ARTIGO ORIGINAL

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

Quality of work life: an analysis of complementary categories to the walton model

ISSN: 2178-7514

Vol. 16 | Nº. 1 | Ano 2024

Eugênio Mauricio da Silva Neto;Edilson de Oliveira;
Bruno Pedroso; Miguel Archanjo de Freitas Junior

RESUMO

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

Palavras-chave: Walton, Gestão, Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

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

Keywords: Walton, Management, Quality of Work Life.

1 Universidade Estadual de Ponta Grossa Departamento de Administração – DEADM e Departamento de Educação Física – DEDUFIS

Autor de correspondência

Eugênio Mauricio da Silva Neto - E-mail: emsneto@uepg.br

DOI: 10.36692/V16N1-38

INTRODUÇÃO

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

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

De acordo com Kermansaravi et al. (2014), a QVT é um dos principais fatores de motivação humana e crescimento da satisfação no trabalho, com um conceito contemporâneo e amplo de fatores voltados à saúde física, psicológica, econômica, entre outros, que estão ligados à interação com o ambiente, passando a ser adotada sob um aspecto social e o seu significado identificado como a imaginação subjetiva e a percepção pessoal sobre o ambiente de trabalho e suas situações.

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

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

Diante dos aspectos levantados acerca dos conceitos e abordagens da QVT, observa-se que estudos têm sido elaborados com o intuito de esclarecer como pode ser verificada a QVT dentro das organizações, para tanto destaca-se a aplicação do Modelo de Richard Walton e modelos ou categorias complementares, como por exemplo, bem-estar psicológico de Ryff(1995) e o esgotamento dos trabalhadores de Maslach e Jackson (1984), identificando dimensões não apontadas no de Walton que será o modelo de referência para o estudo.

Walton (1973) define a QVT sob a ótica de uma reação do trabalhador ao trabalho, dando destaque a identificação do seu resultado essencial em relação à satisfação das necessidades

de trabalho e saúde psicológica, baseado em tal definição a QVT enfatiza os resultados pessoais de trabalho e de como melhorar o trabalho afim de atender às necessidades pessoais.

Para tanto Walton (1973) elaborou um modelo teórico, considerado de referência, a fim de avaliar a QVT baseado em oito dimensões sendo: remuneração adequada e justa, ambiente seguro e saudável, constitucionalismo na organização, oportunidade de crescimento, segurança, relevância social da vida no trabalho, integração social, desenvolvimento das capacidades humanas e o espaço de vida total.

Para a construção do presente estudo, o Modelo de Walton (1973) será abordado como referência para alcançar o objetivo, pois explora o trabalho de maneira abrangente preocupando-se com a vida do trabalhador além do ambiente empresarial, buscando resgatar neste contexto os valores humanos.

Diante do exposto, o estudo a ser elaborado tem como questão norteadora: quais são as categorias complementares encontradas nos estudos pesquisados e que se aproximam das dimensões identificadas no Modelo de Walton acerca da QVT?

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

MATERIAIS E MÉTODOS

O presente estudo é composto por trabalhos que aplicaram o Modelo de Richard Walton para verificação e análise da QVT e que apontam a utilização de categorias complementares ao Modelo. Para a construção do portfólio, serão utilizados os parâmetros definidos pela Methodi Ordinatio (Pagani, Kovaleski, Resende, 2015) versão atualizada por Pagani et al (2022). Na busca, seleção, e classificação do material coletado, a fim de formar o corpus documental. O fluxograma, conforme figura 1, identifica quais foram as etapas seguidas para a execução da Methodi Ordinatio.

