



VII SINGEP

Simposio Internacional de Gest3o de Projetos, Inova3o e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317-8302

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VIS3O DE ESTUDANTES DE UM CURSO DE GEST3O DE RECURSOS HUMANOS

ALEXANDRE DE OLIVEIRA E AGUIAR
UNINOVE – Universidade Nove de Julho

EDNA ALVES BEZERRA DE SOUZA
UNINOVE

LEONARDO VILS
UNINOVE – Universidade Nove de Julho

ANTONIO MARCOS DE OLIVEIRA BRITO
UNINOVE



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: A VISÃO DE ESTUDANTES DE UM CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Resumo

O objetivo deste trabalho é entender como as dimensões da qualidade de vida no trabalho se relacionam, tendo como base a visão de jovens universitários de um curso de gestão de recursos humanos. Foi utilizado um questionário contendo questões demográficas, assertivas sobre os oito critérios de qualidade de vida de Walton e cinco assertivas sobre visão geral de qualidade de vida no trabalho. Foram utilizados 201 questionários respondidos por estudantes universitários de um curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos com média de idade de aproximadamente 22 anos. A análise foi feita por modelagem de equações estruturais pelo método dos mínimos quadrados parciais. Foram analisados dois modelos rivais, sendo o primeiro um modelo de primeira ordem, em que os critérios de uso das capacidades presentes, condições de trabalho e integração social resultaram não significantes; e um segundo modelo, este de segunda ordem, em que as condições de trabalho precedem a integração social e o uso das capacidades atuais precede o desenvolvimento de capacidades futuras, este resultando em um coeficiente de explicação de aproximadamente 79%. Conclui-se que os resultados possivelmente estão associados ao fato de a amostra ser composta por estudantes jovens e ao seu momento de vida.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho, critérios de Walton, estudantes universitários, modelagem de equações estruturais.

Abstract

The aim of this work is to understand how the dimensions of quality of work life relate, based on the vision of university students from a course in human resources management branch. A questionnaire has been used which contained demographic questions, assertions about the eight criteria of quality of life of Walton and five assertions on overview of quality of work life. 201 questionnaires were answered by University students from a Technology course in human resource management with an average age of approximately 22 years. The analysis was done by means of structural equation modeling, using the partial least squares method. Two rival models were analyzed: the first one was first-order model, in which the criteria for the use of current capabilities, working conditions and social integration resulting non-significant; and a second order rival model in which the conditions of employment precede social integration and the use of current capabilities precedes the development of future capabilities, this resulting in a explanation of approximately 79%. It is concluded that the results are possibly associated with the fact that the sample be comprised of young students and the moment of your life.

Keywords: Em inglês; no mínimo três (3); no máximo cinco (5).



1. Introdução

Qualidade de vida no trabalho é uma questão de saúde. A ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho) mostram que dos mais de dois milhões de casos de mortes de trabalhadores relacionados a atividade labora, pouco mais de 300 mil são acidentes. Todos os demais são casos de doenças relacionadas ao trabalho. Isso demonstra que ainda há muito que se melhorar para diminuir esses casos e suas implicações legais e de custos para as empresas. Os custos dos acidentes e doenças ocupacionais equivalem a quase R\$ 10 trilhões levando-se em conta custos com faltas e custos com tratamentos, compensação e reabilitação. No mundo moderno, isso não se resume às doenças relacionadas ao ambiente físico das empresas, mas também a questões psicossociais. Em pesquisa da OIT, mais de 30% dos trabalhadores japoneses relataram sofrer de ansiedade, preocupação e estresse no trabalho. No Chile esse número chegou a quase 28%. (<https://news.un.org/pt/story/2016/04/1549241-estresse-no-trabalho-um-desafio-coletivo>, Acesso em 10/08/2018).

Qualidade de vida no trabalho (QVT) também é o desdobramento dos conceitos de desenvolvimento sustentável e de sustentabilidade. Em relação ao desenvolvimento sustentável, a Organização das Nações Unidas, ao definir os objetivos do desenvolvimento sustentável para 2030, incluiu o objetivo “Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. Esse tema leva ainda a compromissos como:

“8.5 até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

(...)

8.7 tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna (...)

8.8 proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário”. (ONU, 2016)

Quanto à sustentabilidade das organizações, Elkington (1999) mostrou que a disponibilidade de recursos naturais é importante para o desenvolvimento econômico, mas que também as atividades econômicas são importantes para que as pessoas tenham trabalho decente e, no fim das contas, satisfaçam suas necessidades sociais. Essa possibilidade de ter atividades econômicas sustentáveis como pilar da satisfação das necessidades sociais é, em síntese, uma visão da qualidade de vida. O trabalho decente pode ser considerado uma decorrência das visões colocadas pelo autor e pela ONU.

Num ambiente corporativo, caracterizado por elevada competitividade e rápidas mudanças; torna-se essencial considerar as ações de qualidade de vida no trabalho (QVT) com o objetivo de melhorar e aumentar o desempenho e produtividade dos trabalhadores. Cabe ressaltar que – de fato - a ideia de que a gestão da QVT possibilita o aumento da produtividade nas empresas, têm sido amplamente difundida; entretanto, as ações relacionadas às políticas de qualidade de vida no trabalho necessitam de uma avaliação mais acurada no que diz respeito ao equilíbrio da concretização dos anseios, tanto dos empregadores, quanto dos trabalhadores, com vistas à melhoria das condições e relações de trabalho no sentido de proporcionar que os funcionários vivenciem constantemente um processo de aprendizagem participativo, no qual os trabalhadores contribuam ativamente com



a empresa, por meio de ideias e sugestões; uma vez que os empregados detêm experiência e conhecimentos sobre as condições de trabalho e de produção (Limongi-França, 2010).

