

# **O TESTE DO MODELO DE WALTON: A PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DO AMAZONAS**

## **THE WALTON MODEL TEST: THE PERCEPTION OF QUALITY OF LIFE AT WORK OF SERVERS AT THE STATE UNIVERSITY OF AMAZONAS**

**Raimunda Albuquerque de Oliveira, Mestre**

<https://orcid.org/0009-0007-9601-5598>

[raoliveira@uea.edu.br](mailto:raoliveira@uea.edu.br)

Universidade do Estado do Amazonas | Programa de Mestrado em Direito Ambiental  
Manaus | Amazonas | Brasil

**Nina Rosa da Silveira Cunha, Doutora**

<https://orcid.org/0000-0002-2292-2159>

[ninarosaufv@gmail.com](mailto:ninarosaufv@gmail.com)

Universidade Federal de Viçosa | Departamento de Administração e Contabilidade  
Viçosa | Minas Gerais | Brasil

**Luiz Rodrigo Cunha Moura, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0002-7040-7864>

[luizrcmoura@gmail.com](mailto:luizrcmoura@gmail.com)

Fundação Pedro Leopoldo | Programa de Mestrado em Administração  
Fundação Mineira de Educação e Cultura | Programa de Doutorado e Mestrado em Administração  
Belo Horizonte | Minas Gerais | Brasil

**Magnus Luiz Emmendoerfer, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0002-4264-8644>

[magnus@ufv.br](mailto:magnus@ufv.br)

Universidade Federal de Viçosa | Departamento de Administração e Contabilidade  
Viçosa | Minas Gerais | Brasil

**José Ricardo Vitória, Doutor**

<https://orcid.org/0000-0002-0184-3072>

[zericardocafe@yahoo.com.br](mailto:zericardocafe@yahoo.com.br)

Universidade Federal de Viçosa | Departamento de Administração e Contabilidade  
Viçosa | Minas Gerais | Brasil

Recebido em 04/outubro/2023

Aprovado em 17/abril/2024

Publicado em 30/setembro/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Esta obra está sob uma Licença Creative Commons Atribuição-Uso.

## RESUMO

A gestão da qualidade de vida no trabalho (QVT) tem se tornado uma grande preocupação dos gestores, sejam eles públicos ou privados. O teste dos modelos e ferramentas usados para medir a percepção da QVT pelos funcionários também é um aspecto teórico relevante. O objetivo dessa pesquisa é verificar se o Modelo de Walton pode ser representado como um construto de segunda ordem refletido a partir das oito dimensões desse modelo e que constituem os construtos de primeira ordem. A metodologia usada é de natureza quantitativa, a partir de um questionário enviado para todos os servidores da Universidade Estadual do Amazonas – um total de 613 servidores – obtendo-se 162 questionários válidos. Foi usada a modelagem de equações estruturais para analisar os dados. Os resultados mostram que o construto qualidade de vida geral é um construto de segunda ordem formado pelos oito construtos de primeira ordem que representam as dimensões do Modelo de Walton. Além disso, as escalas utilizadas para medir cada um dos oito construtos de primeira ordem apresentaram bons resultados psicométricos, com a retirada de somente três indicadores medir o Modelo QVT de Walton

**Palavra-Chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Servidores Públicos. Construto Segunda Ordem. Modelo de Walton. Gestão Universitária.

## ABSTRACT

Quality of life at work (QWL) management has become a major concern for managers, whether public or private. Testing the models and tools used to measure employees' perception of QWL is also a relevant theoretical aspect. This research aims to verify whether the Walton Model can be represented as a second-order construct reflected from the eight dimensions of this model and which constitute the first-order constructs. The methodology used is quantitative in nature, based on a questionnaire sent to all servers at the State University of Amazonas – a total of 613 servers – obtaining 162 valid questionnaires. Structural equation modeling was used to analyze the data. The results show that the general quality of life construct is a second-order construct formed by the eight first-order constructs that represent the dimensions of the Walton Model. Furthermore, the scales used to measure each of the eight first-order constructs presented good psychometric results, with the removal of only three indicators to measure Walton's QWL Model.

**Keyword:** Quality of fLife at Work. Public Servants. Second Order Construct. Walton Model. University Management.

## **1 INTRODUÇÃO**

O cenário profissional tem evoluído significativamente devido à crescente preocupação com o equilíbrio entre trabalho e qualidade de vida, influenciando as empresas e a gestão de recursos humanos (LOPES-PEREIRA et al., 2023). Desde o início do século XIX, empresas têm introduzido inovações no ambiente de trabalho para melhorar seu desempenho, competir eficazmente e aumentar a eficiência (ÖZGENEL, 2021).

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu nos anos 1950 no Reino Unido e EUA, espalhando-se globalmente. Foca no ambiente de trabalho, impactando a satisfação dos colaboradores e a melhoria do desempenho organizacional. A QVT, estudada desde a década de 1950, permanece relevante, refletindo tendências atuais e desafios sociais. Funcionários desempenham um papel central nas organizações, sendo essenciais para o sucesso e progresso da empresa, tornando vital promover seu bem-estar no trabalho (TÜR; DEMIR, 2022; KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) busca um ambiente laboral saudável, maximizando o potencial dos recursos humanos para garantir a satisfação dos colaboradores. Introduzida na gestão empresarial nos anos 1950, é uma área de pesquisa significativa que aborda ética e condições de trabalho (ÖZGENEL, 2021) e sua importância é reconhecida nas organizações (WARHURST; KNOX, 2022).

No setor educacional, a reestruturação produtiva levou a mudanças na organização do trabalho dos professores. A crescente demanda por qualificação educacional não corresponde necessariamente às condições de trabalho desses profissionais. Além de atender às novas demandas, os professores enfrentam pressões para desenvolver diversas competências. No Brasil, a disparidade no ensino em ambientes desestruturados resulta em sobrecarga de trabalho para esses profissionais (LOPES-PEREIRA et al., 2023).

Recentemente, diversos estudos foram realizados para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) percebida em distintas esferas da administração pública. No contexto municipal, Bichett e Vargas (2021) investigaram a percepção de QVT entre os servidores municipais. Por sua vez, Correa e Pinheiro (2023) conduziram uma pesquisa sobre a QVT em institutos federais. Quanto aos professores universitários, Lopes-Pereira et al. (2023) se dedicaram a estudar a QVT em uma universidade federal situada no estado de Goiás. Em relação aos servidores públicos com deficiência, Amâncio e Mendes (2023) analisaram a forma como eles percebem a QVT na Universidade Federal de Viçosa. Alves, Correia e Silva

(2019) pesquisaram tanto os professores quanto os servidores públicos de uma IES no Rio Grande do Norte. Além disso, em nível estadual, Piacentini e Winck (2023) focalizaram sua pesquisa nos professores das redes públicas municipais de ensino do Estado de Rondônia.

O modelo desenvolvido por Richard Walton em 1973 se destaca notavelmente entre outros modelos de qualidade de vida no trabalho, pois enfoca questões fundamentais relacionadas à realização do trabalho, com ênfase nos fatores higiênicos, condições físicas, aspectos de segurança e remuneração (PAULA et al., 2021; YAMAGUCHI, 2012).

