



**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: ANÁLISE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA  
ENTRE 2006 E 2015**

**QUALITY OF WORK LIFE: ANALYSIS OF SCIENTIFIC PRODUCTION INTO 2006 AND  
2015**

**CUALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO: ANÁLISIS DE LA PRODUCCIÓN CIENTÍFICA ENTRE  
2006 AL 2015**

**Jaqueline Cavalcante Milhome, BEL**  
Universidade Federal da Bahia/Brazil  
[jaquemilhome@yahoo.com.br](mailto:jaquemilhome@yahoo.com.br)

**Diva Ester Okazaki Rowe, Dra.**  
Universidade Federal da Bahia/Brazil  
[diva@ufba.br](mailto:diva@ufba.br)

**RESUMO**

O presente artigo objetiva investigar publicações científicas sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), no Brasil e no exterior, entre os anos 2006 e 2015. Os artigos analisados foram localizados em bancos de busca nacional e do exterior, a partir das palavras-chave “qualidade de vida no trabalho”, “quality of work life” ou “quality of working life”, no título. Os resultados demonstraram a QVT como uma temática em ascensão, com constante oscilação na quantidade de publicações. Trata-se de artigos publicados por periódicos ligados à USP – nacionalmente – e a duas organizações – no exterior. Predominam pesquisas quantitativas, com corte transversal, objetivando analisar a QVT ou relacioná-la com outros construtos. Particularmente no exterior, a QVT também é estudada como variável dependente, uma lacuna identificada para o cenário nacional. Além disso, não foram encontrados estudos sobre QVT e Comportamento de Cidadania Organizacional, segurança no trabalho e sustentabilidade.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho; Análise bibliométrica; Bibliometria; Estado da arte.

**ABSTRACT**

This article aims investigate scientific publications about Quality of Work Life (QWL), on Brazil and abroad, into 2006 and 2015. The analysed articles was found in national and abroad search data basis, under the key words “qualidade de vida no trabalho”, “quality of work life” or “quality of working life”, on the title. This are articles published in journals related to USP – nationally – and to two organizations – abroad. Most searches are quantitative, cress section, aim analyse QWL or relate it to constructs. Specially abroad, QWL is study like dependent variable, a gap identified on national context. Beyond that, it wasn’t found studies that related QWL and Organizational Citezenship Behavior, work safety and sustentability.

**Keywords:** Quality of Work Life; Bibliometrical analysis; Bibliometrics, state of the art.

**RESUMEN**

El presente artículo objetiva investigar publicaciones científicas sobre la cualidad de vida en el trabajo (CVT), en Brasil y en el exterior, entre los años de 2006 al 2015. Los artículos analizados fueron localizados en bancos de búsqueda nacional y del exterior, partiendo de palabras clave “qualidade de vida no trabalho”, “quality of work life” e “quality of working life”, en el título. Los resultados demostraron la CVT como una temática en ascenso, con constante oscilación en la cantidad de publicaciones. Se trata de artículos publicados por periódicos asociados a la USP – nacionalmente – y a dos organizaciones – en el exterior. Predominan pesquisas cuantitativas, con corte transversal, objetivando analizar la CVT o relacionarla con otros constructos. Particularmente en el exterior ,la CVT también es estudiada como variable dependiente, una lacuna identificada para el senario nacional. Además de eso, no se encontraron estudios sobre CVT y Comportamiento Ciudadanía en la organizacion, seguridad y sostenibilidad.



**Palabras clave:** Cualidad de vida en el trabajo; Análisis bibliométrica; Bibliométrica; Estado de la arte.

## 1 INTRODUÇÃO

O século XXI traz como premissa básica para a sobrevivência das organizações a preocupação com as questões humanas. Borges e Zille (2007) apresentam a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como uma destas questões. Os autores defendem que as ações relacionadas à QVT nas organizações, atualmente, priorizam melhorias de condições físicas e tecnológicas de trabalho e reestruturação de recompensas, objetivando a satisfação dos funcionários, a fim de torná-los mais produtivos.

Apesar das questões humanas relacionadas ao trabalho serem discutidas desde 1924, por Mayo e seus colaboradores, aspectos relacionados à humanização do trabalho e à relação entre indivíduos e organizações ainda hoje são agenda de pesquisas. O ambiente de trabalho, as relações psicológicas e sociais, a saúde do indivíduo e suas expectativas passaram a explicar a ‘Qualidade de Vida no Trabalho’, a partir da década de 1950.

Desde então, a QVT tem sido compreendida e analisada, tanto em âmbito prático como acadêmico, como a busca pela humanização do trabalho, a partir da satisfação do indivíduo, do bem-estar no trabalho, resultando em maior produtividade. Diversos fatores podem explicar a QVT, sejam estes organizacionais ou extraorganizacionais. Não existe, no entanto, um consenso do que explica de forma mais precisa o construto. Alguns autores consideram aspectos diretamente relacionados às condições oferecidas para o desenvolvimento do trabalho, às relações de trabalho estabelecidas e ao *feedback*. (SAMPAIO, 2012; SCHIMIDT; DANTAS; MARZIELE, 2008), dentre outros – organizacionais. Outros, no entanto, corroboram entre si de que fatores extraorganizacionais, como o tempo para família e vida social, bem como objetivos pessoais, influenciam a QVT do indivíduo. Esta imprecisão aponta para a importância de que sejam realizadas mais pesquisas, analisando aspectos diversos do construto, auxiliando no desenvolvimento e na melhor compreensão da QVT, a fim de melhor compreendê-la.

O presente estudo busca analisar os diversos aspectos que caracterizam as pesquisas desenvolvidas e publicadas sobre QVT nos Brasil e no exterior, e que têm auxiliado para a melhor compreensão do construto. Esta análise compõe uma pesquisa maior, desenvolvida em nível de mestrado acadêmico. Busca responder à pergunta: *Qual o estado da arte, entre os anos de 2006 e 2015, do construto Qualidade de Vida no Trabalho, considerando as publicações em periódicos nacionais e do exterior?* Tem por objetivo geral compreender o estado da arte do construto “Qualidade de Vida no Trabalho”, segundo publicações em periódicos nacionais e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015. Para tanto, buscou-se atingir os seguintes objetivos específicos: (a) Analisar, dentro do referencial teórico, as categorias de análise e as variáveis que poderiam compor a pesquisa; (b) compreender as características e tendências dos estudos acerca do construto Qualidade de Vida no Trabalho, no cenário nacional e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015; (c) relacionar as características e tendências dos estudos nacionais com as do exterior acerca da Qualidade de vida no Trabalho, publicados entre 2006 e 2015.

Esta pesquisa, quantitativa e bibliométrica, justifica-se pela importância do tema, apresentado pela literatura, tanto em termos acadêmicos como para práticas organizacionais. Uma vez crescentes os estudos sobre o construto Qualidade de Vida no Trabalho, é importante conhecer os padrões, as tendências e a agenda de pesquisa sobre o tema, a fim de contribuir para o seu desenvolvimento.

A fim de alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma busca por artigos publicados entre os anos de 2006 e 2015 em periódicos nacionais e do exterior, escritos em inglês, os quais foram analisados segundo as categorias e variáveis: Aspectos gerais – publicações por ano, área de conhecimento, publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais – objetivos das pesquisas – objetivos das pesquisas, profissionais pesquisados, construto correlato à QVT – e aspectos metodológicos – corte temporal, tipos de pesquisa desenvolvida, metodologias de pesquisa utilizadas.

Conclui-se que a QVT é uma temática em ascensão, diante a importância acadêmica e prática que representa, bem como pelas lacunas identificadas, tanto em âmbito nacional como para publicações do exterior.

## 2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é uma temática recente, porém com crescente importância acadêmica. Apesar de ser vista como uma forma de controle social (DOURADO; CARVALHO, 2006), manipulatória (ATAYDE; BRITO, 2009) e de caráter assistencialista (PADILHA, 2009), a QVT tem sido compreendida como um movimento de humanização do trabalho.

Kasraiel e outros (2014) compreende a QVT como uma gestão dinâmica e abrangente de elementos físicos, tecnológicos, sociais e psicológicos que afetam a cultura e renovam o ambiente organizacional, apresentando como efeitos o bem-estar do trabalhador associado à produtividade na organização. Busca-se, com este, a melhor relação entre os funcionários e a organização, a partir da busca por um ambiente de trabalho favorável – seja no aspecto físico ou psicológico, com trabalho significativo e possibilidades de realizações profissionais e pessoais.

