

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**

EUGÊNIO MAURICIO DA SILVA NETO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DO USO DO MODELO
TEÓRICO DE RICHARD WALTON**

**PONTA GROSSA
2024**

EUGÊNIO MAURICIO DA SILVA NETO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DO USO DO MODELO
TEÓRICO DE RICHARD WALTON**

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas - PPGCSA, da Universidade Estadual de Ponta Grossa, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor em Ciências Sociais Aplicadas

Orientador: Prof. Dr. Miguel Archanjo de Freitas Júnior.

**PONTA GROSSA
2024**

S586	Silva Neto, Eugênio Mauricio da Qualidade de vida no trabalho: análise do uso do Modelo Teórico de Richard Walton / Eugênio Mauricio da Silva Neto. Ponta Grossa, 2024. 100 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais Aplicadas - Área de Concentração: História, Cultura e Cidadania), Universidade Estadual de Ponta Grossa. Orientador: Prof. Dr. Miguel Archanjo de Freitas Júnior. 1. Modelo de Walton. 2. Qualidade de vida - trabalho. 3. Produção científica. 4. Gestão. 5. Ferramentas Complementares. I. Freitas Júnior, Miguel Archanjo de. II. Universidade Estadual de Ponta Grossa. História, Cultura e Cidadania. III.T. CDD: 306
------	---

Ficha catalográfica elaborada por Maria Luzia Fernandes Bertholino dos Santos- CRB9/986

TERMO DE APROVAÇÃO

EUGÊNIO MAURÍCIO DA SILVA NETO

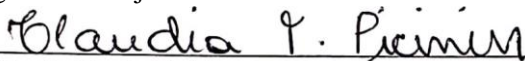
"Qualidade de vida no trabalho: análise do uso do Modelo Teórico de Richard Walton".

Tese aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor(a) no Programa de PósGraduação em Ciências Sociais Aplicadas, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Ponta Grossa, pela seguinte banca examinadora.

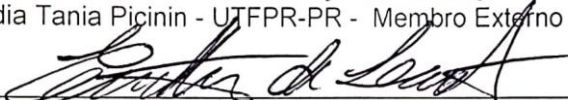
Assinatura pelos Membros da Banca:



Prof. Dr. Miguel Archanjo de Freitas Júnior - UEPG-PR - Presidente



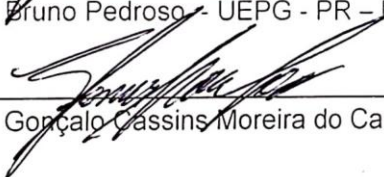
Prof^a. Dra. Cláudia Tania Picinin - UTFPR-PR - Membro Externo



Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat - UNICENTRO-PR — Membro Externo



Prof. Dr. Bruno Pedroso - UEPG - PR - Membro Interno



Prof. Dr. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo - UEPG-PR - Membro Interno

Prof. Dr. Luiz Alberto Pilatti - UTFPR-PR — Suplente Externo

Prof^a. Dra. Natasha Santos Lise - UEPG--PR - Suplente Interno

Ponta Grossa, 26 de novembro de 2024.
Digitalizado com CamScanner

Dedico este trabalho aos meus pais, que me ensinaram a lutar
em busca dos meus objetivos com dedicação e coragem.
À minha esposa e ao meu filho. Minhas referências!

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, cuja presença e força sustentaram minha jornada, permitindo-me superar cada desafio e enxergar as oportunidades ao longo deste caminho.

À memória do meu pai, Jaime Mauricio da Silva, que me ensinou a valorizar a determinação e a luta pelos meus sonhos, e à minha mãe, Vilma Mello da Silva, exemplo de coragem e resiliência, que mostrou, com seu exemplo, que todas as adversidades podem ser superadas. Aos dois, devo não só os ensinamentos essenciais, mas também a base do meu desenvolvimento pessoal e profissional.

À minha esposa, Rosemille Mocroski Scarante da Silva, minha constante fonte de apoio, que esteve ao meu lado em cada momento de dificuldade, cansaço e tensão. Sua presença e dedicação foram essenciais para que eu alcançasse este objetivo. Ao meu filho, Gabriel Mocroski da Silva, que trouxe luz e alegria aos nossos dias e renovou minha força e inspiração para enfrentar novos desafios e traçar futuros objetivos.

Ao Professor Dr. Miguel Archanjo de Freitas Júnior, meu orientador, que, com seu vasto conhecimento e incentivo constante, guiou cada etapa deste trabalho, proporcionando o apoio necessário para o desenvolvimento da pesquisa.

Agradeço aos professores que compuseram a Banca de Qualificação e Defesa do Doutorado, Prof. Dra. Claudia Tania Picinin, Prof. Dr. Erivelton Fontana de Laat, Prof. Dr. Bruno Pedroso, Prof. Dr. Gonçalo Cassins Moreira do Carmo, bem como a todos os docentes do programa de doutorado, pela generosidade em compartilhar seus conhecimentos e experiências, os quais foram cruciais para o amadurecimento deste estudo.

Aos colegas do Departamento de Administração da Universidade Estadual de Ponta Grossa, cuja colaboração direta ou indireta contribuiu de maneira significativa para o êxito deste trabalho.

Finalmente, meu profundo agradecimento aos meus irmãos, sobrinhas e amigos, que, de várias formas, estiveram ao meu lado, oferecendo apoio e incentivo ao longo de toda essa trajetória.

RESUMO

Esta tese analisa a aplicabilidade do Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Richard Walton em 1973, considerando as demandas e transformações do trabalho contemporâneo. O objetivo principal é investigar se o modelo, amplamente utilizado em pesquisas sobre QVT, necessita de complementação com outras ferramentas para atender às demandas atuais, proporcionando uma análise mais precisa e abrangente em diferentes contextos profissionais e organizacionais. Utilizando o formato multipaper, a pesquisa é composta por três artigos que abordam, respectivamente, a aplicação do modelo em estudos recentes, as categorias complementares necessárias e a avaliação do modelo em diferentes contextos organizacionais. O primeiro artigo examina publicações científicas de 2016 a 2020, mostrando que o modelo de Walton é amplamente utilizado, mas requer instrumentos complementares para abordar fatores como saúde mental, estresse e suporte social. O segundo artigo identifica categorias adicionais, como flexibilidade, impacto das tecnologias e demandas psicológicas, através de uma revisão sistemática que utilizou a metodologia *Methodi Ordinatio*. O terceiro artigo avalia a aplicação do modelo em 17 estudos, destacando como ferramentas contemporâneas podem suprir suas limitações ao considerar especificidades profissionais e organizacionais, ademais, sugere que gestores utilizem essas informações para elaborar estratégias personalizadas de intervenção, promovendo melhorias na satisfação e no bem-estar dos trabalhadores. Os resultados indicam que, embora o modelo de Walton permaneça relevante, ele não abrange integralmente as complexidades do trabalho moderno, como a crescente adoção de tecnologias digitais e mudanças nas relações laborais. A pesquisa evidencia a necessidade de complementação com instrumentos adaptados a fatores emergentes para uma análise mais precisa e abrangente da QVT. A tese conclui que o modelo de Walton é uma base sólida para estudos de QVT, mas sua eficácia aumenta quando integrado a abordagens contemporâneas. Essa integração possibilita a identificação de fragilidades e a elaboração de estratégias de gestão focadas na promoção do bem-estar dos trabalhadores e na melhoria dos resultados organizacionais. Assim, o trabalho contribui para a modernização das práticas de gestão de QVT, alinhando teoria e prática às necessidades do contexto atual.

Palavras-chave: Modelo de Walton. Qualidade de Vida no Trabalho. Produção Científica. Gestão. Ferramentas Complementares.

ABSTRACT

This thesis analyzes the applicability of the Quality of Working Life (QWL) Model proposed by Richard Walton in 1973, considering the demands and transformations of contemporary work. The main objective is to investigate whether the model, widely used in research on QWL, needs to be complemented with other tools to meet current demands, providing a more accurate and comprehensive analysis in different professional and organizational contexts. Using the multipaper format, the research consists of three articles that address, respectively, the application of the model in recent studies, the necessary complementary categories and the evaluation of the model in different organizational contexts. The first article examines scientific publications from 2016 to 2020, showing that Walton's model is widely used, but requires complementary instruments to address factors such as mental health, stress and social support. The second article identifies additional categories, such as flexibility, impact of technologies and psychological demands, through a systematic review that used the *Methodi Ordinatio* methodology. The third article assesses the application of the model in 17 studies, highlighting how contemporary tools can overcome its limitations when considering professional and organizational specificities. Furthermore, it suggests that managers use this information to develop personalized intervention strategies, promoting improvements in employee satisfaction and well-being. The results indicate that, although Walton's model remains relevant, it does not fully encompass the complexities of modern work, such as the increasing adoption of digital technologies and changes in labor relations. The research highlights the need for complementation with instruments adapted to emerging factors for a more accurate and comprehensive analysis of QWL. The thesis concludes that Walton's model is a solid basis for QWL studies, but its effectiveness increases when integrated with contemporary approaches. This integration makes it possible to identify weaknesses and develop management strategies focused on promoting employee well-being and improving organizational results. Thus, the work contributes to the modernization of QWL management practices, aligning theory and practice with the needs of the current context.

Keywords: Walton Model. Quality of Life at Work. Scientific Production. Management. Complementary Tools.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma Síntese	26
Figura 2 - Fluxograma dos passos para a coleta de dados e seleção dos estudos a serem utilizados.....	33
Figura 3 - O Modelo de Walton somado aos questionários complementares.....	49
Figura 4 - Fluxograma Methodi Ordinatio	53
Figura 5 - Categorias de análise da QVT.	58
Figura 6 - Fluxograma Methodi Ordinatio.	67

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Lista de artigos publicados no período de 2021-2024.....	15
Quadro 2	- Hipóteses e suas variáveis no estudo.....	22
Quadro 3	- Artigos selecionados.....	34
Quadro 4	- Artigos com aplicação exclusiva do Modelo de Walton	56
Quadro 5	- Dados dos 17 artigos selecionados para análise da aplicabilidade do modelo de Walton	71
Quadro 6	- Convergências e divergências dos artigos analisados	74
Quadro 7	- Fragilidades do Modelo de Walton.....	78

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resultados das buscas	53
Tabela 2 - Procedimentos de filtragem.....	54
Tabela 3 - Estudos de QVT com categorias adicionais ao Walton.....	59
Tabela 4 - Resultados das buscas	68
Tabela 5 - Procedimentos de filtragem.....	68

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBQV	Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida
CO	Compromisso Organizacional
CPAQV	Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida
F1	Fator de Impacto
FIEP-PR	Federação das Indústrias do Estado do Paraná
GESEC	Revista de Gestão e Secretariado
H1	Hipótese 1
H2	Hipótese 2
H3	Hipótese 3
HSE	Health and Safety Executive
IPCQ	Implicit Psychological Capital
ISEDEF	Instituto Superior de Estudos de Defesa
ISMA-BR	International Stress Management Association
OBSE	Auto-Estima Baseada na Organização
PPGCSA	Programa de Pós-Graduação e Ciências Sociais Aplicadas
QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos
TLX	Task Load Index
UEPG	Universidade Estadual de Ponta Grossa
UWES	The Utrecht Work Engagement Sale

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	PERCURSO METODOLÓGICO.....	23
2.1	ARTIGOS QUE COMPÕEM A TESE.....	24
3	ARTIGO 1 - A INFLUÊNCIA DA TEORIA DE WALTON EM PESQUISAS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF SCIENCE (2016-2020)	29
3.1	INTRODUÇÃO	30
3.2	METODOLOGIA.....	32
3.3	RESULTADOS	33
3.3.1	Descrição dos trabalhos selecionados	35
3.4	ANÁLISE DOS ARTIGOS	47
3.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
4	ARTIGO 2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS CATEGORIAS COMPLEMENTARES AO MODELO DE WALTON	50
4.1	INTRODUÇÃO	51
4.2	MATERIAIS E MÉTODOS	52
4.3	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	55
4.3.1	Categorias encontradas para o estudo da QVT	58
4.3.2	Comprometimento organizacional	60
4.3.3	Capital psicológico	61
4.3.4	Síndrome de Burnout	62
4.4	CONCLUSÃO.....	63
5	ARTIGO 3 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO MODELO DE WALTON EM DIFERENTES PROFISSIONAIS E CONTEXTOS ORGANIZACIONAIS	65
5.1	INTRODUÇÃO	65
5.2	MATERIAIS E MÉTODOS	67
5.3	RESULTADOS.....	70
5.4	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
6	CONCLUSÃO DA TESE	87
	REFERÊNCIAS	93

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem se tornado um tema central nas discussões sobre gestão de pessoas e desenvolvimento organizacional, refletindo uma crescente preocupação com o bem-estar dos trabalhadores e as condições laborais (Klein; Pereira; Lemos, 2018).

De acordo com Fernandes *et al.* (2016), historicamente, o interesse pela QVT pode ser rastreado até meados do século XVIII, durante a Revolução Industrial, quando as condições de trabalho nas fábricas começaram a ser criticadas e reformadas. No entanto, foi a partir do século XX que as primeiras teorias sobre motivação e satisfação no trabalho começaram a emergir. Maslow (1943) abordou os aspectos voltados a avaliação da qualidade de vida (QV), sendo pioneiro ao destacar a importância das necessidades básicas, psicológicas e motivacionais dos trabalhadores, estabelecendo uma base teórica para os estudos subsequentes que foram ampliados para a QVT.

A elaboração das teorias ligadas à QVT, de acordo com Siqueira *et al.* (2021), se consolidou a partir da década de 1950, com a finalidade de entender os fatores que influenciam o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores no ambiente laboral. Essa transição do foco em qualidade de vida geral para a QVT permitiu uma análise mais específica das condições e fatores que impactam diretamente a experiência e o desempenho dos trabalhadores.

Entre os modelos iniciais ligados à QVT, destacam-se Walton (1973), Hackman e Oldham (1974), Westley (1979), Werther e Davis (1983) e Nadler e Lawler (1983), modelos amplamente utilizados e presentes nas pesquisas brasileiras.

O Modelo de Richard Walton (1973) com uma abordagem mais abrangente da QVT, trata de aspectos tanto intrínsecos quanto extrínsecos do ambiente de trabalho, de acordo com Pedroso (2010) é o modelo teórico mais utilizado em pesquisas, tanto de caráter quantitativo quanto qualitativo, no Brasil. Este modelo é utilizado em grande escala, superando os demais, e é considerado o mais completo, utilizado por estudiosos da administração de recursos humanos e psicologia organizacional, posicionamento este que justifica o estudo acerca do Modelo de Walton.

Segundo Pedroso e Pillati (2009), em 1973, Walton identificou que a insatisfação com a vida no trabalho era prejudicial tanto para o colaborador quanto para a organização. Porém, ainda sob a visão de Pedroso e Pillati (2009), a dificuldade de isolar e identificar quais são as principais causas que afetam a QVT levaram Walton a estabelecer alguns critérios que

influenciam na QVT, e, por meio destes, examinar suas relações. Sendo assim, Walton propõe oito dimensões associadas à QVT.

Este modelo enfatiza as principais preocupações associadas à QVT. Essas dimensões oferecem uma visão completa dos diferentes aspectos que influenciam a experiência dos trabalhadores no ambiente laboral, fornecendo amplitude de abordagens para melhorar a QVT em diversas organizações e setores, as dimensões propostas por Walton (1973) são:

- 1) Compensação justa e adequada - focada na equidade e adequação salarial e aos benefícios dos trabalhadores, situação em que a renda deve ser compatível com os valores praticados no mercado e que supram as necessidades do trabalhador;
- 2) Condições de trabalho - busca garantir condições físicas e à jornada de trabalho que o trabalhador exerce, devendo ser reduzidos os riscos que podem afetar a atuação do trabalhador;
- 3) Oportunidades de uso habilidade e competências voltadas - as capacidades dos profissionais em aplicar suas habilidades e conhecimentos no desempenho de suas funções, proporcionando realização e autonomia;
- 4) Oportunidades de crescimento e segurança no trabalho - gerando oportunidades de desenvolvimento profissional e pessoal assim como estabilidade no emprego e proteção contra a insegurança laboral;
- 5) Trabalho socialmente integrado- envolve a promoção de relações interpessoais em um ambiente de trabalho, proporcionando que os trabalhadores sintam-se valorizados e respeitados;
- 6) Trabalho desafiador e significativo - através da atribuição de tarefas e responsabilidades estimulantes aos trabalhadores, gerando senso de realização e propósito;
- 7) Adequação entre as demandas do trabalho e as habilidades individuais - voltada a compatibilidade entre as exigências laborais e as habilidades e conhecimentos dos trabalhadores, evitando sobrecarga e subutilização dos talentos;
- 8) Constitucionalismo - envolve a adesão a valores éticos e princípios de justiça, equidade e transparência na tomada de decisões organizacionais.

Com base neste posicionamento de Walton em estabelecer critérios para uma melhoria na QVT, os quais se preocupam com as situações tanto das organizações quanto dos profissionais que atuam nestes ambientes de trabalho, o cenário do mundo globalizado reforça a necessidade de ampliar a preocupação com a QVT.

De acordo com Limongi-França (2004), há uma nova realidade social, com um aumento da expectativa de vida, com a ampliação do tempo de trabalho em atividades produtivas, uma maior consciência do direito à saúde, apelos a novos hábitos, responsabilidade social e, ao mesmo tempo, as discussões organizacionais. Estas buscam reavaliar os processos, as relações humanas, o desenvolvimento tecnológico e, ainda, ações que busquem melhorias para os profissionais e, dessa forma, resultem em melhores resultados organizacionais, como a melhoria de desempenho e da produtividade, situação que reflete em tempo presente no crescente interesse sobre o tema.

O crescimento do interesse sobre a QVT, pode ser evidenciado nas proposições de Limongi-França (2004), Sanagoo *et al.* (2020), ao afirmarem que a QVT vem acompanhando as transformações econômicas, tecnológicas e sociais que transformaram o ambiente de trabalho contemporâneo e apontam a necessidade de uma busca contínua por melhorias.

Para um melhor entendimento das atuais abordagens da QVT, Sabonete *et al.* (2021) definem a QVT como sendo um fator determinante para a satisfação, motivação e engajamento dos colaboradores gerando impactos na produtividade e clima organizacional. Kermansaravi *et al.* (2015) apontam a QVT com uma abordagem multidimensional que considera não apenas as condições físicas do ambiente laboral, mas também as necessidades psicológicas, sociais e desenvolvimento dos funcionários, proporcionando uma visão abrangente da QVT.

O crescente interesse pelo tema também se confirma pelo número de congressos em que o tema é pauta de estudos e análises. Como exemplos, podem ser apontados o 22º Congresso Brasileiro de Qualidade de Vida (CBQV), com o tema “Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho: Visão Sistêmica na Gestão Integrada Sustentável”, com o objetivo de discutir o futuro da gestão da promoção da saúde no trabalho (CBQV, 2024). Outros exemplos são o 24º Congresso de Stress da ISMA-BR (International Stress Management Association), 26º Fórum Internacional de Qualidade de Vida no Trabalho, 16º Encontro Nacional de Vida na Segurança Pública e 16º Encontro Nacional de Qualidade de Vida no Serviço Público (ISMA, 2024).

As temáticas dos Congressos exemplificados buscam discutir as demandas atuais para que haja uma melhoria nas condições de trabalho e um melhor desempenho das organizações, atendendo tanto as necessidades individuais quanto as corporativas de uma maneira eficaz.

Outro ponto importante que evidencia a importância contemporânea da QVT se refere aos debates atuais em relação à jornada de trabalho, fazendo uma abordagem ligada ao Modelo de Walton, situação em que foi projetado para atender às demandas de uma época caracterizada pela industrialização e pela rigidez das estruturas organizacionais.

Dimensões como condições de trabalho e compensação justa buscavam mitigar os impactos negativos de práticas como a jornada 6x1, as quais priorizavam a produtividade em detrimento do bem-estar dos trabalhadores (Tessarini Junior; Saltorato, 2022). Contudo, o foco na estabilidade e previsibilidade limitava a abordagem do modelo diante de questões como o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, que não eram centrais na época. As transformações tecnológicas e culturais das últimas décadas, como a automação e a ascensão da inteligência artificial, redefiniram o mercado de trabalho, deslocando o foco para modelos mais flexíveis e estratégicos, como a jornada 4x3 (Yu *et al.*, 2024).

Essas mudanças trouxeram novas demandas, como a inclusão tecnológica e o suporte psicológico, evidenciando a necessidade de complementar o modelo de Walton com dimensões que abordem questões contemporâneas, como desigualdades tecnológicas e desafios geracionais (Migueles *et al.*, 2021). O interesse pela temática também pode ser percebido, quando se observa o número de artigos publicados no período de 2021-2024, nas bases de dados Scopus e Web of Science, o Quadro 1 apresenta os artigos encontrados nas bases citadas no período identificado.

Quadro 1 - Lista de artigos publicados no período de 2021-2024

Nº	Authors	Article	Journal	Ano
1	Sabonete, S.A.S.A., Lopes, H.S.C., Rosado, D.P., dos Reis, J.C. and Reis, J.C.G.D.	Quality of work life according to walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of mozambique	Social Sciences	2021
2	Ghasemi, F., Rahmani, R., Behmaneshpour, F. and Fazli, B.	Quality of work life among surgeons and its association with musculoskeletal complaints	Cogent Psychology	2021
3	Charati, F.G., Esmaeili, R., Nasab, N.M. and Jafari, H.	Occupational Violence and Its Association with the Quality of Working Life of Nurses in Intensive Care Units of Educational-Medical Centers in 2019	Iranian Journal Of Psychiatry And Behavioral Sciences	2021
4	Magharei, M., Mohebbi, Z. and Jafari, S.	Relationship between quality of professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses	Frontiers Of Nursing	2021
5	Pereira, L.d.J., Oliveira, A.C., da Silva, L.P. and de Mendonca, C.M.	Telecommuting And Quality Of Life: A Case Study Of The Judiciary Power In A Northern State Of Brazil	Gestao E Desenvolvimento	2021

continua

Quadro 1 - Lista de artigos publicados no período de 2021-2024

continuação

Nº	Authors	Article	Journal	Ano
6	Koozekonan, A.G., Moshiran, V.A., Yarandi, M.S., Golmohammampour, H., Sarbaz, B. and Zakerian, S.A.	Study of the relationship between physical and mental workload with quality of work life of workers in the foundry industry	Journal Of Health And Safety At Work	2021
7	Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M.H. and Ghahremani, L.	The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support	Current Psychology	2022
8	Haghi, F., Goli, S., Rezaei, R., Akhormi, F., Eskandari, F. and Isfahani, Z.N.	Study of Complexity Systems in Public Health for Evaluating the Correlation between Mental Health and Age-Related Demographic Characteristics: A General Health Study	Journal Of Healthcare Engineering	2022
9	Mohebbi, Z., Shaygan, M. and Ghanavati, M.	The Effect of the Benson Relaxation Technique on the Quality of Sleep and Working Life of Surgical Technologists in Shiraz	Shiraz E Medical Journal	2022
10	Mirshekari, H., Kahrazei, F. and Shirazi, M.	The effectiveness of Group schema therapy training on quality of work life and job satisfaction of Sistan and Baluchestan Electricity Emergency Employees in 2020	Iran Occupational Health	2022
11	Asensi, F.D., Chaves, R. and da Silva Pessoa, J.	Empirical Research On Quality Of Life In The Work Of Magistrates Of Labor Justice; [Pesquisa Empírica Sobre Qualidade De Vida No Trabalho De Magistrados Da Justiça Trabalhista]	Revista De Estudos Empiricos Em Direito	2022
12	Cavalcante, F.P., da Costa Filho, F.C., Aguiar, I.C. and Brandao Paiva, L.E.	Quality of work life: an analysis in a commercial steel organization in the state of Ceara	Revista De Gestao E Secretariado-Gesec	2022
13	Babamohamadi, H., Davari, H., Safari, A.-A., Alaei, S. and Pordanjani, S.R.	The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID- 19	Bmc Nursing	2023
14	Muguerza-Florián, E., García-Salirrosas, E.E., Villar-Guevara, M. and Fernández-Mallma, I.	Spanish Version of a Scale to Evaluate the Quality of Work Life in Teachers: An Adaptation of Walton's QWL Model in the Peruvian Context	Behavioral Sciences	2023
15	Goel, D.	Predictive role of quality of work life on employee well-being: an empirical study of selected solar power organisations of India	International Journal of Public Sector Performance Management	2023
16	Ciccarelli, F.C.	Exploring the potential of coworking spaces for quality of working life and wellbeing: A systematic review of academic literature	Cidades	2023

Quadro 1 - Lista de artigos publicados no período de 2021-2024

				conclusão
Nº	Authors	Article	Journal	Ano
17	Naeemzadeh, M.H., Najafabadi, M.T., Hamedani, A.T., Farjokhoda, T. and Chahanjiri, S.G.	Comparison of Quality of Work Life and Job Satisfaction of Midwives Working in Related and Unrelated workplaces to Midwifery	Journal of Midwifery and Reproductive Health	2023
18	Ali Panahi-Qoloub, Sima Zohari Anboohi, Malihe Nasiri and Parvaneh Vasli	The impact of the education program based on dimensions of quality of work life among emergency medical services providers	<i>BMC Health Services Research</i>	2024
19	Maxim Bochkov, Vladimir Spirin, Artem Ruta, Tatiana Shelekhova, and Marina Zaitseva	Quality of working life of surgeons in multidisciplinary hospitals	<i>E3S Web of Conferences 486</i>	2024
20	Negar Kiani Yousefzadeh, Mansoureh Kiani Dehkordi, Mohsen Vahedi, Ali Nazeri Astaneh and Fatemeh Sadat Bateni	The effectiveness of Balint group work on the quality of work life, resilience, and nurse-patient communication skills among psychiatric nurses: a randomized controlled trial	<i>Frontiers in Psychology</i>	2024

Fonte: O autor (2024)

O Quadro 1 apresenta quais foram os artigos publicados no período de 2021-2024, todos os artigos aplicam o Modelo de Walton como principal referência teórica para as avaliações da QVT, observa-se que os artigos de 2024 não foram incluídos na pesquisa devido ao momento em que o levantamento dos estudos foi realizado utilizando a metodologia *Methodi Ordinatio V2*, que orientou a busca e seleção de artigos.

A aplicação dessa metodologia ocorreu em um período anterior à publicação de muitos dos artigos de 2024, o que explica sua ausência no corpus da pesquisa. Como essa metodologia se baseia em um processo rigoroso de filtragem a partir de critérios como o ano de publicação, fator de impacto e o número de citações, os estudos mais recentes ainda não tinham visibilidade suficiente nas bases de dados consultadas para serem incluídos. Dessa forma, a exclusão dos artigos de 2024 não se deu por uma escolha deliberada, mas sim pela ausência desses trabalhos no momento da coleta de dados.¹

Com esta crescente exploração da temática, vale ressaltar a preocupação cada vez maior em melhorar as condições dos trabalhadores e dos resultados organizacionais. Wardani e Anwar (2019) e Babamohamadi *et al.* (2023) destacam a importância de medir a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como um método para avaliar o bem-estar dos funcionários. Medir a QVT permite que as organizações obtenham uma visão detalhada e precisa das condições de trabalho,

¹ Destaca-se que os estudos de 2021 a 2023 foram utilizados para composição da tese.

identificando áreas que precisam de melhorias. Esta avaliação é vista como uma ferramenta importante para as empresas, pois proporciona insights sobre como as condições de trabalho afetam a vida dos funcionários e o desempenho organizacional.

Essa abordagem ressalta que a medição da QVT não apenas reflete a saúde organizacional, mas também serve como um indicador do engajamento dos funcionários e da eficácia geral da gestão. Wardani e Anwar (2019) ainda argumentam que uma boa QVT está diretamente relacionada a menores índices de rotatividade, maior satisfação no trabalho e melhor produtividade. Por outro lado, Babamohamadi *et al.* (2023) expandem essa visão ao sugerir que práticas de trabalho aprimoradas, que consideram a saúde física e psicológica dos colaboradores, podem resultar em ganhos substanciais para a performance organizacional.

Os estudos acerca da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) com suporte teórico do Modelo de Walton têm demonstrado que este modelo ainda é uma referência importante para avaliar a QVT. Pedroso e Pilatti (2009) afirmam a utilização do Modelo de Walton, mas também destacam a fragilidade do mesmo diante da disseminação, uma vez que sua linguagem técnica pode dificultar a interpretação pelos respondentes.