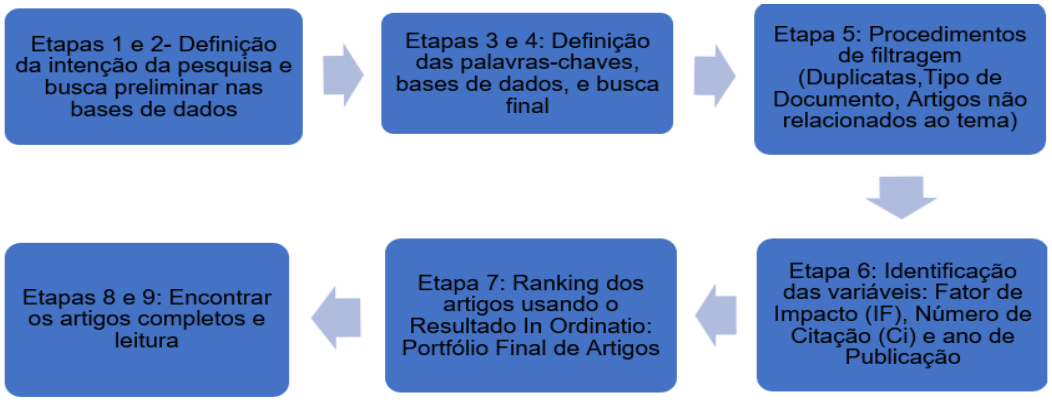

Figura 1- Fluxograma Methodi Ordinatio
Fonte: Autores, 2023.

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

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

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

Configuração das bases de dados: sem delimitação temporal; busca em: título, abstract e palavras-chaves; tipo de documento: artigos usando o booleano "and"

Combinação das palavras-chaves	Web of Science	Scopus	Science direct
("quality of work life" OR "qwl" OR "life quality at work" OR "quality of life at work" OR "quality of working life")	24	56	1
Qualidade de vida no trabalho AND Walton	0	12	1
Total por base de dados	24	68	2

Tabela 1 –Resultados das Buscas
Fonte: Autores, 2023.

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

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

Tabela 2 - Procedimentos de filtragem
Fonte: Autores, 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

A continuidade do estudo se dará pela análise dos artigos selecionados e que irão buscar alcançar o objetivo proposto, ou seja, identificar quais são as categorias complementares ao Modelo de Walton e que são aplicadas nos estudos para analisar a QVT.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os estudos encontrados na pesquisa apontam uma variedade importante de trabalhos que aplicam modelos complementares ao modelo de Walton para analisar a QVT, dos 30 artigos selecionados 2 estudos não foram avaliados por não estarem com acesso disponível totalizando 28 trabalhos para analise, 24 trabalhos apresentam categorias complementares,ou seja, 85,71% dos estudos que compõem o corpus documental utilizam categorias complementares para avaliação da QVT, enquanto apenas 11 estudos utilizam o Modelo de Walton de maneira única, isso representa 39,285% de estudos foram realizados utilizando exclusivamente Walton.

CATEGORIAS ENCONTRADAS PARA O ESTUDO DA QVT

Após a leitura dos estudos encontrados nas bases pesquisadas, realizou-se a verificação das categorias adicionais ao Modelo de Walton, conforme figura 2.

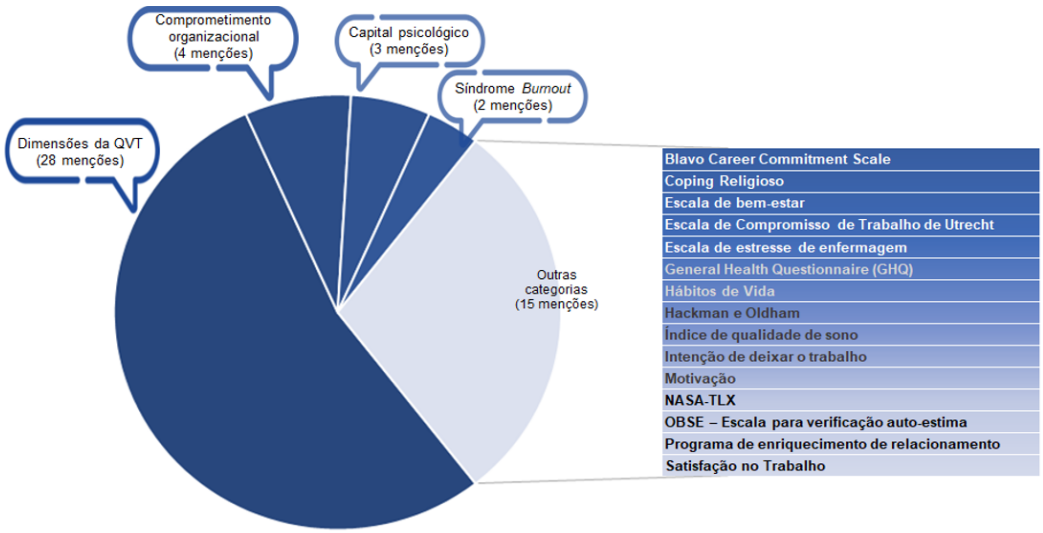

Figura 2 – Categorias de análise da QVT
Fonte: Autores, 2023.