A humanização do trabalho proposta pela QVT, no entanto, busca atuar no sentido de que os fatores ligados à precarização do trabalho sejam reduzidos e objetiva melhoria de condições e relações de trabalho, de forma que este não represente sacrifícios de trabalho e doenças para os indivíduos. (SANT'ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011; FERNANDES, 1996; RIBEIRO; CAMPOS, 2009).

Políticas e ações desenvolvidas pelas organizações são direcionadas nesse sentido. Atua-se, para tanto, nas condições e ambiente de trabalho, preocupação com questões humanas e ambientais, bem-estar e satisfação do indivíduo, sendo relacionadas por diversos autores à QVT. (WALTON, 1973; WESTLEY, 1979; HUSE; CUMMING, 1985; HACKMAN; OLDHAM, 1974; NADLER; LAWLER, 1983).

Alguns autores compreendem esse movimento como relacionado somente à questões intraorganizacionais. Outros, explicam-na inserindo as relações interpessoais ou, ainda, extraorganizacionais. O Quadro 1 apresenta algumas definições difundidas para a QVT ao longo da história e que ainda hoje são utilizadas para embasar estudos sobre o tema.

Quadro 1 - Definições e indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho

Autor	Definições
Walton (1973)	O autor tem como ideia central a humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa. Defende que a QVT vai além de questões trabalhistas legais ou enriquecimento de tarefas. Está relacionada com aspectos subjetivos do trabalho, como senso de justiça, imagem da organização, autonomia, integração social e expectativas, incluindo, ainda, aspectos relacionados ao cargo, trabalho, ambiente organizacional e necessidade do indivíduo.
Hackman e Oldham (1974)	Defendem que estratégias direcionadas para a promoção da QVT objetivam cargos tanto mais produtivos quanto satisfatórios, indicando a reformulação de cargos como meio para alcançar esse cenário. Abordam a QVT sob a ótica prioritariamente organizacional, ao relacionarem-na à satisfação pessoal, estando esta última ligada à variedade, autonomia e identidade na tarefa, e ao recebimento de <i>feedback</i> . No entanto, ampliam as condições que favorecem a QVT, incluindo as possibilidades de convivência e de desenvolver um círculo de amizade no local de trabalho.
Westley (1979)	Aproxima-se da ótica de Walton quando explica a QVT enfatizando o âmbito psicológico e a responsabilidade social da organização em relação às pessoas. Relaciona a QVT a quatro problemas indicadores, a partir dos quais será maior o nível de QVT tanto menor for a existência desses problemas. O indicador econômico tem como problema a injustiça; o indicador político relaciona-se ao problema da insegurança; o indicador psicológico está ligado ao problema da alienação e o indicador sociológico e ausência de leis e regulamentos como problema a ser minimizado.
Nadler e Lawler (1985)	Explicam a QVT como uma forma de integrar pessoas, trabalho e organizações, sendo considerada consequência da relação entre trabalho e trabalhadores, efetividade organizacional, participação dos empregados na tomada de decisão e nos problemas do trabalho. Consideram que a QVT não somente diz respeito às pessoas fazerem melhor o trabalho, mas também, de que forma o trabalho pode torná-las pessoas melhores.
Fernandes (1996)	Relaciona a QVT à melhoria das condições físicas, programas de lazer, estilos de vida, instalações, atendimento à reivindicação dos trabalhadores, ampliação do conjunto de benefícios.
Limongi-França (1996)	A QVT está intrinsecamente ligada à visão biopsicossocial por parte da organização. Segundo a autora, todo indivíduo possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais inter-relacionadas entre si e que influenciam nas práticas organizacionais. O aspecto biológico diz respeito às características físicas, como metabolismo, vulnerabilidade dos órgãos ou sistemas. As potencialidades psicológicas referem-se “aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada pessoa e o seu modo de perceber e posicionar-se diante das pessoas e das circunstâncias que vivencia”. Por sua vez, as características sociais estão ligadas a valores, crenças, o papel em cada grupo que participa.

Fonte: Milhome; Rowe (2014)

A compreensão da QVT perpassa, atualmente, pelas óticas teórica e funcional. As diversas perspectivas e modelos utilizados para a sua análise têm gerado o que alguns estudiosos denominam como ‘imprecisão conceitual’ (RIBEIRO; CAMPOS, 2009; SANT’ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011; FERNANDES, 1996; ARELLANO, 2008). No entanto, algumas ideias comuns podem direcionar a melhor compreensão do construto.

Defende-se que o movimento da QVT surgiu e tem sido estudado e aplicado como uma reação ao rigor dos métodos tayloristas e como busca pela humanização do trabalho e pela conciliação entre os interesses dos indivíduos e das organizações. Assim, ao mesmo tempo que melhora a satisfação do trabalhador e aumenta o bem-estar no trabalho, busca maior participação dos membros nas decisões e problemas do trabalho e atua positivamente na produtividade da organização. (FERNANDES, 1996; SANT’ANNA; KILLIMNIK; MORAES, 2011).

No decorrer da história, compreendeu-se a QVT a partir das características das condições de trabalho, relacionou-se o construto com o trinômio pessoas-trabalho-organização (HUSE; CUMMINGS, 1985; NADLER; LAWLER, 1983), o atendimento às necessidades (SUTTLE, 1977; RIBEIRO; CAMPOS, 2009), à satisfação e ao bem-estar dos indivíduos (WALTON, 1973; LAWLER, 1982).

Para tanto, Nadler e Lawler (1983) apontaram a necessidade de cargos enriquecidos, efetividade organizacional e participação dos empregados na tomada de decisão e nos problemas do trabalho. Os autores defenderam, ainda, que a QVT atua não somente na direção das pessoas fazerem um trabalho melhor, mas na forma como o trabalho pode fazer bem às pessoas.

Nesse sentido, Ribeiro e Campos (2009), percebem a QVT além dos aspectos organizacionais, inserindo o fator pessoal como mais um componente da QVT. Definem-na como a compreensão do processo do trabalho e seus impactos na vida do empregado, considerando tanto a vertente profissional – produtividade, absenteísmo, *turnover* – como o lado pessoal – doenças, insatisfação, conflitos internos dentre outros.

De forma mais abrangente, Arellano (2008) defende que a QVT tem por objetivo a integração do equilíbrio psíquico, físico e social dos trabalhadores, dentro do contexto organizacional, a fim de alcançar aumento na produtividade e melhoria na imagem da organização, tanto no contexto interno como externo, resultando, por fim, em um crescimento pessoal e organizacional.

O referido equilíbrio é apontado por Martel e Dupois (2006) como resultado, também, da percepção do indivíduo. Esta, por sua vez, relaciona-se com objetivos pessoais hierarquicamente organizados. Mais precisamente, a redução da lacuna entre estes objetivos e os domínios de trabalho. Segundo estes autores, isso reflete na qualidade de vida como um todo, no desempenho do trabalho e, por consequência, no funcionamento da sociedade como um todo.

Portanto, a efetividade do movimento da QVT está relacionada tanto a fatores organizacionais como pessoais, ao tempo que a redução da lacuna entre os objetivos pessoais e os domínios de trabalho é percebida, sob a ótica da hierarquia dos objetivos pessoais, a partir das ações e posicionamentos organizacionais.

Fatores pessoais e organizacionais explicam a QVT, em diferentes modelos e escalas de análise, em maior ou menor grau. Os principais deles são aspectos que tangem questões financeiras, do ambiente de trabalho, da tarefa, do crescimento profissional e de relações interpessoais. Apesar dos modelos de Walton (1973), Hackman e Oldham (1974) e Westley (1979) serem ainda bastante utilizados, novas pesquisas têm sido

realizadas no sentido de adaptar ou propor novos modelos para análise da QVT, bem como para a compreensão do construto na conjuntura brasileira.

Oliveira e Medeiros (2008) embasaram-se na ‘literatura acadêmica típica’ para desenvolver sua escala. Chegaram a 10 dimensões, que dizem respeito à realização do trabalho, à organização, à remuneração, às relações interpessoais e à relação entre trabalho e vida pessoal.

David e Bruno-Faria (2007) desenvolveram a Escala de Indicadores de Satisfações Contextuais (EISC), com base no modelo de Hackman e Oldham (1975), composta por quatro dimensões e sete indicadores, ao todo. Pedroso e outros (2014) traduziram, desenvolveram e validaram uma versão brasileira do *Job Diagnostic Survey* (JDS) (HACKMAN; OLDHAM, 1975), seguindo o procedimento utilizado para tradução do WHOWOL – instrumento de avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde. Chegou, igualmente, à quadro dimensões, porém, explicadas por 19 indicadores.