Timossi *et al.* (2009) corroboram essa visão, reconhecendo que, embora seja um dos modelos mais aceitos e utilizados pelos pesquisadores brasileiros, há dificuldades de interpretação devido à sua complexidade técnica, tendo em vista às dificuldades enfrentadas pelos colaboradores respondentes, de interpretação e entendimento da forma original do modelo, em decorrência da utilização de termos técnicos que são oriundos de traduções literais, ainda sob esta abordagem da complexidade, destacam a ausência de perguntas diretas e específicas para a definição de cada critério.

Diante de um processo de modernização dos ambientes organizacionais surge a demanda de uma revisão e adaptação constante das estratégias de gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Os modelos tradicionais, como o proposto por Walton, oferecem uma base sólida para a análise da QVT, mas podem não abarcar completamente as dinâmicas contemporâneas de trabalho, como a flexibilização do local de trabalho, a reestruturação organizacional e a integração de tecnologias avançadas.

Para que estas adaptações sejam eficazes, é crucial que as organizações empreguem um conjunto de medidas integradas que considerem as especificidades do seu contexto e de seus colaboradores. Isso pode incluir a realização de diagnósticos regulares da QVT, usando modelos clássicos como o de Richard Walton, mas também, integrando novas métricas e ferramentas que considerem os fatores emergentes do trabalho moderno.

Assim, o desenvolvimento dos cenários organizacionais demanda que as práticas de QVT sejam continuamente revisadas e atualizadas. A integração de novas teorias e modelos pode ajudar as organizações a não apenas responderem às mudanças, mas a anteciparem-se a elas, promovendo ambientes de trabalho que são verdadeiramente adaptáveis, resilientes, propícios à inovação e ao bem-estar dos trabalhadores.

Considerando as novas demandas e realidades presentes em diferentes contextos do ambiente laboral, a presente tese busca compreender se: o modelo clássico criado por Richard Walton em 1973, ainda é uma referência adequada para subsidiar as análises que avaliam a qualidade de vida no trabalho (QVT) na sociedade contemporânea?

O objetivo geral definido para o estudo é Analisar a aplicabilidade do Modelo de Richard Walton na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), investigando a necessidade de complementação desse modelo com outras ferramentas que contemplem demandas contemporâneas, para uma avaliação mais precisa e abrangente da QVT em diferentes contextos profissionais. Os objetivos específicos do estudo são: identificar por meio do Estado do Conhecimento, como o Modelo de Walton é utilizado para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), analisar as categorias complementares, ao Modelo de Richard Walton, que tiveram mais repetições encontradas nos estudos que visam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e analisar como o Modelo de Walton e modelos complementares avaliam a Qualidade de vida no trabalho (QVT) nos profissionais identificados nos estudos elencados

A abordagem dos contextos organizacionais se dá pelas diferentes situações e ambientes nos quais as empresas operam, abrangendo tanto aspectos internos, como cultura organizacional, políticas de gestão e estrutura hierárquica, quanto externos, ambiente econômico, regulamentações governamentais e mudanças sociais, contextos e situações que podem exercer influência direta à QVT, pois, diferentes organizações podem apresentar necessidades e desafios distintos na implementação de QVT (Bagtasos, 2011).

Sob a visão de Leitão, Pereira e Gonçalves (2019), o contexto organizacional está ligado às condições e práticas que podem afetar a percepção dos colaboradores sobre sua contribuição para aumento da produtividade da organização.

O estudo de Santos, Kissamitaki e Chiesa (2020) corrobora a ideia de Bagtasos (2011) ao apontar o contexto organizacional como o ambiente em que interações de trabalho ocorrem, incluindo cultura, estrutura e práticas de gestão, além disso abordam a relação humana com a tecnologia, através de uma reflexão da forma como as organizações e a sociedade como um todo lidam com a tecnologia, sendo assim as organizações precisam entender como a tecnologia impacta tanto na eficiência como no bem-estar dos indivíduos.

Os autores discutem como a tecnologia pode ameaçar os trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, apontam que podem surgir novas oportunidades, os chamados nômades digitais podem ser dado como exemplo, situação em que o trabalho remoto e a capacidade de viajar enquanto trabalham são vistos como uma maneira de encontrar propósito e satisfação, através desta relação tecnologia e ser humano, além de novos formatos de trabalho como por exemplo o trabalho coworkings.

Ainda de acordo com Santos, Kissamitaki e Chiesa (2020), esses aspectos refletem sob QVT estar diretamente ligada à segurança no emprego e a satisfação com as funções desempenhadas, destacando que a implementação da tecnologia de maneira que possa substituir empregos, pode causar aumento de estresse e insatisfação no ambiente de trabalho. Por outro lado, os autores apontam que a introdução de novas tecnologias no ambiente de trabalho deve ser vista como uma ferramenta para redução de carga de trabalho e aumento de tempo livre, promovendo desta forma um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, neste sentido as estruturas organizacionais devem ser projetadas para facilitar esta flexibilidade.

Baptista *et al.* (2020) refletem sobre a inclusão da tecnologia nas organizações, destacando como as tecnologias digitais estão transformando o ambiente de trabalho e gerando novas formas de atuação. Essa transformação torna crucial que as organizações se adaptem a essas mudanças, o que exige uma reavaliação contínua das práticas de trabalho e do bem-estar dos colaboradores. Esses fatores têm um impacto direto na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ressaltando a necessidade de alinhar as inovações tecnológicas com o cuidado com os trabalhadores.

A abordagem dada por Reiman *et al.* (2023) aponta que a transição para a Indústria 4.0 exige uma integração eficaz entre tecnologia, trabalho humano e qualidade de vida no trabalho (QVT). A adoção de novas tecnologias deve seguir uma abordagem sociotécnica que respeite as capacidades dos trabalhadores, enquanto o desenvolvimento de competências digitais é crucial para aumentar a produtividade e garantir um ambiente seguro. A gestão do conhecimento facilita a adaptação às mudanças rápidas, e a avaliação dos impactos tecnológicos na QVT assegura que as inovações promovam o bem-estar dos colaboradores. Assim, a interconexão entre esses elementos é essencial para o sucesso organizacional na era da Indústria 4.0.

Para Sabonete *et al.* (2021), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito multifacetado, que se torna ainda mais relevante quando é analisado sob a perspectiva do modelo de Walton. No entanto, sua aplicação em conjunto com outros instrumentos de avaliação é crucial, especialmente ao se considerar a especificidade dos setores organizacionais.

Cada setor possui características únicas que moldam a experiência de trabalho dos funcionários. Por exemplo, as demandas e condições de trabalho em áreas como saúde, educação e indústria variam significativamente, exigindo uma abordagem adaptada para cada contexto. A aplicação do modelo de Walton, portanto, deve ser complementada por ferramentas que considerem essas particularidades, permitindo uma análise mais contextualizada e precisa da QVT. Isso garante que as avaliações não sejam apenas genéricas, mas sim relevantes e aplicáveis às realidades específicas de cada setor.

Além disso segundo Florian *et al.* (2023), as novas rotinas de trabalho, impulsionadas por mudanças tecnológicas e sociais, pandemia de COVID-19 trazem à tona novas dinâmicas que impactam a QVT. O aumento do trabalho remoto, a flexibilidade de horários e a necessidade de uma gestão eficaz do tempo são apenas alguns exemplos de como o ambiente de trabalho está em constante evolução. Nesse cenário, a combinação do modelo de Walton com outros instrumentos de avaliação se torna ainda mais necessária. Essa abordagem integrada permite capturar as nuances das novas realidades de trabalho e suas implicações sobre a satisfação e o bem-estar dos colaboradores.

Por fim, a utilização de múltiplos instrumentos de avaliação não apenas enriquece a análise da QVT, mas também possibilita uma abordagem holística. Isso significa que, além das dimensões propostas por Walton, fatores adicionais como a cultura organizacional, a liderança e as políticas de recursos humanos devem ser consideradas.

Em suma, a interligação entre a especificidade dos setores organizacionais, as novas rotinas de trabalho e a necessidade de uma avaliação completa da QVT destaca a importância de uma abordagem integrada. Ao combinar o modelo de Walton com outros instrumentos, as organizações podem não apenas entender melhor a satisfação de seus colaboradores, mas também criar condições que favoreçam um ambiente de trabalho mais justo e gratificante.

Com base no que foi exposto, fica claro que os novos contextos organizacionais, demandam novas estratégias, e mudanças nos ambientes de trabalho para promover o bem-estar dos colaboradores. Esses fatores exigem que os trabalhadores se adaptem a esses novos cenários.

Portanto, a presente tese foi construída a partir de três artigos que identificaram diversas ferramentas complementares utilizadas na análise da QVT. Em todos os casos, o Modelo de Walton foi a base teórica escolhida para a construção dos estudos que compõem a tese, sendo aplicado em diferentes profissionais e contextos organizacionais.

Como resposta ao problema de pesquisa foram estabelecidas as seguintes hipóteses, e suas variáveis apresentadas no Quadro 2.

Quadro 2 - Hipóteses e suas variáveis no estudo

Hipótese	Variáveis Independentes	Variáveis Dependentes
H1: O Modelo de Walton é insuficiente para analisar a QVT em contextos profissionais específicos devido às novas demandas e realidades do trabalho contemporâneo.	<ul style="list-style-type: none"> – Demanda do trabalho (carga de trabalho, pressão) – Realidades do trabalho contemporâneo (trabalho remoto, flexibilidade) 	<ul style="list-style-type: none"> – Insuficiência do Modelo de Walton (critérios não abordados pelo modelo) – Níveis de satisfação com a QVT
H2: A complementação do Modelo de Walton com ferramentas contemporâneas, como a avaliação de saúde mental, estresse, suporte social e capital psicológico, proporciona uma análise mais precisa da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), permitindo uma compreensão mais completa das variáveis que afetam a QVT em diferentes contextos profissionais.	<ul style="list-style-type: none"> – Ferramentas e teorias contemporâneas (suporte social, capital psicológico) – Contextos profissionais (diferentes setores, tipos de trabalho) 	<ul style="list-style-type: none"> – Análise da QVT (medidas de QVT, satisfação no trabalho) - Melhoria na qualidade de vida no trabalho
H3: As adaptações e complementações do Modelo de Walton são necessárias para abordar eficazmente as variáveis emergentes e específicas de diferentes perfis profissionais, tais como o estresse, a carga de trabalho, o suporte social e o capital psicológico.	<ul style="list-style-type: none"> – Adaptações do Modelo de Walton (novos critérios, atualizações) – Variáveis emergentes (estresse, carga de trabalho) - Suporte social e capital psicológico (redes de apoio, resiliência) 	<ul style="list-style-type: none"> – Efetividade das adaptações no modelo – Impacto na QVT de perfis profissionais específicos

Fonte: O autor (2024)

O Quadro 2 destaca como as hipóteses levantadas focam na necessidade de atualizar e complementar o Modelo de Walton para abordar eficazmente a QVT em diferentes contextos profissionais contemporâneos. A relação entre variáveis independentes, como demanda do trabalho e suporte social, e variáveis dependentes, como a satisfação com a QVT, revela a complexidade da análise da QVT nos tempos modernos.

2 PERCURSO METODOLÓGICO

A pesquisa é um processo de construção do conhecimento com objetivos principais de gerar novo conhecimento e/ou corroborar ou refutar algum conhecimento já definido, gerando benefícios à sociedade e a comunidade através da aplicação dos conhecimentos gerados (Clark; Castro, 2003). Diante disso, a pesquisa interdisciplinar e colaborativa tem se destacado na área, permitindo uma abordagem holística e integrada dos desafios relacionados à QVT. Profissionais de diversas áreas, como Psicologia, Administração, Engenharia e Saúde Ocupacional, unem esforços para compreender melhor os complexos mecanismos que afetam o bem-estar dos trabalhadores e desenvolvem intervenções eficazes.

Para a construção da presente tese, optou-se em adotar como procedimento metodológico do estudo o sistema *multipaper* ou modelo escandinavo, caracterizado pela coletânea de artigos. De acordo com Olivera (2022), este modelo aborda a apresentação da tese por um conjunto de artigos que refletem a um objetivo da tese, e o seu conjunto irá permitir encontrar respostas para a questão norteadora e alcançar o objetivo geral.

O modelo de escrita proposto para a tese, ainda segundo Oliveira (2022), tem como objetivo ampliar a visibilidade das publicações, de acordo com os critérios de avaliação definidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Baseado em Kawasaki (2017) estes critérios são definidos pela forte ênfase na produção científica dos docentes, destacando-se pela publicação de trabalhos que exerçam um impacto científico e contribuam para o avanço do conhecimento na respectiva área de estudo.

Os autores Moraes *et al.* (2021) corroboram a afirmação de Kawasaki (2017), quando afirmam que a adoção do modelo escandinavo busca sintetizar as teses, facilitando a leitura e a disseminação do conhecimento por meio dos artigos, sendo uma tendência apoiada por universidades de vários países, ainda o estudo de Moraes *et al.* (2021) aponta que há um predomínio de estudos acadêmicos de programas de pós-graduação com este modelo metodológico nas Áreas de Educação Física, Administração, Educação e Ciências Sociais, as quais estão diretamente ligadas à tese em questão, destacando o caráter multidisciplinar da mesma.

De acordo com o mencionado acerca do modelo escandinavo e sua aceitação cada vez mais crescente nas universidades brasileiras inclusive no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais Aplicadas PPGCSA - da Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, através de previsão em Instrução Normativa nº 02 de 22 de novembro de 2022, a qual estabelece instruções e procedimentos normativos para qualificação e defesa de Dissertações e Teses do

Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciências Sociais Aplicadas – Cursos de Mestrado e Doutorado da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG, 2022), considerando isso, justifica-se a aplicação e escolha deste modelo para a construção do estudo.

2.1 ARTIGOS QUE COMPÕEM A TESE

As fontes buscadas, são trabalhos que adotaram o Modelo de Walton como modelo teórico de referência, acerca das avaliações da QVT em variados cenários organizacionais e características profissionais de cada pesquisado.

A construção do primeiro artigo ocorreu a partir de uma análise de trabalhos publicados disponíveis no Portal de Periódicos da CAPES, nas bases de dados Scopus e Web of Science, através da seleção de artigos publicados no período de 2016-2020, buscando identificar neste período por meio do Estado do Conhecimento, definido por Morosini (2015) como sendo uma metodologia que auxilia na identificação, categorização e síntese da produção científica, em um determinado período de tempo, como o Modelo de Walton é utilizado para avaliar a QVT.

Como procedimento inicial foram definidos os unitermos para a busca dos estudos ligados à temática proposta sendo “quality of work life” AND Walton, sendo selecionados 14 estudos que aplicaram o Modelo de Walton para avaliação da QVT. Após a seleção trabalhos que compuseram o portfólio, os estudos elencados foram descritos e analisados para se alcançar o objetivo proposto, a revista em que o artigo foi submetido e publicado foi a Revista de Gestão e Secretariado- GESEC no ano de 2023. O artigo apontou como tem sido aplicado o Modelo de Walton em diversos cenários, bem como mostrou que o Modelo não atende uma análise completa da QVT de maneira isolada, havendo a necessidade da aplicação de ferramentas complementares para uma avaliação mais abrangente.

O segundo artigo produzido para a composição da tese foi elaborado com o objetivo de analisar as categorias complementares ao Modelo de Walton para avaliação da QVT, foram explorados no estudo as categorias que tiveram mais repetições nos trabalhos analisados para o artigo.

A definição do corpus documental do estudo se deu a partir dos parâmetros definidos pela *Methodi Ordinatio*, conceituada como sendo uma metodologia de revisão sistemática de literatura que orienta a busca, coleta, seleção e leitura de material científico Pagani *et al.* (2022). O levantamento dos estudos para construção do artigo foi realizado nas bases de dados Web of Science, Scopus e Science Direct, na pesquisa não foi definido um marco temporal e o material selecionado se deu através dos descritores (“quality of work life” OR “qwl” OR “life quality at

work" OR "quality of life at work" OR "quality of working life") AND ("Walton" OR "Walton Richard") e "qualidade de vida no trabalho" AND Walton.

Após a coleta dos materiais para elaboração do artigo, foi aplicada a equação InOrdinatio V2, a qual estabelece critérios para definição dos resultados sendo três variáveis com um intervalo de 0 a 10 (ano de pesquisa, número de citações e fator de impacto da revista), o valor atribuído α foi definido em 10, pois neste caso as três variáveis possuem a mesma importância, destaca-se que para o estudo proposto ficou definido como critério de inclusão os trabalhos que atingiram resultado InOrdinatio V2 superior a 1,0 ponto, gerando um resultado de trinta estudos sendo que destes, dois foram excluídos por indisponibilidade de acesso, totalizando 28 estudos para a composição do corpus documental.

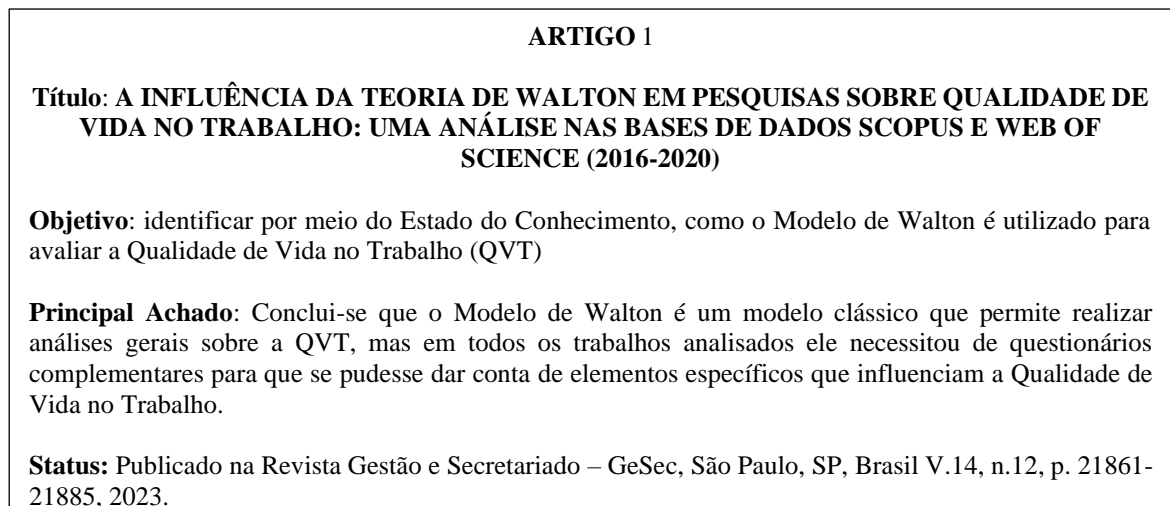
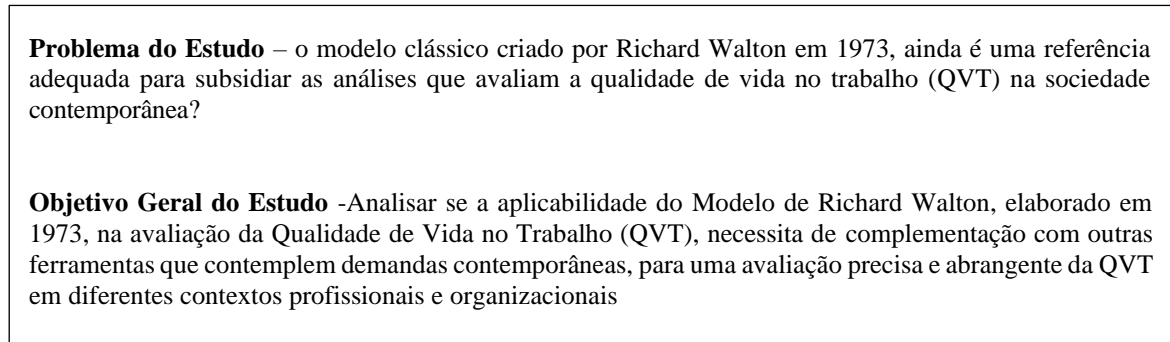
O presente estudo foi submetido e publicado na revista Revista Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida – CPAQV no ano de 2024, selecionada para submissão por ser uma revista multidisciplinar, com temáticas ligadas diretamente ao tema pesquisado e que colaboram com a construção do conhecimento científico. O artigo visa complementar o estudo anterior pela definição e identificação específica das categorias complementares encontradas nas pesquisas, dando uma abordagem mais completa sobre estas.

O terceiro teve como objetivo analisar como o Modelo de Walton e modelos complementares avaliam a QVT nos profissionais identificados nos estudos elencados, o estudo consistiu em uma análise do portfólio composto por dezessete artigos, obtidos por meio da metodologia Methodi Ordinatio nas bases de dados Scopus, Web of Science e Science Direct, como critério de inclusão foram selecionados os estudos que obtiveram resultado da equação InOrdinatio V2 superior a 20,00. Os descritores definidos para a busca foram (*"quality of work life" OR "qwl" OR "life quality at work" OR "quality of life at work" OR "quality of working life") AND ("Walton" OR "Walton Richard") e "qualidade de vida no trabalho" AND Walton.*

Destaca-se que assim como no artigo dois, este artigo não definiu marco temporal para a seleção dos estudos e da mesma maneira o valor α foi definido em 10 com base nas variáveis da equação entende-se que todas possuem a mesma importância. O artigo busca destacar a relevância da avaliação da QVT em variados campos profissionais e contextos organizacionais através de uma abordagem holística destes elementos pesquisados, colaborando com as pesquisas e desenvolvimento de estudos futuros que possam ampliar ainda mais as ações voltadas à QVT. O artigo ainda será submetido em uma revista que tenha como escopo a interdisciplinaridade e foco, no assunto pesquisado.

De acordo com o que foi proposto nos artigos elaborados, pode-se afirmar que todos vão ao encontro do problema definido para a tese. A figura 1 apresenta o fluxograma com a síntese dos artigos produzidos.

Figura 1 - Fluxograma Síntese



ARTIGO 2

Título **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS CATEGORIAS COMPLEMENTARES AO MODELO DE WALTON**

Objetivo: analisar as categorias complementares, ao Modelo de Richard Walton, que tiveram mais repetições encontradas nos estudos que visam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

Principal Achado: Conclui-se que é fundamental incluir categorias complementares ao Modelo de Walton para uma avaliação completa da QVT. Além disso, o estudo ressalta a importância de ações gerenciais para promover uma QVT positiva.

Status: Publicado na Revista Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida CPAQV, Vol.16, n.1, Ano 2024.



ARTIGO 3

Título: **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO MODELO DE WALTON EM DIFERENTES PROFISSIONAIS E CONTEXTOS ORGANIZACIONAIS**

Objetivo: analisar como o Modelo de Walton e modelos complementares avaliam a Qualidade de vida no trabalho (QVT) nos profissionais identificados nos estudos elencados

Principal Achado: Conclui-se apontando a necessidade do desenvolvimento de ações estratégicas por parte dos gestores para a promoção da QVT positiva, e que o Modelo de Walton fornece elementos de apoio a estas ações estratégicas quando identifica em que pontos os índices de QVT são mais frágeis, sendo assim este não atende na totalidade as particularidades de cada profissão ao avaliar a QVT,

Status: Artigo finalizado para ser submetido. Revista a definir.

Fonte: O autor (2024)

A Figura 1, que apresenta o Fluxograma Síntese, organiza de maneira visual os principais passos e descobertas da tese sobre a aplicabilidade do Modelo de Richard Walton na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em diversos contextos profissionais contemporâneos. Ela sintetiza os artigos produzidos ao longo do estudo, destacando os objetivos de cada um e seus principais achados. A estrutura do fluxograma reflete a progressão lógica desde a investigação inicial sobre a influência de Walton em pesquisas recentes, até a análise de categorias complementares ao modelo, e, por fim, a aplicação do modelo em diferentes contextos profissionais.

Cada artigo traz uma contribuição distinta ao tema central, sendo que o primeiro artigo identifica a necessidade de instrumentos complementares ao modelo de Walton para alcançar uma análise mais completa da QVT. O segundo artigo enfatiza a importância de categorias

adicionais para cobrir aspectos não atendidos pelo modelo original, enquanto o terceiro se aprofunda na aplicação do modelo em contextos profissionais variados, apontando a importância do desenvolvimento de ações estratégicas por gestores com base nos pontos fracos detectados na avaliação da QVT.

Com base nas discussões levantadas nos artigos revisados, identificou-se que, embora o Modelo de Walton seja ainda hoje bastante utilizado para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), ele apresenta limitações em análises de cenários contemporâneos. A partir destas análises, foram formuladas as hipóteses para a presente tese, considerando que cada artigo está diretamente ligado a estas hipóteses em sequência, Artigo 1, Hipótese 1, Artigo 2, Hipótese 2 e Artigo 3 Hipótese 3, as quais refletem e abordam as limitações identificadas que foram retomadas na conclusão deste estudo.

3 ARTIGO 1 - A INFLUÊNCIA DA TEORIA DE WALTON EM PESQUISAS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE NAS BASES DE DADOS SCOPUS E WEB OF SCIENCE (2016-2020)

THE INFLUENCE OF WALTON'S THEORY ON RESEARCH ON QUALITY OF WORK LIFE: ANALYSIS OF SCIENTIFIC ARTICLES PUBLISHED ON QUALITY OF LIFE AT WORK AND WALTON IN THE SCOPUS AND WEB OF SCIENCE DATABASES IN THE PERIOD 2016-2020

Resumo:

O objetivo deste estudo é identificar por meio do Estado do Conhecimento, como o Modelo de Walton é utilizado para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Para tanto, realizou-se consulta nas bases de dados *Scopus*, *Web of Science* e ao portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), no período de 2016-2020. Após a descrição e análise dos artigos selecionados, os resultados apontaram como e em quais áreas o Modelo de Walton foi mais utilizado. Identificou-se também a presença de questionários complementares que visavam a análise de elementos específicos das diferentes áreas de investigação. Ficou evidenciado que todos os estudos convergem a aplicabilidade do questionário com foco nas questões da gestão das organizações pesquisadas. Conclui-se, portanto, que o estudo de Walton é um modelo clássico que permite realizar análises gerais sobre a QVT, mas em todos os trabalhos analisados ele necessitou de questionários complementares para que se pudesse dar conta de elementos específicos que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho.

Palavras-chave: Produção científica. Gestão. Modelo de Walton.

Abstract:

The objective of this study is to identify, using the State of Knowledge approach/methodology, how the Walton Model is used to assess the Quality of Life at Work (QVT at the Portuguese acronym). To this end, consultations were carried out at the *Scopus* and the *Web of Science* databases and at the journals portal of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel (CAPES), in the period 2016-2020. After the description and analysis of selected articles, the results showed how and in which areas the Walton Model was most used. Complementary questionnaires were also identified, aimed at analyzing specific elements of the different research areas. It was clear that all studies converge to the applicability of the questionnaire with a focus on management issues of the organizations surveyed. It is concluded, therefore, that Walton's study is a classic model that allows to implement general analyzes about QVT, but it is relevant to consider the complementary use of questionnaires with the aim to capture specific elements that have influence at the QVT.

Keywords: Scientific production. Management. Walton Model.

3.1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem ganho adeptos nas diferentes áreas do conhecimento, dentre as quais destaca-se a Administração (Klein; Pereira; Lemos, 2019), Psicologia (Julio; Silva Junior, 2020), Medicina (Lacaz, 2000), Enfermagem (Farias; Zeitoune, 2007; Santos; Paiva; Spiri, 2018), Construção Civil (Kovaleski; Pedroso; Pilatti, 2008), entre outras. De acordo com Timossi *et al.* (2010) as pesquisas voltadas a entender melhor a QVT datam, aproximadamente, do início dos anos 1950, tendo seu começo no Brasil por volta do ano de 1989 com trabalhos de pós-graduação, encontrados no Banco de Teses da Capes.

Historicamente, observa-se que vários autores desenvolveram modelos e teorias acerca da QVT, sendo que cada um aborda pontos específicos, uma vez que não há unanimidade científica sobre o que seria Qualidade de Vida no Trabalho. De acordo com Armstrong, Riemenschneider, Allen e Reid (2007) a QVT é definida como a satisfação das necessidades dos funcionários por meio dos recursos, atividades e resultados que surgem do envolvimento no local de trabalho, bem como da sua experiência e expectativa futura na carreira. Para Kermansaravi *et al.* (2015) o significado de QVT está diretamente associado à imaginação subjetiva e a percepção dos membros da organização sobre os aspectos físicos e psicológicos e pelo desejo de um ambiente e situações de trabalho favoráveis para um melhor desempenho. Para Rezaiee, Rajabi e Farsi (2018) a QVT mostra o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional de um indivíduo. Fica claro que este é um conceito multifatorial, logo, para ser analisado precisa de indicadores que permitam analisar diferentes aspectos que acabam influenciando na forma como o trabalhador se autopercebe e percebe aquilo que está ao seu redor, dentro e fora da empresa.