A figura 2 apresenta todas as categorias que foram identificadas na verificação dos estudos. As categorias com maior número de menções, além das dimensões de Walton, foram: Comprometimento organizacional; Capital psicológico e Síndrome de Burnout. Cada uma dessas categorias faz parte de um modelo, sendo assim, os modelos mencionados no portfólio estão apresentados na Tabela 3.

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

Tabela 3 – Estudos de QVT com categorias adicionais ao Walton
Fonte: Autores, 2023.

Analisou-se as categorias complementares ao modelo de Walton que foram mais mencionadas, sendo: Comprometimento organizacional; Capital psicológico e Síndrome de Burnout. Os estudos que utilizaram dessas categorias são apresentados a seguir.

Comprometimento organizacional

A categoria Comprometimento organizacional foi aplicada em 4 estudos, sendo os estudos de Hadi e Dadashi (2011) utilizando o questionário de Allen-Meyer sob os aspectos do comprometimento afetivo, continuidade e normativo, o trabalho de Rezaee et al (2019) aplicou o questionário de Porter também baseado nas dimensões de Allen e Meyer (2002), o terceiro estudo elaborado por Maghareia,Mohebbia, Jafarib (2021) também aborda o comprometimento organizacional com base em Allen e Meyer (2002) o último trabalho baseado no comprometimento organizacional elaborado por Nastiezaie et al (2017) utilizou o Questionário de Luthans (2007) que examina o comportamento organizacional sob três dimensões autoeficácia, esperança e otimismo.

Baseado nos achados dos estudos identificados para o comprometimento organizacional, os trabalhos apontam de maneira

similar, a importância da ação por parte de gestores em tornar o ambiente de trabalho favorável a execução das tarefas dos trabalhadores, desta forma estabelece uma relação direta e positiva entre a QVT e o comprometimento organizacional.

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

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

Capital psicológico

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

No trabalho de Wardani e Anwar (2019) estes afirmam que o Capital Psicológico está relacionado à capacidade de uma pessoa superar obstáculos pelo esforço dedicado, também apontam como uma combinação da autoeficácia, esperança, otimismo, que irão proporcionar um relacionamento razoável a uma organização, contribuindo para um ambiente mais saudável.

Nastiezaie et al (2017) identificam a categoria do capital psicológico como sendo um conceito novo e relevante do comportamento organizacional positivo, portanto verificam a importância de explorá-lo e mensurá-lo nas organizações, para tanto o estudo aplica o Questionário de Lutans (2007) que examina o comportamento organizacional positivo em três dimensões, autoeficácia, esperança, otimismo.

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

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

Síndrome de Burnout

Na categoria síndrome de Burnout, identificou-se duas menções nos estudos pesquisados elaborados por Salehi et al (2019) com objetivo de analisar o esgotamento profissional aplicando o inventário de esgotamento de Maslach, e Ashrafi et al (2018) com o intuito de analisar a relação entre a QVT e a Síndrome de Burnout de Maslach e Jackson (1984).

As análises se deram em ambos os estudos pelos questionários elencados, verificando as questões de exaustão emocional, despersonalização, desempenho pessoal e conflito e que geram reflexo direto na QVT dos trabalhadores.

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

A constatação de Salehi et al (2019) se deu no sentido de que o esgotamento profissional ocorre pelas características pessoais dos trabalhadores bem como pelo bem-estar psicológico e a QVT.

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

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

CONCLUSÃO

Após a verificação e análise dos estudos levantados, foram identificadas diversas categorias complementares ao modelo de Walton para análise da QVT sendo que três destas tiveram um destaque maior pelo número de repetições nos estudos que compuseram o portfólio.

Observou-se também que dos trinta estudos verificados vinte e quatro utilizaram outras ferramentas para análise da QVT, categorias estas que também se destacam pela abordagem de análise voltadas aos problemas relacionados as questões de saúde e que possuem relação direta com a QVT.