Timossi e outros (2009) adaptaram o modelo Walton (1973) para o português e tornaram sua linguagem mais simples e direta. Consideraram, portanto, as mesmas dimensões (Compensação justa e adequada; condições de trabalho; utilização e desenvolvimento da capacidade humana; oportunidade de crescimento contínuo e segurança; integração social na organização; constitucionalismo (direitos na empresa); o trabalho e o espaço total da vida (equilíbrio entre trabalho e vida); relevância social da vida no trabalho) e os mesmos indicadores, porém, escritas de forma mais simples.

Analisando as escalas desenvolvidas entre os anos de 2000 e 2015, verifica-se que corroboram, entre sim, em algumas dimensões e indicadores. Consideram, como aspecto importante para análise, fatores organizacionais (questões relacionadas à organização, ao trabalho, à tarefa, à remuneração e à relação com a chefia) e fatores extra-organizacionais (auto-realização/satisfação como fatores pessoais e equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal/familiar) (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2008; DAVID; BRUNO-FARIA, 2007; TIMOSSI et al., 2009).

No entanto, é importante que os estudos acerca da QVT compreendam além de definições, escalas e dimensões de análise. São necessárias análises correlatas com diversos construtos, em diferentes ambientes e com variadas amostras.

É possível encontrar relações teóricas dentre a Qualidade de Vida no Trabalho e construtos como bem-estar no trabalho, estresse e saúde no trabalho, satisfação no trabalho e comportamento de cidadania organizacional.

Segundo Siqueira e Martins (2013), a promoção da saúde no trabalho diz respeito à proteção e manutenção da saúde, prevenção de doenças e a aspectos relacionados ao próprio indivíduo (satisfação no trabalho) e ao ambiente social (percepção de suporte organizacional e de suporte social). Ao considerar que a QVT abarca tanto aspectos físicos e ergonômicos do trabalho como questões ligadas à satisfação do trabalhador com diversas dimensões organizacionais, dentre as quais, salário, treinamento, relações interpessoais e volume de trabalho. A promoção da QVT está diretamente ligada à promoção da saúde no trabalho.

A QVT é compreendida, dentre outras, a partir de dimensões que remetem à saúde física (condições de trabalho) e psicológica (integração social, trabalho e vida) do trabalhador. No entanto, segundo Martinez, Paraguay e Latorre (2004), são raras as articulações que relacionem aspectos físicos e psicológicos da organização à saúde no contexto organizacional, destacando-se como um indicador de saúde no trabalho, a satisfação do trabalhador.

A satisfação do trabalhador, por sua vez, é apresentada por Siqueira (2008) a partir de uma percepção conjunta da satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Está relacionada, portanto, à saúde psicológica do trabalhador e a aspectos relacionados ao contexto organizacional, igualmente compreendidos na QVT.

Segundo Kasraiel et al. (2014), em uma organização onde se preza pela QVT, os trabalhadores são mais satisfeitos, mais efetivos e melhor preparados para ajudar a organização a atingir os objetivos organizacionais.

A saúde psicológica do trabalhador é afetada, também, pelo *stress* no trabalho. Kasraiel et al. (2014) apresenta este como uma reação psicológica, emocional, cognitiva e comportamental a aspectos adversos e nocivos do ambiente organizacional. Uma vez não havendo um gerenciamento adequado deste, pode afetar o bem-estar físico e emocional do trabalhador e culminar em absenteísmo, queda de produtividade e aumentos de custo de saúde e doença.

Kasraiel e outros (2014) investigaram a relação QVT, Stress no trabalho, satisfação no trabalho e Comportamento de Cidadania Organizacional. Os achados desta pesquisa demonstraram que o *stress* está inversamente relacionado com satisfação no trabalho e com comportamento de cidadania organizacional, bem como a satisfação no trabalho está positivamente relacionada com QVT e com Comportamento de Cidadania Organizacional.

Hoch (2010) apresentam como melhor definição para Comportamento de Cidadania Organizacional a apresentada por Organ (1988), que compreende como comportamentos individuais, discricionários, não reconhecidos formalmente pela organização, não sendo passível do sistema de remuneração da organização, mas contribuindo para a organização cumprir suas funções de forma eficiente.

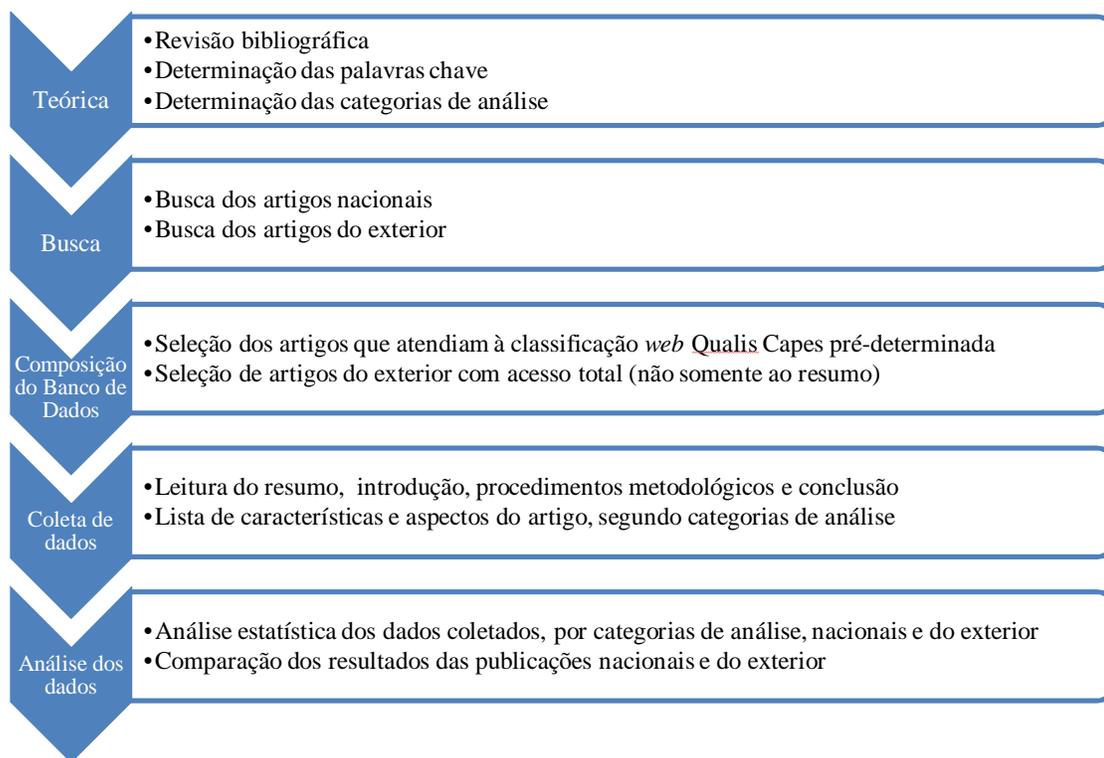
No levantamento realizado nos bancos de busca “periódicos capes” e “google scholar”, não foram localizados artigos que investigassem relações ou influências diretas entre QVT e Comportamento de Cidadania Organizacional. No entanto, a partir do que é descrito na literatura acerca de ambos os construtos, bem como diante dos resultados evidenciados pela pesquisa de Kasraiel et al. (2014), infere-se que a promoção da QVT está positivamente relacionada com a saúde, a satisfação, o bem-estar e o comportamento de cidadania organizacional do trabalhador e negativamente relacionada ao *stress* no trabalho.

Adicionalmente, além de correlações com outros construtos, é importante conhecer o que vem sendo pesquisado sobre o tema, tanto no Brasil como em outros países, conforme proposto pela presente pesquisa.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta é uma pesquisa quantitativa, desenvolvida por meio de bibliometria a partir de artigos nacionais e internacionais escritos em inglês, publicados entre os anos de 2006 e 2015, disponíveis em bancos de busca brasileiros e do exterior, que abordassem sobre a QVT. Para alcançar o objetivo principal desta pesquisa, a presente pesquisa perpassou por cinco etapas, descritas na Figura 4.

Figura 1 - Etapas metodológicas



Fonte: Dados da pesquisa

Apesar de ser uma etapa comum a todas as pesquisas, compondo a primeira etapa (etapa teórica), a revisão bibliográfica teve grande importância neste trabalho uma vez que auxiliou na determinação das palavras-chave a serem utilizadas para busca, bem como na determinação das categorias de análise.