Partindo desta indeterminação conceitual sobre a QVT, verifica-se que existem várias propostas metodológicas para subsidiar a mensuração desta variável. Neste sentido, Freitas e Souza (2009) apontam que diversos modelos, encontrados na literatura científica, foram produzidos há mais de três décadas, porém ainda exercem forte influência para o desenvolvimento dos novos estudos. No mesmo sentido desta argumentação, estudos como os de Werther e Davis (1983), Lawler (2005), Kandasamy e Ancheri (2009), Ramstad (2009) destacam que os principais modelos teóricos utilizados para análise da QVT são os produzidos por Walton (1973) o qual desenvolveu um modelo teórico no qual estabelece 08 critérios para análise da QVT sendo compensação adequada e justa, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidade, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na

organização, constitucionalismo, o trabalho e o espaço total na vida e relevância social do trabalho na vida (Freitas; Souza, 2009), Hackman e Oldham (1975) apresentaram um modelo no qual as dimensões dos cargos produzem estados psicológicos que levam a resultados pessoais e de trabalho que afetam a QVT.

Para isto os autores se basearam nas dimensões variedade de habilidades, identidade com as tarefas, significado da tarefa, autonomia e retroação ao próprio trabalho (Pedroso; Pilatti, 2009) e por fim Westley (1979) criou um modelo para analisar a QVT baseado em 04 indicadores considerados e justificados pelo autor como fundamentais para a existência de uma boa qualidade de vida. Para este autor, as análises devem levar em consideração os fatores econômicos, políticos, psicológicos e sociológicos (Klein; Pereira; Lemos, 2019).

De acordo com Alves, Correia e Silva (2019) o modelo de Walton (1973) pela amplitude das categorias aplicadas, é considerado um modelo referência diante o elevado número de pesquisas que utilizam este autor como referencial teórico e base para outros modelos, posicionamento compactuado por Freitas e Souza (2009) e também por Pedroso e Pilatti (2009), ao indicar que mesmo sendo um dos estudiosos precursores do tema, construído há aproximadamente 4 décadas, a proposta de análise de Walton permanece sendo uma das mais utilizadas para subsidiar pesquisas que abordam a temática Qualidade de Vida no Trabalho.

Um dos possíveis motivos da utilização do modelo de Walton foi apresentado por Timossi *et al.* (2008), quando em seu estudo apontam que a aplicação do modelo deste autor para análise da QVT, apresentou significativa consistência o que indica confiabilidade em tal modelo para subsidiar pesquisas na área de qualidade de vida no trabalho. Em trabalho publicado pela autora dois anos mais tarde ela e outros pesquisadores que fizeram parte do estudo destacam que o modelo de Walton através dos oito critérios, apontam que estes possuem uma abrangência e amplitude significativa em diversos aspectos básicos das situações de trabalho e com uma abordagem social, e por sua flexibilidade tendo em vista que os critérios não são elencados por ordem de prioridade, sendo facilmente adaptável a realidade de cada organização (Timossi *et al.*, 2010).

Não obstante, em seus estudos, Pedroso e Pilatti (2009) alertam que os aspectos fisiológicos/biológicos foram pouco explorados nesta proposta de análise, podendo ser considerada uma fragilidade do modelo e hipoteticamente uma necessidade de que se torne necessário a utilização de instrumentos complementares para o desenvolvimento de pesquisas sobre esta temática.

Diante deste cenário, o presente estudo objetiva analisar a produção científica dos últimos cinco anos sobre Qualidade de Vida no Trabalho, presente nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science*, para identificar se e como o Modelo de Walton é utilizado para avaliar a QVT.

3.2 METODOLOGIA

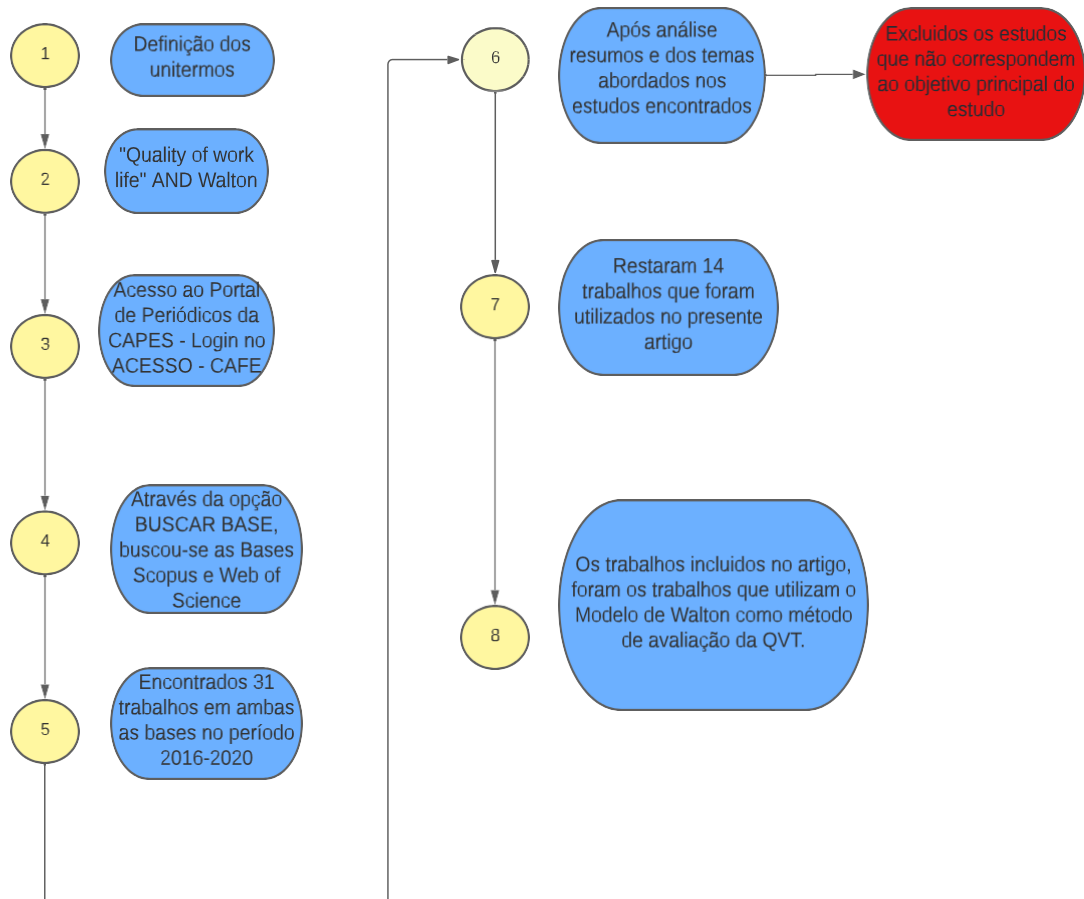
Os procedimentos metodológicos adotados para a realização do presente estudo, iniciou-se pela definição dos unitermos de busca relacionados a temática. Ao efetuar a busca com a utilização dos unitermos “*Quality of work life*” AND Walton, o retorno foi o total de 31 resultados encontrados no período de 2016-2020. A busca dos trabalhos foi realizada através do acesso ao endereço eletrônico (www.periodicos.capes.gov.br), da CAPES, acesso CAFE pela Instituição Vinculada, e foi efetuado o levantamento dos artigos científicos compatíveis com a pesquisa nas bases *Scopus* e *Web of Science*, foram identificados e selecionados após análise dos estudos encontrados os trabalhos que relatam o foco principal do presente estudo, ou seja, os trabalhos que aplicam o Modelo de Walton. Após esta análise foram excluídos os trabalhos que não correspondem ao objetivo principal do presente estudo, por fim os estudos foram incluídos foram analisados.

Como critério de inclusão dos artigos, foram selecionadas as publicações compreendidas no período dos anos de 2016 a 2020, e os trabalhos que tenham aplicado o modelo de Walton como modelo de avaliação de qualidade de vida no trabalho, nos trabalhadores dos diversos ramos das organizações pesquisadas (biblioteca, indústria siderúrgica, hospitais, construção civil, artesanatos, médicos, enfermeiros, professores, trabalhadores das indústrias do Estado do Paraná critério este que direciona a pesquisa ao objetivo central do estudo aqui proposto. Elegeu-se o Estado do Conhecimento para realização do presente trabalho, pois conforme destaca Morosini (2015), esta metodologia auxilia na identificação, categorização e síntese da produção científica de uma área, em um determinado espaço de tempo. Somado a isto, Gentil e Lacerda (2016) demonstram que o Estado do Conhecimento é uma excelente forma de avaliar as continuidades e descontinuidades teóricas e metodológicas, o quanto se repete ou quanto avança a produção do saber, provocando um constante movimento na compreensão de determinado objeto de estudo.

A Figura 2 demonstra o fluxograma dos passos para a coleta de dados e a seleção dos estudos a serem utilizados.

Figura 2 - Fluxograma dos passos para a coleta de dados e seleção dos estudos a serem utilizados.

Fluxograma dos passos para a coleta de dados e seleção dos estudos a serem utilizados



Fonte: Autores (2022)

3.3 RESULTADOS

Na pesquisa realizada nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science* foram selecionados quatorze artigos para serem analisados e utilizados no estudo. Com o intuito de atingir o objetivo central do presente estudo, buscou-se descrever e analisar os artigos identificando de que forma o modelo de Walton é utilizado, levando em consideração os critérios para verificação da QVT, identificando número de amostras, quais os principais critérios adotados, perfil da amostra e resultados.

Para tanto foi elaborado o Quadro 3, a fim de identificar quais foram os artigos selecionados apontando título, autores, locais de publicação, ano e as páginas dos estudos.

Quadro 3 - Artigos selecionados

continua

Artigo	Título	Autores	Revista	Ano	Página
A1	Predicting the Quality of Work Life of Librarians in Public Libraries Based on Organizational Justice Dimensions	Jahangiri, P., Hashempour, L., Heshmati, B., Saberi, M.K.	Libres	2020	v. 30, n. 2, p. 68-80
A2	Systematic review and meta-analysis of quality of work life in Iran (2011-2017)	Sanagoo, A., Sarokhani, D., Dehkordi, A., Sayehmiri, K., Jouybari, L.	International Journal of Preventive Medicine	2020	v. 11, n. 1, p. 77
A3	The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: The moderating role of social support	Eisapareh, K., Nazari, M., Kaveh, M.H., Ghahremani, L.	Current Psychology	2022	
A4	The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement	Wardani, L.M.I., Anwar, M.S.	Humanities and Social Sciences Reviews	2019	v. 7, n. 6 p. 447-463
A5	Factors affecting the family physicians' intention to leave the job: A case of Iran	Rezaee, R., Shoaahaghghi, P., Bordbar, N., Tavani, K., Ravangard, R.	Open Public Health Journal	2019	v. 12, n. 1, p. 482-488
A6	The relationship between spiritual intelligence and quality of work life in nurses in oncology departments of Ahwaz hospitals, 2017	Mohsenimaram, M., Naji, S., Zarea, K.	Asian Journal of Pharmaceutics	2018	12, p. S532-S537
A7	Safe and Healthy Work Environment: A Study of Artisans of Indian Metalware Handicraft Industry	Dhingra, V., Mudgal, R.K., Dhingra, M.	Management and Labour Studies	2017	v. 42, n. 2, p. 152-166
A8	Quality of work life: An evaluation of Walton model with analysis of structural equations	Fernandes, R.B., Martins, B.S., Caixeta, R.P., [...], Braga, G.A., Antonialli, L.M.	Espacios	2017	v. 38, n. 3, p. 5
A9	Relationships among Work Life, Mental Health Status and Organisation-based Self-esteem	Devin, H.F., Farbod, D.	Proceedings of the Latvian Academy of Sciences, Section B: Natural, Exact, and Applied Sciences	2016	v. 70, n. 6, p. 365-369

Quadro 3 - Artigos selecionados

Artigo	Título	Autores	Revista	Ano	Página
A10	[Qualidade de vida no trabalho e a retração na indústria paranaense em tempos de crise econômica]	Soares, A.L., Batista, Á.A.S., Aires, J.P., Picinin, C.T., Pilatti, L.A.	Espacios	2016	v. 37, n. 28, p. 10
A11	Effect of Adequate and Fair Compensation on Quality of Work Life	Manish Dhingra, Vaishali Dhingra	Pacific Business Review International	2019	v. 12, n. 2
A12	Qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional em uma organização da construção civil	Artur Juvêncio de Freitas, Ednaldo Gonzaga da Silva Junior, Hugo Osvaldo Acosta Reinaldo, Marilia Lima Ferreira Gomes, Sérgio Chaves Arruda	Revista Gestão Organizacional	2016	v. 9, n. 2
A13	Quality of work life in nurses: family, career and psych contextual associations	Mohsen Rezaiee Ahvanuiee, Jalil Rajabi, e Zahra Farsi	Postmodern Openings	2018	v. 9, n. 1, p. 182-193
A14	Association Between Religious Coping and Quality of Working Life in Nurses	Masoumeh Bagheri-Nesami, Aref Kazemi, Amir Hossein Goudarzian, Farshad Nasiri, Jasem Davari	Iran J Psychiatry Behav Sci.	2017	v. 11, n. 1

Fonte: Autores (2022)

3.3.1 Descrição dos trabalhos selecionados

No que se refere ao ano de publicação dos artigos selecionados, nota-se que existe uma certa estabilidade no número de publicações nos anos pesquisados, no ano de 2020 (3), em 2019 (3), 2018 (2), 2017 (3) e 2016 (3), o que identifica que não houve um crescimento nos estudos acerca do Modelo de Walton dentro dos períodos e nas bases pesquisadas, o que sugere uma necessidade de ampliar o número de pesquisas diante da importância e relevância do Modelo de Walton para o tema QVT, como já apontado na introdução do presente estudo.

O primeiro trabalho analisado é o de Jahangiri *et al.* (2020), o qual contempla uma investigação buscando identificar até que ponto a justiça organizacional, definida por Assmar, Ferreira, Souto (2005) como sendo a psicologia da justiça aplicada aos ambientes organizacionais, focando as percepções de justiça existentes nas relações entre trabalhadores e suas organizações, Beugré (1998) propõe a definição da justiça organizacional como a justiça

percebida nas trocas que ocorrem dentro da organização, sejam econômicas ou sociais, e que envolvem o indivíduo em suas relações com seus superiores, subordinados, pares e a organização como um todo, afeta a percepção da qualidade de vida no trabalho, tendo em vista a importância da qualidade de vida dos bibliotecários nas bibliotecas públicas, o objetivo do estudo se dá em prever a qualidade de vida no trabalho através das dimensões da justiça organizacional.

Enquanto procedimentos metodológicos, os autores aplicaram além do Modelo de Walton o questionário de Justiça organizacional o qual busca medir se as decisões tomadas pelos gestores como por exemplo (horário de trabalho, nível salarial, responsabilidades de trabalho, decisões de carreira baseado em informações precisas, tratamento dos funcionários pelos gestores entre outros), das bibliotecas atendem as demandas dos bibliotecários e que tais demandas possam atingir a qualidade de vida no trabalho, tendo em vista que a relação entre estes aspectos é complementar, tendo como amostra possível de 7.000 bibliotecários de 3500 bibliotecas públicas de todo o Irã, onde através da fórmula de William Cochran (1931) foi determinado uma amostra alvo de 365, sendo distribuídos 440 questionários, 379 preenchidos e 365 identificados em condições de análise estatística.

O questionário aplicado baseado em Walton contou com 32 itens com escala tipo Likert de 5 pontos (muito pouco, pouco, em certa medida, muito), e um alfa de Cronbach de 0,88 para confiabilidade do questionário, já o segundo abrange 20 itens em três seções de justiça distributiva, justiça processual e justiça interacional, também usando a escala Likert de 5 pontos (1- discordo totalmente, 2- discordo, 3- nenhuma ideia, 4- concordo e 5- concordo totalmente. A validade dos questionários foi avaliada por especialistas da área de gestão e biblioteconomia, uma vez que o objeto de estudo foi investigar dois importantes tópicos de gestão.

Segundo os autores de acordo com os dados encontrados na pesquisa, tem-se um resultado positivo na relação da qualidade de vida no trabalho dos pesquisados com as dimensões da justiça organizacional, apontando que esta relação é diretamente proporcional, ou seja, aumentando a justiça organizacional por consequência a qualidade de vida no trabalho também aumentará. Este resultado está de acordo com pesquisas anteriores já realizadas e que tiveram a mesma percepção, como por exemplo no estudo de Aminbeidokhti e Mardani (2014), os quais estudaram a mesma relação em um hospital iraniano. Para explicar o achado os autores Jahangiri *et al.* (2020), apontam que a qualidade de vida no trabalho é influenciada por diversos fatores como por exemplo, horário de expediente, instalações inadequadas, práticas gerenciais, falta de oportunidade para o progresso entre outros, sendo estes pontos identificados no modelo de Walton (1973).

Percebeu-se que pelo objetivo central do estudo que os autores buscam identificar dois elementos distintos, ou seja, qualidade de vida no trabalho e justiça organizacional, sendo aplicado o modelo de Walton de maneira complementar tendo em vista que este de forma isolada não atende as necessidades para uma análise completa, pois de acordo com os objetivos dos autores o questionário de Walton não avalia a tomada de decisões dos gestores e que tais decisões podem afetar positiva ou negativamente a QVT.

O estudo a seguir teve como ponto central desenvolver uma revisão sistemática e meta análise da Qualidade de Vida no Trabalho, no Irã, no período de (2011-2017), elaborado por Sanagoo *et al.* (2020), tendo como objetivo central estimar a QVT de acordo com diferentes escalas, componentes, sexo, emprego, cidade e estado civil no Irã.

Os procedimentos metodológicos adotados para alcançar o objetivo se deram pela realização de uma revisão sistemática conduzida por uma revisão dos artigos publicados no período de 2011-2017, para acessar os documentos no Irã foram realizadas buscas nas bases de dados nacionais e internacionais como *Science Direct, Pubmed, Scopus, Web of Science* entre outras, através do uso de palavras-chave nas bases de dados internacionais *quality of work life, score of quality of work life, meta-analysis e Irã usando os operadores “AND/OR.*

O estudo conta com uma amostra de 15.323 pessoas, para identificar a QVT, através de questionários como de Walton dividido em duas partes sendo a primeira em 10 itens sobre as variáveis demográficas e a segunda com 31 itens sobre QVT baseado nas oito dimensões em um espectro de cinco graus (muito baixo, baixo, moderado, alto e muito alto, o questionário da Casio, o qual inclui seis índices, privilégios materiais, educação, democracia na participação, participação nas tomadas de decisões, desenho de empregos e desenho do espaço de trabalho na organização, aplicado com 29 perguntas na escala Likert de 1-5 e o terceiro questionário baseado na qualidade de vida no trabalho de enfermagem, inclui quatro dimensões A dimensão da vida pessoal com oito questões, a estrutura do trabalho com dez questões, a dimensão do histórico com 20 questões e a dimensão global do trabalho com 6 questões e 44 questões, em um espectro Likert de 6 pontos, além dos questionários de Dargahi e Qhasemzadeh todos com diferentes componentes utilizando a Escala Likert para medir a QVT, porém não há uma identificação, no artigo, clara do que estes últimos questionários efetivamente avaliam.

Fica claro no presente estudo a variação de resultados para cada questionário como por exemplo o Questionário de Walton, mostrou a prevalência da boa vida profissional em 6%, a vida profissional relativamente boa em 74% e a má vida profissional em 21% em relação a percepção da qualidade de vida no trabalho, os autores reforçam que não é possível comparar

de maneira precisa os resultados dos diferentes questionários segundo os autores, dada a variedade de estudos conduzidos nos subgrupos.

Percebe-se no presente estudo que o Modelo de Walton serve realmente de referência para analisar a QVT dada a amostra utilizada e este ter sido o questionário mais utilizado no presente estudo, porém fica claro também e reforça a necessidade de utilizar outros questionários para verificar pontos específicos de determinada pesquisa, na revisão elaborada no estudo foram encontrados outros questionários para verificação da QVT, pois o modelo de Walton não atende todos os pontos para cada situação.

O trabalho elaborado por Eisapareh *et al.* (2022), visa discutir a relação entre o estresse no trabalho, alfabetização em saúde e suporte social com a Qualidade de Vida no Trabalho, em uma empresa siderúrgica localizada em Dezful província de Khuzestan no Irã, através de um estudo transversal, com uma população participante do estudo de 418 trabalhadores selecionados por uma amostra aleatória de acordo com a lista existente de trabalhadores.

Para a coleta dos dados foram utilizados o questionário de Walton de QVT, questionário de Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido a qual mede o apoio social baseados em três fontes (família, amigos e outras pessoas significativas), Questionário de Estresse no Trabalho do *Health and Safety Executive* (HSE) este analisou sete dimensões (demandas, controle, suporte de gerenciamento, suporte de pares, relacionamentos, função e mudança) e Questionário de Alfabetização em Saúde composto por 33 questões em 5 itens (acesso, habilidades de leitura, compreensão, avaliação e tomada de decisões, aplicação de informações de saúde, questionários estes que buscam definir pontos específicos da área pesquisada e que não são atendidas pelo Modelo de Walton na totalidade e acabam complementando os estudos de QVT.

A aplicação do modelo de Walton se deu em 35 itens com respostas diferentes baseadas na escala Likert de 1-5 apontando se está completamente satisfeito ponto 1 e completamente insatisfeito para ponto 5, considerando a pontuação mais baixa 35 pontos e a máxima 175, este questionário aponta que entre 35-58 pontos considera-se baixa a QVT, 18-59 moderada e acima de 118 alto nível de QVT aí nesse ponto já se identifica uma adequação diferente dos artigos anteriores na aplicação da escala.

Os resultados encontrados no estudo pautados na relação da QVT, baseado no modelo de Walton, com os elementos pesquisados mostram que há uma relação inversa do estresse no trabalho com a QVT, enquanto o apoio social possui uma relação direta e positiva, de modo que ela pode desempenhar um papel mediador na relação entre estresse e qualidade de vida no trabalho, sendo assim os autores sugerem que a elaboração de programas eficazes para reduzir

o estresse no trabalho e aumentar o apoio social pode gerar resultados positivos para a qualidade de vida do trabalhador.

O estudo a seguir, elaborado por Wardani e Anwar (2019), tem como proposta investigar o papel mediador da qualidade de vida no trabalho na relação entre o capital psicológico e o engajamento no trabalho, situação esta que os autores destacam que a carência de estudos é uma realidade.

A população pesquisada foi de 356 funcionários de diversas empresas da Indonésia, para alcançar o objetivo proposto foram utilizados três instrumentos de medida com um sistema de pontuação usando a escala Likert (Modelo de Qualidade de Vida de Walton, *Implicit Psychological Capital* (IPCQ) com 24 itens de Harm e Luthan e *The Utrecht Work Engagement Sale* (UWES) de Schaufeli e Bakker com 17 itens, para análise utilizou o modelo de regressão de mediação.

O modelo de Walton foi aplicado com 35 itens os quais utilizaram as oito dimensões propostas pelo modelo, foi aplicado para avaliar a qualidade de vida no trabalho afim de contribuir para responder as hipóteses levantadas pelos autores na pesquisa, sendo H1 (Qualidade de vida no trabalho tem uma relação positiva com engajamento no trabalho) e H2 (Qualidade de vida no trabalho tem uma correlação positiva com capital psicológico e a outra hipótese relacionada a QVT), H3 não faz menção da qualidade de vida no trabalho, H4 (o papel da qualidade de vida no trabalho como um mediador na correlação entre capital psicológico e os resultados no trabalho).

De acordo com os autores do estudo as hipóteses foram respondidas e os resultados indicam que a qualidade de vida no trabalho se encontra como um mediador parcial entre a relação do capital psicológico e o engajamento no trabalho. O estudo sugere alerta no campo das organizações com o intuito de desenvolver e implementar estratégias e programas para o desenvolvimento dos recursos humanos, buscando o desempenho esperado dos colaboradores, conclui-se também que o engajamento no trabalho é importante ser mantido pelas empresas, com o intuito de os colaboradores continuarem a dando o máximo de resultados.

O trabalho realizado pelos autores indica a importância da relação da qualidade de vida no trabalho com os aspectos psicológicos e reforçam a aplicabilidade do modelo de Walton em diversos aspectos como no caso as questões psicológicas dos trabalhadores no intuito de melhorar desempenho e aumentar sua autoconfiança.

O trabalho de Rezaee *et al.* (2019) tem como abordagem central investigar a associação do Compromisso Organizacional (CO) e a Qualidade de Vida no Trabalho com a intenção de deixar o trabalho pelos médicos de família em Shiraz, Irã, a importância do presente estudo se dá

entre outros, pelo impacto gerado na saúde pública em caso de saída dos médicos dos programas médicos de família.

Os procedimentos metodológicos se deram pela realização de um estudo transversal e descritivo-analítico realizado em 2017, tendo uma amostra definida de 245 médicos e com o objetivo de aumentar a precisão, levando em consideração uma evasão de 10%, ficou definido uma amostra de 268 médicos.

Para a coleta dos dados necessários foram aplicados três questionários distintos: Questionário de Compromisso Organizacional de Porter, que inclui 15 questões em três dimensões de comprometimento contínuo, comprometimento afetivo e comprometimento normativo, outro questionário aplicado foi o Questionário de Qualidade de Vida de Walton, o qual inclui 26 itens cobrindo oito dimensões a qual já é a proposta inicial de Walton, com um escore médio inferior a 50 foi considerado baixo, entre 50-90 como moderado e acima de 90 como alto. Por fim foi utilizado o questionário de Cammann, utilizado para medir a intenção de deixar o trabalho, desenvolvido em seis questões nas dimensões social, individual e ambiental.

Como resultado pontual, relacionado a QVT foi identificado como nível moderado entre as dimensões de QVT analisadas, e apresentando um posicionamento negativo em relação a dimensão remuneração justa e adequada foi o principal motivo de insatisfação e desligamento no trabalho da população estudada, diante destes resultados os autores reforçam a importância em dar uma atenção especial ao atendimento das necessidades profissionais, individuais e familiares dos médicos de família, favorecendo desta maneira a redução da intenção de profissionais em deixar suas atividades profissionais.

Com base nos resultados apontados, percebe-se que os autores destacaram uma dimensão pontual do modelo de Walton como elemento significativo para que os trabalhadores tomem a decisão de deixar seus trabalhos, ou seja, sentem-se prejudicados em relação as questões da remuneração, além de outras razões como por exemplo estresse, longas jornadas de trabalho, porém com impactos não tão significativos como os apresentados pela dimensão da remuneração adequada e justa.

Mohsenimaram, Naji e Zarea (2018), tratam como objetivo da pesquisa determinar a relação entre a inteligência espiritual e a Qualidade de Vida no Trabalho, tendo em vista segundo os autores da importância do papel do enfermeiro na promoção da saúde da comunidade e o efeito da qualidade de vida no trabalho no desempenho dos funcionários levam a uma melhoria do desempenho e conseqüente melhoria dos pacientes, como questões de pesquisa, os autores identificaram duas, 1 Como é a inteligência espiritual em enfermeiras em

departamentos de oncologia de hospitais em Ahwaz e a pergunta 2 Como está a qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros dos serviços de oncologia dos hospitais em Ahwaz?

Como procedimento metodológico foi elaborado um estudo descritivo correlacional, com uma amostragem feita pelo método do censo, a coleta de dados se deu por meio de formulário de dados pessoais (*King's Spiritual Intelligence Questionnaire* e *Richard Walton's Quality of Work Life*, aplicado em uma população de 95 enfermeiras que trabalham no departamento de oncologia de hospitais na cidade Ahwaz a qual é a capital e a maior cidade da província do Cuzistão, Irã, realizada no ano de 2017. Os questionários foram examinados para verificação da confiabilidade atingindo um alfa de Cronbach de 0,9 em ambos.

Os resultados identificaram que as respostas das questões de pesquisa foram encontradas identificando que a maioria dos sujeitos era do sexo feminino, e se atingiu uma média de Qualidade de Vida no Trabalho de 89,23%. A pesquisa mostrou que a inteligência espiritual e a qualidade de vida no trabalho foram significativamente correlacionadas, com um aumento da qualidade de vida no trabalho por consequência do aumento da inteligência espiritual em enfermeiras.

Os autores tratam a inteligência espiritual como um conjunto de capacidades mentais utilizadas para promover o desejo, visão e valor. A inteligência espiritual no local de trabalho favorece a criação da paz de espírito, compreensão mútua entre os colegas e consequentemente satisfação no trabalho e redução no estresse.

