



**IX Simpósio
Comportamento
Organizacional**

24 a 26 maio 2018, Instituto Politécnico de Tomar

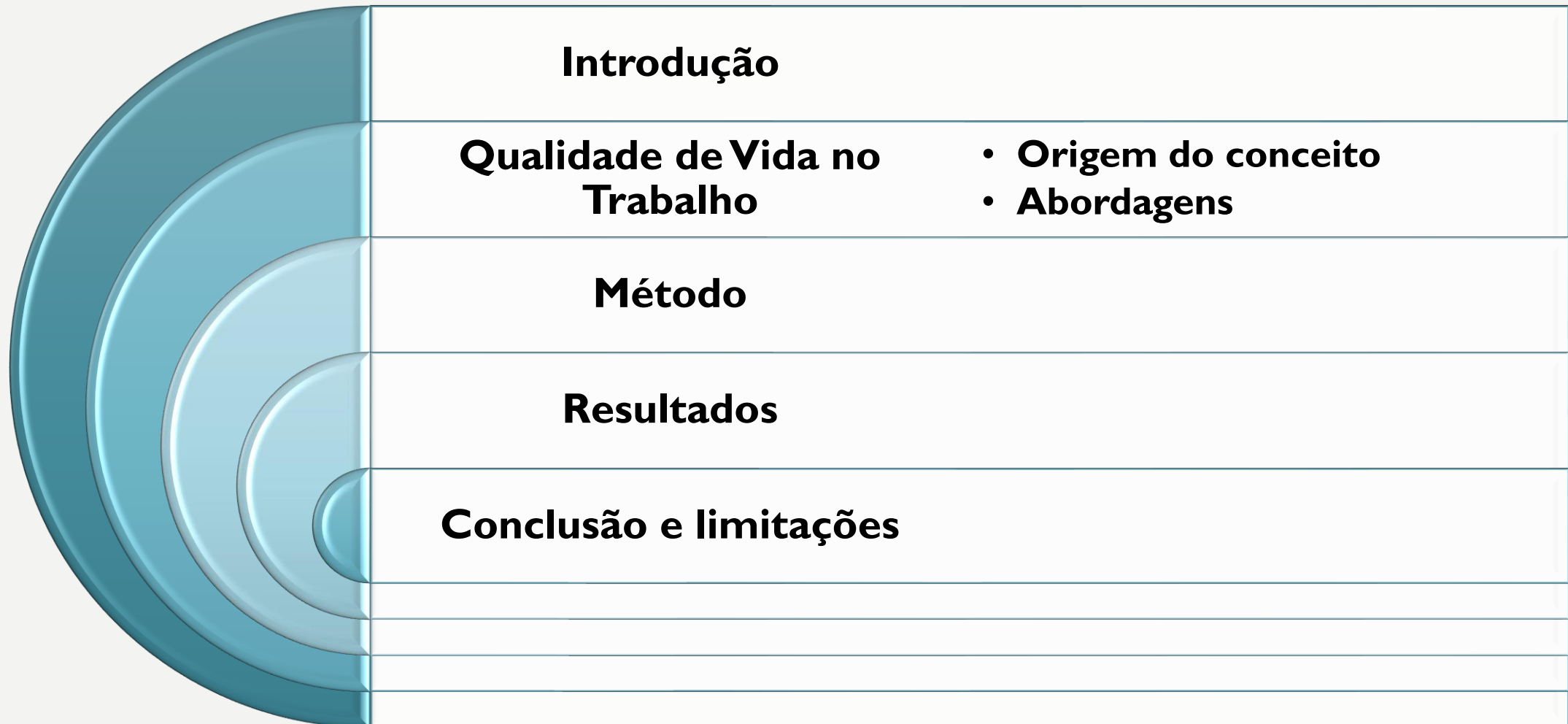
QUALITY OF WORKING LIFE AND EMPLOYEE OUTCOMES: A LITERATURE REVIEW



CENTRO DE INVESTIGAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA
LIFE QUALITY RESEARCH CENTRE

**SUSANA LEAL | PAULA RUIVO | SÓNIA MORGADO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**

ESTRUTURA DA APRESENTAÇÃO





INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

Boas práticas de gestão de recursos humanos devem assegurar que os colaboradores são produtivos e encontram-se satisfeitos com o trabalho.

Assim, a QVT é um fator determinante na gestão de RH nas organizações (Ahmad, 2013).