O mundo do trabalho está de maneira constante sendo invadido por precárias formas de vivenciar as relações de emprego e de trabalho, torna-se insuficiente limitar a humanização do trabalho a práticas isoladas de qualidade de vida no trabalho. Em contrapartida, a QVT traz em seu bojo uma considerável inovação estratégica num momento em que há ampla reclamação por parte da classe trabalhadora, com relação às condições de trabalho. Exemplos dessas ações e de sua relação com a sustentabilidade podem ser vistas, por exemplo, em iniciativas de dar destaque às empresas que implantam boas e melhores práticas, como premiações promovidas no ambiente empresarial. Rodrigues (2015) demonstrou que entre as melhores empresas para trabalhar, de acordo com critérios de um veículo de imprensa escrita no período 2000 a 2010 e que, portanto, tinham alguns méritos em qualidade de vida no trabalho, e estavam presentes ações voltadas à sustentabilidade. Essas ações se demonstravam, a um mesmo tempo ações voltadas para a imagem da empresa mas também ações voltadas para ganhar a confiança entre os próprios empregados, buscando intensificar a identificação de sentido no trabalho, e tentando ganhar a lealdade entre os funcionários.

Os estudos de qualidade de vida no trabalho eram bastante intensos na década de 1970 mas perderam bastante interesse nos anos 1980 e 1990, em parte devido ao fato de que com a crise do petróleo havia menos interesse em investir em QVT, e em parte pelas dificuldades de enfrentar as ambiguidades conceituais e a dificuldade em mensurar de maneira mais objetiva o construto (Martel & Dupuis, 2006).

Mais recentemente houve nova intensificação na pesquisa em QVT. Por um lado, o ambiente do trabalho vem se modificando intensamente, sob a influência da globalização, das novas tecnologias da informação e da comunicação, de novas formas de organizar o trabalho e de novos valores culturais. Além disso, a disponibilidade de métodos computacionais mais acessíveis e baratos permite testar uma variedade de modelos para mensurar QVT e associá-la ao desempenho dos funcionários, das organizações e a vários aspectos da gestão de recursos humanos.

Há estudos anteriores mostrando que funcionários de idades diferentes ou de gerações diferentes enxergam algumas questões de QVT como equilíbrio trabalho-diversão, trabalho-família e segurança no emprego de maneiras diferentes, como por exemplo mostram os trabalhos de Tsaur & Yen, 2018 e de Buonocore, Russo e Ferrara (2015).

O objetivo deste trabalho é entender como as dimensões da qualidade de vida no trabalho se relacionam, tendo como base a visão de jovens universitários de um curso de tecnologia em gestão de recursos humanos.

2 Fundamentação teórica

2.1 As dimensões da QVT

Martel e Dupuis (2006) reconheceram o trabalho de Walton como um dos que buscaram enfrenar as contradições entre a visão subjetiva e a experiência individual sobre QVT e os critérios objetivos necessários às organizações. Os autores, no entanto, procuram argumentar a inclusão no modelo de mensuração somente dos aspectos objetivos da QVT.

Taher (2013) aplicou um questionário a profissionais variados de setores públicos e privados e, por meio de análise fatorial, extraiu quatro fatores: Fator 1 “criatividade fora do trabalho”, representado por temas como criatividade fora do trabalho, habilidades profissionais, potencial, e aprender coisas novas;



Fator 2: “pagamento pelo trabalho”, incluindo remuneração, segurança quanto ao emprego, benefícios à saúde;

Fator 3: “fisicamente seguro”, incluindo segurança e saúde, amizade e respeito

Fator 4: “benefícios do trabalho para a família”, incluindo aspectos do equilíbrio vida pessoal e trabalho.

Ilgan, Ata, Zepeda e Ozu-Cengiz (2016) desenvolveram uma escala com 30 itens para avaliar qualidade de vida no trabalho de professores e chegaram, por meio de análise fatorial, a cinco dimensões: suporte administrativo e assistência ao desenvolvimento de carreira; relações com colegas e acolhimento da escola; remuneração e benefícios decentes e justos; ambiente de trabalho saudável; e oportunidades de trabalho. No entanto, no desenvolvimento do questionário com ajuda de professores voluntários e especialistas, alguns temas propostos por Walton como relevância social do trabalho ficaram de fora, ou foram pouco abordados como equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (somente um item).