Walton destaca a importância de se preocupar com a qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho, um enfoque que surge como resposta a valores ambientais e humanísticos que foram negligenciados em favor do progresso tecnológico, produtividade industrial e crescimento econômico pela sociedade industrializada. O seu modelo promove a humanização do trabalho e a responsabilidade social das empresas, concentrando-se nas necessidades e desejos dos trabalhadores, incentiva a reestruturação de cargos e organização do trabalho, promovendo a autonomia das equipes de trabalho e permitindo que o trabalho esteja conectado a outros aspectos da vida do indivíduo (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019; NEVES; CAMPOS; MORAIS, 2020; BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

O modelo de Walton inclui oito variáveis inter-relacionadas que abrangem todas as necessidades humanas, desde as básicas até as relacionadas à autorrealização. Ele enfatiza a humanização e a responsabilidade social como critérios essenciais. Limongi-França (2012) observa que Walton foi o pioneiro nos Estados Unidos a iniciar pesquisas sobre a satisfação na qualidade de vida no trabalho, oferecendo uma perspectiva organizacional. Nesse sentido, seu estudo é reconhecido internacionalmente como uma referência no desenvolvimento do campo da qualidade de vida no trabalho e é o modelo mais utilizado para mensurar a QVT.

Ele demonstra uma eficiência superior em comparação a outros métodos na avaliação da qualidade de vida no trabalho (BISCAIA, 2021). Além disso, sua capacidade de mensurar a QVT nos dias atuais o tornou objeto de inúmeras investigações em empresas e instituições acadêmicas ao longo das últimas décadas, sendo amplamente adotado por pesquisadores especializados em QVT (MAIA; ARAÚJO; ALLOUFA, 2012), e também por psicólogos organizacionais (CALIXTO, 2020). O Modelo de Walton se destaca pela sua ampla validade em diversos tipos de pesquisa e pela sua elevada aplicabilidade (SABONETE et al., 2021).

O objetivo deste trabalho é testar se o Modelo de Walton pode ser representado por um modelo reflexivo no qual o construto de segunda ordem da qualidade de vida geral

percebida é refletido pelos oito construtos de primeira ordem que compõem as dimensões do Modelo de Walton. Além disso, as características psicométricas das escalas usadas para medir a QVT de Walton também foram examinadas.

Em termos teóricos, esse trabalho se justifica pelo ineditismo na representação do Modelo de Walton a partir de um construto de segunda ordem da qualidade de vida “em geral” percebida. Esse tipo de representação não foi encontrado na literatura.

Além disso, os testes psicométricos das escalas usadas para mensurar as dimensões do Modelo de Walton são importantes para aumentar a sua confiabilidade e validade quando são empregados em diferentes ambientes, como o setor público, por exemplo.

No caso das implicações gerenciais, o conhecimento sobre as dimensões do Modelo de Walton que refletem a QVT e quais são os que possuem maior representatividade em relação à QVT “geral” – construto de segunda ordem – são aspectos importantes para o gestor tomar decisões sobre o investimento e o esforço que devem ser empregados em cada dimensão, como por exemplo, investimentos para melhoria ou manutenção da percepção atual.

A QVT é uma ferramenta para melhorar a percepção dos empregados sobre sua QVT. Identificar fatores positivos permite aos gestores implementar ações e tomar decisões mais satisfatórias (RIBEIRO; SHIMOSAKA; COSTA, 2015).

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Essa seção apresenta os conceitos sobre a qualidade de vida no trabalho, o Modelo de Walton e a justificativa para a escolha desse modelo.

### **2.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO**

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolve a satisfação das necessidades dos funcionários no ambiente de trabalho, promovendo motivação e responsabilidade (AMINIZADEH et al., 2022).

Ela é um conceito abrangente que diz respeito à capacidade dos trabalhadores de satisfazerem suas necessidades pessoais no ambiente de trabalho, incluindo condições de trabalho satisfatórias, recompensas justas e oportunidades de crescimento (DAEHN, 2020). Sua origem remonta ao final do século XIX, quando as condições de trabalho eram precárias, e evoluiu ao longo do tempo em resposta às demandas dos trabalhadores e ao crescimento da

preocupação com segurança e bem-estar no ambiente de trabalho (AMINIZADEH et al., 2022; WARHURST; KNOX, 2022).

A gestão eficaz desses fatores é crucial para o bem-estar dos funcionários e a produtividade da empresa (AMÂNCIO; MENDES, 2023). A QVT busca ambientes de trabalho democráticos e humanos, reduzindo a alienação e harmonizando as necessidades dos funcionários resultando em satisfação, desempenho e produtividade, beneficiando as empresas (TÜR; DEMIR, 2022). Componentes cruciais incluem remuneração justa, segurança, crescimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e desenvolvimento das capacidades humanas (AMINIZADEH et al., 2022).

A QVT engloba componentes como remuneração justa, condições de trabalho seguras, desenvolvimento de habilidades, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, e valorização dos colaboradores como recurso fundamental nas organizações. Sua importância está intrinsecamente ligada à eficiência e produtividade, sendo negligenciá-la prejudicial para a empresa, resultando em redução de produtividade, dificuldade em atrair talentos e aumento de custos. A gestão contemporânea considera a QVT uma questão crucial, buscando equilibrar a vida profissional e pessoal da equipe, melhorando a cultura organizacional e promovendo o crescimento da empresa (ÖZGENEL, 2021; ZAHEDY; JAFARI; RAMEZAN, 2021).

No setor público brasileiro, desafios à qualidade de vida no trabalho incluem burocracia, restrições legais, ascensão profissional problemática devido a relações clientelistas e falta de perspectivas de carreira. É necessária uma revisão das práticas organizacionais para melhorar a QVT e os serviços prestados (AMÂNCIO; MENDES, 2023; PAULA et al., 2021).

## 2.2 O MODELO DE WALTON

Walton argumenta que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) abrange uma ampla gama de fatores que podem afetar o dia a dia dos trabalhadores, com o objetivo de melhorar sua permanência nas organizações. Ele enfatiza que a QVT deve ser considerada um conceito abrangente, que vai além das exigências legais, incorporando as expectativas e aspirações humanas, bem como as responsabilidades sociais das organizações, sejam elas públicas ou privadas (YAMAGUCHI, 2012)

Walton destaca a importância de se preocupar com a qualidade da experiência humana no ambiente de trabalho, um enfoque que surge como resposta a valores ambientais e humanísticos que foram negligenciados em favor do progresso tecnológico, produtividade

industrial e crescimento econômico pela sociedade industrializada. Seu modelo promove a humanização do trabalho e a responsabilidade social das empresas, concentrando-se nas necessidades dos trabalhadores. Ele também incentiva a reestruturação de cargos e a organização do trabalho, promovendo a autonomia das equipes e permitindo que o trabalho esteja conectado a outros aspectos da vida do indivíduo (KLEIN; PEREIRA; LEMOS, 2019; NEVES; CAMPOS; MORAIS, 2020; BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

As oito dimensões que formam o modelo de Walton são descritas a seguir.