Objetivo

Identificar as consequências da qualidade de vida no trabalho, a nível individual, relacionadas com as pessoas no trabalho

Método

Revisão sistemática da literatura



QLT: CONCEITOS

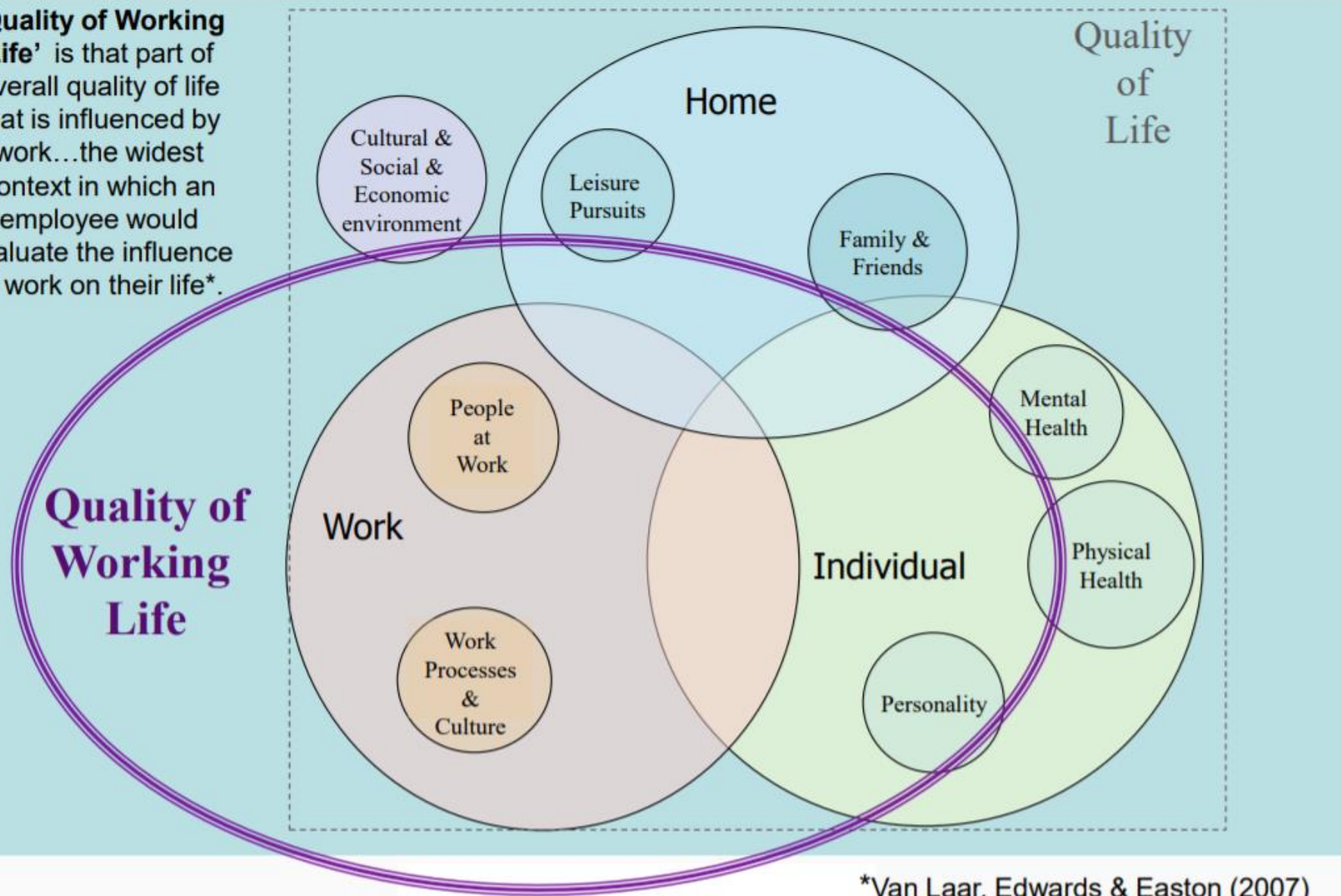
ORIGEM DAS PESQUISAS DE QVT

- A origem das pesquisas na área da QVT não estão bem definidas.
- É possível recuar ao início do século XX e aí encontrar os precursores do estudo da QVT
 - Thorndike (1917)
 - Elton Mayo (1933)
 - Instituto Tavistock de Londres
- Mas
 - O termo Qualidade de Vida no Trabalho ainda não era usado
- A expressão QVT começou a aparecer na sequência de programas de QVT implementados nas fábricas (e.g., General Motors)
- Academicamente, as primeiras referências explícitas à QVT ocorreram no início da década de 70 (séc. XX) – E.g., Walton (1972, 1973, 1974)

CONCEITO DE QVT

- Embora não haja uma definição formal de qualidade de vida no trabalho (QVT), existe concordância **que a QVT é um constructo relacionado com o bem-estar dos trabalhadores**, e que este conceito é distinto da satisfação com o trabalho (Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee, 2001).
- É, porém, um constructo em evolução:
 - “Inicialmente rígido e objetivo, o construto tem vindo a tornar-se, progressivamente, mais subjetivo, dinâmico e sistémico” (Martel & Dupuis, 2006, p. 10).
- Não há uma definição que seja aceite de forma consensual (Martel & Dupuis, 2006).
- Martel e Dupuis (2006) defendem:
 - O constructo de QVT é subjetivo
 - Os aspetos organizacionais, humanos e sociais interagem e devem ser integrados na definição de QVT
 - Existe uma relação indissociável entre QVT e a qualidade de vida

'Quality of Working Life' is that part of overall quality of life that is influenced by work...the widest context in which an employee would evaluate the influence of work on their life*.