Um modelo bastante conhecido é o desenvolvido por Walton. A intenção inicial era "quebrar" a QVT em dimensões que pudessem ser mensuradas para efeito de avaliação da QVT. As dimensões são as seguintes (Timossi, Pedroso, Francisco, & Pilatti, 2008; Limongi-França, 2010; Mello, Jesus & Mello, 2015):

- a) Compensação justa e adequada ("remuneração), que se refere ao salário propriamente dito, benefícios e outras formas de remuneração pelo trabalho realizado;
- b) as condições de trabalho, que incluem as condições físicas, segurança e saúde ocupacional, carga e horário de trabalho, e a incidência de *stress*;
- c) o uso presente das capacidades humanas: refere-se à compatibilidade entre as atividades realizadas no trabalho e o grau ou tipo de instrução, treinamento e experiência do trabalhador;
- d) o desenvolvimento de capacidades futuras: refere-se ao aperfeiçoamento continuado das competências do trabalhador, incluindo desenvolvimentos para flexibilização do trabalho, para adaptação a novas tecnologias e novas formas de trabalho, e visando a progressão na carreira;
- e) a integração social, que se refere ao relacionamento entre pessoas no trabalho, incluindo respeito mútuo, respeito às individualidades, companheirismo e solidariedade;
- f) o constitucionalismo, que se refere ao respeito às leis trabalhistas e outras legislações, regras e políticas organizacionais, bem como ao respeito a princípios éticos e morais;
- g) o espaço total na vida do indivíduo: refere-se ao equilíbrio entre vida pessoal e trabalho;
- h) a relevância social: refere-se ao orgulho pelo trabalho realizado, à percepção da importância do trabalho realizado para a sociedade ou para o mercado, ou ao respeito à imagem e à responsabilidade social da empresa.

2.2 Qualidade de vida e a importância estratégica das empresas.

É bastante conhecida a relação entre QVT e o vários aspectos da gestão de pessoas relacionados ao clima e ao comprometimento organizacional.

Sajjad, e Abbasi, (2014) utilizaram as dimensões propostas por Walton como base para seu estudo, que teve como amostra, trabalhadores iranianos. Como método, utilizaram modelagem por equações estruturais baseadas em covariância. Concluíram que as dimensões ambiente seguro e saudável, desenvolvimento das capacidades humanas, constitucionalismo, integração social e espaço total de vida se correlacionam positivamente com o



comprometimento organizacional. Eren e Risar (2016) estudaram uma amostra de enfermeiras na Turquia e também concluíram pela correlação positiva entre qualidade de vida e comprometimento organizacional.

Surienty, Ramayah, Lo, e Tarmizi (2014) estudaram a relação entre qualidade de vida no trabalho e turnover em profissionais de contabilidade na Malásia, utilizando como antecedentes da QVT os construtos a remuneração, comportamento da liderança, as características do trabalho e o balanço de qualidade de vida. e um modelo de equações estruturais baseado em mínimos quadrados parciais. Os autores concluíram que o comportamento da liderança, as características do trabalho e o balanço de qualidade de vida tem uma relação negativa (diminuem) o turnover.

Van der Berg e Martins (2013) estudaram uma amostra de representantes de vendas e concluíram que há uma relação importante entre as práticas gerenciais, a qualidade de vida no trabalho e a confiança organizacional. O trabalho usou modelagem por equações estruturais baseadas em covariância, e usou uma escala de 11 itens para medir QVT. No entanto, esses itens não incluem satisfação com a remuneração, nem as perspectivas de desenvolvimento ou adequação às capacidades atuais.

Rubel e Kee (2014), ao estudar a influência da QVT e da satisfação com o trabalho no desempenho dos funcionários, baseiam-se em Martel e Dupuis para trabalhar quatro dimensões da QVT no setor de vestuário em Bangladesh. Concluem que comportamento do supervisor, remuneração e benefícios, e balanço de qualidade de vida tem influência positiva na satisfação com o trabalho, e este afeta positivamente o desempenho do empregado.

3 Metodologia

A pesquisa usa a abordagem quantitativa e descritiva para estudar os critérios de qualidade de vida no trabalho de Walton e sua presença na percepção de qualidade de vida no trabalho de estudantes do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos.

3.1 O instrumento de pesquisa e sua aplicação

O questionário foi estruturado com:

- a) questões demográficas: idade, sexo, se exerce posição de liderança ou não na empresa em que trabalha;
- b) assertivas sobre os oito critérios de qualidade de vida de Walton, conforme utilizam Pedroso e Piletti (2009), como respostas numa escala tipo Likert de cinco pontos desde "muito insatisfeito" até "muito satisfeito"; e
- c) assertivas sobre a percepção geral de qualidade de vida no trabalho, criadas especificamente para esta pesquisa.

As assertivas utilizadas e os códigos atribuídos nas figuras dos modelos estruturais estão no Apêndice 1. O questionário foi colocado na plataforma Google Forms. Alunos do curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos de cinco turmas diferentes, que estavam cursando a disciplina "Qualidade de vida no trabalho" entre a segunda e terceira aulas, foram solicitados a responder o questionário. Os professores de cada turma indicaram o link para acesso.

Dado que o modelo baseado em Walton resulta em oito construtos antecedentes, o cálculo da amostra mínima realizado com o uso do software GPower 3.1 parametrizado para testes F, regressão linear múltipla para determinação de R² diferente de zero, nível de



significância 5%, poder de 95% e fator de importância das variáveis estimado em 15%, (conforme recomendado por Hair et al, 2014) resultou em 160 respostas.

Foram recebidos 203 questionários, dos quais dois tinham campos em branco, e por não fazerem falta quanto ao número mínimo de amostras foram descartados, já que a modelagem por equações estruturais requer que a matriz de dados esteja completa.