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

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

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

Finalizando o presente estudo pode se afirmar que o objetivo proposto foi atingido, pois foram verificadas, analisadas e destacadas as categorias complementares aplicadas junto com Walton, sendo elas comprometimento organizacional, capital psicológico e Síndrome de Burnout, que tiveram maior número de repetições nos estudos, ao modelo de Walton para analisar a QVT, diante disso pode-se sugerir que o Modelo de Walton apesar de sua relevância destacada nas pesquisas, possui características que demandam da utilização de outras categorias para uma

análise completa da QVT tendo em vista que diversos fatores como por exemplo as questões organizacionais, pessoais entre outras devem ser avaliadas para tal análise, ser completa e precisa.

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

REFERÊNCIAS

1. Asgari MH, Dadashi MA. Determining the relationship between quality of work life (QWL) and organizational commitment of Melli Bank staff in west domain of Mazandaran in 2009-2010. Aust J Basic Appl Sci. 2011;5(8):682-7.

2. Ashrafi Z, Ebrahimi H, Khosravi A, Navidian A, Ghajar A. The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A Linear Regression Structural-Equation Modeling. Health Scope. 2018;7(1):e68266. https://doi.org/10.5812/jhealthscope.68266

3. Brito RS, Schutz FC de A. Uma revisão sistemática sobre os métodos e parâmetros usados para medição do volume de grãos contidos dentro de um silo. IX Congresso Brasileiro de Engenharia de Produção; 2019; Ponta Grossa, PR.

4. Chiu MC, Wang MJ, Lu CW, Pan SM, Kumashiro M, Ilmarinen J. Evaluating work ability and quality of life for clinical nurses in Taiwan. Nurs Outlook. 2007;55(6):318-26.

5. Freitas F, Freire Jr. O. Sobre o uso da Web of Science como fonte para a história da ciência. Rev da SBHC. 2003;1(2):129-47.

6. Kermansaravi F, Navidian A, Rigi SN, Yaghoubinia F. The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction. Glob J Health Sci. 2015;7(2).

7. Kitaoka K, Masuda S. Relatório acadêmico sobre burnout entre enfermeiras japonesas. Jpn J Nurs Sci. 2013;10(2):273-9.

8. Luthans F, Youssef CM. Human, Social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organ Dyn. 2004;33(2):143-60.

9. Magharei M, Mohebbi J, Soheila Z. Relationship between quality of professional life and organizational commitment in intensive care unit nurses. Front Nurs. 2021;8(4).

10. Maslach C, Jackson SE. Burnout in organizational settings. Appl Soc Psychol Annu. 1984;5:133-53.

11. Meyer J, Stanley D, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. J Vocat Behav. 2002;61(1):20-52.

12. Nastiezaie N, Jenaabadi H, Noruzikuhdasht R. The relationship between positive organizational behavior with organizational citizenship behavior and quality of work life among faculty members. Iran Occup Health.

13. Pagani RN, Kovaleski JL, Resende LM. Methodi Ordinatio: a proposed methodology to select and rank relevant scientific papers. Scientometrics. 2015;105(3):2109–35.

14. Pagani RN, Pedroso B, dos Santos CB, et al. Methodi Ordinatio 2.0: revisited under statistical estimation, and presenting FInder and RankIn. Qual Quant.2022.

15. Rezaee R, Shoaahaghighi P, Bordbar N, Tavani K, Ravangard R. Factors affecting the family physicians' intention to leave the job: A case of Iran. Open Public Health J. 2019;12:482-88.

16. Ryff CD, Keyes CLM. The structure of psychological well-being revisited. J Pers Soc Psychol. 1995;69(4):719.

17. Salehi M, Seyyed F, Farhangdoust S. The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. Int J Org Theory Behav. 2020;23(3):189-205.

18. Walton RE. Quality of working life: what is it? Sloan Manag Rev. 1973;15(1):11-21.

19. Wardani LMI, Anwar MS. The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. Humanities Soc Sci Rev. 2019; 7(6): 447-463.

Observação: os/(as) autores/(as) declaram não existir conflitos de interesses de qualquer natureza.