

OS VALORES PESSOAIS INFLUENCIAM NA DETERMINAÇÃO DA PREFERÊNCIA POR CRITÉRIOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?

PROF. ME. FÁBIO ALESSANDRO AFFORNSO ANTONIO¹
THAÍS BARBOSA DOMINGOS²

RESUMO:

A qualidade de vida no ambiente de trabalho tem se tornado relevante na pauta de discussões das organizações nas últimas décadas. Ela representa a percepção do indivíduo sobre sua satisfação com relação às suas metas e expectativas de vida. Ademais, os valores pessoais podem ser entendidos como sendo fatores de satisfação das necessidades humanas que teriam maior prioridade para um indivíduo, pois garantiriam a ele a melhor forma de viver possível. Nesse sentido, pode-se esperar que os valores humanos influenciem no processo de determinação das expectativas de vida de uma pessoa. Isto posto, este estudo buscou entender se existem associações entre os valores de uma pessoa e seus critérios de qualidade de vida no trabalho que serão utilizados para a avaliação de sua posição na vida. De acordo com os resultados desta pesquisa, os valores pessoais influenciam na escolha dos critérios de qualidade de vida no trabalho de um indivíduo. Esses achados introduzem outras linhas de discussão nas pesquisas sobre a gestão da qualidade de vida no trabalho nas organizações

Palavras-chave: Valores pessoais, critérios de qualidade de vida no trabalho, satisfação de necessidades..

ABSTRACT

The quality of life at work has become relevant on the agenda of organizations in recent decades. It represent the individual's perception of their satisfaction regarding their goals and life expectations. In addition, personal values can be understood as satisfying factors of human needs that have higher priority for an individual, since they would guarantee him the best way of life as possible. In this sense, it can be expected that human values influence the determination of the life expectations of a person. That being said, this study sought to understand if there are associations between the values of a person and their criteria for quality of life at work. According to the results, personal values influence the choice of quality of life at work criteria of an individual. Thus, these findings introduce other lines of discussion in research on the management of the quality of life at work in organizations.

Keywords: Personal values, quality of life at work criteria, needs satisfaction

1 Doutorando em Administração pela Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP (FEA-USP) na área de Gestão de Pessoas. Mestre em Administração pela FEA-USP na área de Gestão de Pessoas nas Organizações. Especialista em Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho pela Fundação Instituto de Administração (FIA). Especialista em Administração Hoteleira pelo SENAC. Graduado em Administração de Empresas pela FEA-USP.

2 Bacharela em Administração de Empresas formadas pela STRONG ESAGS e assistente de pesquisa.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS E PROBLEMA DE PESQUISA

O enfoque em temas relacionados à qualidade de vida no ambiente de trabalho tem se tornado relevante na pauta de discussões das organizações nas últimas décadas (MARTEL; DUPUIS, 2006; LIMONGI-FRANÇA, 2009; ABQV, 2014). Segundo Limongi (2009) e Koonmee (2010), uma nova realidade social, ligada à globalização dos mercados, ao aumento da competitividade no mercado de trabalho, aos avanços tecnológicos, ao aumento da carga de trabalho nas empresas e ao surgimento de novos hábitos sociais, delimitou a qualidade de vida no trabalho como um novo indicador de desempenho para pessoas e empresas.

Esse fenômeno pode ser observado empiricamente em estudos como os de An, Yom e Ruggiero (2011) e Pot e Koningsveld (2009), que identificaram relações entre a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores e a efetividade organizacional, ou no de Todeschini e Ferreira (2013) sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho de dirigentes sindicais e seu impacto nas relações trabalhistas. A partir de resultados como esses, a qualidade de vida no trabalho passa a ser discutida no cotidiano das organizações, já que passa a explicar fenômenos que antes não eram relevados pela gestão.

No campo científico, a qualidade de vida no trabalho também tem sido amplamente debatida (MARTEL; DUPUIS, 2006; LIMONGI-FRANÇA, 2009; AHMAD, 2013). Ela vem sendo relacionado à diversas outras variáveis, como por exemplo o comprometimento organizacional (SILVA; FERREIRA, 2013), a rotatividade de funcionários (KORUNKA; HOONAKKER; CARAYON, 2008), a satisfação com o trabalho (JYOTHI; NEELAKANTAN, 2013), a performance de funcionários (LAYER; KARWOWSKI; FURR, 2009), dentre outras.

Entretanto, embora o enfoque da qualidade de vida no trabalho seja debatido pelo mercado e pela academia, ele ainda demanda aprofundamento para que seja compreendido (MARTEL; DUPUIS, 2006; ANTONIO, 2011). Nesse sentido, este estudo partirá dessa premissa para estudar a relação entre a qualidade de vida no trabalho e os valores humanos.

Têm-se que a qualidade de vida no trabalho representa “[...] uma condição experimentada pelo indivíduo na sua busca dinâmica por metas hierarquicamente organizadas relativas ao domínio do trabalho [...]” (MARTEL; DUPUIS, 2006, p. 355, tradução nossa). Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho é uma percepção do indivíduo sobre sua satisfação com relação às suas metas e expectativas de vida (WHOQOL-GROUP, 1995; INGLEDEW et al., 2005; POMAKI; KAROLY; MAES, 2009).

Então, comportar-se de modo a satisfazer os próprios critérios deve conduzir a uma alta percepção de qualidade de vida no trabalho pelo indivíduo (DIENER et al., 1999; LIMONGI-FRANÇA, 2009). Analogamente, comportar-se de maneira a insatisfazer seus critérios deve impactar negativamente na percepção de qualidade de vida de uma pessoa. Assim sendo, o conceito da qualidade de vida no trabalho tem como lógica a satisfação de critérios individuais (MARTEL; DUPUIS, 2006).

Isto posto, o que determinaria, então, a escolha do indivíduo pelos seus critérios de qualidade de vida no trabalho?