3.2 Análise quantitativa dos resultados

A análise dos resultados foi consolidada por meio de modelagem de equações estruturais baseadas em correlação. Esta escolha se justifica, entre outros motivos, por ser um método consolidado, usado em diversos trabalhos anteriores, e por apresentar vantagens em relação ao método de modelagem baseada em covariância devido a não se limitar a dados normalmente distribuídos e ser apropriada para amostras relativamente pequenas (Hair Jr.; Hult; Ringle & Sarstedt, 2014). O software utilizado foi o SmartPLS 3 (Ringle, Wende, & Becker, 2015)

As hipóteses testadas foram:

- a) a remuneração influencia diretamente a percepção de QVT
- b) as condições de trabalho influenciam diretamente a percepção de QVT
- c) o uso presente das capacidades humanas influencia diretamente a percepção de QVT
- d) o desenvolvimento de capacidades futuras influencia diretamente a percepção de QVT
- e) a integração social influencia diretamente a percepção de QVT
- f) o constitucionalismo influencia diretamente a percepção de QVT
- g) o espaço total na vida do indivíduo influencia diretamente a percepção de QVT
- h) a relevância social influencia diretamente a percepção de QVT

Devido aos resultados preliminares, as seguintes hipóteses adicionais foram testadas:

- i) o uso presente das capacidades humanas influencia diretamente o desenvolvimento das capacidades futuras
- j) as condições de trabalho influenciam diretamente a integração social

A sequência de passos envolve basicamente dois blocos de etapas: a análise do modelo de mensuração, que inclui a análise convergente; e a análise discriminante e análise de multicolinearidade; e a análise do modelo estrutural, que envolve a determinação da significância dos coeficientes de caminho e a avaliação de indicadores de ajuste do modelo. Joaquim Filho (2018) resumiu os passos da análise conforme está na Figura 1. No caso da presente análise, não houve estudo de mediação no modelo, portanto os passos relativos a mediação não são pertinentes.

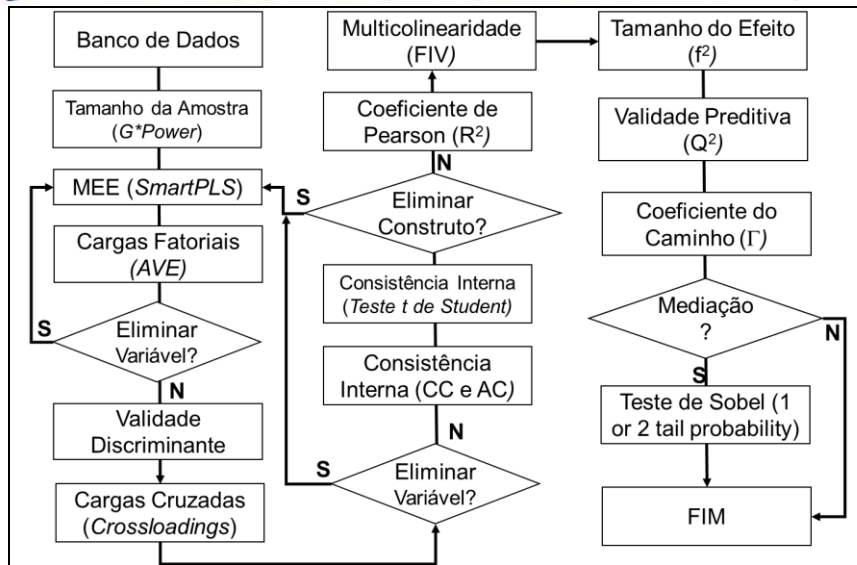


Figura 1. Fluxo do tratamento dos dados na Modelagem por equações Estruturais. Fonte: Joaquim Filho (2018)

Os critérios para a avaliação do modelo de equação estrutural foram os recomendados por Bido, Silva e Ringle (2014) com base em literatura, que em resumo são os seguintes:

- a) Para validade convergente: Variâncias médias extraídas (AVE) > 0,5
- b) Para validade discriminante:
 - Critério de Fornell Lacker – raiz quadrada da AVE > correlação com outros construtos
 - Cargas cruzadas – correlação entre um item com seu construto maior que a correlação com outros construtos
- c) para confiabilidade do modelo:
 - Alfa de Cronbach > 0,7
 - Confiabilidade composta > 0,7
- d) para significância dos coeficientes de caminho:
 - t de student > 1,96 (5% de nível de confiança)

Foram ainda verificada a ausência de multicolinearidade observando-se o fator de inflação da variância, que tem o limite recomendado de 10.

Foram ainda observados o tamanho do efeito (f^2) e índice de determinação (R^2) como indicadores de qualidade do modelo.

4. Resultados

O perfil dos alunos respondentes é o que mostra a Tabela 1. Nota-se a predominância de estudantes do sexo feminino e que não exercem funções de liderança.

Tabela 1
Perfil dos respondentes

Gênero	Feminino	165
	Masculino	36
Exerce função de liderança no trabalho	Liderança sim	37
	Não liderança	164
Idade dos respondentes	média	22,4
	desvio padrão	5,7



Quanto à distribuição das respostas com a satisfação / insatisfação em relação aos itens específicos, é interessante observar que embora os alunos se sintam bem com chefes e colegas, em relação a discriminação, tenham orgulho do trabalho e vejam uma boa imagem da empresa, parece haver uma "quebra" quando se fala em ter vontade de continuar na empresa. Entre os itens com menor "satisfação total" estão os itens de remuneração. No entanto, os itens de "maior insatisfação" estão em relação a vontade de permanecer na empresa e com o crescimento profissional. Os resultados estão descritos na Figura 2.