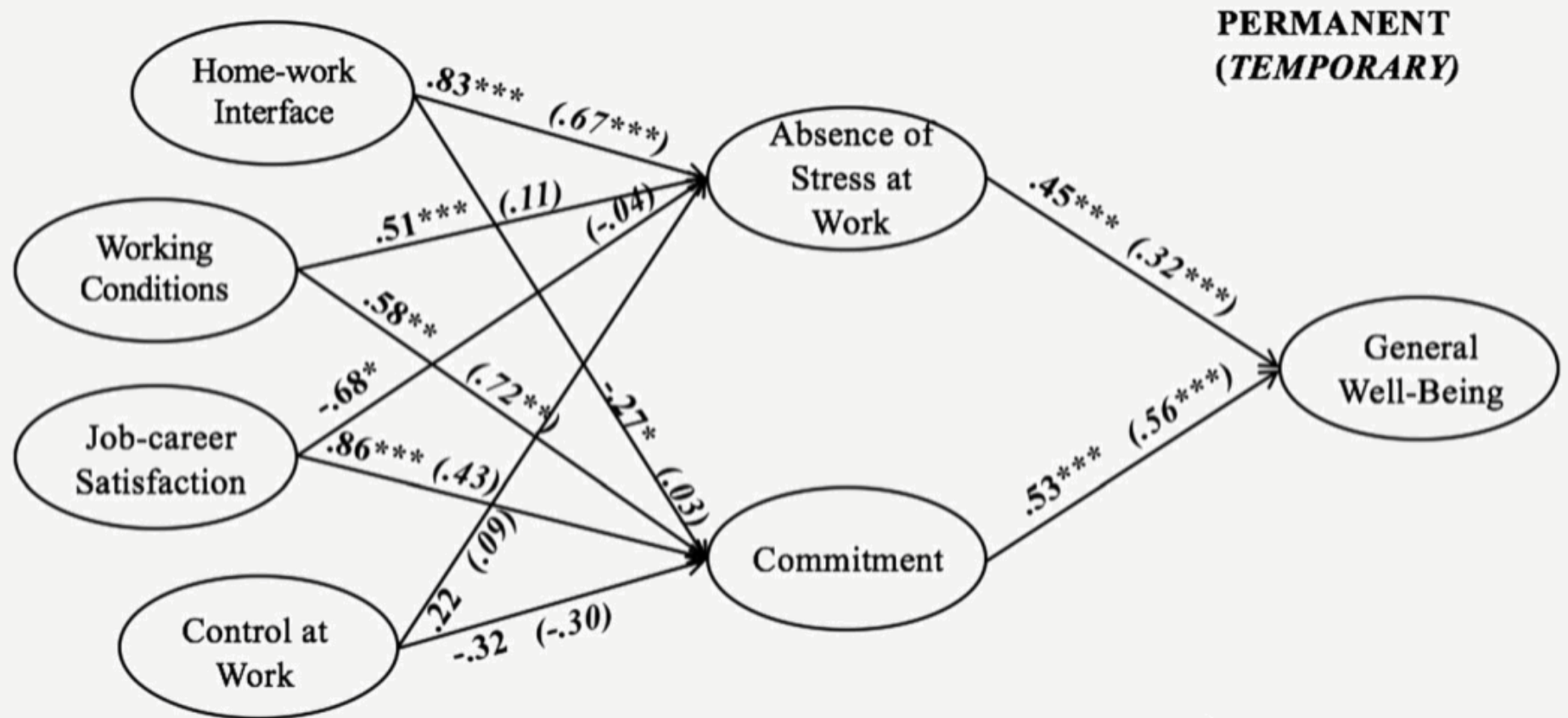
*Van Laar, Edwards & Easton (2007)

CONCEITO DE QVT

“A QVT está geralmente associada a um conjunto de condições e **práticas organizacionais objetivas** que permitem os colaboradores de uma organização perceberem que estão virtualmente seguros, satisfeitos e têm maiores probabilidades de crescimento e desenvolvimento enquanto seres humanos individuais” (Ahmad, 2013, p. 73).

Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking

Rita Fontinha^a, Darren Van Laar^b and Simon Easton^b



PORQUE É A QVT IMPORTANTE?