Partindo da premissa de que a definição e prossecução de critérios subjazem o comportamento de cada indivíduo, Duquette, Dupuis e Perrault (1994) construíram um modelo teórico de qualidade de vida no qual um sistema de controle interno organiza e dá sentido ao comportamento humano a partir de metas e objetivos que são estipulados pela pessoa. Nesse sistema, as medidas de comportamento são tomadas de modo a reduzir a diferença entre o estado atual da pessoa e as metas que ela tenha definido. Ao ponderar que nem todas as metas tem a mesma importância, a definição de alta ou baixa qualidade de vida no ambiente deve-se a satisfação ou insatisfação de critérios de qualidade individualmente estipulados (DUQUETTE; DUPUIS; PERRAULT, 1994). Em outras palavras, a definição de critérios individuais de qualidade de vida no trabalho dependeria das experiências que cada pessoa vivencia (MARTEL; DUPUIS, 2006).

Assim sendo, a decisão de critérios sobre a qualidade de vida no trabalho possui uma dimensão subjetiva e psicológica (MARTEL; DUPUIS, 2006). Ou seja, essa decisão estaria fundamentada, também, em características que

permeiam a psique humana e ao subjetivismo das ações das pessoas. Com isso, pode-se deduzir que características interiores ao indivíduo devem determinar suas escolhas idiossincráticas por critérios de qualidade de vida no trabalho (SIRGY et al., 2001; MARTEL; DUPUIS, 2006).

Uma característica individual que teria ligação direta com as metas pessoais de vida são as necessidades humanas. De acordo com Austin e Vancouver (1996), metas seriam representações internas ao indivíduo relacionadas às suas necessidades básicas. Essas metas, então, representariam resultados, eventos ou processos necessitados pela pessoa para sua sensação de satisfação. Por sua vez, necessidades humanas representam carências interiores que precisam ser satisfeitas (BERGAMINI, 2008). Por meio do processo motivacional, o indivíduo buscará se comportar no ambiente da melhor forma possível para satisfazer suas necessidades.

Então, conforme Ingledew et al. (2005) e Pomaki, Maes e Ter Doest (2004), as necessidades determinarão a construção de metas que serão perseguidas pela pessoa (por meio do comportamento) para gerar a sensação de satisfação e bem-estar. Nesse sentido, os critérios de qualidade de vida no trabalho seriam metas determinadas pelas necessidades humanas. Como as necessidades humanas têm relação direta com a satisfação percebida pelo indivíduo, pode-se indagar que os valores humanos tendem a influenciar a escolha de critérios de qualidade de vida no trabalho.

Os valores são fundamentados em três tipos universais de requisitos humanos, são eles: necessidades básicas biológicas do organismo, requisitos para a interação social coordenada e demandas do funcionamento e da sobrevivência do grupo (SCHWARTZ; BILSKY, 1987; SCHWARTZ, 1992; SCHWARTZ, 2011). Então, os valores prioritários podem ser entendidos como sendo os fatores de satisfação das necessidades humanas que teriam maior prioridade para um indivíduo, pois garantiriam a ele a melhor forma de viver possível (ROHAN, 2000). Esse fenômeno pode ser percebido empiricamente em estudos que encontraram relações entre os valores pessoais e as atitudes (ROS, 2006; ZHOU et al., 2013; DOBSON et al., 2014) e valores e decisões (FISCHER, 2017; PONIZOVSKIY, 2019).

Partindo dessa premissa de que os valores devem influenciar as escolhas individuais por fatores de satisfação das necessidades, este estudo terá como problema de pesquisa identificar quais são as relações entre as dimensões bipolares dos valores humanos (SCHWARTZ, 1992) e os critérios de qualidade de vida no trabalho percebidos como relevantes para as pessoas (LIMONGI-FRANÇA, 1996; 2009). O objetivo desta pesquisa reside em entender se existem associações entre os valores das pessoas e o que elas determinam como critérios de qualidade de vida no trabalho que serão utilizados para a avaliação do indivíduo de sua posição na vida.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 A determinação dos critérios de qualidade de vida no trabalho

A pluralidade de conceitos de qualidade de vida no trabalho fica evidente ao se observar a literatura sobre o tema (SIRGY et al., 2001; HSU; KERNOHAN, 2006; MARTEL; DUPUIS, 2006; ANTONIO, 2011; SILVA; FERREIRA, 2013). Contudo, Martel e Dupuis (2006) identificam três aspectos de uniformidade do conceito. O primeiro aspecto diz respeito à relação entre qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Para Martel e Dupuis (2006), existe uma relação intrínseca entre qualidade de vida e o mesmo conceito aplicado ao trabalho. Para os autores, a qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como uma dimensão da qualidade de vida.

Ademais, Limongi-França (1996; 2009) delimita que a qualidade de vida no trabalho é um constructo complexo que envolve dimensões biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais, o segundo critério de uniformidade de Martel e Dupuis (2006). Ou seja, para Limongi-França (2009), além do âmbito biológico, caracterizado pelos aspectos físicos e de metabolismo do ser, e dos aspectos psicológicos, como as emoções, os motivos e as lembranças; a qualidade de vida no trabalho envolve também aspectos sociais (como grupos de interesse, crenças e valores compartilhados e papéis sociais) e organizacionais (elementos relativos ao âmbito trabalhista, à cultura organizacional, aos valores organizacionais, aos hábitos de trabalho e às políticas e tecnologias adotadas).

O terceiro critério de uniformidade diz respeito à subjetividade do conceito de qualidade de vida no trabalho. Nesse sentido, para Martel e Dupuis (2006), as características que subjazem o funcionamento da mente humana e seu comportamento são decisivos para a determinação da qualidade de vida no trabalho. Ou seja, dependendo das características de cada pessoa, ou de suas idiossincrasias, o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho deve ser diferente (LIMONGI-FRANÇA, 2009; ANTONIO, 2011).

Nesse sentido, ao se observar as questões de uniformidade no conceito de qualidade de vida no trabalho, pode-se perceber que elementos individuais devem ponderar a avaliação das dimensões biopsicossociais. Essa ponderação vai ocorrer na medida em que a pessoa determina quais dimensões terão maior peso na avaliação individual de qualidade de vida no trabalho (MARTEL; DUPUIS, 2006). Então, pode-se deduzir que as dimensões biopsicossociais da qualidade de vida no trabalho serviriam como agrupamentos de critérios de qualidade de vida no trabalho que cada pessoa usará de forma idiossincrática para estabelecer seu grau de satisfação com a vida (ANTONIO, 2011).