Figura 2. Distribuição das respostas em cada assertiva



4.1 Modelo de Mensuração

O modelo de mensuração foi avaliado, para validade convergente, usando os critérios do alfa de Cronbach e da confiabilidade composta. Todos eles resultaram acima de 0,7, o que é aceitável para análises confirmatórias (Hair et al, 2014). As variâncias extraídas médias resultaram acima de 0,5, como também recomendado pelos mesmos autores.

Tabela 2

Resultados dos dados de consistência do modelo e validade convergente

	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta	Variância extraída média (AVE)
Capacidades_Futuras	0,762	0,849	0,589
Capacidades_Presentes	0,837	0,885	0,606
Condições de_Trabalho	0,825	0,871	0,534
Constitucionalismo	0,849	0,898	0,689
Espaço Total	0,865	0,917	0,787
Integração Social	0,776	0,854	0,598
QVT	0,885	0,917	0,689
Relevância_Social	0,855	0,896	0,634
Remuneração	0,747	0,839	0,568

A validade discriminante foi confirmada utilizando-se o critério de Fornell-Lacker, que compara a raiz quadrada das variâncias médias extraídas com as correlações entre os construtos. Em todos os casos foi atendido o critério de que a correlação entre um construto e os demais construtos deve ser menor do que a raiz quadrada da variância extraída média (AVE), conforme se vê na Tabela 3.

Tabela 3

Análise discriminante conforme critérios de Fornell Lacker

	Capac_Futuras	Capac_Presentes	Cond_Trabalho	Constitucionalismo	Espaço Total	Integração Social	QVT	RelevânciaSocial	Remuneração
Capac_Futuras	0,768								
Capac_Presentes	0,734	0,779							
Cond_Trabalho	0,635	0,644	0,731						
Constitucionalismo	0,751	0,789	0,681	0,830					
Espaço Total	0,544	0,535	0,673	0,615	0,887				
Integração Social	0,616	0,746	0,548	0,700	0,553	0,773			
QVT	0,749	0,744	0,689	0,797	0,689	0,703	0,830		
Relev_Social	0,711	0,732	0,659	0,797	0,582	0,700	0,790	0,797	
Remuneração	0,603	0,527	0,484	0,538	0,310	0,390	0,586	0,462	0,754



Adicionalmente, foram verificadas as cargas cruzadas entre cada item e seus construtos. Todas as cargas cruzadas apresentaram resultados favoráveis, ou seja, a correlação entre cada item e seu respectivo construto resultou maior que a correlação com os demais construtos. Tais resultados não são representados aqui por questão de espaço. Foi verificada também eventual multicolinearidade, e todos os fatores de inflação da variância resultaram dentro do aceitável.

4.2 Modelo Estrutural

O teste de significância dos coeficientes de caminho utilizou o método do Bootstrapping. O primeiro modelo estrutural testado foi o que representa a relação direta, de primeira ordem, entre cada uma das dimensões de QVT de Walton e a percepção global de QVT. Neste modelo, as dimensões capacidades presentes, condições de trabalho e integração social ficaram com coeficientes de caminho não significantes, uma vez que os p-valores resultaram acima de 0,05. O modelo está representado na Figura 3 e os resultados do *bootstrapping* que mostram os coeficientes de caminho significantes e não significantes estão na Tabela 4.