Uma vez embasado pela etapa teórica, foram realizadas as buscas de artigos nacionais e do exterior, a partir das palavras chave determinadas na etapa anterior: “Qualidade de Vida no Trabalho”, para artigos nacionais, e “Quality of work life” e “Quality of working life”, para artigo do exterior. Os bancos de busca utilizados para a pesquisa foram ‘Spell’ e ‘Periódicos Capes’, em âmbito nacional, e ‘Science Direct’, ‘Wiley’, ‘Routledge’, ‘Academy of Management’, ‘SAGE’ e ‘JSTOR’ para artigos do exterior.

Uma vez localizados os artigos, compôs-se o banco de dados. Um dos critérios considerados para compor a base de dados nacional foi a classificação do periódico segundo o sistema *Web* Qualis Capes. Esta tem as classificações A1, A2, B1, B2, B3, B4, B5 e C, de acordo com critérios estabelecidos. Para efeito desta pesquisa, os artigos analisados advêm de periódicos classificados como A1, A2, B1 e B2 na área de administração.

O critério utilizado para compor a base de dados do exterior foi o acesso ao artigo completo, uma vez que somente o resumo não permitiria acesso às informações necessárias à análise. Após esse crivo, foram analisados 18 artigos nacionais e 48 artigos do exterior.

Uma vez com a base de dados formada, foram coletados os dados, a partir da leitura de trechos chave dos artigos para ter acesso às informações que responderiam às categorias de análise. Os dados coletados foram analisados por bibliometria. Trata-se de uma técnica quantitativa e estatística que permite detectar modelos e

padrões da atividade científica e compreender a disseminação e o desenvolvimento do conhecimento científico. (BORGES, 2002; OKUBO, 1997; RAMOS-RODRÍGUEZ; RUÍZ-NAVARRO, 2004; SOUZA, 2013).

Segundo Ferreira (2011) a análise bibliométrica é possível a partir de publicações em livros, relatórios e artigos. Sua importância está na possibilidade de conhecer e avaliar a produtividade acerca de um construto, por consequência, permitindo identificar “tendências e crescimento, usuários e autores, verificar a cobertura das revistas, medir a disseminação da informação e também formular políticas”. (SOUZA, 2013).

A fim de compreender a disseminação, o desenvolvimento e as tendências no que tange o construto Qualidade de Vida no Trabalho, a análise dos dados utilizou como categorias de análise: Aspectos gerais, objetivos das pesquisas e aspectos metodológicos. Para compreender e analisar estas categorias, foram utilizadas as seguintes variáveis: publicações por ano; área de conhecimento; publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais; os objetivos das pesquisas, profissionais pesquisados e construto correlato à QVT; corte temporal, tipos de pesquisa desenvolvida, metodologias de pesquisa utilizadas. A Figura 5 apresenta essas categorias e variáveis:

Figura 2 - Categorias e variáveis de análise do estado da arte da QVT



Fonte: Dados da pesquisa

A *posteriori*, alguns dados nacionais e do exterior, analisados separadamente, foram comparados a fim perceber alguma divergência que possa compor uma agenda de pesquisa sobre o tema. A partir desta análise, serão apresentados os resultados e discussões.

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise dos resultados considerou as características das publicações nacionais e do exterior, isolada e comparativamente, de acordo com as categorias e variáveis previamente estabelecidas. Foram percebidas diferenças importantes no que tange a pesquisa nacional e a pesquisa no exterior, sobre QVT, especialmente no que diz respeito à correlação entre QVT e outros construtos e a QVT analisada como variável dependente.

A primeira dessas diferenças foi observada ao analisar o percentual de publicações por ano, considerando o todo como um período de dez anos. Essa diferença se reflete na evolução das pesquisas acerca do tema na última década.

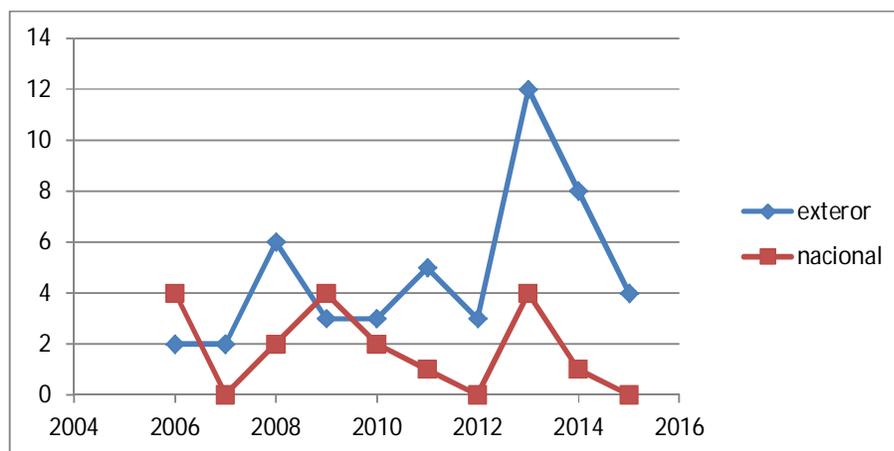
O cenário nacional caracterizou-se por constantes oscilações ao longo dos dez anos pesquisados, sendo os decréscimos seguidos de ascensões. Nos anos de 2007, 2012 e 2015 não foram localizadas publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho em periódicos que atendessem aos critérios utilizados para fins desta pesquisa.

Em termos percentuais, calcula-se que 22% dos artigos foi publicado em 2006, 11% em 2008, 22% em 2009, 11% em 2010, 6% em 2011, 22% em 2013 e 6% em 2014.

Por sua vez, no exterior, o cenário apresenta uma constante oscilação até o ano de 2012, com aumento e diminuição de publicações equilibrada, seguido de brusca ascensão em 2013 e posterior decréscimo até o ano de 2015. Trata-se de 4% das publicações sobre QVT em 2006, 4% em 2007, 13% em 2008, 6% em 2009, 6% em 2010, 10% em 2011, 6% em 2012, 25% em 2013, 17% em 2014 e 8% em 2015.

A comparação dessa evolução, em cada um dos cenários analisados, é melhor perceptível no Gráfico 1:

Gráfico 1 - Publicações sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os anos de 2006 e 2015



Fonte: Dados da pesquisa

Os desenhos do gráfico 1 apontam uma possível ascensão das pesquisas e publicações sobre QVT, tanto no cenário nacional como no exterior, uma vez que os decréscimos de publicações são periodicamente seguidos de novos crescimentos. É importante, no entanto, compreender onde publicações são mais encontradas.

Verifica-se, na Tabela 7, os periódicos nos quais foram publicados os artigos nacionais. Foram oriundos de 14 periódicos, que tratam sobre a QVT a partir, prioritariamente, de questões correlatas à gestão e à saúde. Destacam-se os artigos que abordam a gestão, em 73% dos casos, seguidos pelos artigos que tratam da QVT sob a ótica da saúde, em 13% dos casos.

Tabela 1 - Artigos publicados por periódicos nacionais

Periódicos	Artigos
Revista Eletrônica de Administração	3
Revista de administração da Unimep	2
Revista de Administração da USP	2
Outros*	11

Fonte: Dados da pesquisa

\*Periódicos com um artigo publicado no período

Os periódicos brasileiros são, em sua maioria, provenientes de programas de pós-graduação. Uma busca pelos programas de responsáveis por cada um dos periódicos supracitados mostrou que a maioria destes foi

publicado por programas vinculados à USP, sejam escolas/programas de pós-graduação/institutos de administração ou enfermagem.

Tal cenário indica uma preocupação dessas áreas pelo estudo da temática. Pesquisas voltadas para a gestão demonstram uma preocupação em termos de compreender aspectos que dizem respeito aos diversos elementos que permeiam a relação do indivíduo com a organização. Ao passo que as pesquisas na área de saúde refletem uma preocupação contínua com relação à saúde e ao bem estar dos que cuidam da saúde de outrem.

Por sua vez, no caso dos periódicos norte-americanos, são organizações as responsáveis por eles. Portanto, a busca de artigos do exterior foi realizada em bancos de buscas norte-americanos, que indexam, também, artigos de países europeus e asiáticos. No entanto, para compreender onde estas publicações são mais encontradas no exterior, resumiu-se, na Tabela 8, a quantidade de pesquisas sobre QVT publicadas pelas organizações vinculadas aos periódicos que mais publicam sobre o assunto.