Isso também pode ser observado na dinâmica de estabelecimento da percepção de qualidade de vida no trabalho. Conforme Martel e Dupuis (2006) e Antonio (2011), em primeiro lugar o indivíduo determina sua hierarquia de critérios de qualidade de vida no trabalho que acredita serem importantes para sua satisfação. Esses critérios determinarão um padrão de comparação com situações vivenciadas ou experimentadas durante sua vida. Assim sendo, o indivíduo avalia sua posição na vida de acordo com esse rol de critérios. Quanto mais esses critérios estiverem satisfeitos, maior será a percepção de qualidade de vida no trabalho das pessoas (ELIZUR; SHYE, 1990; MARTEL; DUPUIS, 2006; ANTONIO, 2011).

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho:

[...] corresponde a uma condição experimentada pelo indivíduo em sua busca dinâmica pelas suas metas do domínio do trabalho que são hierarquicamente organizadas, no qual a redução da lacuna que separa o indivíduo desses objetivos é refletida por um impacto positivo na

qualidade geral de vida dessa pessoa [...] (MARTEL; DUPUIS, 2006, p. 355, tradução nossa).

Assim sendo, observa-se que na literatura sobre qualidade de vida no trabalho, diversos modelos estabeleceram critérios diferentes de qualidade de vida no trabalho. Ou seja, cada paradigma sobre qualidade de vida no trabalho estabelece um conjunto de critérios para analisar a complexidade de fatores envolvidos na sua determinação. Dentre os modelos existentes, têm-se o de Walton (1973), o de Fernandes e Gutierrez (1988), o de Arellano (2004), o da ABQV (2014), que inspira um prêmio de qualidade de vida no trabalho para organizações, o de Silva e Ferreira (2013) e o do Whoqol-Group (1998) da Organização Mundial da Saúde. Em cada um deles, é possível identificar um rol de possíveis critérios de qualidade de vida no trabalho que as pessoas utilizam para determinar suas percepções avaliativas desse conceito.

Para este estudo, torna-se relevante apresentar o modelo de qualidade de vida no trabalho de Limongi-França (1996), que servirá como base para a análise do problema de pesquisa. Optou-se pelo uso desse modelo no presente estudo por dois motivos: (1) esse modelo captura uma abrangência maior de possíveis critérios de qualidade de vida no trabalho que podem ser mensurados no instrumento de pesquisa e (2) ele tem sido replicado e validado em diversos estudos subsequentes (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

No modelo BPSO-96 de Limongi-França (1996), o indivíduo e sua atuação são analisados em quatro dimensões distintas e complementares entre si. São elas: a dimensão biológica (que engloba critérios relacionados à promoção da saúde e da segurança, controle dos riscos ambientais e atendimento às necessidades físicas em geral), a psicológica (relativa à promoção da auto-estima, expressão de emoções e do desenvolvimento de capacidades pessoais e profissionais), a social (voltada à oferta de benefícios sociais obrigatórios e espontâneos, a criação de oportunidades de lazer, interação, esportes e cultura) e a organizacional (cujos critérios dizem respeito à valorização da imagem corporativa, da estrutura organizacional, dos produtos e serviços e do relacionamento da empresa com os empregados). Nesse sentido, o indivíduo utilizará critérios nessas dimensões para

poder avaliar sua qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 2009).

1.2 Os valores humanos e a satisfação de critérios de qualidade de vida no trabalho

Rokeach (1973) definiu valor como uma “[...] crença duradoura de que um modo específico de conduta ou estado final de existência seja pessoal ou socialmente preferível a um modo de conduta ou estado de conduta ou estado final de existência oposto ou inverso.” (ROKEACH, 1973, p. 5, tradução nossa). Sendo assim, os valores de um indivíduo e suas percepções dos outros sistemas de valores são estruturas cognitivas intra-psíquicas que possibilitam com que o indivíduo racionalize e justifique suas ações (ROHAN, 2000).

Baseados na premissa de que valores são estruturas internas à psique humana, Schwartz e Bilsky (1987) teorizaram que os valores têm como base as necessidades humanas. Os valores seriam representações cognitivas das necessidades e serviriam, então, como metas que guariam o comportamento das pessoas para que elas possam viver (KLUCKHOHN, 1951; SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Assim sendo, para Schwartz (1992; 2011) os valores seriam metas que transcendem situações específicas e que tornam-se princípios orientadores que selecionam o modo com que as pessoas se comportam. Além disso, os valores seriam postos hierarquicamente conforme a relevância que lhes é determinada por cada pessoa (SCHWARTZ, 2005). Ou seja, os sistemas dos valores são estruturas produtoras de sentido para a vida dos indivíduos, sendo ordenados por uma estrutura cognitiva alinhada às necessidades humanas.

A partir dessa premissa, dez tipos motivacionais de valores têm sido empiricamente identificados em pesquisas cross-culturais (SCHWARTZ, 1992; 2011). Cada um desses tipos é formado por um conjunto de valores que expressam uma tendência motivacional própria. Em cada tipo, então, agrupam-se valores que têm metas e interesses comuns ou altamente similares (SCHWARTZ, 1992; 2011).

De acordo com Schwartz (2005), os tipos motivacionais são: (1) Poder (status social sobre pessoas e recursos); (2) Realização (sucesso pessoal mediante demonstração de competência

segundo critérios sociais); (3) Hedonismo (prazer e senso de gratificação para consigo); (4) Autodeterminação (criatividade, exploração, escolha da ação); (5) Universalismo (compreensão, tolerância, proteção do bem-estar de todas as pessoas); (6) Benevolência (preservação e intensificação do bem-estar das pessoas que mantemos contatos frequentes); (7) Tradição (respeito aos costumes e ideias providos pela cultura tradicional ou pela religião, e sua posterior aceitação); (8) Conformidade (restrição das ações que podem perturbar e ferir os outros indivíduos ou violar as expectativas e normas sociais); (9) Segurança (harmonia e estabilidade) e (10) Estimulação (entusiasmo, novidade). Cada tipo de valor, então, é colocado em um *continuum* de relevância de acordo com a idiosincrasia de cada pessoa (SCHWARTZ, 2005). Além disso, esses dez tipos motivacionais ainda podem ser agrupados em duas dimensões bipolares (SCHWARTZ, 2005). Uma dessas dimensões confronta valores de autopromoção com de autotranscendência e a outra opõe valores ligados a conservação com os de abertura à mudança.