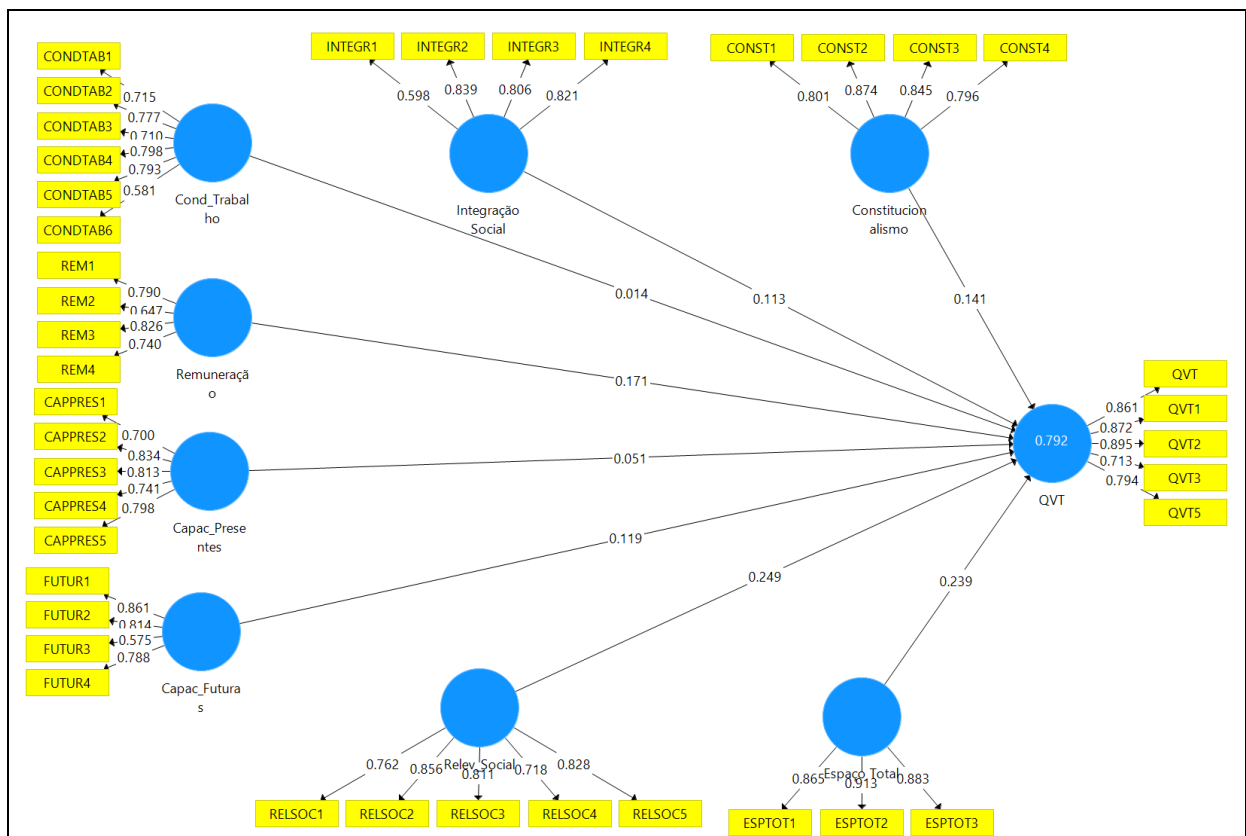


Figura 3. Modelo estrutural com cargas fatoriais, coeficientes de caminhos e coeficientes de determinação, na configuração original



Tabela 4
Coeficientes de caminho e resultados do teste t do modelo estrutural original

	Amostra Original	Média da reamostragem	Desvio padrão da reamostragem	Estatística t	P-valores
Capac_Futuras -> QVT	0,119	0,113	0,059	2,030	0,043
Capac_Presentes -> QVT	0,051	0,062	0,075	0,675	0,500
Cond_Trabalho -> QVT	0,014	0,013	0,072	0,193	0,847
Constitucionalismo -> QVT	0,141	0,140	0,066	2,145	0,032
Espaço Total -> QVT	0,239	0,243	0,057	4,223	0,000
Integração Social -> QVT	0,113	0,110	0,067	1,687	0,092
Relev_Social -> QVT	0,249	0,245	0,065	3,844	0,000
Remuneração -> QVT	0,171	0,173	0,043	3,994	0,000

Em função disso, um modelo rival foi testado, em que as condições de trabalho precedem a interação social, e esta é quem precede a percepção de QVT; e em que o uso das capacidades presentes precede o uso das capacidades futuras, e este é quem precede a percepção de QVT, conforme mostra a Figura 4.