A pesquisa realizada pelos autores Dhingra, Mudgal e Dhingra (2017), busca entender através da dimensão condições de trabalho seguras e saudáveis, a relação da qualidade de vida no trabalho, em relação a uma característica demográfica (escolaridade) dos trabalhadores no setor de artesanato. Os objetivos definidos são: avaliar se há diferença na percepção dos artesãos em relação às diferentes variáveis de condições seguras e saudáveis de trabalho em função da diferença do seu nível de escolaridade, identificar e analisar o fator mais importante do constructo condições de trabalho seguras e saudáveis e fazer sugestões com base nos achados do estudo, com intuito de melhorar a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da indústria do artesanato.

A metodologia do estudo tem uma abordagem qualitativa na fase inicial a qual elaborou-se um diagnóstico com base em entrevistas com funcionários do setor de artesanato, e quantitativa na medida que um questionário baseado na dimensão condições de trabalho seguras e saudáveis do modelo de Walton com 15 variáveis com consistência confiável com um alfa de Cronbach de 0,957, foi aplicado para 361 artesãos que trabalham em diferentes unidades da

indústria do artesanato de metal na Índia (Moradabad, Jaipur, Balakati e Bidar), com o intuito de descobrir o efeito do nível de educação dos artesãos em sua percepção sobre a dimensão.

Percebe-se no presente estudo que no caso específico o modelo de Walton foi aplicado de maneira isolada ou seja sem a necessidade de questionários complementares, situação esta que não se viu nos estudos anteriores apontados no Quadro 1, utilizando apenas um dos oito critérios estabelecidos pelo questionário padrão, através das variáveis condições físicas de trabalho (limpeza, iluminação, temperatura, ventilação), ergonomia, segurança no trabalho e jornada de trabalho, indicando um ambiente de trabalho seguro e saudável, abordagem esta que identificou uma diferença significativa da percepção do critério analisado quando há uma diferença do nível de escolaridade.

A identificação dos autores no texto de que Walton sugere a necessidade de haver uma difusão planejada de atividades de qualidade de vida no trabalho, proporcionando um melhor engajamento dos mesmos na organização, vem reforçar a necessidade de preocupação por parte dos gestores das organizações com a opinião de seus colaboradores.

Com uma abordagem direcionada ao Modelo de Walton, o estudo de Fernandes *et al.* (2017), afirma que a validação de um instrumento adaptado utilizando Alfa de Cronbach é questionável, pois segundo os autores este índice não é capaz por si só de validar um instrumento de pesquisa, a partir dos questionamentos acerca do questionário adaptado os autores indagaram se o instrumento traduzido por Fernandes (1996) e modificado por Detoni (2001) e Timossi *et al.* (2008) para avaliar a QVT pode ser validado, indagam ainda se suas dimensões são estatisticamente consistentes, e quais os graus de relevância de cada dimensão para explicar a QVT? A partir destas questões o objetivo do estudo é analisar a consistência de avaliação da qualidade de vida no trabalho por um instrumento traduzido e adaptado a partir do Modelo de Walton aplicando as 8 dimensões.

Com o intuito de atingir os objetivos do estudo os procedimentos metodológicos se deram por uma abordagem quantitativa, realizado com uma população total de 518 entrevistados sendo estes, funcionários administrativos, técnicos e professores de uma instituição de ensino superior mineira, foram propostas 8 hipóteses baseadas nas dimensões do modelo de Walton, para responder foi realizada uma pesquisa de campo, com alguns ajustes no questionário pontualmente em duas questões que tratam do sentimento a variedade de crenças religiosas, orientação sexual, raça, no local de trabalho e a percepção do trabalhador em relação a sua qualidade de vida no trabalho.

Como resultado após vencidas todas as etapas de análise para a validação do modelo, indica-se a existência de relações positivas entre Qualidade de Vida no Trabalho e quatro das

oito dimensões propostas no modelo original de Walton (1973), tendo na dimensão condições de trabalho a maior relação com a QVT, após esse resultado encontrado os autores sugerem mais aprofundamentos acerca do assunto buscando compreender por que não ocorreu a validação de todas as dimensões.

Percebe-se no estudo que o Modelo de Walton, gera incertezas em relação a sua aplicabilidade em todas as suas dimensões, pois pelos resultados encontrados o instrumento não foi validado na sua totalidade, mas os autores deixam claro que isso não desqualifica o modelo, destaque deve ser dado para o fato de que os resultados apontados não podem ser considerados de maneira generalizada, pois a pesquisa foi projetada para um setor empresarial específico.

Na sequência o trabalho elaborado por Devin e Farbod (2016), tem por objetivo central analisar como a saúde mental e a autoestima dos funcionários podem ser influenciados pela QVT, além disso tenta prever o estado de saúde mental e OBSE (Auto-Estima Baseada na Organização) dos funcionários por meio de subescalas de QVT. Para o alcance dos objetivos foram levantadas 3 hipóteses (existe correlação entre QVT e estado de saúde mental dos funcionários, existe correlação entre QVT e OBSE dos funcionários e por fim as subescalas de QVT podem prever a saúde mental e a autoestima dos funcionários).

Os procedimentos metodológicos adotados para o estudo se deu através da realização de um estudo descritivo o qual determinou as relações entre os parâmetros avaliados por três questionários usando correlação e análises estatísticas, sendo selecionados 67 funcionários de organizações esportivas da Província de Khorasan do Norte, para responderem os questionários para testar a hipótese sendo eles: Goldberg (1978) 12 itens para o estado de saúde mental, escala OBSE desenvolvida por Pierce, Gardner, Cummings e Randall (1989) para identificar a perspectiva sobre a autoestima, e o questionário de Walton com 44 itens com 8 subescalas com resposta escalonada de cinco pontos variando de discordo totalmente (1) a concordo totalmente (5), para verificar o status da QVT na organização pesquisada.

Os resultados mostram que os testes da primeira e segunda hipóteses do estudo, teve uma correlação negativa significativa da QVT com a saúde mental, sendo assim afirma-se que uma melhor qualidade de vida no trabalho está associada a menos estresse relacionado ao trabalho para os funcionários consequentemente melhor saúde mental, da mesma maneira houve correlação significativa entre QVT e OBSE levando a crer que boas condições de trabalho levam a uma sensação de satisfação e realização podendo aumentar a autoestima dos funcionários.

Os resultados da hipótese 3 mostraram que as dimensões do Modelo de Walton, remuneração justa e adequada e oportunidades de crescimento foram os melhores preditores da

saúde mental. Por fim os resultados encontrados apontam que a saúde mental e autoestima dos funcionários dependem da percepção deles em relação a QVT, também relataram que a QVT não afeta apenas a satisfação no trabalho, mas afeta também a satisfação com a vida.

Elaborado por Soares *et al.* (2016) o estudo trata de uma pesquisa que tem por objetivo analisar de que maneira os gestores estão atuando na relação de trabalho com seus colaboradores, pontualmente através da QVT e investimentos realizados nesta área pelas empresas paranaenses.

A metodologia empregada no presente estudo ocorreu através de uma pesquisa no banco de dados da Federação das Indústrias do Estado do Paraná (FIEP, 2015), através dos relatórios de sondagem industrial realizados anualmente. Os relatórios buscam determinar a percepção dos empreendedores do setor industrial do Estado do Paraná em relação a diversos fatores, as respostas fornecidas pelas empresas foram interpretadas com base nas dimensões do Modelo de Walton, a fim de verificar como a QVT pode ser afetada através da retração da indústria do Paraná. A análise ocorreu com base nos relatórios do período compreendido dos anos 2010-2015, sendo selecionadas as questões que possuem ligação com a crise econômica e a QVT.

Os resultados apontados no estudo foram divididos em oito itens, série histórica de expectativas favoráveis e desfavoráveis este item, estratégia de maior importância empregada pela empresa, áreas que receberão investimentos, fontes de recursos para novos investimentos, motivos para aumento da produtividade, formas de absorção da modernização tecnológica, responsabilidade da gestão da inovação e estrutura organizacional de apoio à gestão da inovação.

A análise destes itens pelos autores, identificou que as organizações em tempos de retração do mercado, acabam reduzindo seus investimentos em todas as áreas, e por consequência isso afeta a qualidade de vida no trabalho, ou seja, o fator humano não é levado em conta no que se refere a investimentos em períodos de dificuldade.

O estudo elaborado por Dhingra e Dhingra (2019) tem como objetivo central descobrir a explorar a relação entre a remuneração adequada e justa e o número de dependentes e gênero dos artesãos que trabalham na Índia, e identificar o item mais influente da remuneração adequada e justa. Para alcançar o objetivo foram elaboradas duas hipóteses H1 não existe diferença significativa na percepção dos artesãos sobre a remuneração adequada e justa com o número de dependentes e H2 não existe diferença significativa na percepção dos artesãos sobre a remuneração adequada e justa?

A metodologia de pesquisa adotada é descritiva, foram selecionados 215 artesãos para responder o questionário original de Walton com oito dimensões foi modificado para atender a

demanda do estudo e utilizou-se de apenas uma das dimensões compensação adequada e justa contendo 10 questões e duas questões sobre o perfil demográfico tratando do sexo e número de dependentes.

Os resultados encontrados no estudo, apontam que existe uma diferença significativa na percepção dos artesãos no que se refere à compensação adequada e justa, os pesquisadores também identificam e deixam como sugestão para estudos futuros, medir os efeitos de outros itens que fazem parte das dimensões propostas no modelo de Walton, por exemplo, condições seguras de trabalho, na qualidade de vida no trabalho.

Freitas *et al.* (2016) elaboraram estudo com intuito de verificar a percepção dos colaboradores da construção civil na cidade de Fortaleza (CE), acerca da relação entre QVT. E a saúde na segurança ocupacional. Para alcançar os resultados almejados foram estabelecidos 3 objetivos: a) caracterizar os aspectos da qualidade de vida no trabalho e sua relação com a saúde e segurança ocupacional; b) verificar impressões dos colaboradores da construção civil acerca da temática; c) apontar os aspectos da qualidade de vida no trabalho que mais se relacionam com a saúde e segurança ocupacional, a partir da percepção dos trabalhadores.

A metodologia aplicada para realização do presente estudo se deu através de uma pesquisa classificada como quantitativa, de cunho descritivo, em relação aos meios de pesquisa trata-se de estudo bibliográfico. A amostra consiste em 56 colaboradores do canteiro de obras de uma empresa da construção civil, localizada na cidade de Fortaleza/CE. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário semiestruturado, com validação dos colaboradores, a estrutura do questionário se dividiu em duas partes sendo a primeira com 16 perguntas baseadas nas oito dimensões do modelo de Walton com cada aspecto subdividido em dois itens os quais trazem a relação entre QVT e Saúde e Segurança Ocupacional e a segunda parte do questionário composta pelo aspecto sociodemográfico, aplicando a escala Likert com 4 possibilidade de respostas.

Para a pesquisa foram considerados os requisitos da Norma OHSAS 18001, norma esta que define os requisitos de boas práticas em gestão de saúde e segurança ocupacional, onde mais se relacionam com os aspectos de qualidade de vida proposto por Walton.

Os resultados encontrados verificaram que o estudo de Walton se mostrou atemporal, sendo possível se estabelecer uma relação com a Norma OHSAS 18001. Identificou-se que a empresa pesquisada segue padrões de qualidade e oferece qualidade de vida no trabalho aos seus funcionários, apesar de, não seguir padrões de qualidade de vida no trabalho estabelecidos de acordo com a teoria de Richard e Walton. Como contribuição, o estudo sugere uma investigação mais ampla e aprofundada dos programas de qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional, abrindo para outros segmentos do mercado.

O artigo desenvolvido por Rezaiee, Rajabi e Farsi (2018), baseado nos conceitos de QVT, visa avaliar a QVT investigando vários domínios da vida humana, carreira, família, domínios individuais. Avaliou a relação e o papel do estresse estrutural no trabalho, da regulação emocional e da satisfação familiar na predição da qualidade de vida no trabalho.

A metodologia do estudo utilizada contou com uma amostra de 400 enfermeiras de hospitais apoiados pelo exército da República Islâmica do Irã.

Para a coleta de dados necessários sobre a qualidade de vida no trabalho dos funcionários, foi utilizado o questionário proposto por Walton (1973) com 27 itens, avaliado por uma escala Likert de 5 pontos, baseado em um índice de confiabilidade de 0,95 com base no alfa de Cronbach, para o questionário de estresse no trabalho foi utilizado o *Job Stress Questionnaire* com 30 questões, com 9 opções de escala baseada na classificação Likert, o questionário de Regulação Emocional de Gross e John (Gross; John, 2003) que visa medir as estratégias de regulação emocional e, por fim, a Escala de satisfação familiar de Olson e Wilson (1982) que avalia a satisfação de diferentes aspectos da função familiar, como intimidade familiar, flexibilidade e relacionamentos.

Após as análises dos questionários e com os resultados encontrados, os autores afirmam que existe uma associação positiva e significativa entre a satisfação familiar e a QVT, sendo que a satisfação familiar pode predizer de maneira considerável a qualidade de vida no trabalho dos enfermeiros, os achados na pesquisa também apontam que os enfermeiros com menor estresse apresentam melhor QVT, diante disso indicam a necessidade de desenvolver programas de formação de gestores relacionando o estresse no trabalho e qualidade de vida no trabalho para que sejam desenvolvidas estratégias com intuito de melhorar as condições de trabalho e reduzir o estresse, por fim os autores reforçam a ideia de que a qualidade de vida no trabalho nas organizações é considerada um fator motivacional, podendo gerar entusiasmo para alcance de metas.

Finalizando as descrições dos artigos encontrados no período pesquisado, o estudo de Bagheri-Nesami *et al.* (2017) baseado em literaturas relacionadas à qualidade de vida no trabalho perceberam a limitação dos estudos acerca do tema e que em sua grande parte está vinculada a satisfação no trabalho, sendo assim identificaram um gap de pesquisa em relação ao enfrentamento religioso e q QVT, diante disso o presente estudo tem por objetivo central verificar a associação entre o enfrentamento religioso que visa entender os aspectos da crença e da prática religiosa para lidar com os problemas da vida e a qualidade de vida no trabalho.

A metodologia adotada no presente se estudo foi através de um método transversal realizado com 285 enfermeiras de hospitais terapêuticos da cidade de Sari no Irã, no ano de

2015, utilizando o questionário de Walton sobre qualidade de vida incluindo 32 itens baseados nas oito dimensões com as respostas pontuadas pela escala Likert de cinco pontos, além do questionário padrão de enfrentamento religioso e um questionário demográfico.

Como resultados encontrados identificou-se que há uma relação direta e positiva entre o enfrentamento religioso, de modo que a partir do momento que a qualidade de vida no trabalho melhora aumentando os comportamentos de enfrentamento religiosos. Levando em consideração que os enfermeiros são o maior grupo de cuidados de saúde, os autores afirmam a necessidade deste em terem uma vida produtiva desejável a fim de prestar um melhor atendimento aos pacientes, os autores ainda apontam a preocupação com a falta de estudos voltados a entender melhor a situação do enfrentamento religioso.

3.4 ANÁLISE DOS ARTIGOS

Os artigos selecionados relatam que o Modelo de Walton, foi aplicado como principal referência para análise da QVT, porém ficou claro que na maior parte dos estudos descritos, além do Modelo de Walton foram utilizados questionários complementares para verificação de situações específicas de cada caso estudado, entende-se, que principalmente, diante a pluralidade de assuntos pesquisados, como por exemplo o trabalho elaborado por Eisapareh *et al.* (2022), utilizaram além do Modelo de QVT de Walton outros três questionários questionário de Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido, Questionário de Estresse no Trabalho e Questionário de Alfabetização em Saúde, os quais foram aplicados para avaliação de pontos específicos e que não são atendidos pelo Modelo de Walton.

Ficou clara a pluralidade de estudos nas mais diversas áreas de atuação, tendo um destaque maior nas áreas da enfermagem e medicina as quais foram as que mais apresentaram estudos no período pesquisado. Percebe-se também no trabalho que mesmo realizados por áreas diferentes, os estudos acabam convergindo para área da gestão das organizações no intuito de desenvolverem ações que favoreçam melhores condições de qualidade de vida no trabalho e que isso favoreça a melhoria do desempenho dos trabalhadores.

Em relação ao modelo de Walton, os estudos descritos reforçam a ideia da complexidade e diversidade de situações em que este pode ser aplicado e explorado nas pesquisas. Fica evidente a importância do modelo para os estudos da QVT, pois é considerado modelo padrão e, conforme mencionado por outros autores, a exemplo de Timossi *et al.* (2010), é um modelo flexível que possibilita adequações para se encaixar em qualquer organização, porém como percebido não abarca todas as áreas que envolvem a QVT.

Alguns estudos exploraram o Modelo de Walton baseado em apenas uma das oito dimensões do modelo por exemplo Dhingra, Mudgal e Dhingra (2017) (condições de trabalho segura e saudáveis), o que caracteriza aí uma abordagem específica da pesquisa com o intuito de esclarecer determinado ponto, em contrapartida ficou evidenciado na maioria dos estudos descritos que existe a necessidade de se estudar a relação da QVT com outros elementos utilizando questionários complementares, para entender tais relações.

Constatou-se no estudo que ainda há uma necessidade de ampliar as pesquisas, em QVT, pois diversos estudos evidenciaram limitações no desenvolvimento das pesquisas pelo número reduzido de estudos em determinadas áreas ou segmentos, e isso foi verificado durante o período e nas bases pesquisadas.

3.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

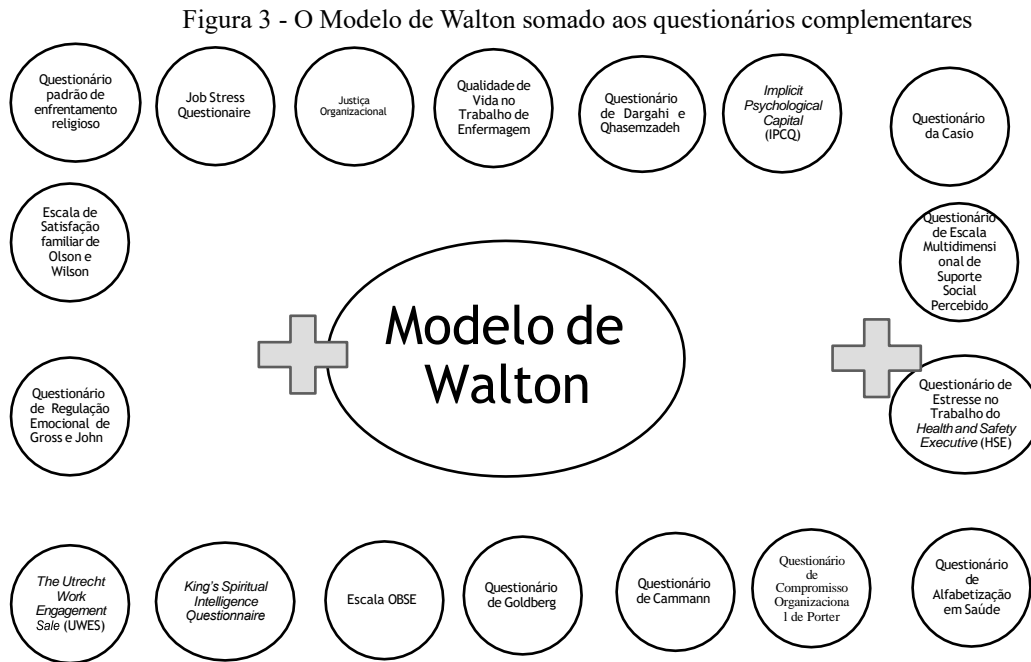
O desenvolvimento da pesquisa possibilitou identificar de que maneira o Modelo de Walton vem sendo aplicado, sendo esse o objetivo central do estudo, outro ponto importante e que vale ser destacado foi a verificação dos impactos, que a QVT causa no desempenho dos trabalhadores em diferentes tipos de empresas e diferentes pontos de abordagem.

Em relação ao Modelo de Walton, os estudos deixam claro que o modelo é uma referência para a análise da QVT principalmente pela percepção da diversidade de assuntos abordados, mesmo que em uma amostra relativamente pequena.

Diante do exposto o objetivo central do artigo foi atingido através da descrição dos trabalhos selecionados e após análise foram constatadas as diversas maneiras de aplicação, sendo confirmado que o Modelo de Walton foi a principal referência dos estudos, também ficou explícito que o Modelo tem possibilidade de aplicação em diversas áreas da ciência, devendo ser destacado que os estudos que envolvem o Modelo de Walton e QVT acabam convergindo para as áreas de gestão das empresas, com intuito de elaborar estratégias que desenvolvam ações voltadas a uma melhoria da QVT para os funcionários, porém, como já mencionado com uma fragilidade de aplicação em determinados pontos, havendo a necessidade da aplicação de questionários complementares para pesquisas e análises de pontos específicos.

Sendo assim, pode-se afirmar que o Modelo de Walton é um modelo clássico para analisar a QVT, e os estudos sugerem necessidade de pesquisas futuras acerca do modelo e suas aplicações, com objetivo de avaliar e entender melhor o modelo bem como de ampliar sua aplicabilidade.

A Figura 3 representa uma síntese visual da aplicação do Modelo de Richard Walton somado aos questionários complementares que foram aplicados para avaliar a QVT nos estudos encontrados.



Fonte: Os autores (2024)

A Figura 3 ilustra a integração do Modelo de Walton com diversos questionários complementares para a avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Verificou-se que essa relação é fundamental, pois o Modelo de Walton, embora abrangente e amplamente utilizado, não contempla todas as necessidades específicas e variáveis emergentes que afetam a QVT nos contextos de trabalho contemporâneos.

4 ARTIGO 2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DAS CATEGORIAS COMPLEMENTARES AO MODELO DE WALTON

QUALITY OF WORK LIFE: AN ANALYSIS OF COMPLEMENTARY CATEGORIES TO THE WALTON MODEL

Eugênio Mauricio da Silva Neto
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Edilson de Oliveira
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Bruno Pedroso
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Miguel Archanjo de Freitas Junior
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Autor responsável:

Eugênio Mauricio da Silva Neto.

Endereço: Rua Tonin e Marcheto Cavanis, nº 56, CEP: 84.036-105, Ponta Grossa – PR.

E-mail: emsneto@uepg.br

Resumo:

O objetivo do estudo foi analisar as categorias complementares ao Modelo de Richard Walton que tiveram mais repetições encontradas nos estudos que visam avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A pesquisa consistiu na análise de um portfólio composto por 30 artigos, obtidos por meio da metodologia Methodi Ordinatio em bases de dados renomadas, como Scopus, Web of Science e Science Direct. A escolha dessas bases deveu-se à sua relevância científica e ao critério de terem resultado InOrdinatio superior a 1. Os resultados revelaram uma diversidade significativa de categorias complementares, totalizando 24 distintas em relação ao Modelo de Walton. Destacam-se três delas, que apareceram com maior frequência no portfólio analisado: Comprometimento Organizacional (4 vezes), Capital Psicológico (3 vezes) e Síndrome de Burnout (2 vezes). Conclui-se que é fundamental incluir categorias complementares ao Modelo de Walton para uma avaliação completa da QVT. Além disso, o estudo ressalta a importância de ações gerenciais para promover uma QVT positiva.

Palavras-chaves: Walton. Gestão. Qualidade de vida no trabalho.

Abstract:

The objective of the study was to analyze the complementary categories, to the Richard Walton Model, which had the most repetitions found in studies that aim to evaluate the Quality of Life at Work (QWL). The research involved the analysis of a portfolio comprising 30 articles, obtained through the Methodi Ordinatio methodology in reputable databases such as Scopus, Web of Science, and Science Direct. The selection of these databases was based on their scientific relevance and the criterion of having an InOrdinatio result greater than 1. The results revealed a significant diversity of complementary categories, totaling 24 distinct ones compared to Walton's Model. Three of them stood out with higher frequency in the analyzed portfolio: Organizational Commitment (4 times), Psychological Capital (3 times), and Burnout Syndrome (2 times). It is concluded that it is essential to include complementary categories to Walton's Model for a comprehensive assessment of QWL. Additionally, the study highlights the importance of managerial actions to promote positive QWL.

Keywords: Walton. Management. Quality of Work Life.

4.1 INTRODUÇÃO

Baseado em uma perspectiva global a busca pelo crescimento, ganho de competitividade e desenvolvimento das organizações, tem levado as empresas a desenvolverem diferentes estratégias com o propósito de alcançarem melhores resultados, dentre elas pode se destacar as ações pautadas nos recursos humanos.

Para isso, Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2019) apontam que com a intenção de promover a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e proporcionar aos funcionários melhores condições de trabalho, ampliação de direitos, condições de vida e bem-estar, afirmam que tais elementos são determinantes para uma melhoria de desempenho nas suas funções e nos resultados alcançados pelas empresas, para tanto as organizações devem destinar esforços em busca de proporcionar aos colaboradores condições ideais para execução de suas atividades e que estas proporcionem a QVT.

De acordo com Kermansaravi *et al.* (2015), a QVT é um dos principais fatores de motivação humana e crescimento da satisfação no trabalho, com um conceito contemporâneo e amplo de fatores voltados à saúde física, psicológica, econômica, entre outros, que estão ligados à interação com o ambiente, passando a ser adotada sob um aspecto social e o seu significado identificado como a imaginação subjetiva e a percepção pessoal sobre o ambiente de trabalho e suas situações.

Colaborando com a percepção da abordagem social da QVT, Wardani e Anwar (2019) observam que a melhoria da condição psicológica do trabalhador, proporciona um maior engajamento entre este e seu empregador, sendo que, a melhor condição para que isso ocorra se dá pela preocupação com a vida profissional pelo desenvolvimento de ações pautadas na QVT.

Ainda sob a visão de Wardani e Anwar (2019), estes entendem a importância dos funcionários para as organizações atingirem seus objetivos, tendo em vista que os trabalhadores com melhores condições psicológicas terão um melhor envolvimento, trabalhando com mais energia e esforço em desenvolver ações positivas, como por exemplo, aumento de produtividade, redução da rotatividade, aumento na satisfação dos clientes, redução de acidentes de trabalho, proporcionando aos funcionários um engajamento melhor com a organização até mesmo com a participação nos processos decisórios em que estes estejam diretamente envolvidos.

Diante dos aspectos levantados acerca dos conceitos e abordagens da QVT, observa-se que estudos têm sido elaborados com o intuito de esclarecer como pode ser verificada a

QVT dentro das organizações, para tanto destaca-se a aplicação do Modelo de Richard Walton e modelos ou categorias complementares, como por exemplo, bem-estar psicológico de Ryff e Eyes (1995) e o esgotamento dos trabalhadores de Maslach e Jackson (1984), identificando dimensões não apontadas no de Walton que será o modelo de referência para o estudo.

Walton (1973) define a QVT sob a ótica de uma reação do trabalhador ao trabalho, dando destaque a identificação do seu resultado essencial em relação à satisfação das necessidades de trabalho e saúde psicológica, baseado em tal definição a QVT enfatiza os resultados pessoais de trabalho e de como melhorar o trabalho afim de atender às necessidades pessoais. Para tanto, Walton (1973) elaborou um modelo teórico, considerado de referência, a fim de avaliar a QVT baseado em oito dimensões sendo: remuneração adequada e justa, ambiente seguro e saudável, constitucionalismo na organização, oportunidade de crescimento, segurança, relevância social da vida no trabalho, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas e o espaço de vida total.

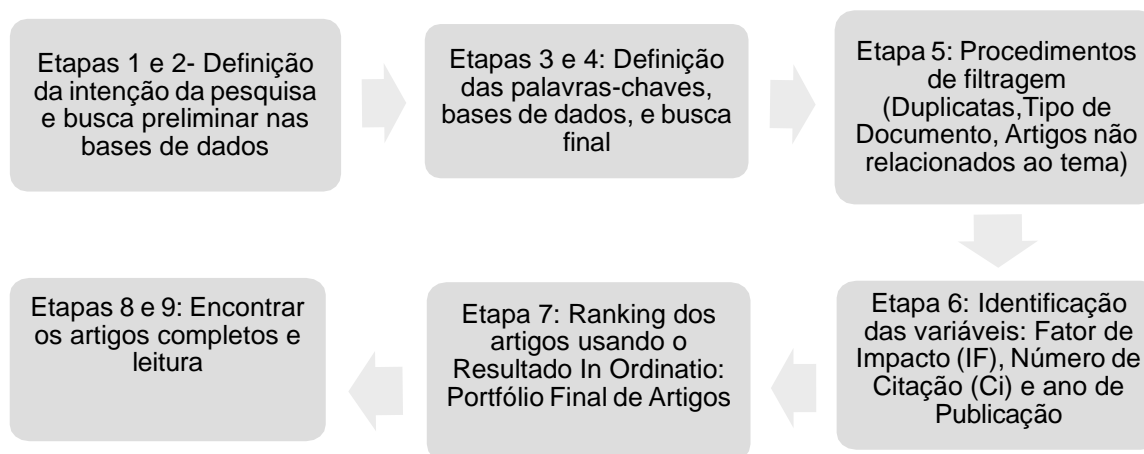
Para a construção do presente estudo, o Modelo de Walton (1973) será abordado como referência para alcançar o objetivo, pois explora o trabalho de maneira abrangente preocupando-se com a vida do trabalhador além do ambiente empresarial, buscando resgatar neste contexto os valores humanos. Diante do exposto, o estudo a ser elaborado tem como questão norteadora: quais são as categorias complementares encontradas nos estudos pesquisados e que se aproximam das dimensões identificadas no Modelo de Walton acerca da QVT?