### **2.2.1 Compensação justa e adequada**

A compensação adequada e justa é uma preocupação central no ambiente de trabalho (GHASEMI et al., 2021). A compensação justa e adequada pode ser entendida como a relação entre pagamento e fatores do trabalho, levando em conta a oferta e procura do mercado, média salarial e participação nos lucros (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

A equidade interna e externa, a justiça na compensação e a partilha dos ganhos de produtividade são elementos-chave da compensação justa e adequada (AMÂNCIO; MENDES, 2023; COELHO; HARB; VEIGA, 2017). Salários justos e adequados são coerentes com o conforto do local de trabalho e a carga de trabalho (TÜR; DEMIR, 2022).

### **2.2.2 Condições de trabalho**

O ambiente de trabalho seguro e saudável refere-se a um ambiente livre de riscos físicos e mentais, juntamente com jornadas de trabalho razoáveis (GHASEMI et al., 2021), pagamento de horas extras e minimização de elementos prejudiciais, como odores e ruídos (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019), equipamentos disponíveis e a fadiga dos funcionários (WALTON, 1973). Além disso, aspectos com ambiente físico seguro e ausência de insalubridade (COELHO; HARB; VEIGA, 2017), tanto em termos físicos quando em termos emocionais (TÜR; DEMIR, 2022). Esse conceito é válido para ambientes empresários e para o setor público tais como escolas públicas (BORGES; HENIG, 2021).

### **2.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades**

Os trabalhos que oferecem maior autonomia e oportunidades de aprendizado são preferidos pelos trabalhadores, melhorando a satisfação profissional e reduzindo o estresse (GHASEMI et al., 2021). Para atingir o desenvolvimento das capacidades humanas é

essencial considerar qualidades como autonomia, uso de múltiplas habilidades, feedback abrangente, execução completa de tarefas e planejamento prévio (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019). Além disso, o uso e desenvolvimento de capacidades no trabalho são caracterizados também pelas oportunidades de decisão e avaliação de desempenho (BORGES; HENIG, 2021) bem como pelo conhecimento abrangente sobre o processo de trabalho (COELHO; HARB; VEIGA, 2017), pelo significado da tarefa, identidade da tarefa, variedade de habilidades e retroinformação (AMÂNCIO; MENDES, 2023).

#### **2.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança**

O crescimento e segurança no ambiente de trabalho compreendem as oportunidades de desenvolvimento profissional e a garantia de estabilidade no emprego. Isso envolve a expansão das habilidades e conhecimentos dos trabalhadores, a expectativa de aplicação dessas habilidades no contexto empresarial e a possibilidade de progresso na carreira, incluindo promoções, planos de carreira (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019), crescimento pessoal e a segurança no emprego, criando um ambiente que incentiva o desenvolvimento contínuo e o planejamento de metas de carreira para os funcionários (AMÂNCIO; MENDES, 2023; COELHO; HARB; VEIGA, 2017; TÜR; DEMIR, 2022).

#### **2.2.5 Integração social na organização**

A integração social no ambiente de trabalho visa criar uma atmosfera agradável que fortaleça o senso de pertencimento dos colaboradores à organização e destaque sua importância (GHASEMI et al., 2021). Isso abrange aspectos relacionados ao relacionamento pessoal e à autoestima no local de trabalho, incluindo a ausência de preconceitos, igualdade de oportunidades, mobilidade social, relacionamentos interpessoais saudáveis, senso de comunidade e troca de informações (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

Essa dimensão do Modelo de Walton busca minimizar conflitos, promover a aceitação de todas as características individuais e garantir que os funcionários se sintam valorizados na organização. A interação social na organização é fundamental para criar um ambiente de trabalho positivo e inclusivo, onde cada membro se percebe como uma parte importante do todo (AMÂNCIO; MENDES, 2023; COELHO; HARB; VEIGA, 2017; TÜR; DEMIR, 2022).

### **2.2.6 Constitucionalismo – garantias constitucionais**

O constitucionalismo no contexto organizacional é um princípio que visa garantir a liberdade de expressão dos trabalhadores, protegendo-os contra a repressão de superiores (GHASEMI et al., 2021). Essa dimensão aborda elementos-chave, como o direito à privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento igualitário e igualdade perante a lei (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

No ambiente de trabalho, o Constitucionalismo é crucial para proteger os direitos dos trabalhadores, assegurando que todos tenham igualdade de oportunidades e sejam tratados com equidade. Isso inclui a preservação da privacidade pessoal, a liberdade de expressão e o cumprimento de normas e regulamentos trabalhistas (AMÂNCIO; MENDES, 2023; COELHO; HARB; VEIGA, 2017; TÜR; DEMIR, 2022).

### **2.2.7 Equilíbrio - trabalho e espaço total da vida**

O equilíbrio envolve a relação entre trabalho, lazer e família, podendo afetar a vida familiar e social. Jornadas exaustivas e mudanças frequentes de residência representam desafios. Mais tempo livre e menos desgaste físico permitem atividades de lazer com a família (GHASEMI et al., 2021; BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

Nesse contexto, a gestão adequada do tempo e a criação do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal são cruciais. Isso inclui a manutenção de horários estáveis, poucas mudanças geográficas e a promoção de tempo de qualidade para atividades familiares e de lazer (AMÂNCIO; MENDES, 2023; COELHO; HARB; VEIGA, 2017; TÜR; DEMIR, 2022).

### **2.2.8 Relevância do trabalho na vida**

A relevância social do trabalho envolve a percepção dos funcionários sobre a responsabilidade social da organização, incluindo ações ambientais e respeito às regras sociais (GHASEMI et al., 2021). Isso abrange ações como redução da poluição, reciclagem e apoio à comunidade, melhorando a imagem da empresa e a autoestima dos empregados (BENEVENUTE; SOUZA; CARVALHO, 2019).

A relevância social do trabalho na vida dos funcionários é representada pela imagem institucional da empresa, sua responsabilidade social, a qualidade dos produtos e práticas de emprego (COELHO; HARB; VEIGA, 2017; AMÂNCIO; MENDES, 2023). Essa dimensão considera como as atividades organizacionais, as práticas de emprego e ações da empresa