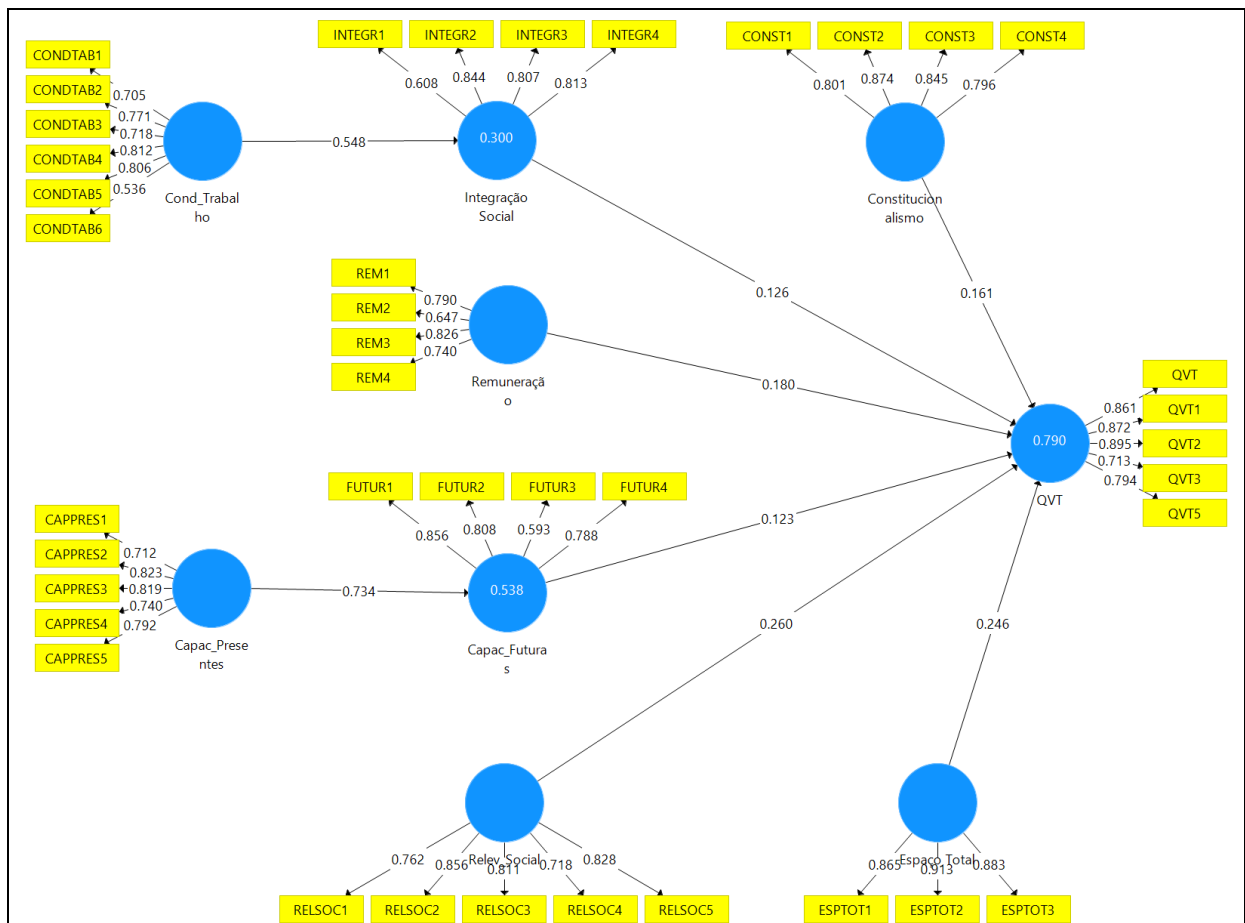


Figura 4. Modelo estrutural alternativo com cargas fatoriais, coeficientes de caminhos e coeficientes de determinação



Neste modelo, todos os construtos resultam com algum coeficiente de caminho significativo, e ele é capaz de explicar 79% da variação da percepção de QVT na amostra, conforme mostra a Tabela 5.

Tabela 5
Coeficientes de caminho e resultados do test t, modelo alternativo

	Coeficiente de caminho original	Média da reamostragem	Desvio padrão	Estatísticas t	p-valores
Capac_Futuras -> QVT	0,123	0,123	0,060	2,059	0,040
Capac_Presentes -> Capac_Futuras	0,734	0,737	0,033	21,918	0,000
Cond_Trabalho -> Integração Social	0,548	0,557	0,051	10,726	0,000
Constitucionalismo -> QVT	0,161	0,163	0,069	2,322	0,021
Espaço Total -> QVT	0,246	0,247	0,046	5,299	0,000
Integração Social -> QVT	0,126	0,126	0,057	2,230	0,026
Relev_Social -> QVT	0,260	0,257	0,060	4,304	0,000
Remuneração -> QVT	0,180	0,180	0,045	3,976	0,000

Em relação à importância de cada um dos construtos no modelo, usa-se o indicador f^2 de Cohen (Bido, Silva & Ringle, 2014), conforme mostra a Tabela 6.

Tabela 6
Indicadores de Cohen (f^2) do modelo alternativo

	Capac_Futuras	Capac_Presentes	Cond_Trabalho	Constitucionalismo	Espaço Total	Integração Social	QVT	Relev_Social	Remuneração
Capac_Futuras							0,024		
Capac_Presentes	1,167								
Cond_Trabalho						0,428			
Constitucionalismo							0,032		
Espaço Total							0,164		
Integração Social							0,033		
QVT									
Relev_Social							0,098		
Remuneração							0,094		



5. Discussão (Todos, depois dos resultados)

Os resultados do modelo alternativo são bastante satisfatórios. O coeficiente de determinação de 79% é bastante alto para ciências sociais aplicadas, em que um coeficiente de determinação de 26% já seria considerado "grande".

No modelo alternativo, embora todos os construtos tenham sido "encaixados", a integração social e as capacidades futuras tiveram importância relativamente pequena, de acordo com o indicador de Cohen f^2 . O construto que apresentou maior importância (0,164) e um dos maiores coeficientes de caminho (0,246) foi o Espaço total, indicando que o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho é um dos aspectos mais importantes considerados pelos indivíduos da amostra.

Em relação ao mundo do trabalho dos jovens, é importante ressaltar que estudos anteriores mostraram que a idade é importante fator para compreender os conflitos entre vida no trabalho e diversão (Tsaour & Yen, 2018). Há ainda diferenças significativas na forma de perceber os conflitos entre trabalho e família, e de perceber a segurança de emprego entre os "baby boomers", a "geração X" e os "millennials" (Buonocore, Russo e Ferrara (2015). Isso indica que pode haver uma moderação de idade na relação entre as dimensões de QVT de Walton e a percepção global de QVT, que não pode ser realizada no presente estudo porque a amostra é composta em sua essência por jovens de uma mesma faixa etária.

Vale ressaltar que o estágio de vida atual dos respondentes na amostra utilizada na pesquisa em referência, corresponde ao início da trajetória de carreira, o que nesse estudo pode ter apresentado características ou tendências específicas alinhadas às expectativas e anseios inerentes a essa fase.

6. Conclusões

Conclui-se que as dimensões de qualidade de vida no trabalho de Walton são apropriadas para o estudo dos fatores que afetam a percepção de QVT e que o questionário é apropriado, uma vez que todas as assertivas e os construtos foram validados pelas ferramentas estatísticas utilizadas.

Do ponto de vista das relações entre os construtos, o resultado mostra o modelo em que as oito dimensões contribuem de maneira direta e independente para a percepção de QVT não é totalmente apropriado, pois os coeficientes de caminho dos construtos capacidades presentes, condições de trabalho e integração social não resultaram significativos.