Então, como os valores representam determinantes para o comportamento das pessoas, pode-se entender que os valores humanos representariam critérios de satisfação de uma pessoa. A satisfação humana possui uma ligação direta com as necessidades do indivíduo (BERGAMINI, 2008). As pessoas buscam se comportar de modo a satisfazer suas necessidades (ARCHER, 1997; LAWLER III, 1997). Sendo os valores princípios orientadores de comportamento, a satisfação humana dependeria, então, desses valores, pois eles representariam a melhor forma de viver possível para um indivíduo (ROHAN, 2000).

A relação entre valores e satisfação foi observada por Sagiv e Schwartz (2000) e Sortheix e Lönnqvist (2014) por meio do conceito de bem-estar. Pessoas que satisfizeram suas necessidades manifestadas por seus valores tiveram melhora na percepção de bem-estar. Ademais, Vansteenkiste et al. (2006) e Oishi et al. (1999) encontraram resultados similares com outros modelos de estudos sobre valores.

Nesse sentido, tem-se como fundamento deste estudo que o indivíduo tenderia a escolher como critério de satisfação para sua vida aquilo que vê

como mais importante ou relevante e, com isso, os valores devem influenciar na determinação de satisfação do indivíduo. Como a qualidade de vida no trabalho representa a percepção de satisfação do indivíduo com relação a um rol de critérios sobre sua experimentação da vida no trabalho, este estudo terá como objetivo identificar quais são as relações entre as dimensões bipolares dos valores humanos (SCHWARTZ, 1992) e os critérios de qualidade de vida no trabalho percebidos como relevantes para as pessoas (LIMONGI-FRANÇA, 1996; 2009).

2. MÉTODO DE PESQUISA

Com o intuito de analisar a influência entre as dimensões bipolares dos valores (SCHWARTZ, 1992) e os critérios individuais de qualidade de vida no trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996; 2009), foi realizado um estudo descritivo quantitativo, no qual utilizou-se o método de levantamento ou survey (COZBY, 2009), por meio do software QuestionPro (2014).

O instrumento utilizado nesta pesquisa foi dividido em três blocos de perguntas. O primeiro bloco mensurou os valores pessoais dos respondentes por meio do instrumento PVQ-21 de Schwartz (2010) adaptado para o Brasil por Lombardi et al. (2010). Nesse bloco do instrumento foi solicitado que cada respondente atribuisse um grau de semelhança de suas características com 21 assertivas descritivas. Nesse sentido, cada respondente atribuiu a cada aspecto de valores apresentado nas assertivas um grau de semelhança para com um indivíduo hipotético utilizando uma escala com a seguinte configuração: "se parece muito comigo"; "se parece comigo"; "se parece mais ou menos comigo"; "se parece pouco comigo"; " não se parece comigo"; e "não se parece nada comigo". As respostas, então, passaram pelas análises recomendadas pela ESS (2009) para a determinação das dimensões bipolares.

O segundo bloco do instrumento constituiu-se de questões voltadas para o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho e seus critérios. Em primeiro lugar, foi realizada a medição global de qualidade de vida no trabalho conforme indica Limongi-França (1996) para avaliação geral da amostra. Para tanto, foi apresentado

aos respondentes uma questão de avaliação quantitativa da qualidade de vida no ambiente de trabalho nos últimos doze meses por meio de uma escala que variou de 0 (insatisfação total) a 10 (satisfação total).

Nesse mesmo bloco os respondentes foram instruídos a determinarem a importância de um rol critérios de qualidade de vida cujo conteúdo estava baseado nos tipos motivacionais do modelo de Schwartz (1992). Foram descritos resumidamente alguns critérios de qualidade de vida no trabalho para a avaliação do quanto cada um desses critérios era importante para o respondente. Então, a partir de uma linha contínua com dois extremos (Nada Importante – Totalmente Importante), o indivíduo localizava nessa linha o ponto de relevância que o critério apresentado representaria na sua estrutura de critérios pessoais de qualidade de vida no trabalho.

No terceiro bloco do instrumento foram solicitadas informações referentes aos dados sócio-ocupacionais dos respondentes tais como curso de graduação do indivíduo na faculdade e ciclo que o indivíduo estava inserido dentro da graduação para caracterização da amostra.

A população escolhida para a pesquisa foi formada por aproximadamente 500 alunos dos cursos de Administração, Economia e Contabilidade da Escola Superior de Administração e Gestão (ESAGS) e 150 alunos da Faculdade Cruz Azul. A amostragem não probabilística foi obtida por adesão voluntária por meio de um convite eletrônico enviado às bases de dados das faculdades.

Finalmente, para a análise dos dados foi utilizada a técnica de análise de correspondência (HAIR et al., 2009). Essa técnica multivariada estabelece a associação entre variáveis por meio de um mapa perceptual gráfico (FÁVERO et al., 2009). Assim sendo, quanto mais próximas no espaço estão duas variáveis, maior é a associação entre elas. Para tanto, a análise buscou associar as dimensões bipolares com os critérios de qualidade de vida no trabalho. Optou-se pelas dimensões bipolares como variáveis de análise, pois essas dimensões são mais do que descritivas, pois de fato representam uma forma de análise de dados válida (SCHWARTZ; BOEHNKE, 2004).

3. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Dos aproximadamente 650 alunos convidados para a pesquisa, 174 indivíduos responderam adequadamente o questionário conforme disposições da ESS (2009). Dos respondentes válidos, 42% eram do gênero masculino e 58% do feminino. A concentração de idade dos respondentes esteve na faixa dos 20 aos 29 anos (57%) e com menos de 20 anos (28%), características compatíveis com alunos de graduação de faculdades. Ademais, dentre os respondentes, 87% eram solteiros, 11% casados e 2% divorciados.

Além disso, pode-se perceber uma alocação significativa de respondentes no curso de Administração, totalizando 93% da amostra, seguidos de 5% e 2% alocados nos cursos de Economia e Ciências Contábeis, respectivamente.

Ademais, observou-se uma concentração de 69,14% da amostra que trabalha em torno de 30 a 40 horas trabalhadas por semana. Esse dado ganha relevância ao se ponderar que a maioria dos alunos de graduação se encontra em processo de estágio e não deveriam estar trabalhando esse montante de horas. Contudo, percebe-se que os respondentes apresentam uma percepção positiva sobre a qualidade de vida no trabalho (existe uma concentração de 55,74% de respostas com valor maior ou igual a "7"), o que aponta para a baixa influência da quantidade de horas trabalhadas na percepção de qualidade de vida no trabalho da amostra em questão.

Com relação às dimensões bipolares de valores de Schwartz (1992), pode-se perceber que ocorreu a concentração das respostas nas alternativas "Se parece muito comigo", "Se parece comigo" e "Se parece mais ou menos comigo". Isso ocorre, pois as médias de respostas foram altas (4,53 de abertura à mudança, 4,32 de autopromoção, 5,16 de autotranscendência e 4,29 de conservação) e o desvio-padrão foi baixo (0,88 de abertura à mudança, 1,13 de autopromoção, 0,70 de autotranscendência e 0,79 de conservação).

Além disso, percebe-se que a importância dada a cada tipo motivacional, em uma escala de 1 a 6, foi alta (médias variando entre 3,79 e 5,23), sendo que a maior importância foi dada ao tipo motivacional benevolência, ligado à preservação e intensificação

do bem-estar das pessoas com as quais se mantêm contatos frequentes. Seguiu-se o valor universalismo, ligado à compreensão, tolerância e proteção do bem-estar de todas as pessoas. Pode-se indagar, portanto, que os respondentes pertencentes à amostra demonstram uma maior importância ao bem-estar das pessoas com as quais convivem.

Ademais, o tipo motivacional poder apresentou importância inferior para os respondentes. Tal tipo faz menção a características ligadas ao status social sobre pessoas e recursos, característica mais autopromotora. Isso evidencia mais uma vez que os respondentes possuem uma tendência autotranscendente, ou seja, a preocupação com o impacto de suas ações no bem-estar do outro, pondo em segundo plano o status social sobre elas.

Foi realizada, também, a análise das correlações entre as dimensões bipolares dos valores e os critérios de qualidade de vida no trabalho para identificação da associação entre essas variáveis. Foram identificadas correlações positivas significativas entre todas as dimensões bipolares e seus critérios de qualidade de vida no trabalho respectivo. As correlações variaram entre 0,169 e 0,323. Nesse sentido, há associações significativas e fracas ou moderadas entre os valores e os critérios de qualidade de vida no trabalho. Com isso, justificam-se as análises de correspondência entre as variáveis para identificação da relação entre elas.

3.1 Análise de Correspondência

A Tabela 1 a seguir apresenta o resumo da análise de correspondência entre as dimensões bipolares de valores (abertura à mudança, conservação, autopromoção, autotranscendência) e os critérios de qualidade de vida no trabalho ligados a essas dimensões de valores. A análise de correspondência foi realizada por meio do estudo de 16 gráficos que cruzaram cada dimensão bipolar com cada critério de qualidade de vida no trabalho. A correspondência positiva, negativa ou indefinida é determinada pela proximidade entre as categorias das variáveis em análise (HAIR et al., 2009). Para o caso deste estudo, quanto maior for a proximidade entre os escores mais altos de cada dimensão bipolar em relação aos

maiores escores dos critérios de qualidade de vida no trabalho, a correspondência foi determinada como positiva. Analogamente, quanto maior for a proximidade entre os escores mais altos de cada dimensão bipolar em relação aos menores escores

dos critérios de qualidade de vida no trabalho, a correspondência foi negativa. Finalmente, caso não ocorra padrão de proximidades reconhecíveis, a correspondência foi delimitada como indefinida.

Análise de correspondência		Dimensões bipolares dos valores			
		M	O	P	T
Critérios de qualidade de vida no trabalho	M				
	O				
	P				
	T				

Tabela 1: Resumo das análises dos gráficos de correspondência

Legenda: AM=Abertura à Mudança; CO=Conservação; AP=Autopromoção; AT=Autotranscendência; + = correspondência positiva; - = correspondência negativa; 0 = correspondência indefinida.

Fonte: elaborada pelos pesquisadores.

Conforme os dados da Tabela 1, pode-se destacar que os respondentes que valorizam as dimensões bipolares de abertura à mudança, conservação, autopromoção e autotranscendência tendem a atribuir o conteúdo dessas dimensões como um critério de qualidade de vida no trabalho. Assim sendo, pessoas que têm como valor a autotranscendência, por exemplo, delimitam que sua qualidade de vida no trabalho dependerá de eventos que consigam satisfazer sua necessidade de promoção da prosperidade do grupo. Analogamente, indivíduos que atribuíram importância para as dimensões de abertura à mudança, conservação e autopromoção também atribuíram relevância para esses itens como sendo seus critérios de qualidade de vida no trabalho.

Ademais, ainda de acordo com os dados da Tabela 1, percebeu-se uma correspondência negativa entre pessoas que valorizam a conservação e o critério de qualidade de vida no trabalho de abertura à mudança. Essa relação é esperada pelo modelo de Schwartz (1992), pois um indivíduo que valoriza a manutenção de práticas estáveis não deveria atribuir como item

de qualidade de vida no trabalho a busca por situações imprevisíveis e incertas. Isso ocorre, pois o modelo de valores de Schwartz (1992) implica em uma oposição conceitual entre as dimensões de abertura à mudança e conservação.