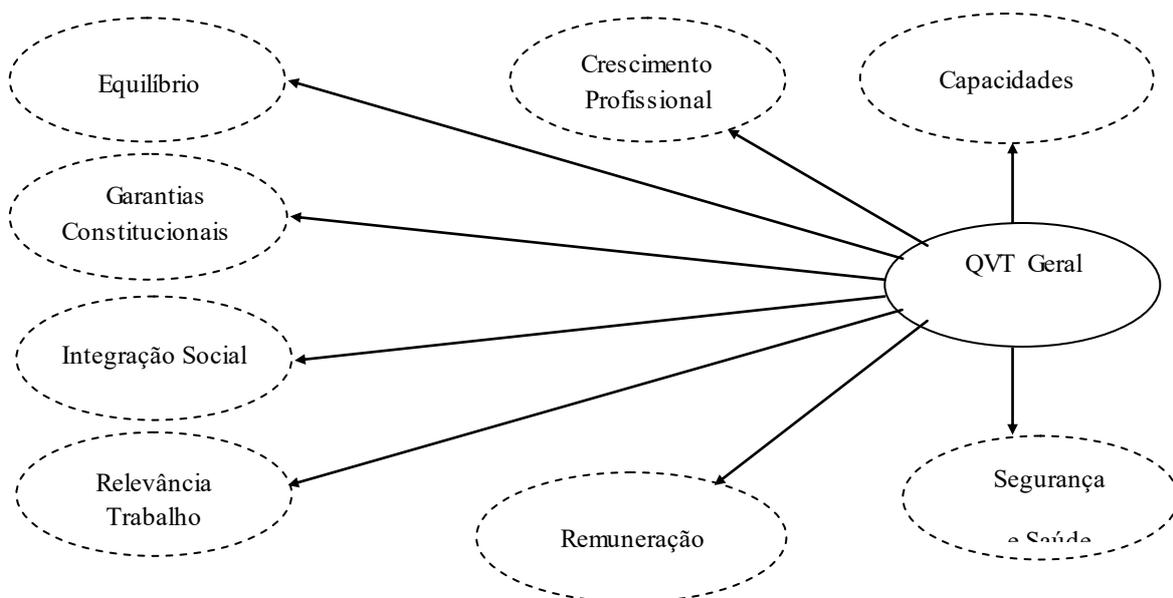
afetam a qualidade de vida profissional dos funcionários, destacando a responsabilidade social para promover o bem-estar e o desempenho no trabalho (TÜR; DEMIR, 2022).

### 3 HIPÓTESE DE PESQUISA E CONSTRUÇÃO DO MODELO HIPOTÉTICO

Considerando a descrição das oito dimensões do Modelo de Walton, considerou-se que cada um deles é um construto de primeira ordem, o qual reflete o construto de segunda ordem que é a QVT Geral percebida pelos servidores da UEA.

Assim, a hipótese deste estudo é a de que a QVT Geral percebida é composta pelas oito dimensões do Modelo de Walton. A Figura 1 a seguir representa o modelo usado para representar o modelo de Walton.

**Figura 1** Modelo hipotético elaborado para essa pesquisa.



**Nota:** Os oito construtos com a linha tracejada correspondem aos construtos de primeira ordem do construto de segunda ordem satisfação geral com a QVT.  
Fonte: elaborados pelos autores.

### 4 METODOLOGIA

Para alcançar os objetivos da pesquisa, optou-se por utilizar uma abordagem quantitativa na pesquisa que pode ser classificada como descritiva.

O instrumento de coleta de dados baseou-se em SANTANA et al. (2012) considerando as oito dimensões do Modelo de QVT de Walton. O questionário usou um escalonamento de onze pontos, com valores na faixa entre 0 e 10 e com as âncoras “muito insatisfeito” e “muito satisfeito” respectivamente. As escalas de onze pontos são as mais indicadas em virtude de

que permitem uma maior variedade de opiniões dos respondentes (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994; FORNELL et al., 1996), além da sua familiaridade em avaliar os itens entre 0 e 10 em seu dia a dia (BIRCHAL; MOURA; VASCONCELLOS, 2023).

Antes da aplicação do questionário junto ao público da pesquisa, realizou-se o pré-teste do questionário, no qual foram entrevistados 30 servidores públicos da UEA. Não foram sugeridas modificações relevantes a serem efetuadas nesse instrumento de coleta de dados.

Foi realizado um censo entre os 613 servidores da UEA que correspondem ao universo da pesquisa. O questionário foi desenvolvido por meio da ferramenta Google Forms e o link de preenchimento do formulário foi enviado por email para todos os servidores técnico-administrativos da UEA. Ao final do processo de coleta de dados foram obtidos 173 respostas, o que equivale a uma taxa de resposta de 28,22%.

A análise de dados consistiu no tratamento dos dados, estatística descritiva para as características da amostra e estatística multivariada de dados e utilização da modelagem de equações estruturais. Os softwares utilizados foram o SPSS e o AMOS.

## 5 ANÁLISE DE DADOS

### 5.1 TRATAMENTO DOS DADOS E CARACTERÍSTICAS DA AMOSTRA

A primeira etapa do tratamento dos dados foi verificar se algum respondente participou da pesquisa mais de uma vez. Essa conferência ocorreu por meio da verificação do email dos respondentes. Foram encontrados onze respondentes duplicados. Assim, foram mantidos os registros que foram respondidos primeiro e aqueles respondidos posteriormente foram descartados. Portanto, a amostra que inicialmente tinha 173 elementos, passou a contar com 162 casos. As características da amostra estão presentes na Tabela 1 a seguir.

**Tabela 1** Características da amostra

Variável demográfica	Característica da amostra	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Gênero	Feminino	91	56,2%
	Masculino	70	43,2%
	Prefiro não responder	1	0,6%
Idade	18 até 25 anos	3	1,9%
	25 até 30 anos	7	4,3%
	30 até 40 anos	60	37,0%
	40 até 45 anos	29	17,9%
	45 até 50 anos	27	16,7%
	Acima de 50 anos	36	22,2%

Variável demográfica	Característica da amostra	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Estado Civil	Casado(a)	72	44,4%
	Solteiro(a)	48	29,6%
	União Estável	20	12,3%
	Divorciado(a)	18	11,1%
	Viúvo(a)	4	2,5%
Escolaridade	Ens. Médio Completo	5	3,1%
	Ens. Superior Incompleto	10	6,2%
	Ens. Superior Completo	27	16,7%
	Pós-graduação (Especialização) Incompleta	7	4,3%
	Pós-graduação (Especialização) Completa	94	58,0%
	Mestrado	15	9,3%
Doutorado	4	2,5%	
<b>Total de questionários válidos</b>		<b>162</b>	<b>elementos</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Os resultados mostram que a amostra é composta em sua maioria por mulheres (56,2%), com o maior grupo de respondentes com idade entre 30 até 40 anos (37%). Além disso, o maior grupo de respondentes é casado(a) – 44,4% do total – e a maioria dos servidores que participaram da pesquisa possui pós-graduação completa – 58%.

Não houve a ocorrência de dados faltantes em virtude de que o formulário de pesquisa não aceitava respostas sem preenchimento. A outra análise realizada nessa etapa é o exame sobre a normalidade da amostra, a qual ocorreu através do Teste de Kolmogorov-Smirnov. Os resultados mostram que nenhum dos 45 indicadores usados para medir os oito construtos do Modelo de Walton apresentou distribuição normal. Portanto, as técnicas utilizadas na análise de dados deveriam ser robustas em relação ao desvio da normalidade.

Outra análise realizada no tratamento dos dados é o exame sobre a existência do Common Method Bias (CMB). Assim procedeu-se ao post-hoc Harman's Single-Factor Test que é o teste mais comum para analisar a existência do CMB (FULLER et al., 2016). Esse teste consiste em realizar uma análise fatorial exploratória com todos os indicadores de todos os construtos em conjunto configurado para a AFE gerar somente um fator ao final. O valor da variância explicada desse único fator deve ser inferior a 50% (FULLER et al., 2016; PODSAKOFF et al., 2003). A variância explicada desse fator que agrega todos os indicadores foi de 46,69%, o que pode ser avaliado como adequado.