Dado que a questão de QVT é sujeita a aspectos como a forma de os indivíduos de idades ou gerações diferentes, e possivelmente gênero, ou mesmo para cada tipo específico de trabalho, abre-se um campo para estudos futuros para compreender melhor essas relações.

Identifica-se, nesse sentido, a possibilidade de ampliar o estudo por meio de outras hipóteses relacionadas a aspectos diversos dos pesquisados no que diz respeito a faixa etária, considerando que a idade interfere diretamente nas experiências, percepções e expectativas de vida, englobando a área profissional, do ponto de vista de desenvolvimento de carreira, principalmente. Além disso, próximos estudos poderão buscar também compreender a relação entre qualidade de vida no trabalho e as metas a serem alcançadas na carreira na percepção desses jovens, por exemplo considerando aspectos financeiros refletidos na remuneração, e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

**Referências**

- Buonocore, F., Russo, M., & Ferrara, M. (2015). Work–family conflict and job insecurity: are workers from different generations experiencing true differences? *Community, Work & Family*, 18(3), 299-316.
- Cohen, J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988 apud Ringle, C. M., Da Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Elkington, J. (2001). *Canibais com garfo e faca* (p. 444). São Paulo: Makron Books.
- Eren, H., & Hisar, F. (2016). Quality of work life perceived by nurses and their organizational commitment level. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 1123-1132.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S. J., & Ozu-Cengiz, O. (2014). Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 114-137.
- Joaquim Filho, J. (2018). *Os fatores que influenciam o potencial de aceitação do sistema de compartilhamento de carros*. [Universidade Nove de Julho – UNINOVE – dissertação de mestrado – Administração, Gestão Ambiental e Sustentabilidade]
- Limongi-França, A.C. (2010) *Qualidade de Vida no Trabalho* 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2010
- Martel, J. P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social indicators research*, 77(2), 333-368.
- Martins, N., & Van der Berg, Y. (2013). The relationship between organisational trust and quality of work life. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 11(1), Art. #392, 13 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.392>
- Mello, J. A. V. B., Jesus, R. H. G., & Mello, A. J. R. (2015). As dimensões da qualidade de vida no trabalho expressas nas diretrizes organizacionais: um estudo sob a perspectiva de Walton. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*, 7(1).
- ONU – Organização das Nações Unidas (2016). TRANSFORMANDO NOSSO MUNDO: A AGENDA 2030 PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. [Traduzido do inglês pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio) e revisado pela Coordenadoria-Geral de Desenvolvimento Sustentável (CGDES) do Ministério das Relações Exteriores do Brasil.]. https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf
- Pedroso, B., & Pilatti, L. A. (2009). Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. *Conexões*, 7(3).
- Ringle, C. M., Silva, D., & Bido, D. D. S. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing*, 13(2), 56-73.
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. 2015. SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Rodrigues, R. R. J. (2015). Qualidade de vida no trabalho e ações socioambientais sustentáveis. *Revista Psicologia e Saúde*, 7(2).
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2014). Quality of work life and employee performance: Antecedent and outcome of job satisfaction in Partial Least Square (PLS). *World Applied Sciences Journal*, 31(4), 456-467.
- Sajjad, N. K., & Abbasi, B. (2014). Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment. *Research Journal of Recent Sciences*



- Surienty, L., Ramayah, T., Lo, M. C., & Tarmizi, A. N. (2014). Quality of work life and turnover intention: a partial least square (PLS) approach. *Social indicators research*, 119(1), 405-420.
- Taher, A. (2013). Variations of quality of work life of academic professionals in Bangladesh: A discriminant analysis. *European Journal of Training and Development*, 37(6), 580-595.
- Timossi, L. S., Pedroso, B., Francisco, A. C., & Pilatti, L. A. (2008). Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. In *XIV Intenational Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, <http://pg.utfpr.edu.br/dirppg/ppgep/ebook/2008/CONGRESSOS/Internacionais>.
- Tsaur, S. H., & Yen, C. H. (2018). Work–leisure conflict and its consequences: Do generational differences matter? *Tourism Management*, 69, 121-131.

APÊNDICE 1 – Lista de assertivas

CÓDIGO	ASSERTIVA
REM1	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?
REM2	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?
REM3	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?
REM4	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?
CONDTAB1	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
CONDTAB2	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?
CONDTAB3	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?
CONDTAB4	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?
CONDTAB5	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?
CONDTAB6	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?
CAPPRES1	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?
CAPPRES2	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?
CAPPRES3	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?
CAPPRES4	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?
CAPPRES5	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?
FUTUR1	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?
FUTUR2	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?
FUTUR3	Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?
FUTUR4	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?
INTEGR1	Em relação ao tema 'discriminação' (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho, como você se sente?
INTEGR2	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?
INTEGR3	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?
INTEGR4	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas idéias e iniciativas no trabalho?
CONST1	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?
CONST2	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões)



	no trabalho?
CONST3	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
CONST4	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?
ESPTOT1	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
ESPTOT2	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?
ESPTOT3	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?
RELSOC1	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?
RELSOC2	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?
RELSOC3	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?
RELSOC4	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica?
RELSOC5	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?
QVT1	Sinto-me realizado no trabalho.
QVT2	Sinto-me feliz no trabalho.
QVT3	Há equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional.
QVT	Tenho vontade de continuar trabalhando na empresa que atuo.
QVT5	Minha área de atuação é a que sempre almejei.