drogas, cria o seu Comitê Gestor, e dá outras providências. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Decreto/D7179.htm.

9. Obra antiga e re-editada em data muito posterior e traduções:

Freud, S. (1974). *O futuro de uma ilusão, o mal-estar na civilização e outros trabalhos*. (José Octávio de Aguiar Abreu, Trad.). Rio de Janeiro: Imago Editora Ltda, volume XXI. (Trabalho original publicado em 1930).

10. Artigo no prelo:

Warr, P., & Inceoglu, I. (no prelo). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*.

11. Artigo de jornal (impresso):

Ades, C. (2001, 15 de abril). Os animais também pensam: e têm consciência. *Jornal da Tarde*, p. 4D.

12. Artigo de jornal (eletrônico):

Mioto, R. (2010, 02 de dezembro). Psicólogo usa biologia para ajudar ricos de 30 anos que não conseguem paquerar. *Folha de S. Paulo*. Recuperado de <http://www1.folha.uol.com.br/ciencia/839342-psicologo-usa-biologia-para-ajudar-ricos-de-30-anos-que-nao-conseguem-paquerar.shtml>

Nota: Normas retiradas de <http://submission-pepsic.scielo.br/index.php/gerais/about/submissions#authorGuidelines>