## 5.2 UNIDIMENSIONALIDADE, CONFIABILIDADE E VALIDADE

Foi realizada uma análise fatorial exploratória (AFE) para cada construto para verificar se eles são unidimensionais – formados por somente um indicador. Para que os resultados da AFE possam ser considerados válidos, o valor da adequacidade da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) deve ser igual ou superior a 0,700, o *p*-valor Teste de Esfericidade de Bartlett deve ser igual a 0,000 e as correlações entre todos os indicadores do construto devem ser estatisticamente significativas (MALHOTRA; NUNAN; BIRKS, 2017; HAIR et al., 2014).

Ao analisar os resultados da Tabela 2 verifica-se que todas essas condições foram atendidas. Além disso, conforme preconizam Hair et al. (2014), o valor da comunalidade de todos os indicadores foi superior a 0,500, bem como a variância explicada de cada construto foi de no mínimo 60%. As exceções ficam por conta do indicador “Satisfação com o respeito ao direito de pertencer ao sindicato da categoria” do construto garantias constitucionais, do indicador “Benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito” do construto remuneração e do indicador “Satisfação com o relacionamento interpessoal que mantém com os colegas de trabalho no setor de trabalho” do construto integração social. Esses indicadores foram retirados dos construtos – e das análises subsequentes - e uma nova AFE para cada construto foi efetuada. Os resultados apresentaram valores adequados.

Outra análise realizada é sobre a confiabilidade das escalas usadas para mensurar cada um dos construtos. Para tal foi calculado o valor do Alpha de Cronbach (AC) que deve ser de pelo menos 0,700 (MALHOTRA; NUNAN; BIRKS, 2017; HAIR et al., 2014). Novamente os resultados são adequados, pois, o menor valor alcançado para o AC foi de 0,830.

A próxima etapa da análise consiste em averiguar a validade convergente de cada construto. Nesse caso foram usados dois indicadores: a variância média explicada (AVE) e a confiabilidade composta, os quais não devem ser inferiores a 0,500 e a 0,700 respectivamente (MALHOTRA; NUNAN; BIRKS, 2017; HAIR et al., 2014). Os resultados mostram que a validade convergente foi alcançada para todos os construtos.

**Tabela 2** Resultados da unidimensionalidade, da validade e da confiabilidade das escalas

Construto	Descrição dos Itens	Carga Fatorial Padronizada
Capacidades	Liberdade que tem para planejar, executar e avaliar as ações que desempenha.	0,941
V.E. = 78,00% KMO = 0,903	Grau de liberdade que tem para decidir sobre as atividades que desempenha	0,931

Construto	Descrição dos Itens	Carga Fatorial Padronizada
A.C. = 0,942 A.V.E. = 0,771 C.C. = 0,953	Exigências do trabalho, para realizar atividades desafiantes e com alto nível de criatividade.	0,863
	Possibilidades que tem para terminar completamente as tarefas que inicia.	0,851
	Informações que tem acesso, relativas ao trabalho, para realizar completamente as tarefas que inicia.	0,863
	Retorno que tem sobre o resultado das tarefas realizadas.	0,814
Crescimento Profissional	Oportunidades que a Universidade oferece para o desenvolvimento de novos conhecimentos e, ou habilidades relativas à função.	0,858
V.E. = 77,11%	Possibilidades que tem para aplicar, no desempenho do cargo, as habilidades adquiridas em cursos de capacitação.	0,892
KMO = 0,825	Possibilidades que tem para crescimento pessoal na realização do trabalho.	0,908
A.C. = 0,895	Segurança que tem quanto ao meu futuro nesta Universidade.	0,698
A.V.E. = 0,711 C.C. = 0,907		
Equilíbrio	Espaço de tempo, duração, que o trabalho ocupa na vida	0,892
V.E. = 74,13%	Tempo que resta, depois do trabalho, para dedicar-se ao lazer e ao convívio familiar.	0,838
KMO = 0,828	Estabilidade de horários que possui relativa ao trabalho.	0,798
A.C. = 0,881	Preocupações do trabalho refletindo na vida particular.	0,717
A.V.E. = 0,663 C.C. = 0,886		
Garantias Constitucionais	Tratamento justo pelos superiores no exercício da minha função.	0,704
	Respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13º salário, horário de trabalho, folgas, etc.).	0,790
V.E. = 67,30%	Liberdade de lutar pelos direitos assegurados pela a Lei e o Estatuto do Servidor Público.	0,802
KMO = 0,864	<i>Respeito ao direito de pertencer ao sindicato da categoria</i>	Não disponível
A.C. = 0,872	Grau de privacidade que possui fora do trabalho.	0,742
A.V.E. = 0,609 C.C. = 0,885	Grau de influência de normas e rotinas no desenvolvimento do trabalho.	0,855
Integração Social	Relacionamento interpessoal que mantém com os superiores.	0,874
	<i>Relacionamento interpessoal que mantém com os colegas de trabalho no setor de trabalho.</i>	Não disponível
V.E. = 66,24%	Clima organizacional (respeito a outras pessoas, bom relacionamento, cooperação, interação entre as pessoas, apoio socioemocional, etc.), que percebe, na Universidade.	0,648
KMO = 0,854	Apoio que recebe dos superiores no desenvolvimento do trabalho.	0,897
A.C. = 0,984	Igualdade de oportunidades concedida a todos.	0,789
A.V.E. = 0,647	Processo de comunicação (comunicação aberta) existente nos níveis hierárquicos.	0,818
C.C. = 0,916	Possibilidade de lidar com situações constrangedoras e delicadas	0,778
Relevância Trabalho	Respeito que a sociedade atribui à esta Universidade.	0,805
	Responsabilidade social que a Universidade possui frente à comunidade.	0,810
V.E. = 72,91%	Oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.	0,860
KMO = 0,880	Importância das atividades executadas para a sociedade.	0,915
A.C. = 0,936	Orgulho e satisfação pessoal em relação às atividades que desempenha ao exercer o cargo.	0,933
A.V.E. = 0,781	Orgulho e a satisfação pessoal de fazer parte desta Universidade.	0,901
C.C. = 0,961	Sensação de estar contribuindo para com a sociedade ao realizar as atividades.	0,950

Construto	Descrição dos Itens	Carga Fatorial Padronizada
Remuneração	Salário que recebe	0,948
V.E. = 77,82%	Quando compara o salário com as atividades que desempenha	0,938
KMO = 0,930	Quando compara o salário com o salário dos colegas de trabalho	0,888
A.C. = 0,966	Quando compara o salário com o salário dos colegas de outras	0,936
A.V.E. = 0,842	Universidades Públicas.	
C.C. = 0,970	Quando compara o salário com o salário dos colegas de Universidades particulares	0,905
	<i>Benefícios (plano de saúde, seguros etc.) a que tem direito</i>	Não Disponível
	Poder aquisitivo, a remuneração condiz com as minhas necessidades.	0,889
Segurança	Carga horária a normalmente submetido(a) para realizar o trabalho.	0,715
Saúde	Uso de novas tecnologias para desempenhar as atividades	0,831
V.E. = 85,59%	Grau de segurança e de saúde pessoal (ausência de risco de acidentes) ao realizar minhas atividades.	0,779
KMO = 0,931	Condições físicas (iluminação, ventilação, temperatura, higiene, ruído, equipamentos etc.) do setor em que trabalha.	0,651
A.C. = 0,830		
A.V.E. = 0,558		
C.C. = 0,833		

Notas: 1) V.E. é a variância explicada pelo fator. 2) KMO é o valor do teste de Kaiser-Meyer-Olkin. 3) A.C. é o valor do Alpha de Cronbach. 4) A.V.E. é a variância média extraída. 5) C. C. é a confiabilidade composta.