Finalmente, foi possível notar a correspondência positiva entre dimensões bipolares e critérios de qualidade de vida no trabalho ligados à dimensões que não às suas opostas. Por exemplo, ocorreu correspondência positiva entre a dimensão de conservação e os critérios de qualidade de vida no trabalho de autopromoção e autotranscendência. Isso é possível, pois o modelo de Schwartz (1992) prevê que as exista uma associação positiva entre as dimensões que são adjacentes e que inclusive não existiria uma distinção clara do limite entre elas (SCHWARTZ, 2005). Assim sendo, é esperado que a associação seja positiva entre essas dimensões, pois elas compartilham conteúdo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo concentrou-se em investigar quais são as relações entre as dimensões bipolares dos

valores humanos (SCHWARTZ, 1992) e os critérios de qualidade de vida no trabalho percebidos como relevantes para as pessoas (LIMONGI-FRANÇA, 1996; 2009).

Os resultados sugeriram que existe a correspondência entre os valores e os critérios de qualidade de vida no trabalho. Assim sendo, embora a relação captada seja moderada, pelos resultados pode-se ponderar que para determinar sua percepção sobre seu estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, as pessoas utilizam o conteúdo dos seus valores como base de referência. Caso seus valores sejam satisfeitos, a percepção de qualidade de vida no trabalho deve melhorar. Nesse sentido, os valores humanos serviriam como critérios de qualidade de vida no trabalho das pessoas.

Esses achados introduzem outras linhas de discussão nas pesquisas sobre a qualidade de vida no trabalho, principalmente na gestão de organizações. Por exemplo, cabe refletir sobre como e de que maneira a idiosincrasia de cada pessoa se manifesta em seus comportamentos no ambiente de trabalho para que seus valores sejam satisfeitos. Ou seja, será que as pessoas buscam se comportar de modo a satisfazer seus valores no ambiente de trabalho. Estudos como os de Bardi e Schwartz (2003), Maio et al. (2001) e Verplanken e Holland (2002) têm identificado controvérsias na relação entre valores e comportamento. Consequentemente, seria interessante o aprofundamento dos estudos nesse sentido para entender como a percepção de qualidade de vida no trabalho tende a funcionar.

Além disso, é preciso ponderar sobre como a organização deve captar os valores de seus colaboradores com o intuito de melhorar sua gestão da qualidade de vida no trabalho. De acordo com os resultados deste estudo, faz sentido que a organização tente identificar os valores das pessoas para determinar em que medida suas práticas surtiram efeitos no bem-estar de seus integrantes. Nesse sentido, processos de gestão de pessoas como recrutamento e seleção ou mesmo treinamento passam a ter mais um papel estratégico no bem-estar dos indivíduos na organização.

Ademais, faz-se importante, a partir dos achados deste estudo, aprofundar os estudos sobre a relação entre os valores humanos e a

qualidade de vida no trabalho. Por exemplo, é possível buscar entender se diferentes estados de qualidade de vida no trabalho afetam a prioridade por algum valor. Ou então, pode-se buscar entender se a compatibilidade dos valores entre pessoas ou entre pessoas e organizações pode afetar na gestão da qualidade de vida no trabalho nas organizações.

Finalmente, cabe-se ressaltar que a generalização das constatações deste estudo demandaria a utilização, em futuras pesquisas, de uma amostra probabilística. Também, deve-se ponderar que esse estudo possui limitações referentes à utilização do questionário via internet, que está sujeito à ampliação de erros não-amostrais (TEDDLIE; YU, 2007), e pelo viés de seleção da população estudada, constituída apenas por egressos de duas faculdades de São Paulo.

REFERÊNCIAS

ABQV. Associação Brasileira de Qualidade de Vida. São Paulo, 2014. Disponível em: < <http://www.abqv.com.br/portal/Default.aspx> >. Acesso em: 04/04/2014.

AHMAD, S. Paradigms of Quality of Work Life. **Journal of Human Values**, v. 19, n. 1, p. 73-82, 2013. Disponível em: < <http://jhv.sagepub.com/content/19/1/73.abstract> >. Acesso em: 14/07/2014.

AN, J.-Y.; YOM, Y.-H.; RUGGIERO, J. S. Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals. **Journal of Transcultural Nursing**, v. 22, n. 1, p. 22-30, 2011. Disponível em: < <http://tcn.sagepub.com/content/22/1/22.abstract> >. Acesso em: 30/03/2011.

ANTONIO, F. A. A. **A diáde gestor-subordinado: as relações entre a compatibilidade dos valores humanos e o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho**. 2011. 242 p. (Mestrado). Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo.

ARCHER, E. R. Mito da motivação. In: BERGAMINI, C. W. e CODA, R. (Ed.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

ARELLANO, E. B. Qualidade de Vida no Trabalho e os programas premiados: uma pesquisa exploratória. In: SAMPAIO, J. D. R. (Ed.). **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

AUSTIN, J. T.; VANCOUVER, J. B. Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. **Psychological Bulletin**, v. 120, n. 3, p. 338-375, 1996. ISSN 0033-2909. Disponível em: < <Go to ISI>://A1996VQ27700002 >. Acesso em: 05/09/2010.

BARDI, A.; SCHWARTZ, S. H. Values and behavior: Strength and structure of relations. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 29, n. 10, p. 1207-1220, 2003. ISSN 0146-1672. Disponível em: <http://psp.sagepub.com/content/29/10/1207.full.pdf >. Acesso em: 26/03/2011.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas Organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

COZBY, P. C. **Métodos de pesquisa em ciências do comportamento**. São Paulo: Atlas, 2009.

DIENER, E. et al. Subjective well-being: Three decades of progress. **Psychological Bulletin**, v. 125, n. 2, p. 276-302, 1999. ISSN 0033-2909. Disponível em: < <Go to ISI>://000078980900007 >. Acesso em: 22/01/2010.

DOBSON, L. K. et al. The Relationship Between Interests and Values in Career Decision Making: The Need for an Alternative Method of Measuring Values. **Journal of Career Assessment**, v. 22, n. 1, p. 113-122, 2014. Disponível em: < http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84891324241&partnerID=40&md5=32aed d216d096f4116cc08863aa219f0 >. Acesso em: 03/07/2014.