Diversas pesquisas mostram que a QVT tem impacto nas respostas comportamentais dos colaboradores, tais como (Sirgy et al, 2001):





MÉTODOS

RESUMO DO PROCESSO DE REVISÃO SISTEMÁTICA

Definição o objetivo da pesquisa

- Investigar os outcomes da QVT, a nível individual

Definição dos limites conceituais

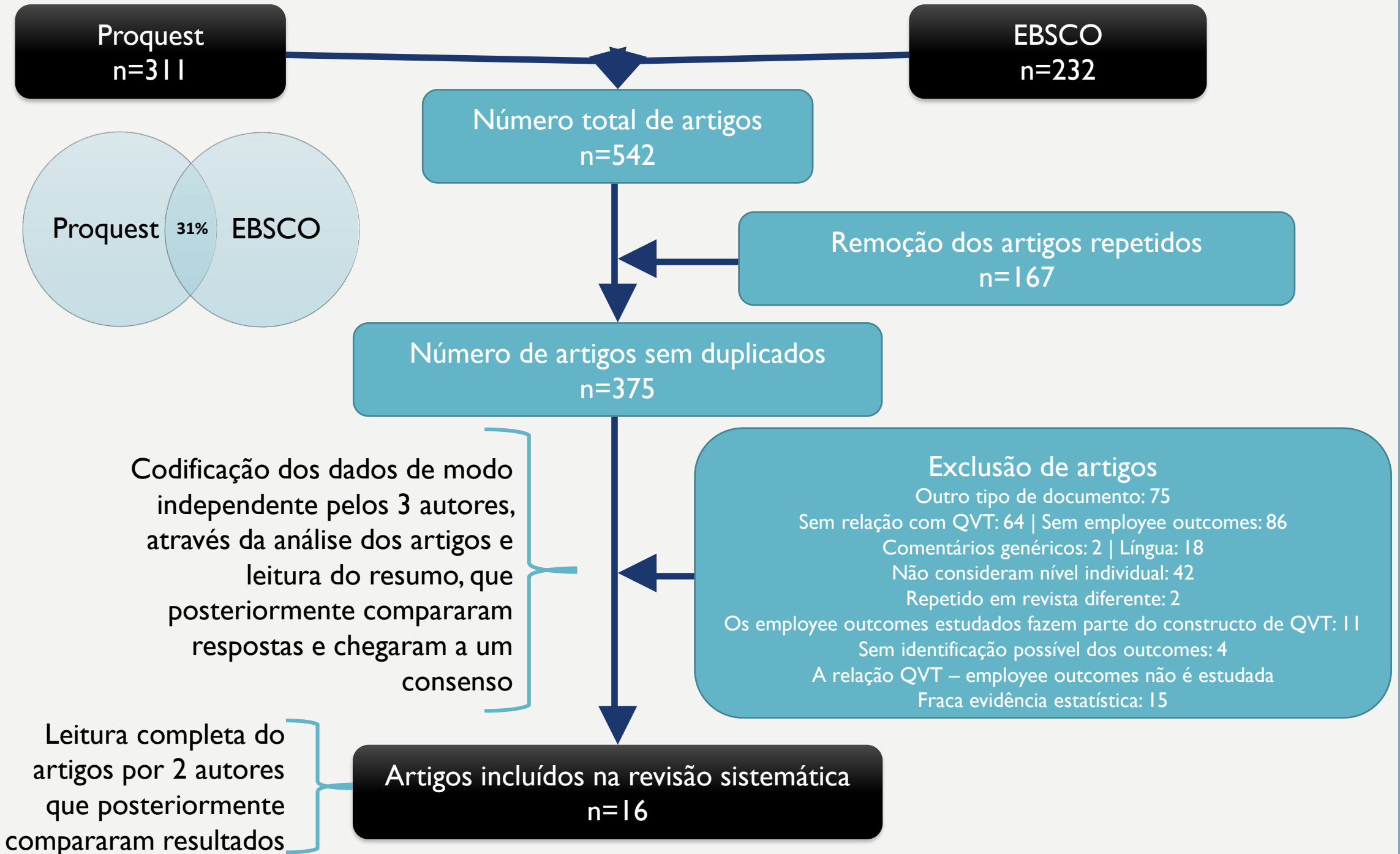
- Definição e categorização dos outcomes a estudar a nível individual (consequências para as pessoas no trabalho – ie employee outcomes)

Definição dos critérios de inclusão

- Bases de dados: Proquest e EBSCO Host
- Termos pesquisados: Quality of life at work | Work-Related Quality of Life | Quality of working Life | Working-life quality – no título do documento
- Horizonte temporal: 1990 a 2017
- Tipo de documento: artigos publicados em revistas científicas, em língua inglesa, com revisão pelos pares

Critérios de exclusão

- Não está relacionado com QVT | Não aborda Employee outcomes | Comentários sobre evolução de pesquisa
- Não considera a nível individual | Repetido | Retirado da publicação/repetido em revista diferente;
- Employee outcomes fazem parte do conceito de QVT | Não é estudada a relação QVT- employee outcomes;
- Identificação não passível de se realizar | Resultados sem evidência estatística