Fonte: dados da pesquisa.

A validade discriminante é a próxima validade a ser verificada, a qual ocorre por meio da comparação entre os valores da raiz quadrada da AVE de cada para de construto com o valor da correlação entre eles (MOURA, 2010). A validade discriminante ocorre quando os dois valores da raiz quadrada das AVEs do par de construtos é maior do que o valor da correlação entre eles (HAIR et al., 2014). Os resultados são exibidos pela Tabela 3.

**Tabela 3** Análise Discriminante

Construto	Capacidades	Crescimento Profissional	Equilíbrio	Garantias Constitucionais	Integração Social	Relevância Trabalho	Remuneração	Segurança e Saúde
Capacidades	<b>0,878</b>							
Crescimento Profissional	0,801	<b>0,843</b>						
Equilíbrio	0,692	0,653	<b>0,814</b>					
Garantias Constitucionais	<u>0,782</u>	0,749	<u>0,820</u>	<b>0,780</b>				
Integração Social	<u>0,852</u>	0,768	0,740	<u>0,876</u>	<b>0,804</b>			
Relevância Trabalho	0,571	0,492	0,633	0,645	0,561	<b>0,884</b>		
Remuneração	0,466	0,648	0,492	0,513	0,423	0,255	<b>0,918</b>	
Segurança e Saúde	<u>0,888</u>	<u>0,841</u>	<u>0,765</u>	<u>0,854</u>	<u>0,757</u>	0,562	0,688	<b>0,747</b>

Nota: o valor em negrito na diagonal principal da tabela representa o valor da raiz quadrada da AVE.

As relações que violam a validade discriminante estão em itálico e sublinhados.

Fonte: Dados da pesquisa

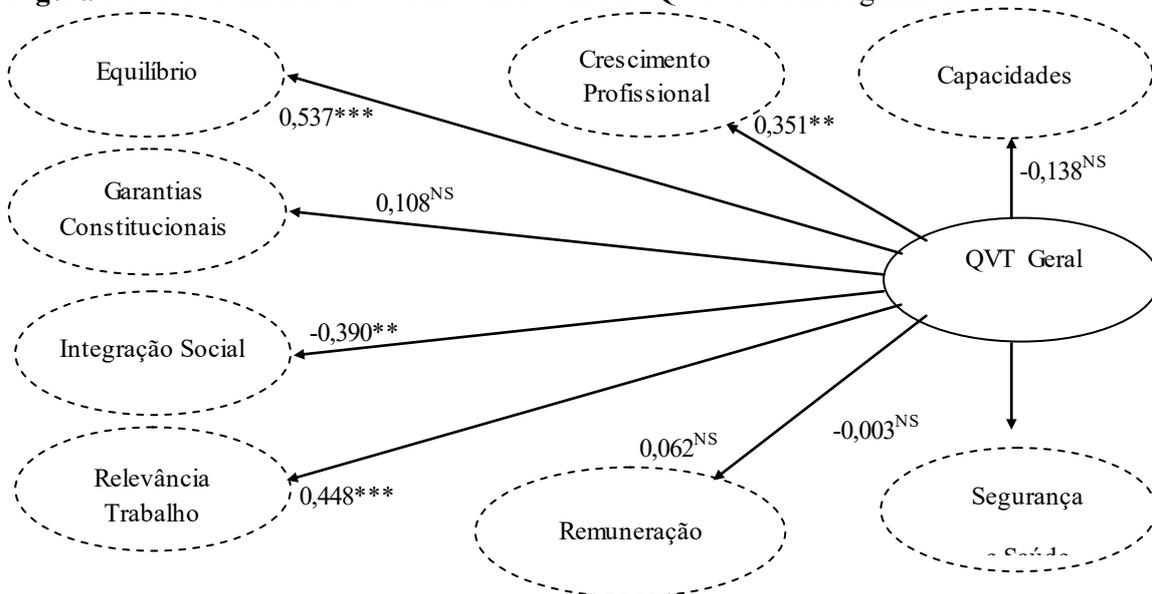
Os resultados mostram que entre as 28 correlações existentes entre os oito construtos que formam o modelo de Walton, nove apresentam violação da validade discriminante. Isso significa que esses construtos possuem um alto nível de correlação entre si, indicando a possibilidade de redundância entre si. Isso ocorreu principalmente com os construtos de segurança e saúde, garantias constitucionais e capacidades.

Todavia, esse resultado também pode ser parcialmente explicado em virtude de que esses construtos são construtos de primeira ordem e que formam o construto de segunda ordem qualidade de vida no trabalho. Assim, existe a possibilidade de uma maior dificuldade dos respondentes em perceberem os construtos como distintos quando eles compõem um construto de segunda ordem, como no caso desse artigo.

O teste da hipótese desse estudo ocorreu a partir da execução da modelagem de equações estruturais (SEM). O método de estimação usado foi o de estimação Maximum Likelihood que é adequado em amostras que violam a distribuição normal (HAIR et al., 2014).

Os resultados são exibidos pela Figura 2 a qual mostra a magnitude e a significância dos construtos de primeira ordem com a QVT Geral percebida – construto de segunda ordem.

**Figura 2** Teste do modelo de Walton com o construto QVT Geral de segunda ordem.



Nota: os oito construtos com a linha tracejada correspondem aos construtos de primeira ordem do construto de segunda ordem satisfação geral com a QVT.

\*\*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,001.

\*\* indica que a relação é estatisticamente significativa em nível de 0,01.

NS indica que a relação não é estatisticamente significativa.

Fonte: dados da pesquisa.

Ao observar a Figura 2 conclui-se que a hipótese de que a QVT Geral percebida é composta pelas oito dimensões do Modelo de Walton é apoiada.

Outro aspecto avaliado quando se utiliza a modelagem de equações estruturais são os valores dos índices de ajuste, os quais são úteis para verificar a validade do modelo usado na SEM. Os resultados são exibidos a seguir – ver Tabela 4.

**Tabela 4** Índices de ajuste do modelo

Índice de ajuste	Valor	Valor de referencia*
$\chi^2 / df$ (Qui-quadrado Normado)	2,257	$\geq 3$ ou valores até 5 em modelos complexos
IFI (Incremental Fit Index)	0,850	$\geq 0,90$
CFI (Comparative Fit Index)	0,849	$\geq 0,90$
TLI (Tucker-Lewis Index)	0,840	$\geq 0,90$
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	0,08	$\geq 0,07$ ou valores pouco superiores em modelos complexos

Nota: \* valores para amostra com mais de 250 elementos e com pelo menos 30 variáveis observadas.  
Fonte: dados da pesquisa e HAIR et al. (2014).