Portanto, este estudo tem por objetivo analisar as categorias complementares, ao Modelo de Richard Walton, que tiveram mais repetições encontradas nos estudos que visam avaliar a QVT.

4.2 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo é composto por trabalhos que aplicaram o Modelo de Richard Walton para verificação e análise da QVT e que apontam a utilização de categorias complementares ao Modelo. Para a construção do portfólio, serão utilizados os parâmetros definidos pela *Methodi Ordinatio* (Pagani; Kovaleski; Resende, 2015) versão atualizada por Pagani *et al.* (2022). Na busca, seleção, e classificação do material coletado, a fim de formar o corpus documental. O fluxograma, conforme figura 4, identifica quais foram as etapas seguidas para a execução da *Methodi Ordinatio*.

Figura 4 - Fluxograma Methodi Ordinatio



Fonte: Os autores (2023).

As bases de dados consultadas no portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), com acesso via Comunidade Acadêmica Federada (CAFe), foram *Web of Science*, *Scopus* e *Science Direct* por apresentarem artigos relevantes acerca do assunto a ser explorado conforme afirmam Grácio e Oliveira (2012) que a base Elsevier Scopus, possui o maior banco de dados multidisciplinar com revisão por pares, sob a análise de Freitas e Freire (2003) a base de dados Web of Science possui acesso via internet e disponibiliza aos assinantes as citações de todos os artigos publicados em revistas indexadas, a partir de 1945 e com atualização semanal, e *Science Direct* segundo Brito e Schutz (2019) é uma plataforma de pesquisa onde podem ser acessadas revistas científicas e e-books.

Para as etapas 1 e 2 foram estabelecidas a intenção de pesquisa e as buscas exploratórias nas bases de dados definidas. Destaca-se que esta pesquisa não definiu um marco temporal sendo selecionados os artigos nas bases citadas pelos descritores: ("*quality of work life*" OR "*qwl*" OR "*life quality at work*" OR "*quality of life at work*" OR "*quality of working life*") AND ("*Walton*" OR "*Walton Richard*") e "qualidade de vida no trabalho" AND *Walton*.

Nas etapas 3 e 4, a confirmação da combinação das palavras-chaves, banco de dados e busca final, são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1 - Resultados das buscas

Configuração das bases de dados: sem delimitação temporal; busca em: título, abstract e palavras-chaves; tipo de documento: artigos usando o booleano "and"			
Combinação das palavras-chaves	Web of Science	Scopus	Science direct
("quality of work life" OR "qwl" OR "life quality at work" OR "quality of life at work" OR "quality of working life")	24	56	1
Qualidade de vida no trabalho AND Walton	0	12	1
Total por base de dados	24	68	2

Fonte: Autores, 2023.

Etapa 5: nesta etapa foi realizado o procedimento de filtragem com o intuito de eliminar os artigos duplicados, artigos de conferências, livros, capítulos de livros e artigos que não fazem parte do escopo desejado para o estudo. Realizado por meio das leituras dos títulos, resumos e palavras-chaves, os resultados alcançados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 - Procedimentos de filtragem.

Procedimentos de filtragem	Nº artigos excluídos	%
Exclusão por duplicatas	31	33,00%
Exclusão por tipo de documento (Livros, capítulos de livros e conferências)	1	1,1%
Exclusão por conteúdo (leitura título, resumo, artigo e artigo completo)	0	0,00%
Total de artigos excluídos	32	34,0
Número de artigos no portfólio	62	

Fonte: Autores, 2023

Etapa 6: identificação do Fator de Impacto (FI), ano de publicação e número de citações. As métricas dos artigos foram coletadas da CAPES, número de citações foi obtido adquirido por meio do *Google Scholar*.

Etapa 7: após a coleta das variáveis a *InOrdinatio* a Equação 2 foi aplicada resultando em um portfólio de artigos científicos ordenados. Foi utilizada para a construção do portfólio a versão 2 (V2), da *InOrdinatio* elaborada por Pagani *et al.* (2022), tendo como critérios para definição dos resultados três variáveis com um intervalo de 0 a 10 (ano de pesquisa, número de citações e fator de impacto da revista) chamada de *InOrdinatio v2*, destaca-se que o valor α foi definido em 10 nesta versão atual pois baseado nas variáveis da equação entende-se que todas possuem a mesma importância.

$$\text{InOrdinatio v2} = \{(\Delta * \text{IF}) - [\lambda * (\text{ResearchYear} - \text{PubYear}) / \text{HalfLife}] + \Omega * \sum \text{Ci} / [(\text{ResearchYear} + 1) - \text{PubYear}]\}$$

Como critério de inclusão foram selecionados os artigos que possuem resultado *InOrdinatio* superior a 1,0 ponto, critério este definido com base na Equação *InOrdinatio v2*, levando em conta os três critérios de análise (Fator de Impacto, Ano de Publicação e Número de Citações) e que os resultados apresentam estudos com uma melhor qualidade, ressaltando, com base nos critérios definidos pela equação, gerando um resultado de trinta estudos que compõem o corpus documental.

Como critério de exclusão fica definido que serão extraídos os estudos que apresentaram resultado *InOrdinatio* inferior a 1,0 pelo fato de que tais estudos possuem uma relevância científica reduzida em relação aos que possuem resultado positivo superior a 1,0 definidos pelos critérios da equação, sendo excluídos os estudos que não estão disponíveis para análise.

Foram elencados ao final da pesquisa 30 trabalhos para a composição do corpus documental, com base na proximidade com o objetivo definido e o resultado *InOrdinatio* superior a 1,0, como definido nos critérios de inclusão e exclusão, deste total 2 estudos foram excluídos por não estarem disponíveis, totalizando 28 estudos para o portfólio do estudo que está se propondo.

Etapas 8 e 9: encontrados os artigos completos, realizada leitura sistemática e análise para construção do estudo. A continuidade do estudo se dará pela análise dos artigos selecionados e que irão buscar alcançar o objetivo proposto, ou seja, identificar quais são as categorias complementares ao Modelo de Walton e que são aplicadas nos estudos para analisar a QVT.

4.3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os estudos encontrados na pesquisa apontam uma variedade importante de trabalhos que aplicam modelos complementares ao modelo de Walton para analisar a QVT. Dos 30 artigos selecionados, 2 estudos não foram avaliados por não estarem com acesso disponível em um idioma compatível com o entendimento deste autor²², totalizando 28 trabalhos para análise. Desses, 17 trabalhos apresentam ao todo 24 categorias complementares ao Modelo de Walton, ou seja, 60,714% dos estudos que compõem o total do corpus documental utilizam categorias complementares para avaliação da QVT.

Isso sugere que os pesquisadores estão buscando uma gama mais ampla de fatores que influenciam a QVT, refletindo a complexidade e as variadas dimensões envolvidas na QVT, enquanto 11 estudos que compõem o total do portfólio utilizam o Modelo de Walton de maneira única, isso representa 39,285% de estudos foram realizados utilizando exclusivamente Walton, o que pode indicar uma limitação na sua capacidade de abarcar todos os fatores que envolvem a QVT.

²² A exclusão dos dois artigos se deve ao fato de estarem publicados em árabe, idioma que não pôde ser traduzido para português, inglês ou espanhol por meio dos recursos disponíveis. A ausência de uma tradução adequada compromete a compreensão e a análise do conteúdo, o que inviabiliza a inclusão dos artigos no portfólio do estudo. Para manter a consistência metodológica e assegurar a qualidade dos resultados, optou-se pela exclusão desses materiais, evitando assim possíveis vieses ou lacunas na análise comparativa dos estudos selecionados.

O Quadro 4 representa os estudos que aplicaram o Modelo de Walton com exclusividade, destacando qual o foco da avaliação e quais as fragilidades apontadas pela utilização exclusiva de Walton.

Quadro 4 - Artigos com aplicação exclusiva do Modelo de Walton

continua

Ano	Foco da Avaliação de QVT	Walton é suficiente?	Título do Artigo
2019	Militares em Moçambique - O estudo se concentra na aplicação do Modelo de Walton para avaliar a QVT em ambientes de defesa, explorando questões como a segurança no trabalho, a compensação justa e as oportunidades de desenvolvimento profissional em uma área caracterizada por altas demandas físicas e psicológicas.	Não, precisa de modelos complementares para contexto específico	Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique
2020	Qualidade de vida de cirurgiões O foco deste estudo está na avaliação da QVT em profissionais de saúde, especialmente cirurgiões, que enfrentam altas exigências físicas e emocionais. O modelo de Walton é usado para identificar aspectos de bem-estar, como o estresse no trabalho, a adequação das condições físicas e as oportunidades de desenvolvimento.	Parcialmente, requer mais dimensões para estresse e tecnologia	Quality of life of surgeons in Zahedan, Iran
2021	Condições de trabalho de enfermeiros Este estudo destaca os desafios enfrentados pelos enfermeiros em unidades de terapia intensiva, explorando as dimensões de carga emocional, saúde mental e a necessidade de suporte social. A análise da QVT também inclui a adequação das condições de trabalho e as oportunidades de crescimento.	Não, falta profundidade nos aspectos emocionais e mentais	Working conditions of ICU nurses
2020	Mulheres no setor privado O artigo aborda as questões de QVT para mulheres que trabalham no setor privado, com ênfase na equidade de gênero, flexibilidade no trabalho e a conciliação entre vida pessoal e profissional. A análise da QVT leva em consideração a adequação das políticas organizacionais às necessidades específicas das trabalhadoras.	Parcialmente, deve considerar fatores socio-culturais	Quality of life of women in the private sector

Quadro 4 - Artigos com aplicação exclusiva do Modelo de Walton

conclusão

Ano	Foco da Avaliação de QVT	Walton é suficiente?	Título do Artigo
2021	Docentes em ensino remoto O estudo foca nos impactos do ensino remoto sobre a QVT dos professores, especialmente durante o período de distanciamento social. Fatores como estresse tecnológico, carga de trabalho excessiva e a adaptação às plataformas digitais são centrais na avaliação da QVT.	Não, não cobre desafios do trabalho remoto	Quality of working life of teachers during social distancing
2018	Condições de trabalho de artesãos	Não, ignora segurança e avanços tecnológicos	Safe and healthy work environment: A study of artisans of Indian metalware industry
2017	Profissionais de saúde mental	Não, bem-estar emocional e burnout precisam de melhor cobertura	Quality of work life of mental health professionals in Albania
2021	Professores universitários	Parcialmente, ferramentas complementares para carga de trabalho são necessárias	Quality of life of professors in higher education
2020	Enfermeiros em urgências	Não, falta foco no estresse do trabalho emergencial	Occupational stress and quality of life in emergency nurses
2018	Empregados com diferentes níveis de educação	Parcialmente, diferentes níveis educacionais demandam abordagens personalizadas	Quality of work life of employees with different education levels
2021	Magistrados da Justiça do Trabalho	Não, precisa de integração com o contexto legal e judicial	Quality of life in labor justice magistrates

Fonte: Os Autores (2024)

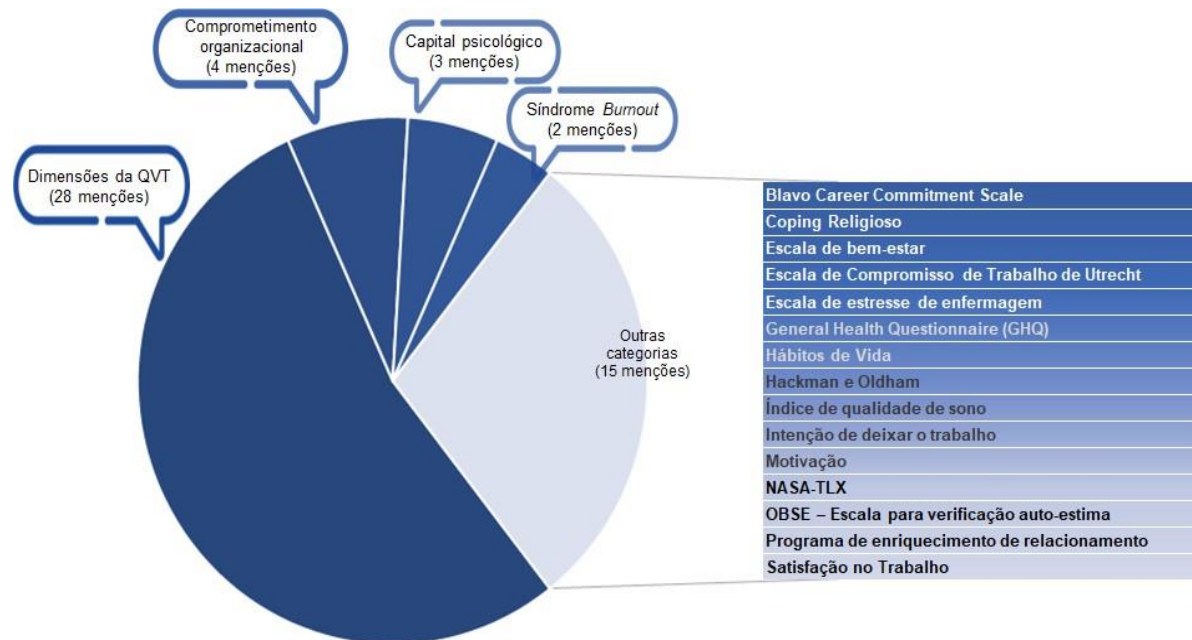
O Quadro 4 representa os estudos que utilizaram o Modelo de Walton com exclusividade para avaliar a QVT, apontando o ano dos estudos, título dos artigos, qual o foco dos artigos e quais as fragilidades apresentadas com a aplicação isolada de Walton como referência teórica para os estudos.

Diante disso, os estudos sublinham que, enquanto o Modelo de Walton permanece uma referência importante, sua aplicação sem complementos pode gerar avaliações incompletas, sendo desta forma necessário associá-lo a outros instrumentos que possam abordar as particularidades dos casos pesquisados.

4.3.1 Categorias encontradas para o estudo da QVT

Após a leitura dos estudos encontrados nas bases pesquisadas, realizou-se a verificação das categorias adicionais ao Modelo de Walton, conforme figura 4.

Figura 5 - Categorias de análise da QVT.



Fonte: Autores, 2023.

A Figura 5 apresenta todas as categorias que foram identificadas na verificação dos estudos. As categorias com maior número de menções, além das dimensões de Walton, foram, as dimensões identificadas no portfólio são definidas como categorias complementares porque elas estendem e enriquecem a análise das dimensões tradicionais, como as propostas pelo Modelo de Walton, Comprometimento organizacional; Capital psicológico e Síndrome de Burnout.

Essas categorias não substituem, mas agregam valor à análise, permitindo uma compreensão mais holística e detalhada da QVT ao abordar múltiplas facetas do bem-estar dos trabalhadores. A complementaridade reside na capacidade dessas dimensões de preencher lacunas, aprimorar a precisão e oferecer uma visão ampliada das condições de trabalho e suas implicações na vida dos trabalhadores (Gil, 2019).

Cada uma dessas categorias faz parte de um modelo, sendo assim, os modelos mencionados no portfólio estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 - Estudos de QVT com categorias adicionais ao Walton

Modelo	Categoria abordada	Número de menções
Walton	Dimensões da QVT	28
	Hábitos de vida	1
	Hackman e Oldham	1
Allen-Meyer	Comprometimento organizacional	2
Porter	Comprometimento organizacional	1
Harm e Luthan	Capital psicológico Implícito (IPCQ)	1
Luthans	Capital psicológico	1
RYFF	Capital psicológico (Bem- estar)	1
William e Anderson	Comportamento de Cidadania Organizacional	1
Nesami	Coping religioso	1
De Keyes e Magyar-Moe	Escala de bem-estar	1
Schaufeli e Bakker	Escala de compromisso de trabalho de utrecht (UWES)	1
Gray-Toft e Anderson	Escala de estresse de enfermagem	1
Goldberg	General Health Questionnaire (GHQ)	1
Pittsburgh	Índice de qualidade de sono	1
Cammann	Intenção de deixar o trabalho	1
Noe e Bachhuber	Motivação	1
Cardozo e Gontijo	NASA-TLX método para medir a carga mental do trabalhador	1
Pierce, Gardner, Cummings e Dunham's	OBSE – escala para verificação autoestima	1
Ginsberg e Guerney	Programa de enriquecimento de relacionamento	1
Smith e Kendal	Satisfação no trabalho	1
Maslach	Inventário de <i>Burnout</i>	1
Maslach e Jackson	Esgotamento Profissional (Síndrome de <i>Burnout</i>)	1
Sem modelo específico	Blavo Career Commitment Scale	1

Fonte: Autores, 2023.

Com base na Figura 5 e Tabela 3, pode-se identificar que o Modelo de Walton, trata-se de um modelo genérico que não abarca todas as especificidades dos contextos profissionais e organizacionais atuais pois, foi desenvolvido com base em uma visão ampla dos trabalhadores, aplicável a diversos setores. No entanto, essa abordagem ampla se torna uma limitação, pois não leva em consideração as demandas específicas.

O Modelo de Walton, desenvolvido na década de 1970, foi um dos primeiros a direcionar suas análises exclusivamente para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), representando um avanço significativo em uma época em que a avaliação de qualidade de vida focava principalmente no contexto geral.

No entanto, à medida que o mundo do trabalho se desenvolveu, a capacidade do Modelo de Walton de abarcar as particularidades e complexidades de diferentes profissões se mostrou

limitada. Com o passar do tempo, surgiram novos desafios no ambiente de trabalho, como a automação, o uso intensivo de tecnologias emergentes, a crescente demanda por saúde mental e a necessidade de flexibilidade no trabalho. Esses fatores, não previstos no modelo original, têm impactado diretamente a QVT, o que requer uma abordagem mais abrangente e adaptável às realidades de diversos campos profissionais.

As pesquisas contemporâneas sobre QVT buscam, cada vez mais, compreender as especificidades de diferentes setores, reconhecendo que profissões distintas enfrentam desafios únicos e exigem abordagens diferenciadas para promover o bem-estar de seus trabalhadores. O que inicialmente era uma inovação - um modelo focado exclusivamente em QVT - tornou-se uma limitação no cenário atual, uma vez que o Modelo de Walton, com suas dimensões estáticas, não captura plenamente a diversidade das demandas do mercado de trabalho contemporâneo.

Dessa forma, enquanto o modelo de Walton continua sendo uma referência importante na literatura, sua aplicação isolada revela-se insuficiente para compreender a complexidade das condições de trabalho modernas. As pesquisas atuais indicam a necessidade de complementar o modelo com outros instrumentos que possam fornecer uma avaliação mais precisa e alinhada às especificidades de cada profissão, garantindo uma análise mais profunda e relevante da QVT. Assim, o modelo de Walton, embora inovador para sua época, enfrenta desafios em se adaptar às novas realidades do trabalho, o que reflete a transformação das condições laborais e das expectativas dos trabalhadores na sociedade contemporânea.

Para preencher esta lacuna mostrou-se nos artigos pesquisados que se faz necessário desenvolver abordagens que combinem o modelo de Walton com outras ferramentas específicas para atender as particularidades de cada organização ou profissão., sendo assim para atingir os objetivos propostos, os artigos do portfolio elencado, utilizaram modelos complementares ou categorias complementares para avaliação da QVT.

Analisaram-se as categorias complementares ao modelo de Walton que foram mais mencionadas, sendo: Comprometimento organizacional; Capital psicológico e Síndrome de Burnout.

4.3.2 Comprometimento organizacional

A categoria Comprometimento organizacional foi aplicada em 4 estudos, sendo os estudos de Asgari e Dadashi (2011) utilizando o questionário de Allen-Meyer sob os aspectos do comprometimento afetivo, continuidade e normativo, o trabalho de Rezaee *et al.* (2019)

aplicou o questionário de Porter também baseado nas dimensões de Allen e Meyer, o terceiro estudo elaborado por Maghareia, Mohebbia, Jafarib (2021) também aborda o comprometimento organizacional com base em Meyer *et al.* (2002) o último trabalho baseado no comprometimento organizacional elaborado por Nastiezaie *et al.* (2017) utilizou o Questionário de Luthans (2007) que examina o comportamento organizacional sob três dimensões autoeficácia, esperança e otimismo.

Baseado nos achados dos estudos identificados para o comprometimento organizacional, os trabalhos apontam de maneira similar, a importância da ação por parte de gestores em tornar o ambiente de trabalho favorável a execução das tarefas dos trabalhadores, desta forma estabelece uma relação direta e positiva entre a QVT e o comprometimento organizacional.

A presente categoria aplicada em complemento ao modelo de Walton para verificação da QVT, mostra a aproximação com algumas das dimensões definidas por Walton como por exemplo Condições de Trabalho que segundo Walton (1973) aponta que funcionários com condições de trabalho segura e saudável tendem a produzir mais diante um bem-estar favorável, assim como uma compensação adequada e justa os trabalhadores recebendo benefícios e recompensas sentem-se valorizados pelo seu trabalho.

Sendo assim a relação do comprometimento organizacional e as dimensões de Walton são claras, e de acordo com os estudos levantados a categoria comprometimento organizacional e a QVT baseada em Walton dependem de um posicionamento dos gestores para que sejam aplicadas, para tanto Walton não consegue avaliar de forma isolada a QVT sem a categoria comprometimento organizacional pois esta primeiramente deve ser avaliada para posterior enquadramento ou avaliação das dimensões de Walton.

4.3.3 Capital psicológico

A categoria capital psicológico foi mencionada três vezes nos estudos pesquisados sendo o trabalho de Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2019) o qual aborda um questionário sobre bem-estar psicológico seis itens que são apontadas por Ryff e Keyes (1995) como sendo as dimensões para o bem-estar psicológico: auto-aceitação com intuito de identificar um pensamento positivo em relação a si próprio, relações positivas com a sociedade, autonomia buscando independência e liberdade das normas, domínio ambiental intenção de administrar a vida e o próprio ambiente, vida proposital fazendo referência a identificação da crença e

significado da vida e por fim aprimorar o crescimento pessoal mediante a disposição para vivenciar novas experiências.

No trabalho de Wardani e Anwar (2019) estes afirmam que o Capital Psicológico está relacionado à capacidade de uma pessoa superar obstáculos pelo esforço dedicado, também apontam como uma combinação da autoeficácia, esperança, otimismo, que irão proporcionar um relacionamento razoável a uma organização, contribuindo para um ambiente mais saudável. Nastiezaie *et al.* (2017) identificam a categoria do capital psicológico como sendo um conceito novo e relevante do comportamento organizacional positivo, portanto verificam a importância de explorá-lo e mensurá-lo nas organizações, para tanto o estudo aplica o Questionário de Luthans (2007) que examina o comportamento organizacional positivo em três dimensões, autoeficácia, esperança, otimismo.

Os autores observam que o capital psicológico possui uma relação positiva com desempenho, satisfação, comprometimento organizacional e QVT, ou seja, esta categoria está ligada diretamente a necessidade das organizações criarem um ambiente favorável, proporcionando condições necessárias para que os funcionários possam desenvolver suas atividades laborais de maneira positiva proporcionando melhores resultados para a organização, situação esta que se soma às condições do comprometimento organizacional no sentido da necessidade de determinadas ações partirem por parte dos gestores organizacionais em proporcionar ambientes de trabalho positivos para as ações dos funcionários.

Com base no resultado da equação *InOrdinatio*, os autores Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2020) e Wardani e Anwar (2019) se apresentam como os autores mais relevantes que debatem sobre o tema, ambos discutiram o tema relacionado elencado na categoria capital psicológico e obtiveram os melhores resultados na equação.

4.3.4 Síndrome de Burnout

Na categoria síndrome de Burnout, identificou-se duas menções nos estudos pesquisados elaborados por Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2020) com objetivo de analisar o esgotamento profissional aplicando o inventário de esgotamento de Maslach, e Ashrafi *et al.* (2018) com o intuito de analisar a relação entre a QVT e a Síndrome de Burnout de Maslach e Jackson (1984). As análises se deram em ambos os estudos pelos questionários elencados, verificando as questões de exaustão emocional, despersonalização, desempenho pessoal e conflito e que geram reflexo direto na QVT dos trabalhadores.

Para Ashraf *et al.* (2018) baseados em Kitaoka e Masuda (2013) discorrem que Burnout é uma condição de estresse permanente e frequente no trabalho, de modo que a pessoa é acometida pela perda de energia, sendo esse esgotamento uma forma de exaustão emocional somada a pressão ou estresse do trabalho ou ambiente de trabalho Chiu *et al.* (2007).

A constatação de Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2020) se deu no sentido de que o esgotamento profissional ocorre pelas características pessoais dos trabalhadores bem como pelo bem-estar psicológico e a QVT.

Verifica-se que Burnout está ligada a QVT podendo ser vista como uma categoria complementar as dimensões de Walton, pois aborda as situações negativas ligadas a QVT, destaque pode ser dado para a percepção nos dois trabalhos que relatam Burnout, para a identificação da relação do bem estar dos funcionários a necessidade de ações organizacionais com intuito de prevenir tal situação de esgotamento, percepção esta que se repete no que foi encontrado nos demais trabalhos identificados com as categorias do comprometimento organizacional e capital psicológico.

Baseado nos apontamentos pelos estudos, pode ser constatado que Burnout e Walton se complementam quando da necessidade de analisar a QVT, tendo em vista que as dimensões de Walton (1973) não abordam os aspectos pontuais de Burnout exaustão emocional, despersonalização, desempenho pessoal e conflito, mas sim apontam que condições favoráveis de trabalho colaboram para a redução de tais problemas.

4.4 CONCLUSÃO

Após a verificação e análise dos estudos levantados, foram identificadas diversas categorias complementares ao modelo de Walton para análise da QVT sendo que três destas, Comprometimento organizacional; Capital psicológico e Síndrome de Burnout tiveram um destaque maior pelo número de repetições nos estudos que compuseram o portfólio. Observou-se também que dos trinta estudos verificados vinte e quatro utilizaram outras ferramentas para análise da QVT, categorias estas que também se destacam pela abordagem de análise voltadas aos problemas relacionados as questões de saúde e que possuem relação direta com a QVT.

Outro fato constatado foi a diversidade de áreas ou profissionais pesquisados podendo ser destacado os da área da saúde em especial enfermeiros, bem como vale ressaltar as pesquisas realizadas com professores tanto escolar quanto em nível superior, são os trabalhadores que mais apareceram.

Em relação a abordagem da QVT, relacionando o Modelo de Walton às categorias encontradas, foi observado que a carência de ações por parte da gestão das organizações estudadas, levam a resultados preocupantes quanto a QVT, e os estudos apontam para a necessidade de ampliação desta constatação no sentido de os gestores pensarem melhor na QVT, levando em conta que os trabalhadores são considerados nos estudos como fundamentais para um melhor desempenho organizacional e este está atrelado à QVT.

Os estudos também apontam para a limitação de estudos no que tange as amostras pesquisadas ou a localização das organizações estudadas podendo destacar as que se encontram no Irã, sendo as que mais apareceram no corpus documental estudado, destacando para a necessidade de ampliação para outras áreas que colaborem para uma definição melhor dos elementos que colaboram para atingir a QVT.

Finalizando o presente estudo pode se afirmar que o objetivo proposto foi atingido, pois foram verificadas, analisadas e destacadas as categorias complementares aplicadas junto com Walton, sendo elas comprometimento organizacional, capital psicológico e Síndrome de Burnout, que tiveram maior número de repetições nos estudos, ao modelo de Walton para analisar a QVT, diante disso pode-se sugerir que o Modelo de Walton apesar de sua relevância destacada nas pesquisas, possui características que demandam da utilização de outras categorias para uma análise completa da QVT tendo em vista que diversos fatores como por exemplo as questões organizacionais, pessoais entre outras devem ser avaliadas para tal análise, ser completa e precisa.

Conclui-se o presente estudo apontando para a importância de ações organizacionais, situação confirmada nos estudos, para que haja uma QVT satisfatória nas organizações e que os elementos que provocam condições negativas nos funcionários sejam minimizados, gerando desta forma melhor resultados para as organizações.