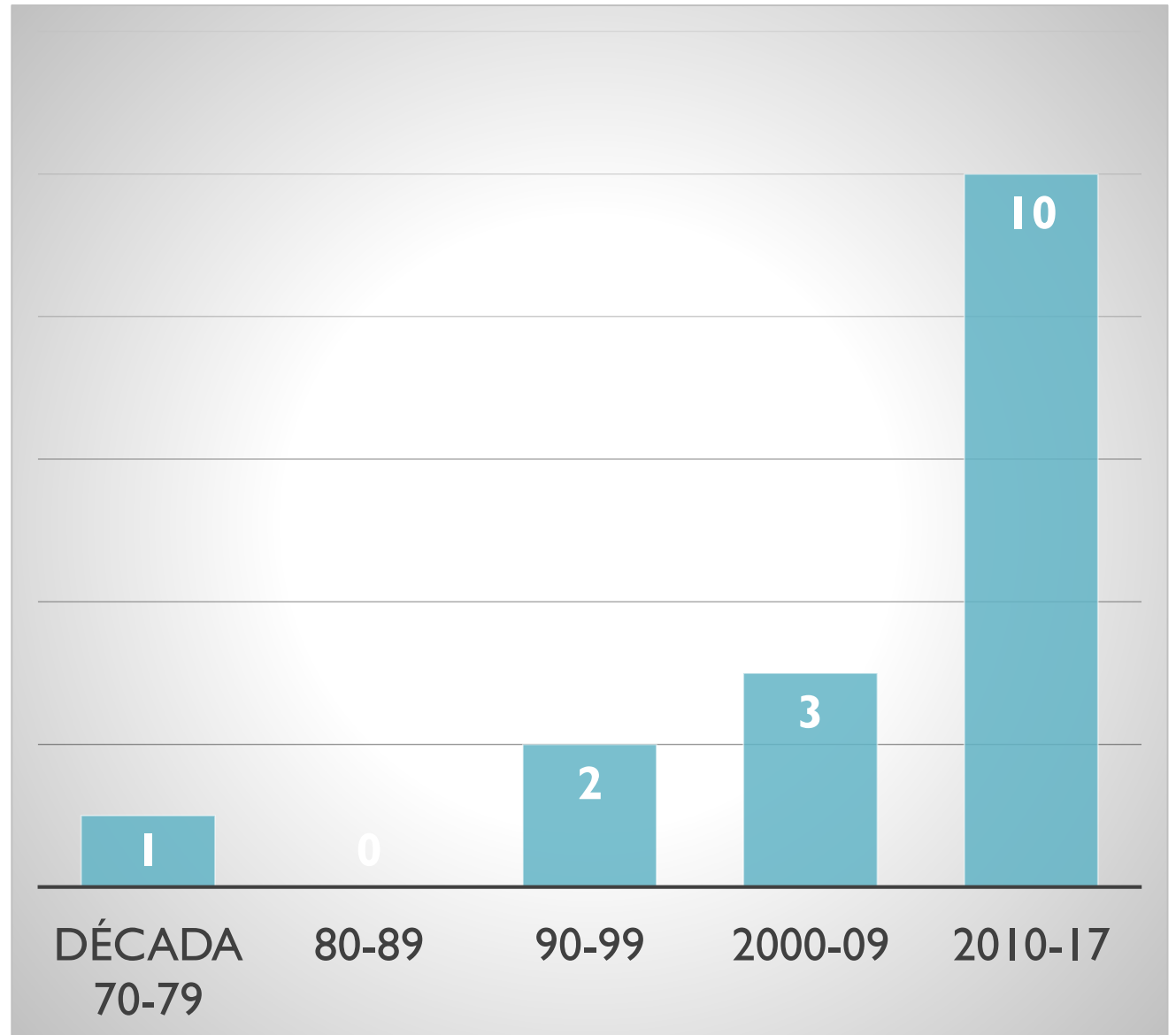


RESULTADOS

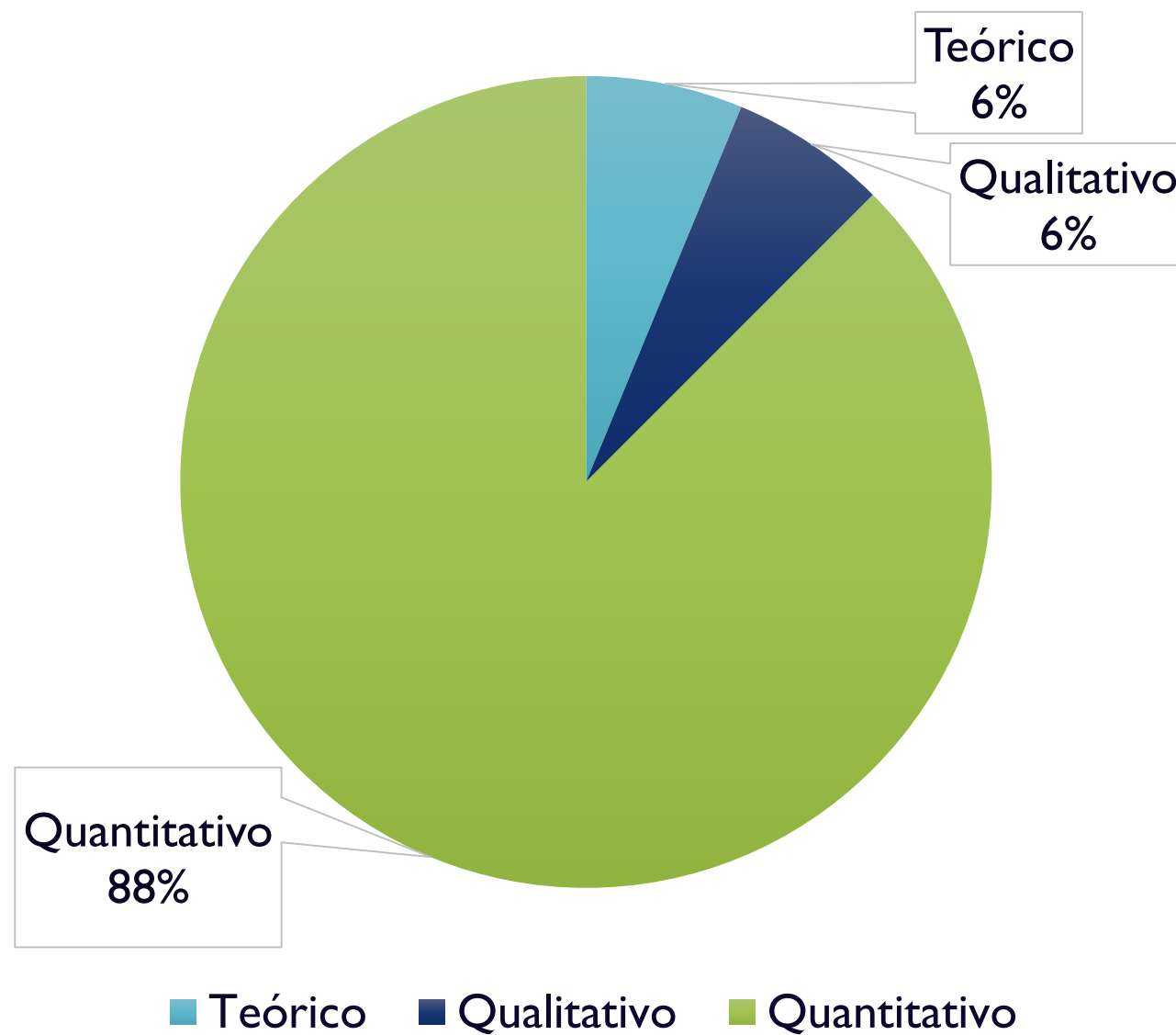
RESULTADOS

Artigo	Ano	Tipo de estudo	Outcome	Método análise
1	1973	Teórico	Produtividade	-
2	1994	Quantitativo	Intenção de sair da organização	Correlações
3	1999	Quantitativo	Burnout	Regressão linear
4	2003	Qualitativo	Intenção de sair da organização	-
5	2008	Quantitativo	Satisfação com o trabalho	Correlações
6	2008	Quantitativo	Intenção de sair da organização	Eq.Estruturais
7	2012	Quantitativo	Satisfação com o trabalho	Análise de variância
8	2012	Quantitativo	Satisfação com o trabalho	Análise de variância
9	2013	Quantitativo	Empenhamento organizacional	Regressão linear
10	2014	Quantitativo	Satisfação com o trabalho	Eq.Estruturais
			Empenhamento organizacional	
			Intenção de sair da organização	
11	2014	Quantitativo	Desempenho próprio do papel	An. Multinível
			Comp. Cidadania Organizacional	
12	2015	Quantitativo	Empenhamento organizacional	Eq.Estruturais
13	2016	Quantitativo	Interpersonal forgiveness	Correlações
14	2016	Quantitativo	Satisfação dos clientes	Correlações
15	2017	Quantitativo	Compassion fatigue (CF)	Regressão linear
			Burnout (B)	
			Compassion satisfaction (CS)	
16	2017	Quantitativo	Intenção de sair da organização	n.a.
			Lealdade	
			Work engament	