Tabela 2 - Organizações vinculadas a periódicos do exterior que publicam sobre QVT

Empresas	Artigos
Relx Group	14
Wiley's Global Research	12
Canadian Association of Medical Radiation Technologists	2
XLRI School of Business and Human Resources	2
Outras*	12

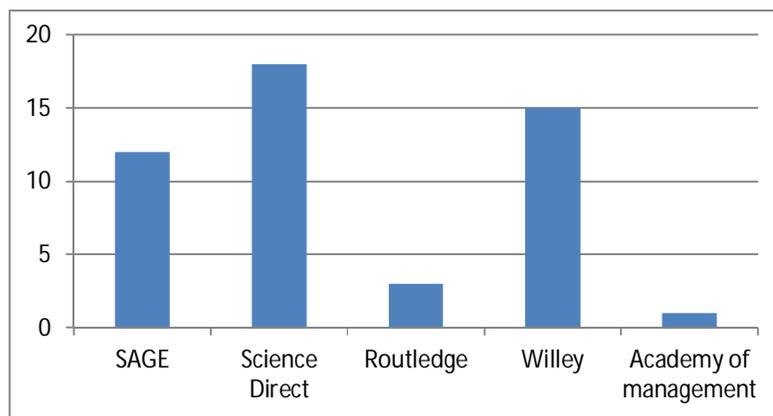
Fonte: Dados da pesquisa

\*Organizações nas quais foi localizado um artigo no período pesquisado.

Percebeu-se, então, que aproximadamente 64% das publicações no exterior foram feitas por periódicos vinculados a duas organizações: Relx group (34%) e Wiley's Global Research (30%). A QVT é abordada sob a perspectiva da gestão organizacional em 75% destas publicações, apontando para a priorização de pesquisas com esse direcionamento, em pesquisas realizadas no exterior.

É importante, ainda, sinalizar duas particularidades em relação às publicações do exterior: a concentração de publicações em determinadas bases de dados, em detrimento de outras, e a não acessibilidade gratuita a alguns artigos localizados. As bases SAGE, Wiley e Sciencedirect, conjuntamente, concentram 92% dos artigos indexados acerca da QVT. O Gráfico 2 representa essa disparidade. Quanto aos artigos não acessíveis, foi impossibilitada a análise de cinco artigos, indexados na SAGE (1), Academy of Management Journal (1), Routledge (2) e Wiley(1).

Gráfico 2 - Artigos indexados em cada uma das bases de dados pesquisadas no exterior



Fonte: Dados da pesquisa

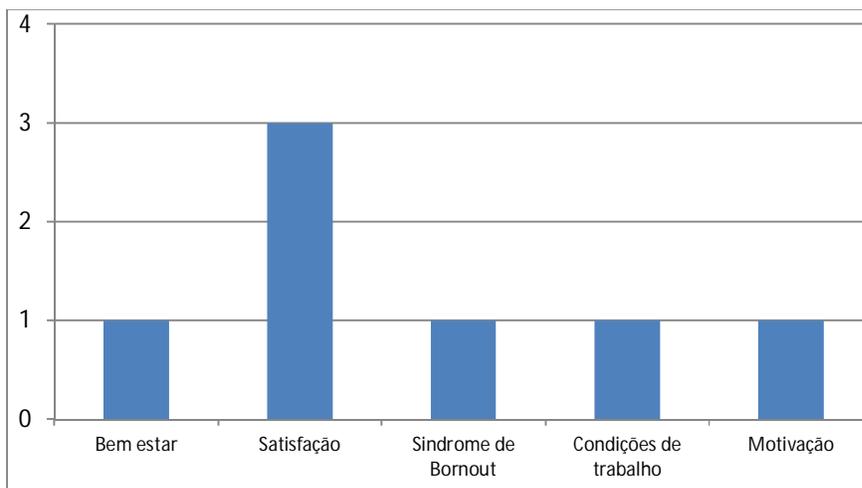
Em termos de objetivos das pesquisas, observam-se similaridades entre os cenários nacional e no exterior. Os principais objetivos, em ambos os casos, compreender o construto QVT e correlacioná-lo com outros construtos, reiterando a importância demonstrada pelas pesquisas em perceber elementos relacionados ao indivíduo e à organização.

No entanto, as publicações do exterior apresentam correlações cujas representam lacunas em âmbito nacional. Para melhor compreensão, serão apresentadas sessões separadas com os objetivos das publicações nacionais e das do exterior.

#### 4.1 Objetivos da pesquisa – artigos nacionais

Os artigos nacionais têm como objetivo de pesquisa, em 44% dos casos, a análise da QVT, sendo esta direcionada a profissionais específicos ou relacionando QVT com outros construtos. Além deste, 11% propõem a desenvolver, construir ou adaptar um instrumento de pesquisa para avaliação da QVT, 6% fazem uma análise crítica do construto QVT, 6% analisaram o estado da arte, 6% analisa o conceito de QVT, 6% aborda sobre a gestão da QVT, 6% pesquisa a implantação de programa de QVT, 6% analisa práticas de QVT, 6% analisa a influência do lazer para a QVT dos trabalhadores. Algumas pesquisas, ainda, analisam a QVT conjuntamente com outros construtos, conforme Gráfico 3.

Gráfico 3 - Construtos analisados conjuntamente com QVT – periódicos nacionais

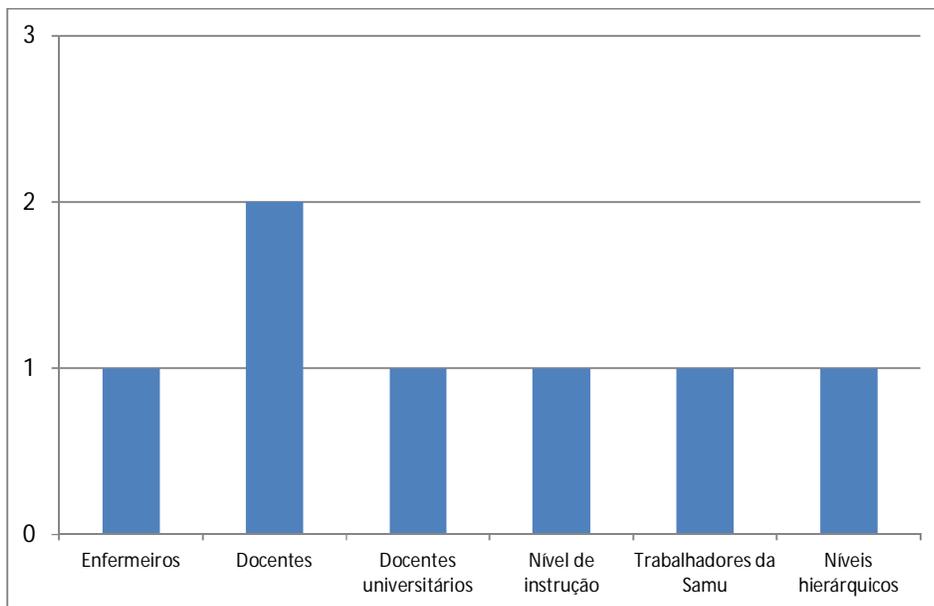


Fonte: dados da pesquisa

Conforme é possível perceber no Gráfico 3, vale ressaltar que não foram encontrados estudos que relacionassem QVT com construtos como sustentabilidade, segurança do trabalho e comportamento de cidadania organizacional. Trata-se de construtos relacionados às condições de trabalho, à preocupação com o bem-estar do trabalhador e à comportamentos positivos para a organização e cuja teoria aponta possíveis relações.

Os artigos nacionais cujo objetivo é analisar a QVT direcionaram suas amostras segundo áreas de atuação profissional ou características como níveis de instrução ou níveis hierárquicos.

Gráfico 4 - Categorias de análise da QVT – periódicos nacionais



Fonte: dados da pesquisa

As pesquisas que tiveram por objetivo a construção, o desenvolvimento ou a adaptação de um instrumento de medida para avaliação da QVT apresentaram, como resultados, escalas em todos os casos analisados. Estes foram desenvolvidos a partir de modelos já difundidos e testados. Foi utilizado o modelo de Limongi-França (1996) em um dos estudos, bem como não foram especificados os modelos base que originaram o desenvolvimento do seu instrumento.