Os resultados mostram que somente o índice do Qui-Quadrado Normado possui um valor compatível com os valores de referência definidos. Todavia, os valores apresentados pelos outros indicadores estão bem próximos dos valores de referência. Ressalta-se ainda o grande número de variáveis observadas – 45 indicadores – podem tornar os valores dos índices de ajuste mais flexíveis (HAIR et al., 2014).

## 6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Não foram encontrados outros estudos nos quais a mensuração do Modelo de Walton ocorreu por meio de uma configuração na qual o construto de qualidade de vida percebida pelo trabalhador se um construto de segunda ordem e que as oito dimensões do modelo seja construtos de primeira ordem.

Os resultados apoiam a hipótese central desse estudo, ou seja, a qualidade de vida no trabalho é um reflexo de cada uma das oito dimensões do Modelo de Walton

Todavia Ayres, Nascimento e Macedo (2016) configuraram o Modelo de Walton de forma diferente, como um modelo formativo, nos quais os oito construtos formam a qualidade de vida no trabalho. Ao contrário dos resultados obtidos no modelo reflexivo de segunda ordem neste artigo, no modelo formativo de Ayres, Nascimento e Macedo (2016) os construtos compensação e integração social não apresentaram valores estatisticamente significativos com a qualidade de vida no trabalho “no geral”.

Outro aspecto a ser considerado é que no caso das características psicométricas, relacionadas à consistência interna e validade convergente dos indicadores das escalas utilizados, os resultados são mostrados que a grande maioria dos indicadores possuem valores próximos aos valores de referência de 0,70 conforme os resultados obtidos por Ayres, Nascimento e Macedo (2016), Mesquita et al. (2018) e Silva et al. (2021). Neste estudo, ressalta-se que somente três indicadores foram retirados do modelo reflexivo de segunda ordem por valores da comunalidade e da carga fatorial abaixo do mínimo recomendado.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo desse trabalho foi o de verificar se o Modelo de Walton pode ser representado por um construto de segunda ordem o qual reflete as oito dimensões do modelo por meio de construtos de primeira ordem.

Essa é a grande contribuição teórica desse estudo. Não foram encontrados na literatura outros artigos que estudaram esse modelo com essa configuração. Essa é uma contribuição relevante, pois, em outros estudos que possuam uma cadeia nomológica nos quais a QVT é um antecedente ou variável mediadora, a configuração desse construto como de segunda ordem pode representar melhor as relações desejadas pelos pesquisadores, além de representar melhor a realidade do fenômeno da mensuração da QVT.

O exame da unidimensionalidade, da confiabilidade e da validade convergente e discriminante de cada uma das escalas para mensurar as oito dimensões do Modelo de Walton também representam outra contribuição teórica dessa pesquisa.

A partir dos resultados obtidos, no caso das implicações gerenciais, verifica-se que os gestores devem aplicar buscar aplicar cada uma das oito dimensões do Modelo de Walton. Mais especificamente os gestores devem implementar, otimizar, comunicar e gerenciar cada dos itens que formam as oito dimensões do Modelo de Walton.

Sobre as capacidades dos servidores da universidade, os gestores devem dar liberdade aos servidores universitários para planejar, executar, avaliar e decidir sobre suas atividades, promovendo criatividade e feedback, garantindo a conclusão das tarefas que iniciam.

No caso do crescimento profissional, a UEA deve permitir que os servidores possam adquirir e aplicar novos conhecimentos, que tenham um crescimento profissional dentro da IES e que também tenham segurança quanto ao seu futuro na UEA.

Outro aspecto que os gestores tem de se preocupar é com o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional da sua equipe. Assim, devem permitir que os servidores possam se dedicar ao lazer e ao convívio familiar e que eles tenham estabilidade de horários.

O constitucionalismo também precisa ser considerado pelos gestores universitários. Portanto, é necessário que haja um tratamento justo entre eles e a sua equipe, que haja respeito aos direitos estabelecidos pela lei (férias, 13º salário, horário de trabalho, folgas, etc.) e que os servidores possam expressar a suas opiniões, por exemplo.

A integração social é outra dimensão do Modelo de Walton. Portanto, os gestores devem garantir um relacionamento interpessoal adequado e de alto nível com a equipe junto com o processo de comunicação, apoio ao desenvolvimento do trabalho e igualdade de oportunidades entre todos, bem como um ótimo clima organizacional.

Sobre a relevância social do trabalho, a UEA deve comunicar e mostrar aos servidores a transformação que ela gera na vida dos alunos, os seus impactos na comunidade e incentivar os sentimentos de satisfação e de orgulho dos servidores sobre as atividades que executam.

A compensação é outro aspecto presente no modelo de Walton. No caso do funcionalismo público, esse deve ser o aspecto no qual os gestores possuem menos influência. O plano de cargos e salário já é definido pelas instâncias superiores, além de que os reajustes salariais – em geral - dependem da política de remuneração do governo para com os funcionários públicos como um todo.

Por fim, em relação à segurança e saúde no ambiente de trabalho, os gestores devem garantir que as condições físicas sejam adequadas, que o risco de acidentes seja o menor possível e que a carga horária designada para a realização das atividades seja compatível com a quantidade e a complexidade do trabalho.

No que tange as limitações do trabalho, foi realizada somente uma campanha de coleta de dados junto ao público-alvo da pesquisa e ao final foram obtidos 162 casos considerados válidos. Assim, 452 servidores não participaram da pesquisa, os quais podem ter opiniões diferentes sobre a QVT em relação àqueles que responderam.

Em relação aos estudos futuros, são descritas duas possibilidades de continuação desse estudo. A primeira sugere investigar as consequências da QVT nas percepções dos trabalhadores, incluindo seu bem-estar, felicidade no trabalho, auto realização, intenções de permanecer no emprego, recomendação da empresa e comprometimento com suas responsabilidades. A segunda possibilidade envolve aprimorar os instrumentos de coleta de

dados e escalas para avaliar as dimensões do modelo de Walton, especificamente para profissionais que trabalham em instituições de ensino superior públicas. Além disso, sugere-se que os respondentes possam avaliar quais dimensões são mais relevantes em sua percepção de QVT, considerando implicações gerenciais. Por fim, propõe-se realizar estudos com funcionários idosos ativos para comparar aqueles que optaram pela aposentadoria com os que ainda estão trabalhando, com a hipótese de que a QVT seja maior para o segundo grupo.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Cinthya Rafaela Araújo; CORREIA, Ana Maria Magalhães; SILVA, Armstrong Martins da. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 12, n. 1, p. 205-227, 2019.
- AMÂNCIO, Dayse Leticia Pereira; MENDES, Diego Costa. Deficiência e QVT: reflexões e desafios no ambiente laboral de uma IES. **Revista Economia & Gestão**, v. 22, n. 64, 2023.
- AMINIZADEH, Mohsen et al. Quality of working life and organizational commitment of Iranian pre-hospital paramedic employees during the 2019 novel coronavirus outbreak. **International Journal of Healthcare Management**, v. 15, n. 1, p. 36-44, 2022.
- AYRES, Rosângela Mesquita; NASCIMENTO, João Carlos H. Bernardes do; MACEDO, Marcelo Álvaro da S. Satisfação do profissional de contabilidade do Estado do Rio de Janeiro quanto à Qualidade de Vida no Trabalho - QVT (2014-2015): uma análise por PLS-SEM com base no Modelo Dimensional de Walton. **Pensar Contábil**, v. 18, n. 67, p. 5-14, 2017.
- BENEVENUTE, José Marcos Nunes; DE SOUZA, Sheila Ataíde Domingues; CARVALHO, Ângela Maria do Amaral Abreu. Qualidade de vida no trabalho: a percepção dos servidores públicos. **Org & Demo**, v. 20, n. 1, p. 45-66, 2019.
- BICHETT, Miria; VARGAS, Sandra Martins Lohn. Fatores influenciadores na satisfação e motivação ao trabalho no setor público municipal. **Desafio Online**, v.9, n.1, p. 138-162, 2021.
- BIRCHAL, Rhaimá Aparecida M. da Costa; MOURA, Luiz Rodrigo C.; VASCONCELOS, Fernanda Carla Wasner. Perceived value by consumers in vegetarian food and its consequences: a study in Brazil. **Journal of Foodservice Business Research**, p. 1-31, 2023.
- BISCAIA, Rúbia Carla Maia. **Relações entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho**. 1. ed. Ponta Grossa: ZH4, 2021. 70p.
- BORGES, Amanda Paula Lima; HENIG, Edir Vilmar. Qual percepção dos funcionários de apoio e técnico de uma escola estadual em Rondonópolis–MT sobre qualidade de vida no trabalho?. **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**, v. 13, n. 3, p. 2-24, 2021.

CALIXTO, Vanessa Cavalari. **A qualidade de vida no trabalho dos docentes idosos, atuantes na rede municipal de ensino de Ponta Grossa-Paraná**. 2020. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas). Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, Brasil, 2020.

COELHO, Moisés Andrade; HARB, Antonio Geraldo; VEIGA, Renata Syallen de Sousa. Qualidade de vida no trabalho em uma instituição pública da cidade de Manaus. **Revista Gestão & Saúde**, v. 8, n. 2, p. 212-229, 2017.

CORREA, Sérgio Fernando Maciel; Pinheiro, S. F. Saúde e qualidade de vida no trabalho para servidores públicos: diagnóstico e proposições para institutos federais de educação. **Revista Eletrônica de Investigações Filosófica, Científica e Tecnológica**, v. 9, n. 25, p. 28-51, 2023.

DAEHN, Cheryl Maureen. Qualidade de vida na jornada de trabalho flexibilizada de uma universidade pública federal. **Caderno de Administração**, v. 28, n. 2, p. 38-54, 2020.

FORNELL, Claes et al. The American customer satisfaction index: nature, purpose, and findings. **Journal of marketing**, v. 60, n. 4, p. 7-18, 1996.

FULLER, Christie M. et al. Common methods variance detection in business research. **Journal of business research**, v. 69, n. 8, p. 3192-3198, 2016.

GHASEMI, Fakhradin et al. Quality of work life among surgeons and its association with musculoskeletal complaints. **Cogent Psychology**, v. 8, n. 1, p. 1880256, 2021.

HAIR, Joseph F. et al. 7<sup>th</sup> Edition. **Multivariate data analysis**. Pearson new international edition, 2014.

KLEIN, Leander L.; PEREIRA, Breno AD; LEMOS, Ricardo B. Quality of working life: parameters and evaluation in the public service. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, 2019.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. In: **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2003. p. 189-189.

LOPES-PEREIRA, Ana Paula et al. Preditores associados à qualidade de vida no trabalho de docentes da universidade pública. **Revista de Salud Pública**, v. 22, p. 544-551, 2023.

MAIA, Kadma Lanúbia da Silva; ARAÚJO, Richard Medeiros de; ALLOUFA, Jomária Mata de Lima. Qualidade de vida no trabalho sob a ótica de servidores públicos: um estudo de caso em uma empresa pública federal. **Revista Ciências Administrativas**, v. 18, n. 2, 2012.

MALHOTRA, Naresh; NUNAN, Daniel; BIRKS, David F. **Marketing research: an applied approach**. 5<sup>th</sup> edition. New York: Pearson, 2017.

MESQUITA, Rafael Fernandes de et al. As dimensões da qualidade de vida no trabalho em empresas privadas. **Exacta**, v. 16, n. 1, p. 43-54, 2018.

MOURA, Luiz Rodrigo Cunha. **Um estudo comparativo de teorias da ação e suas extensões para explicar a tentativa de perder peso. Belo Horizonte.** 2010. 402p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Brasil, 2010.

NEVES, Tatiane Santos; CAMPOS, Luciana de Freitas; MORAIS, Harriman Aley. Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos em educação em uma universidade federal de Minas Gerais. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 5, p. e13952208-e13952208, 2020.

NUNNALLY, Jum C.; BERNSTEIN, Ira H. **Psychometric theory** New York. NY: McGraw-Hill, 1994.

ÖZGENEL, Mustafa. The effect of quality of life work on organizational commitment: a comparative analysis on school administrators and teachers. **Elementary Education Online**, v. 20, n. 1, p. 129-144, 2021.

PAULA, Marcos Vinício de et al. Os níveis de qualidade de vida no trabalho a partir dos modelos de Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975): estudo em uma instituição federal de ensino do Estado de Minas Gerais. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 15, n. 1, p. 139-161, 2022.

PIACENTINI, Marcos; WINCK, César Augustus. Validação psicométrica da escala para avaliação da qualidade de vida no trabalho escolar - QWSL. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 15, n. 43, p. 121-138, 2023.

PODSAKOFF, Philip M. et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. **Journal of applied psychology**, v. 88, n. 5, p. 879, 2003.

RIBEIRO, Cezar Grontowski; SHIMOSAKA, Aline Mati; DA COSTA, David. Qualidade de vida dos servidores em processo de envelhecimento-IFPR Campus Palmas. **Revista FisiSenectus**, v. 3, n. 2, p. 13-23, 2015.

SABONETE, Sérgio Abílio et al. Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of Mozambique. **Social Sciences**, v. 10, n. 7, p. 244, 2021.

SANTANA, Luiza Lúcia et al. Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. **Educação em Revista**, v. 28, n. 01, p. 491-520, 2012.

SILVA, Armstrong Martins da et al. A qualidade de vida no trabalho (QVT) em uma indústria alimentícia. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 43, p. 4551-4581, 2021.

ERGE, T. Ü. R.; DEMIR, Şirvan Şen. The effect of working life quality of hotel employees on individual creativity performance. **Journal of Tourism Theory and Research**, v. 8, n. 2, p. 53-61, 2022.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WARHURST, Chris; KNOX, Angela. Manifesto for a new Quality of Working Life. **Human Relations**, v. 75, n. 2, p. 304-321, 2022.

YAMAGUCHI, Hudinilson Kendy. **A Qualidade de vida no Trabalho: Com a palavra os Servidores Técnicos Administrativos em Educação**. 2012. 88p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, Brasil, 2012.

ZAHEDY, Mohammad Reza; JAFARI, Seyyed Asghar; RAMEZAN, Majid. Examining the quality of work life: empirical testing indicators in the public organisation. **Annals of Human Resource Management Research**, v. 1, n. 2, p. 99-111, 2021.