5 ARTIGO 3 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA APLICAÇÃO DO MODELO DE WALTON EM DIFERENTES PROFISSIONAIS E CONTEXTOS ORGANIZACIONAIS

Eugênio Mauricio da Silva Neto – emsneto@uepg.br
Miguel Archanjo de Freitas Júnior – mfreitasjr@uepg.br

Resumo:

O objetivo do estudo foi analisar como o Modelo de Walton e modelos complementares avaliam a Qualidade de vida no trabalho (QVT) nos profissionais identificados nos estudos elencados, artigos selecionados para compor a base teórica do presente estudo. A pesquisa em questão consistiu na análise de um portfólio composto por 17 artigos, obtidos por meio da metodologia Methodi Ordinatio em bases de dados renomadas, como Scopus, Web of Science e Science Direct. A escolha dos estudos deu-se pela relevância científica dos mesmos e por atingirem resultado InOrdinatio superior a 20. Os achados avaliaram a QVT em 10 profissões distintas tendo como suporte teórico e referência o Modelo de Walton Destaca-se a necessidade de modelos complementares para atender as diferentes demandas de cada profissão pesquisada e as diferentes características dos contextos organizacionais que estes profissionais atuam. Conclui-se apontando a necessidade do desenvolvimento de ações estratégicas por parte dos gestores para a promoção da QVT positiva, e que o Modelo de Walton fornece elementos de apoio a estas ações estratégicas quando identifica em que pontos os índices de QVT são mais frágeis, sendo assim este não atende na totalidade as particularidades de cada profissão ao avaliar a QVT, sugere-se também a ampliação de pesquisas em âmbito global com a intenção de desenvolver novas estratégias em variados contextos que possam servir de referência para novas pesquisas e ou ações organizacionais.

Palavras-chaves: Qualidade de vida no trabalho. Cultura corporativa. Gestão. Walton.

Abstract:

The objective of the study was to analyze how the Walton Model and complementary models evaluate Quality of Life at Work (QWL) in professionals identified in the studies listed. The research in question consisted of analyzing a portfolio made up of 17 articles, obtained through the Methodi Ordinatio methodology in renowned databases, such as Scopus, Web of Science and Science Direct. The studies were chosen due to their scientific relevance and because they achieved an InOrdinatio result greater than 20. The findings evaluated QWL in 10 different professions using the Walton Model as theoretical support and reference. the different demands of each profession researched and the different characteristics of the organizational contexts in which these professionals work. It is concluded by pointing out the need for the development of strategic actions by managers to promote positive QWL, and that the Walton Model provides elements of support for these strategic actions when it identifies at which points the QWL indices are most fragile, being Therefore, this does not fully address the particularities of each profession when evaluating QWL. It is also suggested to expand research on a global scale with the intention of developing new strategies in different contexts that can serve as a reference for new research and/or organizational actions.

Key-words: Quality of work life. Corporative culture. Management. Walton.

5.1 INTRODUÇÃO

A busca pela qualidade de vida no trabalho (QVT) emerge como uma preocupação central tanto para pesquisadores quanto para profissionais de recursos humanos (RH) e gestão organizacional. Estudos recentes como o de Leitão, Pereira e Gonçalves (2019) destacam o crescente reconhecimento da importância estratégica do RH na promoção da QVT e sua relação com a melhoria do desempenho organizacional. Além disso, pesquisadores como Fierro

Moreno *et al.* (2018) apontam que as ações do RH não se limitam a apenas aprimorar a QVT mas também visam impulsionar o desempenho organizacional como um todo.

A QVT refere-se ao conjunto de condições e características do ambiente de trabalho que influenciam o bem-estar físico, psicológico e social dos trabalhadores, bem como sua satisfação e eficácia no desempenho de suas funções (Hackman; Oldham, 1980).

O cenário da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) passou por transformações desde a proposta de Walton em 1973 até as análises contemporâneas como por exemplo de Fernandes *et al.* (2017). Enquanto o modelo de Walton abordava a QVT de forma holística, considerando diversas dimensões como compensação justa, condições de trabalho seguras e oportunidades de crescimento, o contexto atual traz novas demandas e desafios.

Fernandes *et al.* (2017) destacam que, além de beneficiar os indivíduos em nível pessoal, promovendo sua saúde e bem-estar, a QVT também se tornou uma prioridade estratégica para as organizações, que reconhecem os impactos diretos no desempenho e na reputação institucional. Nesse sentido, Fernandes *et al.* (2017) afirmam que novas dimensões ganham destaque, como a necessidade de flexibilidade no ambiente de trabalho, a inclusão de programas de bem-estar mental e emocional, e a adaptação a novas formas de trabalho, como exemplo o home office. Assim, a compreensão da QVT evoluiu ao longo do tempo, refletindo as mudanças na sociedade, na economia e nas próprias organizações, destacando a importância de uma abordagem atualizada e multifacetada para promover o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia organizacional.

Embora o modelo de Walton tenha sido inicialmente concebido para o contexto organizacional tradicional, caracterizado por estruturas rígidas e centralizadas, clara divisão do trabalho e processos burocráticos, ou seja, não se adaptam a novas demandas Ramos (1984), sua aplicabilidade se estende e ainda é praticada por uma variedade de setores e ambientes de trabalho como por exemplo no setor de saúde conforme Karimi *et al.* (2014) examinando a QVT em profissionais da enfermagem avaliando o ambiente de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de saúde.

No setor educacional, Klassen *et al.* (2009) exploraram a satisfação no trabalho e o bem-estar dos educadores. Estes exemplos servem como referência para demonstrar como o modelo de Walton pode ser aplicado e adaptado em diferentes cenários organizacionais e profissionais, fornecendo uma estrutura para entender e melhorar a QVT em uma variedade de setores e ambientes de trabalho, pois de acordo com Bakker e Demerouti (2017) destacam que o investimento em QVT é importante para a eficácia organizacional e realização de objetivos estratégicos, independente do setor em questão, no entanto, a eficácia do modelo de Walton em

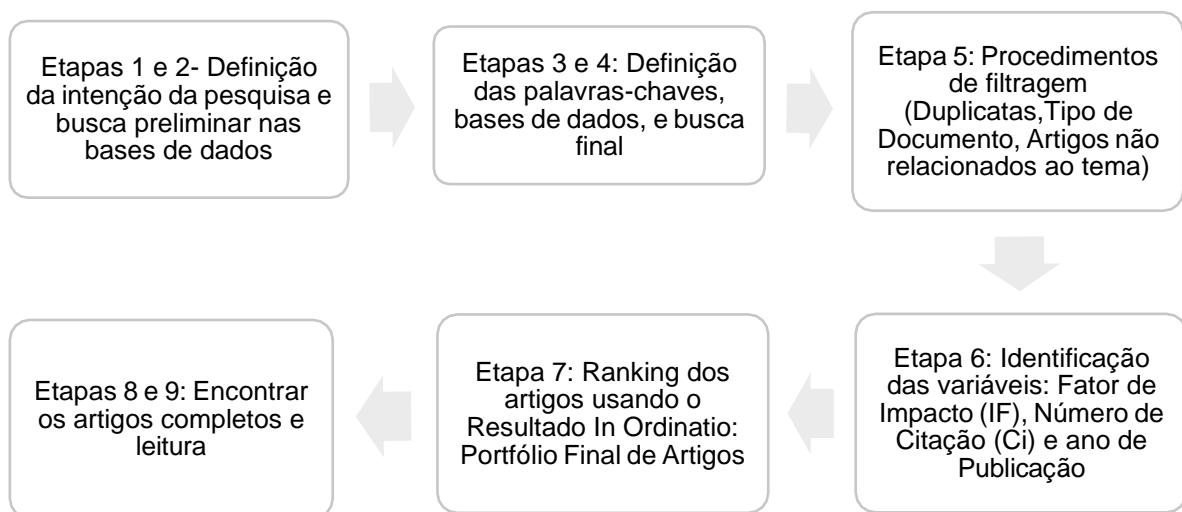
diferentes contextos requer uma compreensão cuidadosa das características e especificidades de cada cenário organizacional. Este estudo visa explorar a aplicação do modelo de QVT, proposto por Walton em diferentes contextos organizacionais, identificando quais profissionais foram foco nas pesquisas e quais instrumentos complementares foram utilizados.

A identificação desses profissionais proporcionará uma visão abrangente das aplicações e adaptações do modelo de Walton em diversos cenários, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada da QVT e suas implicações para os trabalhadores e organizações, colaborando também na definição de estratégias para melhoria da QVT em variados contextos.

5.2 MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo é composto por trabalhos que analisaram e verificaram a QVT em determinados profissionais utilizando o Modelo de Walton e modelos complementares. Para a construção do portfólio, foram utilizados os critérios definidos pela *Methodi Ordinatio* desenvolvida por Pagani *et al.* (2022). A metodologia adotada e as etapas para a construção do portfólio, estão representadas no fluxograma da Figura 5.

Figura 6 - Fluxograma Methodi Ordinatio.



Fonte: Autores, 2024.

Ao explorar o tema em questão, foram utilizadas as bases de dados Web of Science, Scopus e Science Direct, acessíveis via portal de periódicos da CAPES e a Comunidade Acadêmica Federada (CAFe), reconhecidas por suas amplas coleções de literatura científica e acadêmica.

As plataformas se destacam por abrigar um banco de dados multidisciplinar revisado por pares, arquivando citações desde 1945, com atualizações semanais. Oferecem acesso a uma vasta seleção de revistas científicas e e-books, evidenciando a importância desses recursos para o desenvolvimento de pesquisas acadêmicas (Grácio; Oliveira, 2012; Freitas; Freire, 2003; Brito; Schutz, 2019).

Para as etapas 1 e 2 foram estabelecidas a intenção de pesquisa e as buscas exploratórias nas bases de dados definidas. Destaca-se que esta pesquisa não definiu um marco temporal, sendo selecionados artigos nas bases citadas pelos descritores: *"quality of work life" OR "qwl" OR "life quality at work" OR "quality of life at work" OR "quality of working life" AND "Walton" OR "Walton Richard"* e *"qualidade de vida no trabalho" AND Walton*. Nas etapas 3 e 4, a confirmação da combinação das palavras-chaves, banco de dados e busca final são apresentadas na Tabela 4.

Tabela 4 - Resultados das buscas

Configuração das bases de dados: sem delimitação temporal; busca em: título, abstract e palavras-chaves; tipo de documento: artigos usando o booleano "and"			
Combinação das palavras-chaves	Web of Science	Scopus	Science direct
("quality of work life" OR "qwl" OR "life quality at work" OR "quality of life at work" OR "quality of working life")	17	67	1
Qualidade de vida no trabalho AND Walton	0	12	1
Total por base de dados	17	79	2

Fonte: Autores, 2024.

Etapa 5: nesta etapa foi realizado o procedimento de filtragem com o intuito de eliminar os artigos duplicados, artigos de conferências, livros, capítulos de livros e artigos que não fazem parte do escopo desejado para o estudo. Realizado por meio das leituras dos títulos, resumos e palavras-chaves. Os resultados alcançados são apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 - Procedimentos de filtragem

Procedimentos de filtragem	Nº artigos excluídos	%
Exclusão por duplicatas	28	28,57%
Exclusão por tipo de documento (Livros, capítulos de livros e conferências)	1	1,02%
Exclusão por conteúdo (leitura título, resumo, artigo e artigo completo)	0	0,00%
Total de artigos excluídos	29	29,59%
Número de artigos no portfólio	69	

Fonte: Autores, 2024

Etapa 6: identificação do Fator de Impacto (FI), ano de publicação e número de citações. As métricas dos artigos foram coletadas da CAPES, número de citações foi obtido adquirido por meio do *Google Scholar*.

Etapa 7: após a coleta das variáveis a *InOrdinatio* a Equação 2 foi aplicada resultando em um portfólio de artigos científicos ordenados.

A construção do portfolio baseado versão 2 (V2), da *InOrdinatio* estabelece como critérios para definição dos resultados três variáveis com um intervalo de 0 a 10 (ano de pesquisa, número de citações e fator de impacto da revista) chamada de *InOrdinatio* v2, destaca-se que o valor α foi definido em 10 nesta versão atual pois baseado nas variáveis da equação entende-se que todas possuem a mesma importância.

$$\text{InOrdinatio v2} = \{(\Delta * \text{IF}) - [\lambda * (\text{ResearchYear} - \text{PubYear}) / \text{HalfLife}] + \Omega * \sum \text{Ci} / [(\text{ResearchYear} + 1) - \text{PubYear}]\}$$

Como critério de inclusão, foram selecionados artigos com resultado *InOrdinatio* superior a 20,0 pontos, critério definido com base na Equação *InOrdinatio* v2, considerando os três critérios de análise (Fator de Impacto, Ano de Publicação e Número de Citações) e resultados que apresentam estudos com maior relevância, com base nos critérios definidos pela equação, gerando um resultado de 17 estudos para a composição do corpus documental.

Como critério de exclusão fica definido que serão extraídos os estudos que apresentaram resultado *InOrdinatio* inferior a 20,0 pelo fato de que tais estudos possuem uma relevância científica reduzida em relação aos que possuem resultado positivo superior a 20,0 definidos pelos critérios da equação, e os estudos que não utilizaram Walton como modelo principal de análise da QVT. Sendo assim, foram elencados ao final da pesquisa 19 trabalhos para a composição do corpus documental, com base na proximidade com o objetivo proposto e o resultado *InOrdinatio* superior a 20,0, definidos pelos critérios de inclusão e exclusão, deste total 2 estudos foram excluídos por não aplicarem o Modelo de Walton como principal referência para a pesquisa, totalizando 17 trabalhos para o portfólio do estudo que está se propondo.

Etapas 8 e 9: encontrados os artigos completos, realizada leitura sistemática e análise para construção do estudo.

A continuidade do estudo se dará pela análise do portfolio elencado e que irão buscar alcançar o objetivo proposto, ou seja, analisar como o Modelo de Walton e os modelos

complementares são aplicados em diferentes profissões e contextos organizacionais para examinar a QVT.

5.3 RESULTADOS

Para atingir o objetivo proposto de analisar a aplicação do Modelo de Walton e modelos complementares em diversos contextos organizacionais e profissionais para avaliar a QVT, este capítulo apresenta os estudos encontrados no portfólio selecionado, bem como os resultados destes estudos. O Quadro 5 apresenta quais foram os principais pontos abordados em relação à QVT, bem como autores, ano, público pesquisado, resultado *InOrdinatio*, instrumentos complementares ao Modelo de Walton e os países dos estudos.

Quadro 5 - Dados dos 17 artigos selecionados para análise da aplicabilidade do modelo de Walton

continua

Autores	Ano	Público-alvo	Resultado InOrdinatio	Instrumentos adicionais a Walton	Resultados dos estudos	Países do estudo
Eisapareh K. <i>et al.</i>	2022	Trabalhadores industriais da siderurgia em Dezful, Irã	201,36842	Escala Multidimensional de Apoio Social Percebido, Questionário de Estresse no Trabalho (Health And Safety Executive Institute), Questionário de Alfabetização em Saúde	Estresse no trabalho, suporte social e alfabetização em saúde influenciam a QVT.	Irã
Sabonete <i>et al.</i>	2021	Colaboradores do Instituto Superior de Estudos de Defesa, Moçambique	117,55263	Questionário QWLQ-78 de Reis (2008), adaptado de Freitas e Souza (2009) e Kimura e Carandina (2009)	Identificação de áreas para melhoria na QVT, como ambiente de trabalho e políticas de RH.	Moçambique
Salehi <i>et al.</i>	2020	Auditores externos iranianos	93,736842	Questionário de Ryff (1995)	Associação negativa entre QVT, bem-estar psicológico e esgotamento profissional.	Irã
Kermansaravi <i>et al.</i>	2015	Docentes da Universidade de Zahedan de Ciências Médicas	90,157895	Questionário de Índice Descritivo de Trabalho de Kendall e Smith	Correlação positiva entre QVT e satisfação no trabalho, destacando compensação e integração social.	Irã
Wardani; Anwar	2019	Funcionários de empresas multinacionais na Indonésia	83,421053	Questionário de Capital Psicológico Implícito (IPCQ), Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES)	Relação positiva entre capital psicológico e engajamento no trabalho, mediada pela QVT.	Indonésia
Babamohama di <i>et al.</i>	2023	Enfermeiros atendendo pacientes com COVID-19	69,684211	NASA Task Load Index (TLX)	Excesso de carga de trabalho afeta negativamente a QVT, principalmente em demanda mental, esforço e frustração.	Irã
Ghasemi <i>et al.</i>	2021	Cirurgiões em hospitais em Zahedan, Irã	53,552632	Questionário Nórdico de Distúrbios Muscoesqueléticos	Nível moderado de QVT, com destaque positivo para DHC e negativo para equilíbrio entre vida profissional e pessoal.	Irã

Quadro 5 - Dados dos 17 artigos selecionados para análise da aplicabilidade do modelo de Walton

Autores	Ano	Público-alvo	Resultado InOrdinatio	Instrumentos adicionais a Walton	Resultados dos estudos	Países do estudo
Fernandes <i>et al.</i>	2017	Colaboradores de uma instituição de ensino superior de Minas Gerais	44,539474	Não informado	Dimensões de Walton relevantes para a QVT, impactando satisfação e bem-estar dos colaboradores.	Brasil
Sanagoo <i>et al.</i>	2020	Profissionais diversos no Irã (professores, gerentes, enfermeiros, TI, policiais)	39,736842	Questionários de Ghasemzadeh, Casio, Sirgy	Variação nos escores médios de QVT de acordo com o questionário, sem diferença significativa entre gêneros.	Irã
Muguerza-Florián <i>et al.</i>	2023	Professores peruanos	36,684211	Escala de Qualidade de Vida no Trabalho (QWL-78)	Alta QVT associada a melhores condições de trabalho e apoio organizacional.	Peru
PeHaghi <i>et al.</i>	2022	Profissionais de saúde pública	36,368421	Questionário Geral de Saúde (GHQ)	Correlação entre saúde mental e QVT, influenciada por características demográficas.	Irã
Talasz <i>et al.</i>	2015	Parteiras em Mashhad	29,157895	Escala de Comprometimento Organizacional de Allen e Meyer	Comprometimento organizacional influenciado pela QVT, destacando segurança e integração social.	Irã
Asgari e Dadashi	2011	Funcionários do Banco Melli em Mazandaran	28,609023	Questionário de Comprometimento Organizacional de Allen e Meyer	QVT associada ao comprometimento organizacional, destacando integração social e desenvolvimento pessoal.	Irã
Shafipour <i>et al.</i>	2016	Enfermeiros em unidades de terapia intensiva	27,807018	Questionário de Fatores de Qualidade de Vida no Trabalho de Van Laar	Fatores críticos da QVT incluem ambiente de trabalho, suporte social e condições de trabalho.	Irã
Kazemi Koohbanani <i>et al.</i>	2019	Bibliotecários em bibliotecas públicas iranianas	25,087719	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho	QVT moderada, com destaque para a necessidade de melhores condições de trabalho e suporte organizacional.	Irã
Charati <i>et al.</i>	2021	Enfermeiros em unidades de cuidados intensivos em centros médicos educacionais	25,0526316	Questionário de Violência Ocupacional e de Qualidade de Vida no Trabalho	Violência ocupacional e sua associação com a QVT.	Irã
Bakhshi <i>et al.</i>	2019	Funcionários da saúde em Islamabad-e Gharb, Irã	20,0877193	Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho, Questionário de Burnout e Desempenho no Trabalho	Associação entre QVT, esgotamento e desempenho no trabalho.	Irã

Fonte: O autor (2024)

Os resultados apresentados no Quadro 3, revelam um panorama diversificado sobre as abordagens da QVT, destacando os principais fatores que influenciam o bem-estar e a satisfação dos profissionais em diferentes contextos. Os estudos englobam uma variedade de público-alvo, incluindo trabalhadores industriais, profissionais de saúde, docentes universitários, auditores, bibliotecários, entre outros.

Além do modelo de Walton, vários estudos do portfólio utilizam instrumentos adicionais para captar diferentes dimensões da QVT, como o Questionário de Ryff (bem-estar psicológico), o NASA Task Load Index (carga de trabalho) e o Questionário Geral de Saúde (saúde mental).

Alguns estudos identificam a importância do suporte social e do ambiente de trabalho na QVT. Eisapareh *et al.* (2022) e Wardani e Anwar (2019) destacam o papel do suporte social e do capital psicológico, respectivamente em que o primeiro favorece a redução do estresse, e o segundo aborda a importância da melhoria na satisfação no trabalho e promoção da saúde mental através de uma rede de apoio no trabalho.

A carga de trabalho e o estresse no trabalho aparecem como fatores críticos que afetam negativamente a QVT, conforme evidenciado por Babamohamadi *et al.* (2023) e Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2020) situações em que a carga de trabalho elevada pode levar ao esgotamento físico e mental, reduzindo a capacidade dos trabalhadores de desempenhar suas funções de forma eficiente e segura. Isso pode resultar em diminuição da produtividade e aumento das taxas de absenteísmo e rotatividade enquanto o estresse crônico pode causar problemas de saúde mental e física, como ansiedade, depressão e doenças cardiovasculares. O estresse elevado no ambiente de trabalho pode também deteriorar as relações interpessoais, afetando negativamente o clima organizacional e a satisfação no trabalho.

A relação entre QVT e comprometimento organizacional é destacada em estudos como os de Kermansaravi *et al.* (2015) enfatizam a satisfação no trabalho como mediadora dessa relação, enquanto Asgari e Dadashi (2011) destacam a segurança e o reconhecimento como fatores primordiais. Em suma, a promoção de uma QVT elevada é essencial para fortalecer o comprometimento dos profissionais, independentemente do contexto organizacional.

Com base nestas abordagens dos estudos em que são apontados os principais enfoques, revelam que existem convergências e divergências nas percepções dos autores de acordo com o aspecto da QVT que é abordado, sendo assim o quadro 4 apresenta quais são os principais pontos convergentes e divergentes.

Quadro 6 - Convergências e divergências dos artigos analisados

Aspecto	Convergências	Divergências
Ambiente de Trabalho	Consenso sobre a necessidade de um ambiente de trabalho positivo.	Diferenças na ênfase sobre quais elementos do ambiente de trabalho são mais críticos.
Suporte Social	A maioria dos estudos concorda sobre a importância do suporte social para a QVT.	Alguns estudos enfatizam mais o suporte social, enquanto outros dão mais atenção à carga de trabalho.
Carga de Trabalho	Reconhecimento comum de que a carga de trabalho impacta significativamente a QVT.	Divergências sobre o grau de impacto da carga de trabalho em comparação com outros fatores.
Comprometimento Organizacional	Concordância sobre a importância do comprometimento organizacional para a satisfação no trabalho.	Variação na percepção de como o comprometimento organizacional influencia diretamente a QVT.
Bem-estar Psicológico	Consenso sobre a necessidade de bem-estar psicológico para uma boa QVT.	Diferença na ênfase entre bem-estar psicológico e físico.
Segurança no Trabalho	Importância da segurança no trabalho reconhecida amplamente.	Interpretação variada, com alguns estudos focando na violência ocupacional e outros na saúde ocupacional de forma ampla.
Saúde Ocupacional	Convergência sobre a relevância das condições de saúde ocupacional.	Diferenças na abordagem, com ênfase variada entre saúde física e mental.
Equilíbrio Trabalho-Vida	Equilíbrio entre vida profissional e pessoal frequentemente citado como crucial.	Divergências na importância atribuída a este equilíbrio em comparação com outros fatores.

Fonte: O autor (2024)

O Quadro 6 apresenta a identificação de algumas convergências e divergências encontradas nos estudos pesquisados. Revela as convergências e divergências entre os estudos analisados em relação aos principais fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Entre as principais convergências, destacam-se a importância de um ambiente de trabalho positivo, o qual é considerado essencial para o bem-estar dos trabalhadores em diferentes setores.

De acordo com Sabonete *et al.* (2021), a criação de um ambiente de trabalho saudável não só melhora o clima organizacional, mas também aumenta a produtividade e reduz os níveis de estresse. No entanto, as divergências surgem quanto aos componentes específicos desse ambiente que são mais importantes. Enquanto alguns estudos focam em fatores físicos, como a ergonomia e a segurança no trabalho (Dhingra; Mudgal; Dhingra, 2017), outros se concentram

em aspectos psicológicos, como o suporte emocional entre colegas e gestores (Jahangiri *et al.*, 2020).

Outro fator amplamente citado nos estudos é o suporte social, que aparece como um dos pilares fundamentais para a promoção da QVT. Há consenso de que o suporte oferecido tanto por colegas quanto por superiores é essencial para criar um ambiente de trabalho saudável e colaborativo (Wardani; Anwar, 2019). No entanto, os estudos divergem quanto à forma como esse suporte deve ser oferecido e sua relevância em diferentes contextos organizacionais.

Em setores como a saúde, o suporte social assume um papel central no enfrentamento do estresse ocupacional, enquanto em ambientes industriais o foco pode estar mais nas condições de trabalho físico e no suporte técnico (Eisapareh *et al.*, 2022). Essas variações destacam a necessidade de personalizar as abordagens de QVT de acordo com as características específicas de cada setor.

A carga de trabalho é outro fator que apresenta tanto convergências quanto divergências entre os estudos. Todos concordam que uma carga de trabalho excessiva pode prejudicar significativamente a QVT, afetando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de aumentar os níveis de estresse e esgotamento (Babamohamadi *et al.*, 2023). No entanto, as divergências se manifestam na forma como essa carga é distribuída e gerenciada em diferentes tipos de trabalho. Estudos como o de Ghasemi *et al.* (2021) indicam que, em setores como a saúde e a educação, a sobrecarga de trabalho está diretamente relacionada a condições emocionais e psicológicas, enquanto em indústrias mais mecanizadas, o impacto da carga de trabalho está mais ligado à segurança física e às condições ergonômicas.

Em relação ao comprometimento organizacional e o bem-estar psicológico aparecem como elementos centrais para a satisfação no trabalho, mas os estudos divergem quanto à relação de interdependência entre esses fatores. O estudo de Rezaee *et al.* (2019) revela que o comprometimento organizacional é essencial para manter altos níveis de engajamento e satisfação, mas isso depende de uma série de outros fatores, como a remuneração e a segurança no emprego. Além disso, o bem-estar psicológico, que é amplamente reconhecido como crucial, muitas vezes compete em importância com o bem-estar físico.

Estudos como o de Mohsenimaram, Naji e Zarea (2018) destacam que a saúde psicológica tem um impacto direto na QVT, mas sua relevância pode ser atenuada em setores onde os riscos físicos são mais elevados. Assim, o Quadro 4 ilustra que, embora haja uma base comum de fatores essenciais para a QVT, as especificidades de cada setor exigem abordagens diferenciadas para otimizar os resultados.

As abordagens referentes à segurança no trabalho, saúde ocupacional e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal variam significativamente entre os estudos, refletindo as especificidades de cada setor. A segurança no trabalho é frequentemente destacada em ambientes industriais, onde a proteção física e a prevenção de acidentes são prioritárias, conforme observado por Dhingra, Mudgal e Dhingra (2017), que enfatizam a importância de ambientes ergonômicos e seguros.

Já as profissões que envolvem alta demanda emocional e cognitiva, como hospitais e escolas, onde a dificuldade de desconectar-se das responsabilidades laborais pode comprometer o bem-estar geral, conforme destacado por Babamohamadi *et al.* (2023). Essas dimensões, embora inter-relacionadas, exigem estratégias específicas adaptadas às condições de trabalho de cada setor para promover uma QVT efetiva.

A identificação dos autores, convergentes aponta quais são os pontos de confluência entre eles, Sabonete *et al.* (2021), Fernandes *et al.* (2017) e Shafipour *et al.* (2016) destacam a importância de um ambiente de trabalho adequado para a QVT sob a visão do suporte social Eisapareh *et al.* (2022), Wardani e Anwar (2019) e Ghasemi *et al.* (2021) identificam o suporte social como um elemento chave para a QVT, Babamohamadi *et al.* (2023) e Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2020) observam que uma alta carga de trabalho tem um impacto negativo na QVT, Kermansaravi *et al.* (2015), Asgari e Dadashi (2011) e Hadizadeh *et al.* (2015) mostram que há uma forte correlação entre QVT e comprometimento organizacional.

A lealdade e o engajamento dos funcionários são vistos como resultados diretos de uma boa QVT, Salehi, Seyyed e Farhangdoust (2020) e Haghi *et al.* (2022) indicam que o bem-estar psicológico é um componente essencial da QVT. A saúde mental dos trabalhadores é fundamental para a satisfação e desempenho no trabalho, Dhingra, Mudgal e Dhingra (2017) e Shafipour *et al.* (2016) consideram a segurança no trabalho como uma base para a QVT. Ambos os estudos destacam a importância de um ambiente de trabalho seguro para o bem-estar geral dos funcionários.