No período investigado, foi localizado um artigo nacional sobre o estado da arte da QVT, cujo analisou artigos publicados sobre QVT no ENANPAD, entre 2001 e 2005. A partir de 28 artigos publicados nos anais do ENANPAD, foram analisadas as variáveis base epistemológica, morfológica e teórica e buscou-se traçar um perfil metodológico para, então, levantar-se um padrão de referências e analisar a demografia da autoria.

Medeiros e Oliveira (2009, p. 34) perceberam que as pesquisas sobre QVT têm base epistemológica eminentemente funcionalista, base metodológica frágil, na qual predominam “estudos de caso tipicamente ilustrativos de teoria consolidada, onde a diversidade de origem é baixa: mais de 65% da produção vem de apenas sete programas de pós-graduação.” Segundo os autores, essas características tornam preocupante o perfil acadêmico de recursos humanos.

Os artigos analisados revelaram a predominância de estudos descritivos ou descritivo/exploratório, que utilizam lógica hipotético-dedutiva, baseada em categorização do fenômeno e no uso de técnicas quantitativas. Apesar da predominância de procedimentos de coletas de dados quali/quantitativo, o uso de técnicas quantitativas é corroborado, nesta análise, pelo uso, prioritariamente, de *survey*, ou seja, “levantamento de dados feito pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, para, mediante análise quantitativa, obter conclusões correspondentes.” (MEDEIROS; OLIVEIRA, 2009, p. 38).

Medeiros e Oliveira (2009) encontraram, ainda, predominância de base teórica positivista, com uso de livros como principal referência, em detrimento de artigos científicos, e a UFMG como instituição com maior publicação nos anais da ENANPAD, neste período. O uso de livros, segundo os autores, põe em prova a atualidade dos estudos, uma vez que o tempo estimado para a publicação de um livro é maior do que de um artigo.

Apesar de perceberem alguma evolução nas pesquisas, Medeiros e Oliveira (2009) concluíram, acerca dos trabalhos sobre QVT analisados, um caráter predominantemente empirista analítico, caracterizando, segundo os autores, “um estágio pouco avançado do desenvolvimento de uma disciplina científica, contribuindo para a edificação de um quadro conceitual amplamente descritivo que tem, no máximo, um poder de generalização empírica.” (p. 39; 40).

Por sua vez, ao analisar criticamente a QVT, Dourado e Carvalho (2006); buscaram desconstruir a ideia da QVT como algo positivo e humano na gestão para considerá-la como um mecanismo de manipulação e controle do homem, amenizando, mas não solucionando a precarização do trabalho e das relações entre homem e trabalho e homem e capital.

Dourado e Carvalho (2006) consideram que elementos imprescindíveis na QVT, como recompensas diretas e indiretas, condições de trabalho seguras e atrativas, concepção do trabalho, autonomia, equilíbrio entre trabalho e lazer/família, são, na realidade, ferramentas de ‘controle social e opressão’.

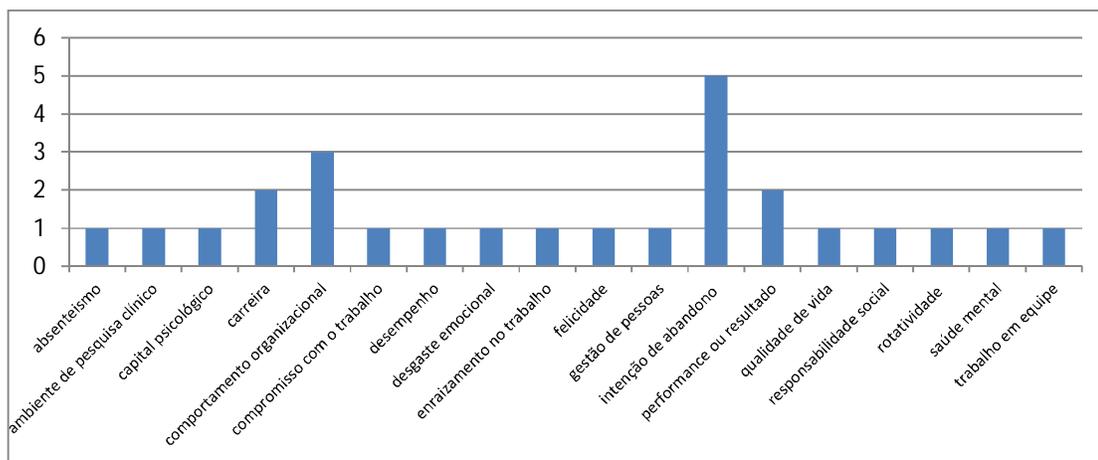
#### 4.2 Objetivos da pesquisa – artigos do exterior

De forma similar ao que ocorre com os artigos nacionais, destacam-se as pesquisas publicadas no exterior que correlacionam a QVT com outros construtos (69%) ou que analisam a QVT (16%). Além destes, são analisados os preditores da QVT em 7%, a percepção da QVT em 5% das publicações, a percepção e as dimensões da QVT, cada um em 4% das publicações, programas de QVT e a implantação desses programas, em 2% dos artigos.

Os artigos que analisam a QVT, a exemplo de como acontece no cenário nacional, referem-se a grupos específicos. Totalizam 9 artigos e investigam, cada um, a partir de uma especificidade, seja ela de profissionais ou organização. Foram pesquisados bancários, trabalhadores indianos, *call center*, enfermeiros, investigadores de proteção infantil, deficientes intelectuais, departamentos universitários, multinacional e centro de tratamento de câncer.

Referente a correlação entre a QVT e outros construtos, foram identificados alguns artigos que abordam a QVT como variável independente (74%) enquanto outros consideram-na como variável dependente (26%). Os gráficos 5 e 6 apresentam os construtos correlacionados com a QVT, como variável independente e como variável dependente, respectivamente.

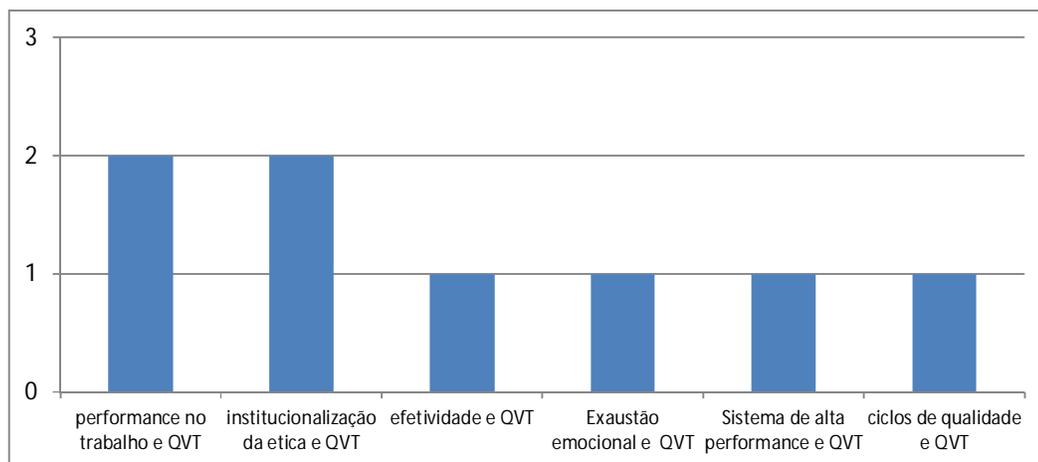
Gráfico 5 - Construtos correlacionados com a QVT, como variável independente



Fonte: Dados da pesquisa

No Gráfico 5, verifica-se que os principais construtos dependentes da QVT são intenção de abandono e comportamento organizacional. Todos estes estão relacionados com a satisfação, o envolvimento e a motivação, por sua vez, dimensões da QVT. Outros construtos investigados como dependentes da QVT, como rotatividade, absenteísmo e compromisso com o trabalho permitem inferir que as pesquisas sobre QVT desenvolvidas no exterior entendem que esta interfere no comportamento do trabalhador e buscam compreender essa influência.

Gráfico 6 - Construtos correlacionados com a QVT, como variável dependente



Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se, a partir da análise do Gráfico 6, a importância conferida aos construtos ‘*performance no trabalho*’ e ‘*institucionalização da ética*’, ao analisar a QVT como variável dependente.

#### 4.3 Aspectos metodológicos da pesquisa – artigos nacionais

Não são observadas diferenças substanciais entre artigos indexados em bases de dados brasileiras e em bases do exterior. Em ambos os casos, as pesquisas quantitativas são realizadas em maior proporção. As publicações brasileiras utilizaram metodologia quantitativa em 44% dos casos, qualitativas em 33% das pesquisas e quali/ quanti em 23% das publicações analisadas, todas sendo realizadas com corte transversal.