DUQUETTE, R. L.; DUPUIS, G.; PERRAULT, J. A new approach for quality of life assessment in cardiac patients: rationale and validation of the Quality of Life Systemic Inventory. **Canadian Journal of Cardiology**, v. 10, n. 1, p. 106-12, 1994. ISSN 0828-282X. Disponível em: < http://www.sciencedirect.com/science/journal/0828282X >. Acesso em: 04/04/2014.

ELIZUR, D.; SHYE, S. Quality of Work Life and Its Relation to Quality of Life. **Applied Psychology- an International Review-Psychologie**

Appliquee-Revue Internationale, v. 39, n. 3, p. 275-291, 1990. ISSN 0269-994X. Disponível em: < <Go to ISI>://A1990DU52500003 >. Acesso em: 05/08/2010.

ESS. EUROPEAN SOCIAL SURVEY. [S. l.], 2009. Disponível em: < http://www.europeansocialsurvey.org/ >. Acesso em: 05/11/2010.

FÁVERO, L. P. et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FERNANDES, E. C.; GUTIERREZ, L. H. Qualidade de vida no trabalho (QVT) - uma experiência brasileira. **RAUSP - Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 23, n. 4, p. 29-38, 1988. ISSN 1984-6142. Disponível em: < http://www.rausp.usp.br/ >. Acesso em: 11/07/2010.

FISCHER, R. From values to behavior and from behavior to values. In: ROCCAS, S. e SAGIV, L. (Ed.). **Values and Behavior: Taking a Cross Cultural Perspective**. Cham: Springer International Publishing, 2017.

HAIR, J. F. et al. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HSU, M. Y.; KERNOHAN, G. Dimensions of hospital nurses' quality of working life. **Journal of Advanced Nursing**, v. 54, n. 1, p. 120-131, 2006. ISSN 0309-2402. Disponível em: < <Go to ISI>://000236246800014 >. Acesso em: 17/06/2010.

INGLEDEW, D. K. et al. Work-related goal perceptions and affective well-being. **Journal of Health Psychology**, v. 10, n. 1, p. 101-122, 2005. ISSN 1359-1053. Disponível em: <http://hpq.sagepub.com/cgi/reprint/10/1/101.pdf >. Acesso em: 17/06/2010.

JYOTHI, P.; NEELAKANTAN, S. Women teacher's quality of work life and job satisfaction: Research evidence from indian private universities. **International Business Management**, v. 7, n. 5, p. 393-403, 2013. Disponível em: <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84893790288&partnerID=40&md5=cf32d4409fc07a5fbf2acfade3c5b7a7>. Acesso em: 14/07/2014.

KLUCKHOHN, C. Values and value-orientations in the theory of action: an exploration in definition

and classification. In: PARSONS, T. e SHILS, E. A. (Ed.). **Toward a general theory of action**. New York: Harper & Row, 1951.

KOONMEE, K. et al. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. **Journal of Business Research**, v. 63, n. 1, p. 20-26, 2010. ISSN 0148-2963. Disponível em: < <Go to ISI>://000271764900004>. Acesso em: 17/06/2010.

KORUNKA, C.; HOONAKKER, P.; CARAYON, P. Quality of working life and turnover intention in information technology work. **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing**, v. 18, n. 4, p. 409-423, 2008. ISSN 1090-8471. Disponível em: < <Go to ISI>://000256725300002 >. Acesso em: 24/06/2010.

LAWLER III, E. E. Motivação nas organizações de trabalho. In: BERGAMINI, C. W. e CODA, R. (Ed.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

LAYER, J. K.; KARWOWSKI, W.; FURR, A. The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments. **International Journal of Industrial Ergonomics**, v. 39, n. 2, p. 413-421, 2009. ISSN 0169-8141. Disponível em: < <Go to ISI>://000264417800016>. Acesso em: 17/06/2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. 1996. 355 p. (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

_____. Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J. C., et al (Ed.). **Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

LLC, S. A. **QuestionPro.com**. QuestionPro Survey Software. Seattle: Survey Analytics LLC 2014.

LOMBARDI, M. F. S. et al. **Confrontando Estruturas de Valores: Um Estudo Comparativo entre PVQ-40 e PVQ-21**. Encontro de Estudos Organizacionais

da ANPAD. ANPAD. Florianópolis: ANPAD. 6: 1-16 p. 2010.

MAIO, G. R. et al. Addressing Discrepancies between Values and Behavior: The Motivating Effect of Reasons. **Journal of Experimental Social Psychology**, v. 37, n. 2, p. 104-117, 2001. ISSN 0022-1031. Disponível em: < <http://www.sciencedirect.com/science/article/B6WJB-45B5C16-Y/2/c14451f91ba4cf96274bb0debfece3c7>>. Acesso em: 27/09/2010.

MARTEL, J.-P.; DUPUIS, G. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument. **Social Indicators Research**, v. 77, n. 2, p. 333-368, 2006. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-004-5368-4> >. Acesso em: 12/07/2010.

OISHI, S. et al. Value as a moderator in subjective well-being. **Journal of Personality**, v. 67, n. 1, p. 157-184, 1999. ISSN 0022-3506. Disponível em: < <Go to ISI>://000078461400006 >. Acesso em: 01/04/2014.

POMAKI, G.; KAROLY, P.; MAES, S. Linking Goal Progress to Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Goal-Related Self-Efficacy and Attainability. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 14, n. 2, p. 206-218, 2009. ISSN 1076-8998. Disponível em: < <Go to ISI>://000268814800009>. Acesso em: 17/06/2010.

POMAKI, G.; MAES, S.; TER DOEST, L. Work Conditions and Employees' Self-Set Goals: Goal Processes Enhance Prediction of Psychological Distress and Well-Being. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 30, n. 6, p. 685-694, 2004. Disponível em: < <http://psp.sagepub.com/content/30/6/685.abstract> >. Acesso em: 23/08/2010.