Os pontos convergentes para Bakhshi *et al.* (2019) e Koohbanani *et al.* (2019) focam nas condições de saúde ocupacional como fatores determinantes da QVT. A saúde física dos trabalhadores é um aspecto importante para a satisfação no trabalho. Ghasemi *et al.* (2021) e Wardani e Anwar (2019) ressaltam que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é vital para a QVT. Um bom equilíbrio é necessário para garantir a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores.

As convergências fornecem uma base sólida para a implementação de políticas e práticas que visem melhorar a QVT nas organizações. Há um consenso sobre a

multidimensionalidade da QVT e a necessidade de um ambiente de trabalho positivo e de suporte social adequado. A maioria dos estudos apresentados concorda que o ambiente de trabalho, o suporte social, a carga de trabalho, o comprometimento organizacional e o bem-estar psicológico são fundamentais para a QVT.

As divergências surgem na ênfase de cada estudo sobre quais aspectos são mais significativos para a QVT. Alguns estudos destacam mais a carga de trabalho, enquanto outros enfatizam o suporte social ou a saúde mental. As divergências aparecem na ênfase dada a diferentes aspectos da QVT. Por exemplo, enquanto alguns estudos focam mais na carga de trabalho e estresse (Babamohamadi *et al.*, 2023), outros destacam o suporte social e o ambiente físico (Wardani; Anwar, 2019).

A percepção da importância relativa de fatores como o bem-estar psicológico versus físico varia entre os estudos. A segurança no trabalho é interpretada de maneiras diferentes, com alguns estudos focando mais na violência ocupacional (Charati *et al.*, 2021) enquanto outros consideram a saúde ocupacional de forma mais ampla (Dhingra; Mudgal; Dhingra, 2017).

A análise das convergências e divergências nos estudos sobre QVT destaca a complexidade do tema e a necessidade de abordagens multifacetadas para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. As convergências indicam áreas de consenso que podem guiar políticas e práticas organizacionais, enquanto as divergências revelam a importância de adaptar as estratégias às especificidades de cada contexto de trabalho. A compreensão dessas nuances é essencial para desenvolver intervenções eficazes que promovam a QVT de maneira abrangente e inclusiva.

O Quadro 7 apresenta algumas limitações históricas do Modelo de Walton, quando se trata de avaliação específica de um determinado profissional, destacadas pelos autores, Eisapareh *et al.* (2020), Reiman *et al.* (2023), Floriam *et al.* (2023) Wardani e Anwar (2019), que o Modelo de Walton tem para avaliar a QVT diante estas mudanças nos cenários profissionais e organizacionais atuais.

Quadro 7 – Fragilidades do Modelo de Walton

continua

Profissão	Limitação Histórica do Modelo de Walton para Avaliar a QVT	Limitação Relacionadas ao Desenvolvimento Tecnológico e à Nova Sociedade
Trabalhadores industriais da siderurgia	Falta de consideração pelos riscos físicos e pela exposição a ambientes perigosos, que impactam diretamente a segurança e o bem-estar físico dos trabalhadores.	Desconsidera a substituição de tarefas manuais pela automação, aumentando a insegurança no emprego e a necessidade de novas habilidades técnicas.
Colaboradores do Instituto Superior de Estudos de Defesa	Aspectos específicos de segurança e demandas emocionais em ambientes estratégicos e de alta responsabilidade não são devidamente abordados.	Não integra tecnologias avançadas e o impacto da digitalização, que exigem constante adaptação e aumentam a pressão psicológica e emocional.
Audidores externos iranianos	Não captura adequadamente as pressões por conformidade com regulamentações complexas em auditorias de ambientes altamente regulados.	Falta de enfoque nas crescentes exigências tecnológicas das auditorias, como o uso de softwares especializados que exigem atualização contínua e podem aumentar a carga de trabalho.
Docentes da Universidade de Zahedan de Ciências Médicas	A sobrecarga de trabalho acadêmico, incluindo ensino, pesquisa e administração, não é abordada de forma abrangente.	Falha em considerar os desafios da digitalização do ensino, como a adaptação a novas plataformas de aprendizagem e a redução do contato presencial com estudantes, prejudicando a interação.
Funcionários de empresas multinacionais na Indonésia	As necessidades de flexibilidade no trabalho e o impacto da globalização sobre a pressão por resultados e adaptação cultural são subestimadas.	Não enfoca a pressão por adaptação a novas tecnologias e ambientes de trabalho globais, que podem aumentar o estresse devido à necessidade de colaboração internacional e desempenho contínuo.
Enfermeiros atendendo pacientes com COVID-19	A saúde mental e o estresse extremo em situações de alta carga emocional e física, como na pandemia de COVID- 19, não são devidamente abordados.	Ignora os desafios de adaptação a novos protocolos e tecnologias emergentes em crises, como o uso de EPIs e tecnologias de monitoramento intensivo, que aumentam a complexidade e a carga de trabalho.
Cirurgiões em hospitais em Zahedan, Irã	Não inclui as exigências físicas e o estresse relacionado a cirurgias complexas e de longa duração, críticos para a saúde física dos cirurgiões.	Falta de consideração pela necessidade de atualização constante e adaptação a novas tecnologias cirúrgicas, aumentando a pressão por desempenho e perfeição.
Colaboradores de uma instituição de ensino superior de Minas Gerais	Aspectos como a pressão por publicações e produtividade acadêmica, que afetam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, são pouco enfocados.	Não aborda a adaptação a tecnologias de ensino remoto e as mudanças na dinâmica de ensino e pesquisa, que podem elevar a carga de trabalho e a pressão por resultados.
Profissionais diversos no Irã (professores, gerentes, enfermeiros, TI, policiais)	A diversidade de demandas emocionais e psicológicas de profissões variadas em contextos culturais complexos é pouco contemplada.	Falta de direcionamento para os desafios específicos de cada profissão, como a digitalização de processos e a necessidade de adaptação a novas tecnologias de forma personalizada.

Quadro 7 – Fragilidades do Modelo de Walton

conclusão

Profissão	Limitação Histórica do Modelo de Walton para Avaliar a QVT	Limitação Relacionadas ao Desenvolvimento Tecnológico e à Nova Sociedade
Professores peruanos	Carga de trabalho e o impacto das novas tecnologias educacionais, como ensino remoto e plataformas digitais, são minimizados.	Desconsidera o papel mutante dos professores com a introdução de tecnologias educacionais, impactando a motivação e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.
Profissionais de saúde pública	As condições físicas e emocionais específicas da profissão, como riscos biológicos e necessidade de suporte psicológico, não são suficientemente cobertas.	Ignora a pressão para adaptação a novas tecnologias de saúde pública, como sistemas de rastreamento digital e gestão de dados, que exigem novas habilidades e aumentam a carga de trabalho.
Parteiras em Mashhad	Aspectos emocionais e de suporte, cruciais para profissionais que lidam com situações de alta carga emocional, como partos e emergências, são subdimensionados.	A adaptação a novas tecnologias de assistência ao parto e cuidados neonatais, que podem aumentar o estresse e a necessidade de atualização constante, não é considerada.
Funcionários do Banco Melli em Mazandaran	A pressão por metas e a carga mental associada ao atendimento constante ao cliente em um ambiente financeiro competitivo não são suficientemente abordadas.	Desconsidera as mudanças provocadas pela automação de serviços bancários, que alteram a dinâmica de trabalho e exigem novas habilidades, reduzindo a interação humana direta e suporte social.
Enfermeiros em unidades de terapia intensiva	Aspectos críticos de saúde mental e estresse elevado, especialmente em ambientes de alta intensidade como UTIs, são deixados de lado.	Não contempla os desafios do uso intensivo de tecnologias de monitoramento e a necessidade de adaptar-se a novas ferramentas digitais constantemente, aumentando a complexidade e o estresse emocional.
Bibliotecários em bibliotecas públicas iranianas	A necessidade de adaptação a novas tecnologias de informação e a transição para a gestão digital de acervos é pouco considerada.	Falta de atenção ao impacto da digitalização no papel tradicional dos bibliotecários, que precisam constantemente adquirir novas competências tecnológicas para atender às demandas dos usuários.
Enfermeiros em unidades de cuidados intensivos em centros médicos educacionais	A sobrecarga emocional e física enfrentada em ambientes intensivos de cuidado, que afetam diretamente a QVT, são pouco cobertas.	A pressão por atualização constante com novas tecnologias médicas e educativas, que aumentam a carga de trabalho e a necessidade de adaptação contínua, não é abordada.
Funcionários da saúde em Islamabad- e Gharb, Irã	As condições específicas de saúde e segurança no trabalho, críticas em ambientes de alta demanda, não recebem a devida atenção.	Desconsidera a adaptação a novas regulamentações e tecnologias de saúde, que podem aumentar a carga de trabalho e a necessidade de atualização contínua em um ambiente de alta pressão.

Fonte: Os autores (2024)

O Quadro 7 apresentado sintetiza as fragilidades do Modelo de Walton quando aplicado à avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em diferentes profissões, revelando lacunas significativas na abordagem do modelo frente às demandas específicas de cada contexto profissional e os desafios impostos pelas transformações tecnológicas e sociais contemporâneas.

Nesse sentido, o desenvolvimento de pesquisas atuais sobre a QVT tem se concentrado em complementar o Modelo de Walton com outros instrumentos de avaliação. De acordo com Sabonete *et al.* (2021), essas novas abordagens são fundamentais para que as organizações possam captar com mais precisão as necessidades dos trabalhadores e implementar políticas de gestão de pessoas que promovam o bem-estar de maneira eficaz. Wardani e Anwar (2019), ao estudarem a relação entre a QVT e o suporte social, sugerem que os instrumentos de avaliação da QVT precisam incluir variáveis que contemplem o bem-estar emocional e psicológico dos trabalhadores, algo que o Modelo de Walton, por si só, não oferece.

A revisão de literatura conduzida por Ghasemi *et al.* (2021) reforça a necessidade de se considerar fatores como o estresse ocupacional e a saúde mental no contexto de avaliações de QVT. Esses autores sugerem que, para atender às demandas das organizações modernas, o Modelo de Walton deve ser revisado e adaptado, integrando novas variáveis, como capital psicológico, suporte social e resiliência, fatores esses que se mostram essenciais em um ambiente de trabalho globalizado e em constante mudança.

O Modelo de Walton, amplamente utilizado para avaliar a QVT, apresenta limitações evidentes em capturar a complexidade das demandas emocionais, físicas e tecnológicas que variam significativamente entre diferentes ocupações. Por exemplo, trabalhadores da siderurgia enfrentam riscos físicos e desafios de automação que o modelo não contempla adequadamente. Os trabalhadores da siderurgia enfrentam riscos físicos consideráveis, como a exposição a temperaturas extremas, ruído elevado e condições ambientais insalubres, além dos desafios advindos da automação e mecanização industrial, que podem gerar uma carga de estresse emocional devido à ameaça de substituição do trabalho humano por máquinas (Ghasemi *et al.*, 2021).

O Modelo de Walton, embora aborde aspectos como "condições de trabalho", não parece contemplar de forma suficientemente detalhada esses riscos físicos específicos do ambiente siderúrgico. A dimensão de "condições de trabalho", segundo Timossi *et al.* (2009), envolve fatores como segurança física e saúde no trabalho, mas, em muitos casos, ela não captura adequadamente a gravidade e a singularidade dos perigos enfrentados por profissionais de setores industriais pesados.

No entanto, algumas das dimensões do modelo de Walton podem, de certa forma, contemplar parcialmente as condições dos trabalhadores da siderurgia. A dimensão de "compensação justa e adequada" aborda a necessidade de uma remuneração que esteja de acordo com os riscos envolvidos e as exigências do trabalho, sendo um ponto relevante para garantir que os trabalhadores desse setor sejam devidamente recompensados pelos riscos físicos que enfrentam.

Além disso, "oportunidades de crescimento e segurança" podem contribuir para atenuar as preocupações com a automação, ao oferecer garantias de estabilidade no emprego ou oportunidades de requalificação e desenvolvimento de novas competências, de forma que os trabalhadores possam se adaptar às transformações tecnológicas (Wardani; Anwar, 2019).

Contudo, é na dimensão de "uso e desenvolvimento de capacidades" que se encontram limitações significativas quando se considera o impacto da automação sobre os trabalhadores da siderurgia. Embora Walton tenha defendido a importância de um ambiente de trabalho que permita o desenvolvimento das capacidades dos trabalhadores, o modelo não oferece mecanismos explícitos para lidar com o fenômeno da substituição tecnológica. Segundo Reiman *et al.* (2023), a automação pode reduzir a necessidade de trabalho humano em certos processos, o que pode gerar ansiedade e insegurança quanto à continuidade do emprego. Embora "oportunidades de crescimento" possam, em teoria, contemplar essa questão, a dimensão não foi originalmente formulada para lidar com esse tipo de transformação tecnológica disruptiva.

Dessa forma, embora algumas dimensões do Modelo de Walton possam, em teoria, oferecer suporte para enfrentar algumas das condições de trabalho no setor de siderurgia, como compensação e desenvolvimento de capacidades, o modelo não cobre completamente a complexidade dos riscos físicos e dos desafios impostos pela automação. Segundo Fernandes *et al.* (2017), é necessário que as avaliações de QVT em setores industriais pesados, como a siderurgia, integrem novas variáveis que considerem, por exemplo, o estresse tecnológico e as exigências psicofísicas dos trabalhadores. Além disso, é imprescindível o uso de ferramentas complementares que abordem de forma mais específica esses fatores emergentes no ambiente de trabalho contemporâneo (Sabonete *et al.*, 2021).

Portanto, as dimensões condições de trabalho, compensação justa e adequada e oportunidades de crescimento e segurança contemplam parcialmente as condições de trabalho na siderurgia, mas não cobrem integralmente os desafios físicos e tecnológicos enfrentados pelos trabalhadores.

Para que o modelo seja mais eficaz nesse contexto, é necessário integrar variáveis adicionais que tratem diretamente de questões como automação, risco físico extremo e sobrecarga emocional.

Similarmente, profissionais de saúde, como enfermeiros em unidades de terapia intensiva e parteiras, lidam com altos níveis de estresse e sobrecarga emocional, aspectos que são insuficientemente abordados nas dimensões tradicionais do modelo.

As dimensões propostas por Walton, como condições de trabalho e integração social, estão principalmente voltadas para aspectos físicos e sociais do ambiente laboral, como segurança, ergonomia e relações interpessoais. No entanto, essas dimensões não capturam a complexidade das demandas emocionais e psicológicas que afetam diretamente o bem-estar desses profissionais. Garrosa *et al.* (2011) destacam que o burnout é prevalente em ambientes de saúde de alta pressão, e o modelo de Walton carece de um enfoque explícito sobre o impacto psicológico e emocional do trabalho, o que compromete sua eficácia para profissões com essas características.

Profissionais de saúde, como enfermeiros em UTIs, enfrentam diariamente altos níveis de estresse e sobrecarga emocional, exigindo suporte psicológico e estratégias para lidar com o desgaste emocional. Fernandes *et al.* (2017) e Bakker *et al.* (2011) sugerem que, para avaliações mais precisas da QVT em profissões que envolvem decisões críticas e exposição constante ao sofrimento, é necessário incluir novas variáveis, como saúde mental e suporte emocional. Essas dimensões complementarizam o modelo de Walton, oferecendo uma visão mais abrangente e eficaz da QVT em contextos de trabalho com alta intensidade emocional, onde o bem-estar psicológico é tão importante quanto os fatores físicos e sociais.

Em profissões que requerem alta precisão e conformidade com regulamentações, como auditores externos, e em ambientes estratégicos, como os colaboradores do Instituto Superior de Estudos de Defesa, o modelo falha em considerar a pressão por conformidade e as implicações da vigilância tecnológica. No setor educacional, professores e docentes universitários enfrentam a necessidade de adaptar-se rapidamente a novas tecnologias educacionais, um aspecto crítico ignorado pelo modelo de Walton.

Além disso, a crescente digitalização e automação dos processos de trabalho, como observado em bibliotecas públicas e setores financeiros, impõem a necessidade de habilidades digitais avançadas e criam desafios para a QVT, que não são abrangidos pelas dimensões estáticas do modelo. Essas mudanças tecnológicas afetam não apenas as práticas de trabalho, mas também a coesão social e o suporte emocional no ambiente profissional, elementos essenciais para o bem-estar que o Modelo de Walton não considera.

Portanto, as análises apresentadas no quadro 5 indicam a necessidade de complementar o Modelo de Walton com outras abordagens que contemplem de forma mais holística e adaptativa as especificidades de cada profissão, especialmente diante das rápidas mudanças tecnológicas e das novas demandas da sociedade.

Ainda sobre as análises apresentadas no Quadro 5, considerando que suas dimensões, elaboradas em 1973, não refletem integralmente as demandas do ambiente de trabalho contemporâneo. A ausência de uma abordagem que contemple de forma direta os aspectos emocionais, psicológicos e os desafios impostos pelas novas tecnologias enfraquece a capacidade do modelo de fornecer uma avaliação precisa da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) nas profissões atuais. Como pesquisador, é essencial adotar uma postura crítica, reconhecendo que, embora o modelo de Walton tenha sido pioneiro e ainda seja amplamente utilizado, ele não é suficiente para atender às necessidades dinâmicas e complexas do século XXI.

Sob essa ótica, é preciso refletir que a resistência em revisitar ou complementar o modelo com instrumentos mais recentes pode resultar em avaliações incompletas ou superficiais, que não capturam as nuances dos desafios enfrentados hoje. Profissionais, especialmente nas áreas de saúde e tecnologia, enfrentam níveis crescentes de estresse, burnout e desequilíbrio emocional, fatores que têm sido negligenciados na avaliação tradicional de QVT. Por isso, a integração de ferramentas que abordem capital psicológico, suporte social e saúde mental é crucial.

A crítica central que emerge dessa análise é que a confiança exclusiva em modelos antigos, sem a adaptação às mudanças tecnológicas e psicossociais, perpetua uma visão limitada da QVT, que pode comprometer a criação de políticas organizacionais mais eficazes e humanizadas. Portanto, o pesquisador deve não apenas reconhecer essas lacunas, mas também propor soluções inovadoras que contemplem o trabalhador como um todo, valorizando não apenas os aspectos físicos e organizacionais, mas também seu bem-estar emocional e psicológico no ambiente de trabalho.

Com base nesta análise apresentada no Quadro 5, pode-se afirmar que um elemento impactante nas condições de QVT, está associado aos desafios emocionais e psicológicos enfrentados pelos profissionais, sendo um ponto crítico do Modelo devido a ausência de uma dimensão dedicada a estes aspectos, e que não são contempladas nas dimensões condições de trabalho e integração social proposta por Walton, assim como os desafios tecnológicos enfrentados por vários setores, havendo uma necessidade de inclusão de ferramentas que abarquem estas novas demandas para uma avaliação mais precisa da QVT.

5.4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise do portfólio selecionado para este estudo evidenciou que o objetivo de investigar a aplicação do Modelo de Walton para avaliar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em diversas profissões e contextos organizacionais específicos foi atingido. Embora o Modelo de Walton se mantenha como uma referência central na avaliação da QVT, os estudos analisados mostraram que a aplicação isolada deste modelo não é suficiente para capturar a complexidade e as especificidades de diferentes ambientes de trabalho.

A pesquisa revelou que, além do Modelo de Walton, 17 outros instrumentos identificados no Quadro 3, foram empregados para proporcionar uma avaliação mais completa e detalhada da QVT.

Entre os instrumentos adicionais destacados estão o Questionário de Distúrbios Muscoesqueléticos, o Questionário de Satisfação no Trabalho de Minnesota, o Inventário de Esgotamento Profissional de Maslach, e o Questionário de Desempenho no Trabalho de Hersey e Goldsmith. Esses instrumentos foram utilizados para abordar as necessidades particulares das diferentes áreas profissionais estudadas, refletindo a importância de uma abordagem integrada e multidimensional para avaliar a QVT de forma mais abrangente.

Um ponto relevante é o considerável volume de estudos dedicados aos profissionais da saúde, especialmente enfermeiros, que foram a categoria profissional mais recorrente nos estudos analisados. A ênfase nesses profissionais reflete sua importância crítica no sistema de saúde, enfrentando situações de alta complexidade e estresse no exercício de suas funções, o que impacta diretamente na qualidade dos serviços prestados.

Além dos enfermeiros, outros profissionais como professores, acadêmicos, funcionários de TI, auditores, trabalhadores da indústria siderúrgica e bibliotecários também foram abordados, evidenciando a diversidade de contextos e a preocupação em compreender a QVT em diferentes setores.

Os estudos mostraram que aspectos como carga horária de trabalho, especialmente em momentos desafiadores como a pandemia de COVID-19, medidas para redução do esgotamento profissional, melhorias nas condições ergonômicas e abordagens multidisciplinares são essenciais para promover uma QVT satisfatória. Esses pontos reforçam a necessidade de uma avaliação da QVT que vá além das dimensões tradicionais propostas por Walton, incorporando novas dimensões que considerem fatores emergentes como tecnologia, saúde mental e flexibilidade no trabalho.

Portanto, a aplicação do Modelo de Walton, sem o suporte de instrumentos complementares, pode não ser suficiente para uma avaliação abrangente da QVT nos contextos profissionais e organizacionais modernos. O estudo reafirma que, para capturar a totalidade das demandas e desafios enfrentados pelos trabalhadores atualmente, é imprescindível combinar o Modelo de Walton com outras ferramentas de avaliação que permitam uma análise mais rica e detalhada.

Além disso, as novas realidades do trabalho, como o trabalho remoto e a flexibilização, também desafiam o alcance do Modelo de Walton. Essas novas demandas geram um distanciamento da abordagem convencional de Walton, que se concentra em aspectos mais estruturais do ambiente de trabalho, deixando de lado elementos subjetivos e contextuais que afetam a percepção de QVT, como a integração social virtual e o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho em regimes flexíveis. Em setores como o industrial, a segurança física e a saúde ocupacional são fatores cruciais, enquanto no setor de serviços e educação, o bem-estar psicológico e o suporte social têm maior peso.

As especificidades que Walton não abrange estão ligadas à intensificação das demandas psicológicas e sociais, como a síndrome de burnout e o capital psicológico. Estudos apontam que o uso de questionários complementares focados nesses fatores é essencial para uma avaliação mais precisa da QVT. Contextos que envolvem alta carga emocional ou estresse, como o trabalho hospitalar e a educação, requerem ferramentas que considerem aspectos como o suporte social e o bem-estar psicológico, que não são suficientemente abordados por Walton.

Em síntese, os pontos em comum dessas especificidades são a necessidade de ampliar o foco de avaliação para incluir fatores subjetivos e contextuais, como estresse emocional e suporte social, que afetam diretamente a percepção de QVT. A aplicabilidade do Modelo de Walton, portanto, deve ser repensada, integrando novas ferramentas para captar as múltiplas dimensões da QVT nos diversos setores.

Em conclusão, este estudo destaca a importância de uma abordagem integrada na avaliação da QVT, que combine o Modelo de Walton com instrumentos complementares, proporcionando uma visão holística e adaptada às especificidades de cada profissão. Esta abordagem não só amplia a compreensão da QVT, mas também orienta o desenvolvimento de ações estratégicas direcionadas para a melhoria do bem-estar dos trabalhadores em diversos cenários organizacionais.

Para futuras pesquisas, recomenda-se diversificar ainda mais as profissões e contextos estudados, ampliando o escopo para incluir um maior número de dados e exemplos práticos que possam ser aplicados a uma variedade de setores e tipos de empresas. Além disso, explorar

como integrar de forma mais eficaz as diversas dimensões da QVT poderá contribuir significativamente para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e eficazes, capazes de promover a saúde, a satisfação e o desempenho dos trabalhadores de forma sustentável e alinhada com as demandas contemporâneas.

6 CONCLUSÃO DA TESE

Este estudo reafirma a importância do Modelo de Walton como uma ferramenta central na avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O modelo de Walton, com suas oito dimensões, continua a ser amplamente utilizado como referência teórica para analisar as condições de trabalho e o bem-estar dos empregados em diferentes contextos organizacionais. No entanto, a análise dos estudos mais recentes, especialmente entre 2021 e 2024, destaca que a aplicação exclusiva do Modelo de Walton revela limitações significativas, principalmente em capturar a complexidade e as demandas emergentes dos ambientes de trabalho modernos.

Entre 2021 e 2024, as organizações enfrentaram profundas transformações, impulsionadas pela pandemia de COVID-19, que trouxeram impactos significativos para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Além da adoção massiva do trabalho remoto e híbrido, a digitalização e a automação aceleradas geraram mudanças substanciais na estrutura de trabalho, com a substituição de tarefas humanas por tecnologias como inteligência artificial e robótica, exigindo requalificação da força de trabalho e gerando insegurança no emprego, especialmente em setores como a indústria (Ghasemi *et al.*, 2021; Fernandes *et al.*, 2017).

A redefinição das lideranças também foi uma transformação crítica, à medida que gestores passaram a adotar uma postura mais empática e voltada para a saúde mental dos colaboradores, devido ao aumento do estresse, burnout e demandas emocionais no trabalho (Bakker *et al.*, 2011; Garrosa *et al.*, 2011). O foco no bem-estar e na saúde mental tornou-se uma prioridade, com organizações investindo em programas de suporte psicológico e em políticas que favoreçam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Sanagoo *et al.*, 2020).

Essas transformações revelaram as limitações de modelos tradicionais de QVT, como o de Walton (1973), que não abordam de maneira eficaz a sobrecarga emocional e as novas dinâmicas de trabalho flexível, evidenciando a necessidade de incluir variáveis como resiliência, suporte emocional e adaptação tecnológica na avaliação da QVT no cenário pós-COVID.

Os resultados indicam que, apenas 11 estudos aplicaram Walton com exclusividade, e nos demais a aplicação do Modelo de Walton foi complementada por outros instrumentos específicos totalizando 24 modelos complementares, como por exemplo o Questionário de Distúrbios Muscoesqueléticos, o Questionário de Satisfação no Trabalho de Minnesota, o Inventário de Esgotamento Profissional de Maslach e o Questionário de Desempenho no Trabalho de Hersey e Goldsmith. Esses instrumentos adicionais são fundamentais para abordar as necessidades particulares e os desafios específicos enfrentados por diferentes grupos

profissionais, como enfermeiros, professores, trabalhadores da indústria, funcionários de TI e bibliotecários, entre outros.

A predominância de estudos focados em profissionais da saúde, especialmente enfermeiros, reflete a importância crítica desse grupo no sistema de saúde e os altos níveis de complexidade e estresse enfrentados no exercício de suas funções. A consideração de fatores como a carga horária intensa, as condições ergonômicas e o impacto da pandemia de COVID-19 demonstram a necessidade de intervenções que vão além das dimensões tradicionais do Modelo de Walton, buscando uma abordagem mais adaptativa e específica para cada contexto.

Para preencher as lacunas identificadas, os pesquisadores aplicaram, principalmente aos profissionais de saúde, uma série de instrumentos complementares que foram amplamente utilizados nas pesquisas. Entre esses instrumentos, destacam-se questionários de justiça organizacional, escalas de carga de trabalho, medidas de burnout e ferramentas para avaliação de capital psicológico e alfabetização em saúde. Esses recursos adicionais são fundamentais para captar nuances específicas dos desafios enfrentados por esses profissionais, como o estresse elevado e a necessidade de suporte social, fatores que afetam diretamente a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) de maneira que o modelo de Walton, por si só, não consegue abranger completamente.

Os resultados dessas análises demonstram uma relação significativa entre fatores como suporte social e justiça organizacional com níveis mais elevados de QVT, enquanto o estresse, especialmente relacionado à carga de trabalho, tem um impacto negativo. No entanto, o modelo de Walton, mesmo oferecendo uma base teórica sólida, não contempla adequadamente todas as especificidades do ambiente de trabalho na área da saúde, como a sobrecarga emocional e o risco de burnout. Portanto, estudos indicam a necessidade de adaptar e complementar o modelo de Walton com outras ferramentas para uma avaliação mais precisa e abrangente da QVT, especialmente em contextos profissionais complexos como o da saúde

Vale destacar que os profissionais da saúde no século passado tinham um foco mais voltado para as condições físicas de trabalho, segurança e salários. Os aspectos psicológicos e emocionais eram menos considerados, já que o trabalho era visto de forma mais mecânica e funcional. Contudo, no século atual, essas profissões passaram por transformações significativas devido à globalização, digitalização e mudanças no mercado de trabalho. Profissionais de saúde, por exemplo, agora enfrentam não só jornadas exaustivas, mas também pressões emocionais constantes, o que exige uma abordagem mais ampla para avaliar a QVT.