Dentre as pesquisas quantitativas nacionais, 93% realizaram estudos de casos, tendo como principal método de coletas de dados, questionários estruturados. São utilizados, para análise destes dados, análise univariada, multivariada, regressão, tendo como principais softwares sphinx, HOMALS SPSS.

Em termos de pesquisas qualitativas, 55% foram estudos de casos, cujos dados foram coletados através de entrevista estruturada, semiestruturada ou questionário com questões abertas. Os dados coletados foram analisados por análise de conteúdo, prioritariamente. Além dos estudos de casos, houveram 17% de estudos críticos e 17% de estado da arte.

Em menor proporção, as pesquisas quali/ quanti foram utilizadas em 22% dos artigos nacionais analisados. Todas estas foram realizadas como estudo de caso, tendo como métodos de coleta de dados questionário e entrevista; questionário estruturado com questões abertas; entrevista semiestruturada e observação. Os métodos de análise de dados, nestes casos, foram análise de conteúdo; análise estatística e de conteúdo; análise de conteúdo e fatorial; análise de conteúdo e estatística; análise de *clusters*; software SPSS.

#### 4.4 Aspectos metodológicos da pesquisa – artigos do exterior

O banco de dados do exterior foi composto por 71% de pesquisas quantitativas, 15% qualitativas e não foram localizadas pesquisas quali/ quanti, sendo todas as pesquisas realizadas com corte transversal.

As pesquisas quantitativas do exterior utilizaram *survey* em todos os casos. Os métodos de coleta de dados foram questionários estruturados. Os dados coletados foram analisados, principalmente, através de modelagem de equações estruturais e regressão, pelos softwares SAS, AMOS e Lisrel 8.0.

Em termos de pesquisas qualitativas, 45% foram estudos de casos, cujos dados foram coletados através de entrevistas. Os dados coletados foram analisados por análise de conteúdo, prioritariamente. Além dos estudos de casos, 9% das pesquisas foram realizadas através de grupo focal, 9% utilizaram a fenomenologia e 36% realizaram pesquisa bibliográfica.

Os artigos que realizaram pesquisa bibliográfica abordaram três diferentes temáticas. Cooper (2008) relacionou QVT com comportamento organizacional. Vagharseyyedin, Vanaki e Mohammadi (2011) objetivaram identificar preditores da QVT para enfermeiros e a definição de QVT para estes profissionais. Por sua vez, Ahmad (2013) abordou dimensões e estratégias de implantação da QVT.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Ao alcançar o objetivo de compreender o estado da arte do construto “Qualidade de Vida no Trabalho”, segundo publicações em periódicos nacionais e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015, o presente artigo mostrou a importância acadêmica e prática dos estudos sobre a QVT.

O objetivo específico (a) – analisar, dentro do referencial teórico, as categorias de análise e variáveis que poderiam compor a pesquisa – definiu-se como variáveis: publicações por ano; área de conhecimento; publicações por periódicos nacionais, publicações por organizações internacionais; os objetivos das pesquisas, profissionais pesquisados e construto correlato à QVT; corte temporal, tipos de pesquisa desenvolvida, metodologias de pesquisa utilizadas.

O objetivo específico (b) – compreender as características e tendências dos estudos acerca do construto Qualidade de Vida no Trabalho, no cenário nacional e do exterior, entre os anos de 2006 e 2015 – apresentou: a oscilação entre os anos, de publicações nacionais e do exterior; os periódicos responsáveis pelas maiores publicações nacionais, as organizações responsáveis pelas publicações do exterior; os objetivos das pesquisas publicadas em periódicos nacionais – sendo os principais objetivos a análise da QVT e a correlação com outros construtos – e em periódicos do exterior – destacando-se a correlação com outros construtos e a análise da QVT; o destaque para metodologia quantitativa tanto para publicações nacionais como do exterior.

A partir dos resultados individuais, algumas comparações foram feitas, conforme previsto pelo objetivo específico (c) – relacionar as características e tendências dos estudos nacionais com as do exterior acerca da Qualidade de vida no Trabalho, publicados entre 2006 e 2015 – que permitiram alcançar o objetivo geral.

Em ambos os cenários – nacional e do exterior – houve oscilações em quantidade de artigos publicados por ano no decorrer do período analisado, havendo anos, no cenário nacional, em que não houveram publicações sobre QVT. Essas publicações se concentraram em alguns periódicos nacionais e organizações internacionais, com objetivo principal de analisar a QVT ou correlacioná-la com outros construtos em pesquisas prioritariamente quantitativas e todas com corte transversal.

Apesar das oscilações, os resultados indicam para uma temática ainda em ascensão, diante do crescimento de números de pesquisa sobre o tema e de algumas lacunas identificadas. Este resultado corrobora com Medeiros e Oliveira (2009), os quais concluíram que a produção científica em administração duplicou desde

a década de 1990, motivo de preocupação no que tange à qualidade dessa produção. No entanto, Venson et al. (2013) percebem amadurecimento das pesquisas na área a partir de 2009, apesar de lacunas ainda serem percebidas.

Venson e outros (2013) ressaltam, ainda, a importância que a QVT tem ganhado nas pesquisas acadêmicas, devido o destaque que o tema tem apresentado para as organizações, por entenderem o indivíduo como uma importante fonte de resultados, bem como pela relevância da comparação com a realidade das organizações e as pesquisas acadêmicas.

Essa importância é percebida diante da realização de pesquisas que analisem a QVT dentro de organizações e/ou com profissionais de atuações específicas, como enfermeiros e professores. Percebe-se, neste caso, que os profissionais pesquisados em comum, nas pesquisas nacionais e do exterior, são enfermeiros.

Se destacam, no Brasil, pesquisas realizadas com docentes de educação básica e docentes universitários. Acredita-se que este destaque deve-se ao reconhecimento, por parte da academia, da importância do trabalho docente para a sociedade, em contraposição às condições de trabalho que contribuem para o desenvolvimento de doenças físicas e psicológicas.

Por sua vez, em artigos publicados no exterior, foram desenvolvidas pesquisas com profissionais bancários, trabalhadores indianos, trabalhadores de *call Center*, enfermeiros, investigadores de proteção infantil e profissionais de centros de tratamento de câncer.

A primeira lacuna de pesquisa encontrada está nesta categoria de análise. Não foram localizadas pesquisas em indústrias, tanto em pesquisas brasileiras como em artigos do exterior. Considerando que as pesquisas em administração iniciaram-se em indústrias e que a proposta do movimento da QVT é a humanização do trabalho. Além disso, sendo este setor composto, em sua maioria, por organizações de grande porte, com grande número de trabalhadores e/ou substancial participação econômica no país. Acredita-se interessante analisar este setor econômico.

Outro importante avanço observado na pesquisa realizada no exterior, a qual se acredita ser importante trazer para as pesquisas brasileiras sobre QVT – segunda lacuna, é a compreensão da QVT tanto como variável independente como variável dependente. É importante considerar que a QVT tanto pode desencadear consequências, relacionadas a construtos como comprometimento organizacional e intenção de abandono, como outros construtos podem contribuir para a QVT do trabalhador.

Compreender a promoção da QVT como um conjunto de fatores que influencia e pode influenciar diversos aspectos relacionados aos resultados da organização pode aprimorar as ações organizacionais, de forma que sejam alcançados resultados organizacionais satisfatórios sem comprometer questões humanas. Além disso, reconhece-se, dessa forma, que as ações organizacionais em prol da QVT promovem um ciclo, de forma que a preocupação com o trabalhador resulta em benefícios para a organização e estes, acarretam uma percepção do trabalhador acerca da organização que contribui para a satisfação e o bem estar do trabalhador de forma que favorecem comportamentos considerados por Rodrigues e Bastos (2014) como positivos para a organização.

A terceira lacuna apresentada por esta pesquisa diz respeito ao corte temporal das pesquisas. Todos os artigos analisados tratam de pesquisas realizadas com corte transversal, ou seja, quando as conclusões da pesquisa são provenientes de somente uma coleta de dados. No entanto, especialmente quando a QVT é relacionada a outros construtos, é importante a realização de pesquisas longitudinais.

A análise da correlação entre a QVT e outros construtos favorece a percepção da importância da promoção da QVT para resultados efetivos na organização. Ao compreender os diversos aspectos organizacionais e individuais que podem ser influenciados pela QVT, bem como os resultados positivos desencadeados por cada um destes, a promoção da QVT pode ser positivamente vista pela organização.