NÚMERO DE ESTUDOS POR DÉCADA

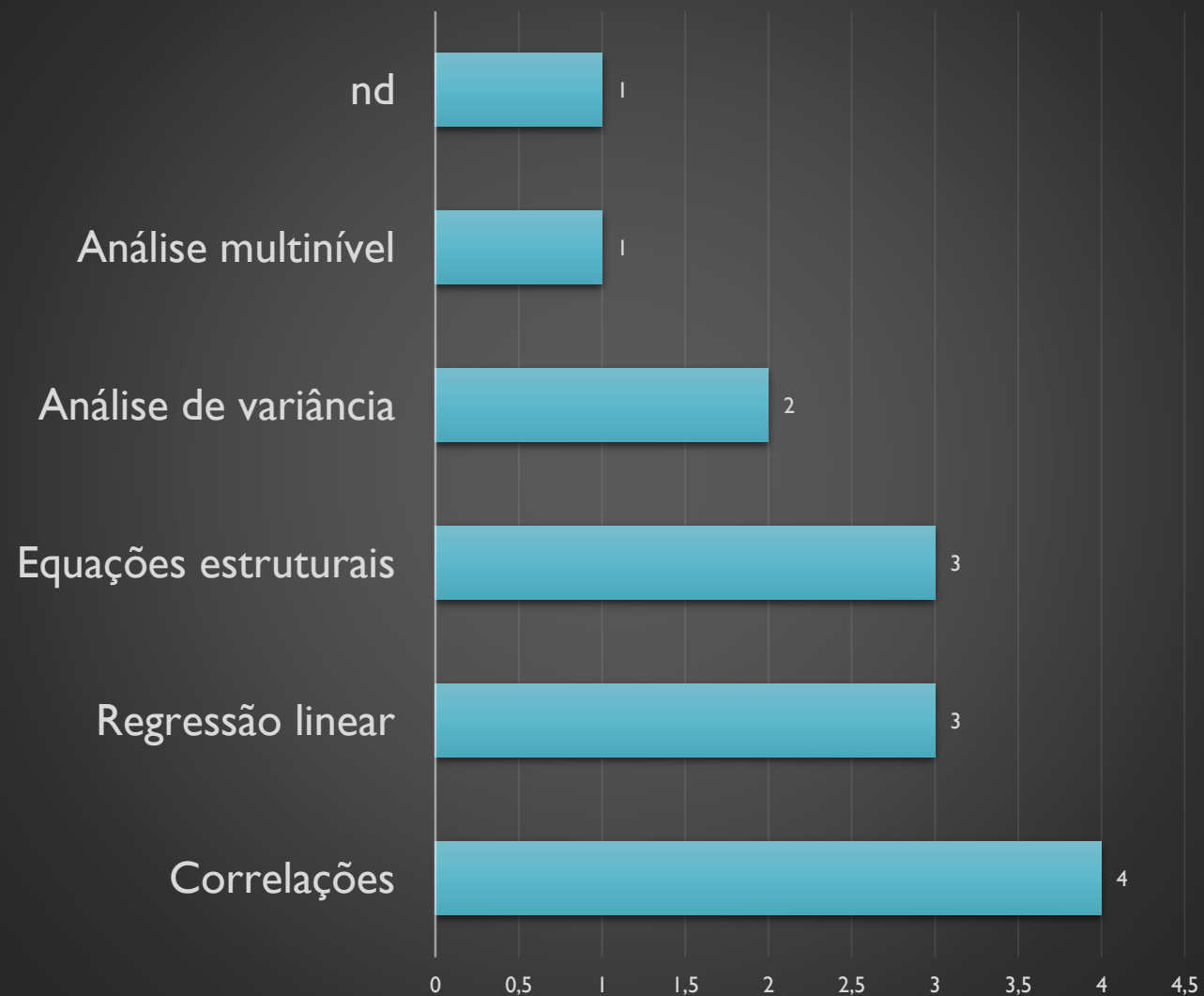


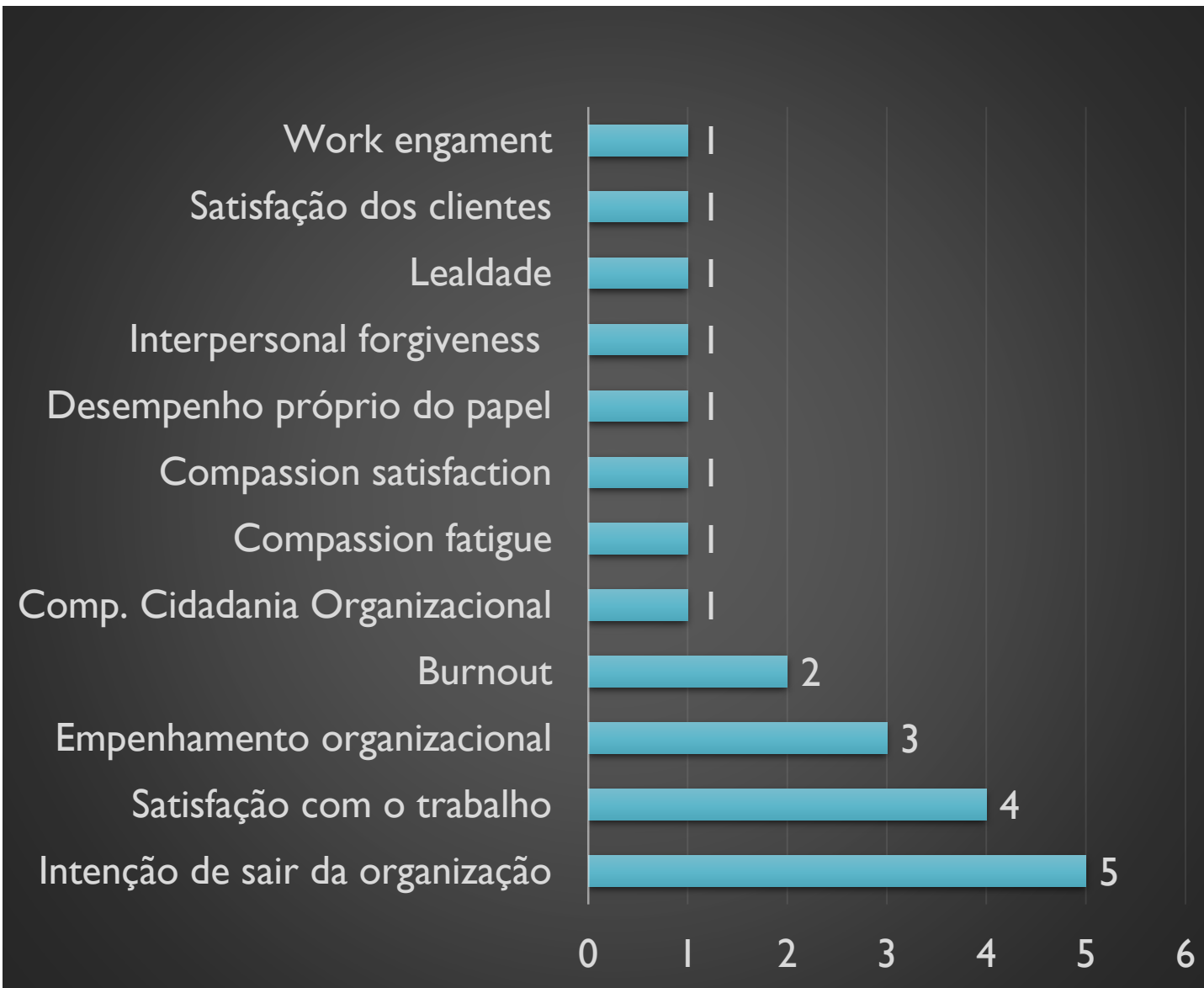
TIPO DE ESTUDO



MÉTODO DE ANÁLISE DOS ESTUDOS QUANTITA TIVOS

Método de análise dos estudos quantitativos





EMPLOYEE OUTCOMES DA QVT



CONCLUSÃO

CONCLUSÃO E LIMITAÇÕES

PRINCIPAL CONCLUSÃO

- A evidência sugere que a QVT prediz:
 - Intenção de sair da organização
 - Satisfação com o trabalho
 - Empenhamiento organizacional
 - *Burnout*
 - Desempenho individual (próprio do papel e CCO)
 - Lealdade
 - Satisfação dos clientes
 - *Work engament*

LIMITAÇÕES

- Poderão existir artigos de impacto não disponíveis nas bases de artigos selecionadas
- Constructo de QVT mal delimitado e não estabilizado
- Escalas de medição muito diversas
- Muitos resultados baseiam-se em técnicas de análise de dados pouco robustas (e.g., correlações)

EM SÍNTESE:

Considerando que

- passamos mais de 1/3 das nossas vidas nas organizações
- a QVT influencia atitudes e comportamentos importantes das pessoas no trabalho

a importância da QVT é inquestionável, tanto do ponto de vista individual (das pessoas) quanto das organizações.



REFERÊNCIAS

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82. doi:10.1177/0971685812470345
- Agarwal, S., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Impact of quality of work life on employee trust *International Journal of Management Research*, 4(1&2), 54-65.