As demandas contemporâneas por maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além da busca por ambientes de trabalho mais saudáveis psicologicamente, mostram que

critérios de Walton precisam ser complementados por instrumentos que avaliem essas novas dinâmicas.

Além disso, a diversificação das profissões estudadas e dos cenários organizacionais analisados evidencia a relevância de uma abordagem integrada para a QVT. Uma avaliação efetiva da QVT deve considerar não apenas as condições gerais de trabalho, mas também as especificidades e particularidades de cada profissão, como a necessidade de suporte emocional, o impacto das novas tecnologias, e as exigências de flexibilidade no trabalho. Este estudo ressalta que uma abordagem rígida e uniforme do Modelo de Walton pode resultar em análises incompletas e intervenções inadequadas, reforçando a importância de incorporar ferramentas complementares que capturem as dinâmicas específicas de cada contexto.

Dessa forma, o presente estudo conclui que a integração do Modelo de Walton com outros instrumentos é não apenas desejável, mas necessária para uma avaliação abrangente e precisa da QVT. Essa abordagem integrada permite aos gestores desenvolver estratégias mais direcionadas e eficazes, promovendo um ambiente de trabalho que não apenas visa à produtividade, mas também ao bem-estar integral dos colaboradores. As evidências apontam para a necessidade de uma avaliação contínua e adaptativa, que considere as mudanças rápidas no mercado de trabalho e nas expectativas dos trabalhadores.

Por fim, este estudo não apenas reafirma a relevância do Modelo de Walton como uma referência para a avaliação da QVT, mas também promove uma reflexão crítica sobre suas limitações e as oportunidades de aprimoramento que surgem ao integrá-lo com outras ferramentas de avaliação. A construção da QVT é complexa e multidimensional, influenciada por diversos fatores que variam significativamente entre setores e tipos de trabalho.

Para atender às demandas contemporâneas, que não são contempladas pelo Modelo de Walton, é fundamental destacar questões como saúde mental, estresse e síndrome de burnout, além do impacto das novas tecnologias no ambiente de trabalho. O modelo também não abrange a crescente necessidade de flexibilidade nas condições laborais, como o trabalho remoto e híbrido, e tampouco aborda o suporte social e o capital psicológico, que são cada vez mais relevantes para o bem-estar dos profissionais.

Diante dessas lacunas, é essencial que as organizações e os pesquisadores adotem uma abordagem holística e flexível, capaz de incorporar a diversidade e as especificidades de cada contexto profissional, a fim de promover uma avaliação mais precisa e abrangente da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Somente através dessa integração e adaptabilidade será possível promover intervenções mais eficazes e alinhadas com as reais necessidades dos trabalhadores,

contribuindo para o desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais mais inclusivas e sustentáveis.

Com base nos artigos que compõem a pesquisa e nas hipóteses levantadas para a tese, foi possível estabelecer uma relação direta entre os achados empíricos e as três hipóteses principais. O Artigo 1 trata da aplicação do Modelo de Walton, e sua conclusão reforça a Hipótese 1, que propõe a insuficiência do modelo para cobrir todas as variáveis da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em diferentes contextos contemporâneos. O estudo apontou que, apesar de o modelo ser uma referência clássica, ele necessita de complementação com outras ferramentas para abordar aspectos específicos, como saúde mental e condições tecnológicas emergentes.

Já o Artigo 2, que investiga categorias complementares, apoia a Hipótese 2, que sugere que a inclusão de ferramentas contemporâneas, como a avaliação de suporte social, estresse e capital psicológico, melhora a precisão e abrangência da análise de QVT. Este artigo destaca a necessidade de ampliar a aplicação do Modelo de Walton com ferramentas que abordem essas novas demandas, alinhando-se diretamente com a segunda hipótese.

O Artigo 3, por sua vez, explora a aplicação do Modelo de Walton em diferentes contextos organizacionais e profissionais, e está diretamente relacionado à Hipótese 3, que propõe que as adaptações e complementações do modelo são necessárias para lidar com variáveis emergentes, como carga de trabalho e o impacto das novas tecnologias. Os achados desse artigo indicam que o modelo original não é suficiente para atender às necessidades de cada profissão, especialmente em ambientes de alta demanda emocional e tecnológica, reforçando a necessidade de uma abordagem mais adaptativa.

Os resultados encontrados nos artigos que compõem a tese geraram uma reflexão acerca do modelo de Walton, abordando o contexto mundial quando foi criado o Modelo até o presente, pois vários fatos ocorreram desde então, sendo assim, destaca-se que o Modelo de Walton, criado em 1973, surgiu em um contexto histórico marcado por crises econômicas globais, resquícios da Segunda Guerra Mundial, a Guerra Fria e os impactos tardios da revolução industrial.

As organizações, fortemente hierarquizadas, priorizavam a produtividade em massa e a estabilidade do emprego, frequentemente negligenciando as condições humanas de trabalho. Nesse cenário, Walton apresentou um modelo estruturado em oito dimensões, que buscava equilibrar direitos básicos dos trabalhadores e demandas organizacionais. Fatores como compensação justa, condições de trabalho adequadas e oportunidades de crescimento eram

centrais para mitigar os efeitos de um mercado de trabalho ainda caracterizado por desemprego elevado, inflação e regulamentações incipientes.

Com o passar do tempo, a conjuntura global mudou substancialmente, trazendo à tona novos desafios para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). As crises econômicas contemporâneas, como a de 2008 e a pandemia de COVID-19, evidenciaram a vulnerabilidade dos trabalhadores e expuseram a necessidade de repensar as estruturas organizacionais. Além disso, conflitos localizados e instabilidades políticas afetam diretamente os mercados de trabalho e a segurança emocional dos indivíduos.

Paralelamente, os modelos de realização do trabalho evoluíram, com o surgimento do trabalho remoto, coworking e horários flexíveis, oferecendo maior autonomia, mas introduzindo novos problemas, como isolamento social, aumento de demandas cognitivas e dificuldade em equilibrar vida pessoal e profissional.

Hoje, variáveis como saúde mental, suporte social, resiliência e adaptação tecnológica tornaram-se centrais na análise da QVT. O estresse, que antes era visto como um fator marginal, passou a ocupar um papel central nas discussões sobre bem-estar organizacional, especialmente em um ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico e exigente. Além disso, o trabalho deixou de ser apenas uma fonte de renda, assumindo um papel fundamental na identidade e realização pessoal dos indivíduos. Nesse sentido, crises econômicas, guerras e modelos de trabalho emergentes afetam diretamente a estabilidade emocional e profissional, demandando abordagens mais integrativas que combinem aspectos técnicos, sociais e psicológicos.

Embora o modelo de Walton continue a ser uma referência teórica relevante, sua aplicação isolada não atende plenamente às complexidades do século XXI. A incorporação de dimensões contemporâneas, como suporte social, capital psicológico e ferramentas para avaliar saúde mental, é indispensável para garantir uma análise mais precisa e abrangente da QVT. Dessa forma, a reflexão sobre a evolução das condições laborais demonstra que a QVT deve ser vista como um reflexo da interação entre os contextos globais e individuais, exigindo abordagens flexíveis e adaptáveis às constantes transformações sociais, econômicas e organizacionais.

Com base nesses achados, conclui-se e atinge-se o objetivo geral da tese, afirmando-se que o Modelo de Walton, apesar de sua relevância histórica, não é mais suficiente, por si só, para avaliar a QVT em contextos contemporâneos. Ele precisa ser complementado com ferramentas que considerem as especificidades do mundo do trabalho atual, especialmente em termos de saúde mental, suporte social e rápidas mudanças tecnológicas.

Portanto, a resposta à questão problema da tese é que o Modelo de Walton, em sua forma original, não é suficiente para uma avaliação eficaz da QVT em contextos contemporâneos, sendo necessária a sua complementação com novos instrumentos que possibilitem uma análise mais abrangente e precisa das variáveis que impactam o bem-estar dos trabalhadores no século XXI.

A principal contribuição acadêmica da tese é o aprofundamento do entendimento sobre as lacunas do Modelo de Walton e a demonstração da importância de complementá-lo com ferramentas que levem em conta as especificidades dos contextos modernos. A pesquisa contribui para a discussão teórica ao propor uma abordagem integrada que amplia o escopo de avaliação da QVT, incorporando fatores que não eram contemplados no modelo original, como o suporte social, o capital psicológico e a saúde emocional dos trabalhadores.

Para pesquisas futuras, sugere-se expandir o estudo para outros setores e profissões, diversificando os contextos organizacionais analisados. Também seria relevante investigar como a integração de novas tecnologias no ambiente de trabalho impacta diretamente a QVT, assim como explorar estratégias inovadoras de gestão que possam promover um equilíbrio maior entre o bem-estar emocional e as demandas do trabalho. Outras recomendações incluem o desenvolvimento de novos instrumentos de avaliação de QVT que sejam mais adaptáveis às mudanças tecnológicas e sociais que continuam a transformar o ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, C. R. A.; CORREIA, A. M. M.; SILVA, A. M. 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.
- AMINBEIDOKHTI, A. A.; MARDANI, E. The relationship between perceived organizational justice and quality of work life among the personnel of a selected hospital in Ahvaz. **Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine**, v. 7, n. 2, p. 57-68, 2014.
- ARMSTRONG, D. J.; RIEMENSCHNEIDER, C. K.; ALLEN, M. W.; REID, M. F. Advancement, voluntary turnover and women in IT: a cognitive study of work-family conflict. **Information e Management**, v. 44, p. 142-153, 2007.
- ASGARI, M.H.; DADASHI, M.A. Determining the relationship between quality of work life (QWL) and organizational commitment of Melli Bank staff in west domain of Mazandaran in 2009-2010. **Aust J Basic Appl Sci.**, v.5, n.8, p.682-7, 2011.
- ASHRAFI, Z.; EBRAHIMI, H.; KHOSRAVI, A.; NAVIDIAN, A.; GHAJAR, A. The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A Linear Regression Structural-Equation Modeling. **Health Scope**, v.7, n.1, e68266, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.5812/jhealthscope.68266>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- ASSMAR, E. M. L.; FERREIRA, M. C.; SOUTO, S. O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 18, n. 3, p. 443-453, 2005.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA. **Qualidade de vida**. Disponível em: <https://abqv.org.br/qualidade-de-vida-4/>. Acesso em: 28 jun. 2024.
- BABAMOHAMADI, Hassan; DAVARI, Hossein; SAFARI, Abbas-Ali; ALAEI, Seifollah; RAHIMI PORDANJANI, Sajjad. The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. **BMC Nursing**, v. 22, p. 234, 2023.
- BAGHERI-NESAMI, M.; KAZEMI, A.; GOUDARZIAN, A. H.; NASIRI, F.; DAVARI, J. Association between religious coping and quality of working life in nurses. **Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences**, v. 11, n. 1, p. 1-5, 2017.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 22, n. 3, p. 273-285, 2017.
- BAKHSHI, E.; GHARAGOZLOU, F.; MORADI, A.; NADERI, M. R. Quality of work life and its association with job burnout and job performance among Iranian healthcare employees in Islamabad-e Gharb, 2016. **JOHE 94**, v. 8, n. 2, 2019.
- BAGTASOS, Rival Maynard. Quality of work life: A review of literature. **Business e Economics Review**, v. 20, n. 2, p. 1-8, 2011.

BEUGRÉ, C. D. Implementing business process reengineering: the role of organizational justice. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 34, n. 3, p. 347-360, 1998.

BRITO, R.S.; SCHUTZ, F.C. de A. Uma revisão sistemática sobre os métodos e parâmetros usados para medição do volume de grãos contidos dentro de um silo. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 9., 2019, Ponta Grossa. **Anais [...]**. Ponta Grossa: CENEP, 2019.

CHARATI, F. G. *et al.* Prevalence of occupational violence and its association with quality of work life of ICU nurses in educational-medical centers affiliated to Mazandaran University of Medical Sciences. **Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences**, v. 15, n. 4, 2021.

CHIU, M.C.; WANG, M.J.; LU, C.W.; PAN, S.M.; KUMASHIRO, M.; ILMARINEN, J. Evaluating work ability and quality of life for clinical nurses in Taiwan. **Nursing Outlook**, v. 55, n. 6, p. 318-326, 2007.

CLARK, O. A. C.; CASTRO, A. A. A pesquisa. **Pesquisa Odontológica Brasileira**, v. 17, supl. 1, p. 67-69, 2003.

DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de caso em agroindústrias. 2001. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

DEVIN, H. F.; FARBOD, D. Relationships among work life, mental health status and organization-based self-esteem. Proceedings [...], **Latvian Academy of Sciences**, Section B: Natural, Exact, and Applied Sciences, v. 70, n. 6, p. 365-369, 2016.

DHINGRA, M.; DHINGRA, V. Effect of adequate and fair compensation on quality of work life. **Pacific Business Review International**, v. 12, n. 2, 2019.

DHINGRA, V.; MUDGAL, R. K.; DHINGRA, M. Safe and healthy work environment: a study of artisans of Indian metalware handicraft industry. **Management and Labour Studies**, v. 42, n. 2, p. 152-166, 2017.

EISAPAREH, K.; NAZARI, M.; KAVEH, M. H.; GHAHREMANI, L. The relationship between job stress and health literacy with the quality of work life among Iranian industrial workers: the moderating role of social support. **Current Psychology**, v. 41, p. 2677-2685, 2022.

FARIAS, S.N.P. de; ZEITOUNE, R.C.G. A qualidade de vida no trabalho de enfermagem. **Esc Anna Nery R Enferm**, v. 11, n. 3, p. 487-493, set. 2007.

FERNANDES, E. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. 2. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, R. B.; MARTINS, B. S.; CAIXETA, R. P.; BRAGA, G. A.; ANTONIALLI, L. M. Quality of work life: an evaluation of Walton model with analysis of structural equations. **Espacios**, v. 38, n. 3, p. 5, 2017.

FIEP. Federação das Indústrias do Estado do Paraná. **Sondagem Industrial**. 2015. Disponível em: <http://www.fiepr.org.br/para-empresas/estudos-economicos/sondagem-industrial-1-20654-170550.shtml>. Acesso em: 2 out. 2022.

FIERRO MORENO, E.; MARTÍNEZ ÁVILA, M.; GARCÍA-CONTRERAS, R. Can gender be a determinant of organizational performance and knowledge sharing in public sector organizations? **AD-MINISTER**, n. 32, p. 137-158, 2018. ISSN 1692-0279.

FREITAS, A. J.; SILVA JUNIOR, E. G.; ACOSTA, R. H. O.; GOMES, M. L. F.; ARRUDA, S. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde e segurança ocupacional em uma organização da construção civil. **Revista Gestão Organizacional**, v. 9, n. 2, p. 4-23, 2016.

FREITAS, A.; SOUZA, R. G. B. Um modelo para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho em Universidades Públicas. **Sistemas e Gestão**, v. 4, p. 136-154, 2009.

FREITAS, F.; FREIRE JR., O. Sobre o uso da Web of Science como fonte para a história da ciência. **Rev da SBHC**, v.1, n.2, p.129-47, 2003.

GENTIL, V. K.; LACERDA, M. P. C. de. Expansão do ensino superior do sistema federal brasileiro no período 2003 -2006. **RBPAAE**, v. 32, n. 3, p. 829-849, set./dez. 2016.

GHASEMI, F. *et al.* Quality of work life among surgeons and its association with musculoskeletal complaints. **Cogent Psychology**, v. 8, n. 1, p. 1880256, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1880256>. Acesso em: 28 jun. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

GOLDBERG, D. **Manual of the General Health Questionnaire**. England (UK): NFER Publishing, 1978.

GRÁCIO, M.C.C.; OLIVEIRA, E.F.T. de. A inserção e o impacto internacional da pesquisa brasileira em “estudos métricos”: uma análise na base Scopus. **Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação**, v. 5, n. 1, 2012.

GROSS, J. J.; JOHN, O. P. Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 85, p. 348-362, 2003.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. **The Job Diagnostic Survey**: an instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects. New Haven: Yale University, 1974.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G. R. Development of the Job Diagnostic Survey. **Journal of Applied Psychology**, v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Work Redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1980.

HADIZADEH-TALASAZ, Z.; SHAKERI, M. T. Relationship between components of quality of work life with job satisfaction among midwives in Mashhad, 2014. **Hayat**, v. 21, n. 1, p. 140-146, 2015.

HAGHI, F.; GOLI, S.; REZAEI, R.; AKHORMI, F.; ESKANDARI, F.; ISFAHANI, Z. N. Study of Complexity Systems in Public Health for Evaluating the Correlation between Mental Health and Age-Related Demographic Characteristics: A General Health Study. **Journal of Research in Engineering and Science**, v. 2, n. 10, p. 23-30, 2022.

INTERNATIONAL SPORTS MEDICINE ASSOCIATION. Congresso Internacional de Medicina do Esporte, 2024, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: ISMA Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.ismabrasil.com.br/congressos/congresso-2024>. Acesso em: 28 jun. 2024.

JAHANGIRI, P.; HASHEMPOUR, L.; HESHMATI, B.; SABERI, M. K. Predicting the quality of work life of librarians in public libraries based on organizational justice dimensions. **Libres**, v. 30, n. 2, p. 68-80, 2020.

KANDASAMY, I.; ANCHERI, S. Hotel employees' expectations of QWL: a qualitative study. **International Journal of Hospitality Management**, v. 28, p. 328-337, 2009.

KARIMI, S.; ALIZADEH, M.; MOUSAVI, S. Quality of working life and its related factors: A survey of nurses. **Nursing and Midwifery Studies**, v. 3, n. 2, e19450, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.17795/nmsjournal19450>. Acesso em: 28 jun. 2024.

KAWASAKI, B. C. Critérios da avaliação CAPES para Programas de Pós-graduação. **Revista Adusp**, São Paulo, v.1, n. 60, p. 102-117, maio 2017. Disponível em: <https://www.adusp.org.br/files/revistas/60/mat10.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2024.

KOOHBANANI, H.K.; ZAREI, A.; ERFANI, N. Measuring the librarians' quality of working life in the Iranian public libraries. **Library Management**, v.40, n.8/9, p.532-542, 2019.

KERMANSARAVI, F.; NAVIDIAN, A.; RIGI, S. N.; YAGHOUBINIA, F. The relationship between quality of work life and job satisfaction. **Global Journal of Health Science**, v. 7, n. 2, 2015.

KIMURA, M.; CARANDINA, D. M. Desenvolvimento e Validação de uma Versão Reduzida do Instrumento para Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Enfermeiros em Hospitais. **Revista da Escola de Enfermagem USP**, v. 43, p. 1044-1055, 2009.

KITAOKA, K.; MASUDA, S. Academic report on burnout among Japanese nurses. **Japan Journal of Nursing Science**, n.10, p.273-279, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1742-7924.2012.00221.x> Acesso em: 6 set. 2024.

KLASSEN, R. M.; PERRY, N. E.; FRENZEL, A. C. Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. **Journal of Educational Psychology**, v. 101, n. 5, p. 879-895, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0014697>. Acesso em: 6 set. 2024.

KOVALESKI, A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Avaliação da qualidade de vida no trabalho no setor de construção civil: utilização do modelo de Walton. **Nucleus**, v. 5, n. 2, 2008.

- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. **Gestão Humana e Social RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 3, 2019.
- LACAZ, F. A. C. Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 151-160, 2000.
- LAWLER, E. E. Creating high performance organizations. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v. 43, n. 1, p. 10-17, 2005.
- LEITÃO, J.; PEREIRA, D.; GONÇALVES, Â. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 16, n. 19, p. 3803, 2019.
- LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida no Trabalho - QVT**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- LUTHANS, F.; AVOLIO, B. J.; AVEY, J. B.; NORMAN, S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. **Personnel Psychology**, v. 60, n. 3, p. 541-572, 2007.
- MAGHAREI, M.; MOHEBBI, J.; SOHEILA, Z. Relationship between quality of professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses. **Frontiers in Nursing**, v. 8, n. 4, 2021.
- MASLACH, C.; JACKSON, S. E. Burnout in organizational settings. **Annual Review of Applied Social Psychology**, v. 5, p. 133-153, 1984.
- MASLOW, Abraham H. A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, Washington, v. 50, n. 4, p. 370-396, 1943.
- MEYER, J.; STANLEY, D.; HERSCOVITCH, L.; TOPOLNYTSKY, L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 61, n. 1, p. 20-52, 2002.
- MIGUELES, J. *et al.* Desafios contemporâneos no mercado de trabalho: inclusão tecnológica e desigualdades geracionais. **Revista de Gestão Organizacional**, v. 29, n. 3, p. 45-60, 2021.
- MOHSENIMARAM, M.; NAJI, S.; ZAREA, K. The relationship between spiritual intelligence and quality of work life in nurses in oncology departments of Ahwaz hospitals. **Asian Journal of Pharmaceutics**, 12, S532-S537, 2018.
- MORAES, I. F.; AMARAL, C. M. S.; BASTOS, F. C. Teses de doutorado em gestão do esporte no Brasil: uma revisão integrativa metodológica. **Movimento**, v. 27, p. e27012, 2021. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/Movimento/article/view/103915>. Acesso em: 9 maio 2024.
- MOROSINI, M. C. Estado do conhecimento e questões do campo específico. **Educação**, v. 40, n. 1, p. 101-116, 2015.

MUGUERZA-FLORIÁN, E.; GARCÍA-SALIRROSAS, E. E.; VILLAR-GUEVARA, M.; FERNÁNDEZ-MALLMA, I. Spanish Version of a Scale to Evaluate the Quality of Work Life in Teachers: An Adaptation of Walton's QWL Model in the Peruvian Context. **Behavioral Sciences**, v. 13, n. 982, 2023.

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

NASTIEZAIE, N.; JENAABADI, H.; NORUZIKUHDASHT, R. The relationship between positive organizational behavior with organizational citizenship behavior and quality of work life among faculty members. **Iran Occupational Health**, v.14, n.3, p.64-177.

OLIVEIRA, E. de. **Futebol Amador uma etnografia da cultura futebolística e o processo de estruturação do habitus dos jogadores do Mirante Esporte Clube em Ponta Grossa – Paraná (2013-2021)**. 2022. 201 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais Aplicadas) – Universidade Estadual de Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2022. 201f.

OLSON, D. H.; WILSON, M. Family satisfaction. In: OLSON, D. H.; MCCUBBIN, H. I.; BARNES, H.; LARSEN, A.; MUXEN, M.; WILSON, M. (ed.). **Family inventories: inventories used in a national survey of families across the family life cycle**. St. Paul, MN: University of Minnesota, 1982. p. 43-49.

PAGANI, R. N.; KOVALESKI, J. L.; RESENDE, L. M. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers. **Scientometrics**, v. 105, n. 3, p. 2109-2135, 2015.

PAGANI, R. N.; PEDROSO, B.; DOS SANTOS, C. B. *et al.* Methodi Ordinatio 2.0: revisited under statistical estimation, and presenting FInder and RankIn. **Qualitative and Quantitative**, v. 57, p. 4563-4602, 2022. DOI: 10.1007/s11135-022-01562-y.

PANAHI-QOLOUB, Ali; ANBOOHI, Sima Zohari; NASIRI, Malihe; VASLI, Parvaneh. The impact of the education program based on dimensions of quality of work life among emergency medical services providers. **BMC Health Services Research**, v. 24, 260, 2024.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42: Um instrumento de avaliação da 15 qualidade de vida no trabalho**. 2010. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A. Notas sobre o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton: uma revisão literária. **Conexões: Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP**, v. 7, n. 3, p. 29-43, 2009.

PIERCE, J. L.; GARDNER, D. G.; CUMMINGS, L. L.; RANDALL, B. D. Organization-based self-esteem: construct definition, operationalization, and validation. **Academy of Management Journal**, v. 32, p. 211-288, 1989.

RAMOS, A. G. Modelos de homem e teoria administrativa. **Revista de Administração Pública**, v. 18, n. 2, p. 3-12, 1984. Disponível em: <https://hml-bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/10559>. Acesso em: 9 maio 2024.

RAMSTAD, E. Promoting performance and the quality of working life simultaneously. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 58, n. 5, p. 423-436, 2009.

REIMAN, A.; KAIVO-OJA, J.; PARVIAINEN, E.; TAKALA, E-P.; LAURAUES, T. Human work in the shift to Industry 4.0: a road map to the management of technological changes in manufacturing. **International Journal of Production Research**, v. 62, n. 16, p. 5613–5630, 2023.

REZAEI, R.; SHOAHAAGHIGHI, P.; BORDBAR, N.; TAVANI, K.; RAVANGARD, R. Factors affecting the family physicians' intention to leave the job: a case of Iran. **Open Public Health Journal**, v. 12, n. 1, p. 482-488, 2019.

REZAEI, M. A.; RAJABI, J.; FARSI, Z. Quality of work life in nurses: family, career and psych contextual associations. **Postmodern Openings**, v. 9, n. 1, p. 182-193, 2018.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, n. 4, p. 719, 1995.

SABONETE, Sérgio; ABÍLIO, Helga Santa Comba Lopes; ROSADO, David Pascoal; REIS, João Carlos Gonçalves dos. Quality of Work Life According to Walton's Model: Case Study of the Higher Institute of Defense Studies of Mozambique. **Social Sciences**, v. 10, p. 244, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/socsci10070244>. Acesso em: 30 jun. 2024.

SALEHI, M.; SEYYED, F.; FARHANGDOUST, S. The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. **Int J Org Theory Behav.**, v.23, n.3, p.189-205, 2020.

SANAGOO, A.; SAROKHANI, D.; DEHKORDI, A.; SAYEHMIRI, K.; JOUYBARI, L. Systematic review and meta-analysis of Quality of Work Life in Iran (2011-2017). **International Journal of Preventive Medicine**, v.11, n.1, 2020.

SANTOS, R. R.; PAIVA, M. C. M. S.; SPIRI, W. C. Associação entre qualidade de vida e ambiente de trabalho de enfermeiros. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 31, n. 5, p. 472-479, 2018.

SANTOS, S.; KISSAMITAKI, M.; CHIESA, M. Should humans work? Telecommunications Policy, **Elsevier**, v.44, n.6, 2020.

SHAFIPOUR, V.; MOMENI, B.; YAZDANI CHARATI, J.; ESMAEILI, R. Quality of working life and its related factors in critical care unit nurses. **Journal of Mazandaran University of Medical Sciences**, v.26, n.142, p.117-126, 2016.

SIQUEIRA, Jessyka Garcia; TANNHAUSER, Claudia Lehnemann; BIEGELMEYER, Uiliam Hahn; CAMARGO, Maria Emília; RECH, Munique; POZZO, Danielle Nunes; CRACO, Tania. Qualidade de Vida no Trabalho sob A Luz do Modelo de Walton. **Revista Destaques Acadêmicos**, v. 13, n. 1, 2021. DOI: 10.22410/issn.2176-3070.v13i1a2021.2830.

SOARES, A.L.; BATISTA, A.A.S.; AIRES, J.P.; PICININ, C.T.; PILATTI, L.A. Qualidade de vida no trabalho e a retração na indústria paranaense em tempos de crise econômica. **Espacios**, v.37, n.8, 2016.

TESSARINI JUNIOR, J.; SALTORATO, P. A evolução do trabalho industrial e seus impactos na qualidade de vida. **Revista Brasileira de Estudos do Trabalho**, v. 15, n. 2, p. 120-135, 2022.

TIMOSSI, Luciana da Silva *et al.* Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física**, Maringá, v.20, 2009.

TIMOSSI, L. S.; FRANCISCO, A. C.; SANTOS JUNIOR, G.; XAVIER, A. A. P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, v. 20, p. 471-480, 2010.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; FRANCISCO, A. C.; PILATTI, L. A. Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON INDUSTRIAL ENGINEERING AND OPERATIONS MANAGEMENT, 14., 2008. **Proceedings** [...], The integration of productive chain wit an approach to sustainable manufacturing. Rio de Janeiro, 2008.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA. **Instrução normativa n.º 02 de 22 de novembro de 2022**. Estabelece instruções e procedimentos normativos para qualificação e defesa de dissertações e teses do programa de pós-graduação stricto sensu em Ciências Sociais Aplicadas – Cursos de Mestrado e Doutorado da Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Ponta Grossa: UEPG, 2022.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, 1973.

WARDANI, L. M. I.; ANWAR, M. S. The role of quality of work life as mediator: psychological capital and work engagement. **Humanities and Social Sciences Reviews**, v. 7, n. 6, p. 447-463, 2019.

WERTHER Jr., W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, p. 113-123, 1979.

YU, X. *et al.* The role of artificial intelligence in modern organizational structures: Efficiency and inequality. **Journal of Technological Advancements**, v. 18, n. 1, p. 89-105, 2024.