PONIZOVSKIY, V. et al. Social Construction of the Value-Behavior Relation. **Frontiers in Psychology**, v. 10, n. 934, p. 1-12, 2019. Disponível em: < <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.00934> >. Acesso em: 11/12/2019.

POT, F. D.; KONINGSVELD, E. A. P. Quality of working life and organizational performance - two sides of the same coin? **Scandinavian Journal of**

Work Environment & Health, v. 35, n. 6, p. 421-428, 2009. ISSN 0355-3140. Disponível em: < <Go to ISI>://000271279600004 >. Acesso em: 30/03/2011.

ROHAN, M. J. A Rose by Any Name? The Values Construct. **Personality and Social Psychology Review**, v. 4, n. 3, p. 255-277, 2000. Disponível em: < <http://psr.sagepub.com/cgi/content/abstract/4/3/255> >. Acesso em: 29/04/2010.

ROKEACH, M. **The Nature of Human Values**. New York: The Free Press, 1973.

ROS, M. Valores, atitudes e comportamento: uma nova visita a um tema clássico. In: ROS, M. e GOUVEIA, V. V. (Ed.). **Psicologia Social dos Valores Humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. São Paulo: Editora Senac, 2006.

SAGIV, L.; SCHWARTZ, S. H. Value priorities and subjective well-being: direct relations and congruity effects. **European Journal of Social Psychology**, v. 30, n. 2, p. 177-198, 2000. ISSN 1099-0992. Disponível em: < [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(200003/04\)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(200003/04)30:2<177::AID-EJSP982>3.0.CO;2-Z) >. Acesso em: 24/02/2010.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. In: ZANNA, M. P. (Ed.). **Advances in Experimental Social Psychology**. New York: Academic Press, v. 25, 1992. p.1-65.

_____. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, Á. e PORTO, J. B. (Ed.). **Valores e comportamento nas organizações**. Petrópolis: Editora Vozes, 2005.

_____. Human Values. **European Social Survey Education Net**, Bergen, 2010. Disponível em: < <http://essedunet.nsd.uib.no/cms/topics/1/> >. Acesso em: 05/11/2010.

_____. Studying Values: Personal Adventure, Future Directions. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 42, n. 2, p. 307-319, 2011. Disponível em: < <http://jcc.sagepub.com/content/42/2/307.abstract> >. Acesso em: 28/02/2011.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a Universal Psychological Structure of Human-Values. **Journal**

of Personality and Social Psychology, v. 53, n. 3, p. 550-562, 1987. ISSN 0022-3514. Disponível em: < <Go to ISI>://A1987J918000014 >. Acesso em: 08/04/2009.

SCHWARTZ, S. H.; BOEHNKE, K. Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. **Journal of Research in Personality**, v. 38, n. 3, p. 230-255, 2004. ISSN 0092-6566. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/B6WM0-4979HSF-5/2/785ea52869e5c37c4496371ca365252e>>. Acesso em: 29/03/2010.

SILVA, C. A. D.; FERREIRA, M. C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 29, n. 3, p. 331-339, 2013. ISSN 0102-3772. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722013000300011&nrm=iso >. Acesso em: 01/04/2014.

SIRGY, M. J. et al. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. **Social Indicators Research**, v. 55, n. 3, p. 241-302, 2001. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1023/A:1010986923468> >. Acesso em: 29/06/2010.

SORTHEIX, F. M.; LÖNNQVIST, J.-E. Personal Value Priorities and Life Satisfaction in Europe: The Moderating Role of Socioeconomic Development. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v. 45, n. 2, p. 282-299, 2014. Disponível em: < <http://jcc.sagepub.com/content/45/2/282.abstract> >. Acesso em: 02/07/2014.

TEDDLIE, C.; YU, F. Mixed Methods Sampling. **Journal of Mixed Methods Research**, v. 1, n. 1, p. 77-100, 2007. Disponível em: < <http://mmr.sagepub.com/content/1/1/77.abstract> >. Acesso em: 08/11/2010.

THE WHOQOL, G. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Development and general psychometric properties. **Social Science & Medicine**, v. 46, n. 12, p. 1569-1585, 1998. ISSN 0277-9536. Disponível em: < <http://www.sciencedirect.com/science/article/B6VBF-3T3RW5S-5/2/7309a710da3ef943cc6728358425fdd0> >. Acesso em: 05/09/2010.

TODESCHINI, R.; FERREIRA, M. C. Olhar de

dirigentes sindicais sobre qualidade de vida no trabalho e mal-estar no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 18, n. 2, p. 241-247, 2013. ISSN 1413-294X. Disponível em: < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2013000200009&nrm=iso >. Acesso em: 01/04/2014.

VANSTEENKISTE, M. et al. Materialistic Values and Well-Being Among Business Students: Further Evidence of Their Detrimental Effect. **Journal of Applied Social Psychology**, v. 36, n. 12, p. 2892-2908, 2006. ISSN 1559-1816. Disponível em: < <http://dx.doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00134.x> >. Acesso em: 01/04/2014.

VERPLANKEN, B.; HOLLAND, R. W. Motivated decision making: Effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 82, n. 3, p. 434-447, 2002. ISSN 0022-3514. Disponível em: < <Go to ISI>://000174041300011 >. Acesso em: 24/09/2010.

WALTON, R. E. Quality of Working Life - What Is It? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973. ISSN 0019-848X. Disponível em: < <Go to ISI>://A1973R307800002 >. Acesso em: 18/09/2009.

WHOQOL-GROUP. The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. **Social Science & Medicine**, v. 41, n. 10, p. 1403-1409, 1995. ISSN 0277-9536. Disponível em: < <http://www.sciencedirect.com/science/article/B6VBF-3YS8D3J-S/2/83489c6e90ad18c7e562ebd8d0a67bd7> >. Acesso em: 05/09/2010.

ZHOU, Y. et al. The moderating role of human values in planned behavior: The case of Chinese consumers' intention to buy organic food. **Journal of Consumer Marketing**, v. 30, n. 4, p. 335-344, 2013. Disponível em: < <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84879968081&partnerID=40&md5=5f11946b9008e8873578f14621df9de8> >. Acesso em: 03/07/2014.