Ao passo que são desenvolvidas pesquisas relacionando QVT e construtos cujos influenciam nos resultados que o trabalhador dá à organização, é possível que a organização perceba a importância de gerir efetivamente aspectos organizacionais ligados à QVT. Um construto relacionado à QVT tanto no contexto nacional como em publicações do exterior é o Comprometimento Organizacional. No entanto, especialmente nas pesquisas brasileiras sobre QVT e Comprometimento Organizacional, realizou-se análises em públicos específicos, como a comparação entre pessoas deficientes e pessoas não deficientes.

Recomenda-se, portanto, que novas análises sejam feitas relacionando QVT e Comprometimento Organizacional, considerando a organização como um todo. Aponta-se, ainda, a importância de serem desenvolvidas pesquisas que busquem compreender a relação entre QVT e sustentabilidade, segurança no trabalho e Comportamento de Cidadania Organizacional. Além disso, indica-se estudar a relação entre QVT e Enrincheiramento Organizacional, um construto desenvolvido recentemente e cujas relações com outros construtos são importantes para a sua melhor compreensão.

O Enrincheiramento Organizacional diz respeito ao indivíduo sentir-se preso à organização – por necessidade não por desejo – e não perceber que não existem alternativas fora da organização. Tal situação acarreta comportamentos indesejáveis do indivíduo, comprometendo os resultados organizacionais. Acredita-se que a análise da correlação entre QVT e Enrincheiramento Organizacional possa trazer respostas acerca de aspectos organizacionais que podem promover o Enrincheiramento Organizacional, possibilitando a organização evitar que este seja desenvolvido, contribuindo para resultados positivos.

Por fim, entende-se que a diversidade de definições aponta para a necessidade de compreender a QVT a partir da ótica do funcionário e do gestor, a fim de que possa se chegar à melhor compreensão do construto, sendo possível a construção de um modelo que atenda às mais diversas áreas.

---

Artigo submetido para avaliação em 03/09/2015 e aceito para publicação em 31/10/2016

---

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, J. N. G. Qualidade de vida no trabalho: controle e escondimento do mal-estar do trabalhador. **Trabalho, educação e saúde**, v. 7, n. 3, 2009.

ARELLANO, E. B. **Avaliação dos programas de Qualidade de Vida no trabalho**: Análise crítica das práticas das organizações premiadas no Brasil. 2008. 215 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

ATHAYDE, M.; BRITO, J. Vida, saúde e trabalho: dialogando sobre qualidade de vida no trabalho em um cenário de precarização. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 7, n. 3, 2011.

BORGES, P. C. R. Métodos quantitativos de apoio à bibliometria: a pesquisa operacional pode ser uma alternativa? **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 31, n. 3, p. 5-17, 2002.

BORGES, R. S. G.; ZILLE, L. Investigando as relações entre políticas de recursos humanos e os constructos comprometimento e qualidade de vida no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.

- COOPER, C. The transition from the quality of working life to organizational behavior: the first two decades. **Journal of organizational behavior**, v. 30, p. 3-8, 2008.
- DAVID, L. M.; BRUNO-FARIAS, M. F. Qualidade de vida no trabalho: construção e validação de uma escala em organizações militares do Exército. **RAUSP**, v. 42, n. 4, p. 431-442, out./nov./dez. 2007.
- DOURADO, C. P. D.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 4, dez. 2006.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: como medir para melhorar. Salvador, BA: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, M. P. A bibliometric study on ghoshal's managing across borders. **The Multinational Business Review**, v. 19, n. 4, p. 357-375, 2011.
- HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. **Technical Report**, n. 4, department of administrative sciences of Yale University, may 1974.
- HOCH, R. E. E. **Antecedentes atitudinais de Comportamento de Cidadania Organizacional percebidos em mulheres da equipe de enfermagem de um hospital público de Santa Maria**. 2010. Dissertação (Mestrado em administração) - Universidade Federal de Santa Maria, 2010.
- HUSE, E.; CUMMINGS, T. **Organization development and change**. St. Paul: West Publishing, 1985.
- KASRAIE, S.H.; PARSA, S.H.; HASSANI, M.; GHASEM-ZADEH, A. The Relationship between Quality of Work Life, Job Stress, Job Satisfaction and Citizenship Behavior in Oshnaviyeh. **Patient Saf Qual Improv**, v. 2, n.2, p.77-81, 2014.
- LAWLER, E.E. Strategies for improving the quality of work life. **American Psychologist**, v. 37, n. 5, p. 486-693, 1982.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados do ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. 1996. 296 f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.
- MARTEL, J. P.; DUPUIS, G. Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measurement instrument. **Journal Social Indicators Research**, v. 77, p. 333-368, 2006.
- MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra; LATORRE, Maria do Rosário Dias de Oliveira. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Rev. Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 55-61, Feb. 2004.
- MEDEIROS, J. P.; OLIVEIRA, J. A. Uma viagem à produção científica em qualidade de vida no trabalho (qvt) nos anos 2001 a 2005: estudo nos anais do ENANPAD. **Revista Eletrônica de Ciências Administrativas**, v. 8, n. 1, p. 31-43, 2009.
- MILHOME, J. C.; ROWE, D. E. O. Qualidade de Vida no Trabalho: produção científica entre 2004 e 2013. IN: CONFERENCIA TMS: MANAGEMENT STUDIES INTERNATIONAL CONFERENCE, 2014, Olhão. **Anais...** Olhão: UAIG, 2014.
- NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organization Dynamics**, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter, 1983.
- OKUBO, Y. Bibliometric indicators and analysis of research systems: methods and examples. **OECD Science, Technology and Industry Working Papers**, jan. 1997.
- OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, J. P. Modelos de qualidade de vida no trabalho (QVT): elementos para uma síntese. **Revista Interface**, v. 5, n. 1, p. 123-139, jan./jun. 2008.

PADILHA, V. Qualidade de Vida no Trabalho num cenário de precarização do trabalho: a panaceia delirante. **Trabalho, saúde e educação**, v. 7, n. 3, p. 549-563, nov.2009/ fev.2010.

RAMOS-RODRÍGUEZ, A. R.; RUÍZ-NAVARRO, J. Changes in the intellectual structure of strategic management research: a bibliometric study of the strategic management journal, 1980-2000. **Strategic Management Journal**, EUA, v. 25, p. 981-1004, 2004.

RIBEIRO, C. A. O.; CAMPOS, L. N. M. Qualidade de vida no trabalho. **Revista Tecer**, v. 2, n. 2, 2009.

SAMPAIO, J. R. Qualidade de Vida no Trabalho: Perspectivas e Desafios Atuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, **RPO**T, v. 12, n. 1, p. 121-136, jan./abr. 2012.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução em torno da Qualidade de Vida no Trabalho. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. (Org.). **Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos**. Rio de Janeiro, Elsevier, 2011.

SCHMIDT, D. R. C.; DANTAS, R. A. S.; MARZIALE, M. H. P. Qualidade de vida no trabalho: avaliação da produção científica na enfermagem brasileira. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 330-337, 2008.

SHOAF, C.; GENAIDY, A.; KARWOWSKI, W.; HUANG, S. H. Improving performance and quality of working life: A model for organizational health assessment in emerging enterprises. **Human Factors & Ergonomics in Manufacturing**, v. 14, p. 81-95, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F. Promoção de saúde e bem-estar em organizações. Em: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: ArtMed, 2013, p. 619-641.

SOUZA, C. D.. A organização do conhecimento: Estudo bibliométrico na base de dados ISI Web of Knowledge. **Biblios**. 51, p. 20-32, 2013.

SUTTLE, J.L. Improving life at work: Problem and prospects. In: Hackman, H. R.; Suttle, J. L. (Org). **Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change**. Santa Barbara, CA: Goodyear. pp. 1-29, 1977.

TIMOSSI, L. A.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista da Educação Física da Universidade Estadual de Maringá**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

VENSON, A. B. S.; FIATES, G. G. S.; DUTRA, A.; CARNEIRO, M. L.; MARTINS, C. O recurso mais importante para as organizações são mesmo as pessoas? Uma análise da produção científica sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). **Revista de Administração da UFSM**, v. 6, n. 1, p. 139-156, jan./mar. 2013.

WALTON, R. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, dez.1973.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Humans Relations**, v. 32, n. 2, p. 111-123, fev. 1979.