- Davis, L. E., & Trist, E. L. (1972). *Improving the Quality of Work Life: Experience of the Socio-technical Approach*: Management and Behavioral Science Center, Wharton School of Finance and Commerce, University of Pennsylvania.
- Davis, L. E., & Chernes, A. (1975). *The quality of working life*. New York: Free Press.
- Fontinha, R., Van Laar, D., & Easton, S. (2018). Quality of working life of academics and researchers in the UK: the roles of contract type, tenure and university ranking. *Studies in Higher Education*, 43(4), 786-806. doi:10.1080/03075079.2016.1203890
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77(2), 333-368. doi:10.1007/s11205-004-5368-4
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302. doi:10.1023/A:1010986923468
- Thorndike, E. L. (1917). The curve of work and the curve of satisfyingness. *Journal of Applied Psychology*, 1(3), 265-267. doi:10.1037/h0074929
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x
- Walton, R. E. (1972). How to counter alienation in the plant. *Harvard Business Review*, 50(6), 70-81.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life - What is it. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. *Harvard Business Review*, 52(3), 12-&.



IX Simpósio Comportamento Organizacional

24 a 26 maio 2018, Instituto Politécnico de Tomar

**MUITO
OBRIGADA**



CENTRO DE INVESTIGAÇÃO EM QUALIDADE DE VIDA
LIFE QUALITY RESEARCH CENTRE

SUSANA LEAL | PAULA RUIVO | SÓNIA MORGADO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM