

Patrícia Silveira dos Santos

*Tecnóloga em Agronegócio pela
Universidade Federal do
Pampa (Brasil)*

patricia_silveiradossantos@yahoo.com.br

Gustavo da Rosa Borges

*Professor Adjunto da Universidade
Federal do Pampa (Brasil)*

gustavodarosaborges@gmail.com

A INFLUÊNCIA DA SATISFAÇÃO E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO ENTRE ALUNOS DO CURSO DE AGRONEGÓCIO

*THE INFLUENCE OF THE SATISFACTION AND QUALITY OF
LIFE AT WORK AMONG STUDENTS OF THE
AGRIBUSINESS COURSE*

*LA INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN Y CALIDAD DE
VIDA EN EL TRABAJO ENTRE ALUMNOS DEL CURSO DE
AGRONEGOCIO*

RESUMO

O presente estudo tem por objetivo verificar se a Qualidade de Vida no seu Trabalho (QVT) influencia na satisfação com a vida em alunos que cursam agronegócios. Para tanto, realizou-se uma *survey* com participação de 152 alunos do curso de Agronegócios da Unipampa e de uma escola técnica agrícola na cidade de Dom Pedrito/RS. O método caracteriza-se por ser descritivo e quantitativo realizado por meio de dados primários contendo uma amostragem por conveniência, tendo como base, o modelo Walton para medir a QVT. Após análise dos resultados, percebeu-se que existe uma relação entre QVT e satisfação com a vida, sendo que os pesquisados possuem um nível satisfatório de Qualidade de Vida no seu Trabalho (QVT). Descobriu-se ainda, que não há diferença estatística de QVT e satisfação com a vida entre trabalhadores de diferentes idades, gêneros, tempo de atuação na empresa, caracterização da empresa no qual o aluno trabalha e o fato de se trabalhar ou não com o agronegócio. Também se verificou que tanto alunos que atuam no agronegócio como em outros segmentos possuem o mesmo nível de satisfação com a vida.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação com a Vida; Trabalhadores do Agronegócio.

ABSTRACT

The present study aims to verify if Quality of Life in its Work (QVT) influences the satisfaction with life in students who study agribusiness. For that, a survey was conducted with the participation of 152 students from the Unipampa Agribusiness course and an agricultural technical school in the city of Dom Pedrito / RS. The method is characterized by being descriptive and quantitative by means of primary data containing convenience sampling, based on the Walton model to measure QVT. After analyzing the results, it was noticed that there is a relationship between QWL and satisfaction with life, and the respondents have a satisfactory level of Quality of Life in their Work (QWL). It was also found that there is no statistical difference of QWL and satisfaction with life among workers of different ages, genders, time of operation in the company, characterization of the company in which the student works and whether or not to work with agribusiness. It was

Dados para contato:

*Gustavo da Rosa Borges
Universidade Federal do Pampa.
Rua Barão do Triunfo, 1048 - Bairro
Centro, 97573-634, Santana do
Livramento, RS, Brasil.
URL da Homepage:
<http://novoportanal.unipampa.edu.br/>*

Recebido em: 29/11/2017
Aprovado em: 14/06/2018

DOI:
<http://dx.doi.org/10.20503/recape.v8i3.35347>

also verified that both students who work in agribusiness and in other segments have the same level of satisfaction with life.

Keywords: Quality of life at work; Satisfaction with Life; Agribusiness Workers.

RESUMEN

El presente estudio tiene por objetivo verificar si la Calidad de Vida en su Trabajo (QVT) influye en la satisfacción con la vida en alumnos que cursan agronegocios. Para ello, se realizó una encuesta con participación de 152 alumnos del curso de Agronegocios de la Unipampa y de una escuela técnica agrícola en la ciudad de Don Pedrito / RS. El método se caracteriza por ser descriptivo y cuantitativo realizado por medio de datos primarios conteniendo un muestreo por conveniencia, teniendo como base, el modelo Walton para medir la QVT. Después del análisis de los resultados, se percibió que existe una relación entre QVT y satisfacción con la vida, siendo que los encuestados poseen un nivel satisfactorio de Calidad de Vida en su Trabajo (QVT). Se descubrió además, que no hay diferencia estadística de QVT y satisfacción con la vida entre trabajadores de diferentes edades, géneros, tiempo de actuación en la empresa, caracterización de la empresa en la que el alumno trabaja y el hecho de trabajar o no con el agronegocio. También se verificó que tanto alumnos que actúan en el agronegocio como en otros segmentos poseen el mismo nivel de satisfacción con la vida.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; Satisfacción con la vida; Trabajadores del Agronegocio.

1 INTRODUÇÃO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) vem sendo cada dia mais abordada no ambiente organizacional das empresas, as quais estão remodelando seus modelos de gestão, com a finalidade de manter e valorizar as pessoas que são seu maior capital (SILVA; LIMA, 2011).

O tema QVT possui relevância desde os primeiros passos da sociedade, porém, somente passou a ser estudado e discutido nos anos 50 por Eric Trist, tendo como finalidade abranger o trinômio: indivíduo, trabalho e organização com o intuito de obter a satisfação do colaborador. Mas foi a partir da década de 70, que a QVT passou a ser vista de uma forma mais abrangente, incluindo a saúde dos trabalhadores e o desempenho de suas atividades (TOLFO; PICCININI, 2001).

Mais recentemente, a QVT tem ultrapassado os aspectos como saúde e segurança do trabalho, abordando uma visão holística como o convívio social, autoconfiança e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (VIZIOLI; 2010). Esta nova abordagem faz com que a QVT passe a ser vista de uma forma mais ampla (VIZIOLI; 2010; LIMONGI-FRANÇA, 2014; MORAES; DE SOUZA JUNIOR; NOGUEIRA, 2014).

Portanto, a QVT começou a compreender também o estilo de vida dos trabalhadores, visando o bem-estar pessoal (SCHALOCK, 1990; JABOR; LEITE; HORA, 2009; TIMOSSI et al.; 2009; VIZIOLI, 2010; SANT'ANNA; KILIMNIK, 2011; OMARA; RASHIDB; MAJIDC, 2013). Schalock (1990) esclarece que a QVT é dependente do aspecto interior das pessoas e das relações externas.

Cabe ressaltar que a relação entre o ambiente do trabalho, saúde e qualidade de vida tem sido um assunto de grande preocupação ao longo das últimas décadas (IOANNOU et al., 2015). Entre as diversas variáveis que permeiam o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores está a Satisfação com a Vida (ZHAO et al., 2006; VIZIOLI, 2010; OMARA; RASHIDB; MAJIDC, 2013; IOANNOU et al., 2015; SPRUNG; BRITTON, 2016).

Satisfação com a vida é a avaliação subjetiva e cognitiva da qualidade de vida (BARROS, 2008), fazendo parte do cotidiano das pessoas (JOIA et al. 2007), no qual, prevalece uma percepção de felicidade em viver (PETERSON, PARK; SELIGMAN, 2005).

A relação entre QVT e satisfação com a vida foi proposta por alguns autores (SCHALOCK, 1990; ZHAO et al., 2006; VIZIOLI, 2010; OMARA; RASHIDB; MAJIDC, 2013; IOANNOU et al., 2015; SPRUNG; BRITTON, 2016); entretanto, constatou-se uma escassez de trabalhos que direcionassem uma relação causal. Entre eles, destaca-se o de Schalock (1990) e Ioannou et al. (2015).

Schalock (1990) propôs, sem testar, que o ambiente de trabalho (QVT) influencia na satisfação com a vida dos trabalhadores. Buscando a conformação empírica desta relação, Ioannou et al. (2015) realizou um estudo com enfermeiros e descobriu que de fato a QVT pode influenciar a satisfação com a vida.

Por outro lado, não se encontrou trabalhos que sustentassem esta relação com trabalhadores do agronegócio. Apesar de representar considerável importância social e econômica para o Brasil, o agronegócio pode apresentar malefícios à saúde (SANTOS, 2015; FERREIRA; VIANA JÚNIOR, 2016), inclusive de quem trabalha nele (SANTOS, 2015).

Ao analisar esta problemática, constatou-se a inexistência de trabalhos que buscassem medir a QVT em profissionais do agronegócio; mais do que isto, não foram encontrados trabalhos que verificassem a influência da QVT sobre a satisfação com a vida em pessoas que trabalham no agronegócio. Buscando preencher esta lacuna, o presente trabalho busca especialmente, verificar se a QVT influencia na satisfação com a vida em pessoas que trabalham no agronegócio.

Com base na reflexão inicial, debatida na introdução, presente trabalho visa responder ao seguinte problema de pesquisa: a QVT influencia na satisfação com a vida em alunos que cursam agronegócio?

Portanto, o objetivo principal é descobrir se a QVT influencia na satisfação com a vida em alunos que cursam agronegócio.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será apresentada a fundamentação teórica norteou este estudo. Ela será dividida em Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida.

2.1 Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

A QVT teve início formal devido à sistematização dos métodos de produção nos séculos XVIII e XIX. O fato que originou seu surgimento foi à necessidade de haver estudos que focassem nas condições de trabalho das pessoas (VELOSO; SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2007).

A origem do termo QVT só passou a ter existência literária de modo evidente na década de 50, por meio dos estudos de Eric Trist e colaboradores, realizados no Tavistock Institute, em Londres. Tais estudos deram origem à chamada abordagem sociotécnica, onde as tarefas foram analisadas e reestruturadas, com a finalidade de evitar desgastes excessivos por parte dos colaboradores. Seu objetivo foi englobar o indivíduo, o trabalho e a organização, visando à satisfação do trabalhador com o trabalho (TOLFO; PICCININI, 2001).

Nos anos 80, houve uma tendência que embasou a QVT com uma maior interação do trabalhador com a empresa, tendo como expectativa tornar o trabalho mais humanizado. Deste modo, os trabalhadores passaram a ser vistos como pessoas ativas dentro do contexto de produção, no qual sua realização pessoal está calcada no desenvolvimento e aperfeiçoamento das suas potencialidades (LACAZ, 2000).

Em termos de entendimento sobre o assunto, a QVT pode ser entendida como a percepção cognitiva dos colaboradores da conveniência física e psicológica no ambiente laboral, e está pautada no bem-estar dos funcionários, influenciando não apenas na satisfação no trabalho, mas intervindo na vida pessoal como na família, lazer e necessidades sociais (SELAMATTIN; OMER, 2012).

Na concepção de Timossi et al. (2009, p. 395), a “Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) procura oferecer ao trabalhador boas condições laborais para o desenvolvimento de sua tarefa com satis-

fação e bem-estar.” A QVT deriva da observação de uma série de condições que a empresa deve fornecer aos seus colaboradores (PEDROS; PILATTI, 2009).

Entretanto, para Vizioli (2010), o conceito de QVT não se refere apenas à segurança e saúde no trabalho, embora este seja o começo para obtê-la, ela vai além, abordando questões como o convívio social, autoestima e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Este novo direcionamento pode ser observado no entendimento de Omara, Rashidb e Majidc (2013), os quais destacam que a QVT visa estudar a satisfação e valores pessoais, incluindo o estilo de vida do trabalhador.

Observa-se que a literatura apresenta diferentes definições de QVT; por outro lado, percebe-se um direcionamento de entender que o assunto aborda o preâmbulo da existência de uma humanização do trabalho, com intuitivo de promover o bem-estar dos colaboradores e a eficiência organizacional, além da máxima participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (SANT’ANNA; KILIMNIK, 2011).

No que se refere ao bem-estar dos colaboradores, Karpinsk e Stefano (2008) destacam que a QVT pode promover os seguintes benefícios aos colaboradores: motivação, alegria, disposição e energia, comprometimento, segurança, admiração e orgulho, desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Parsa et al. (2014) apontaram a relação entre a QVT e progressão na carreira, indicando que quanto maior a QVT maior será o empenho para ter uma categoria superior no cargo ou função, o que impacta sobre o desenvolvimento educacional das pessoas, da comunidade e da organização.

Quanto aos benefícios organizacionais, Jabor, Leite e Hora (2009) destacam a produtividade crescente, indicando que ela é uma decorrência da QVT. Safina et al. (2015) esclarecem que a formação e desenvolvimento da QVT influência no desenvolvimento organizacional com mudanças benéficas para as empresas, derivando em resultados financeiros para as empresas.

A QVT só tem significado quando vista de modo amplo, tendo como aspecto primordial a reformulação da relação do trabalho em si com o empregado, desmitificando a ideia de estar ligada apenas com melhorias nas condições físicas, menor jornada de trabalho e maiores salários (MORAES; DE SOUZA JUNIOR; NOGUEIRA, 2014). Entre as demais variáveis externas que podem influenciar a QVT estão questões ligadas à vida pessoal do trabalhador, como a Satisfação com a Vida (ZHAO et al., 2006; VIZIOLI, 2010; OMARA; RASHIDB; MAJIDC, 2013; IOANNOU et al., 2015; SPRUNG; BRITTON, 2016).

Para Vizioli (2010), o conceito de QVT não se refere apenas à segurança e saúde no trabalho, embora este seja o começo para obtê-la, ela vai além, abordando questões como o convívio social, autoestima e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Sob uma perspectiva conceitual, Vizioli (2010) já sugeriria uma relação entre a satisfação com a vida do trabalhador e sua QVT, embora não pesquisasse esta relação. Sob este mesmo ponto de vista, Omara, Rashidb e Majidc (2013) apontaram que a QVT visa estudar a satisfação e valores pessoais, incluindo o estilo de vida do trabalhador.

Buscando analisar na prática a possível relação, Zhao et al. (2006) fizeram um estudo com trabalhadores em hospitais e verificaram que a satisfação com o trabalho contribui para a satisfação com a vida. Embora não estudassem de modo direto a satisfação com a vida em relação à QVT, fizeram um apontamento que sugerisse tal relação.

Esta possível relação apareceu no trabalho de Sprung e Britton (2016), os quais relacionaram a QVT e a Satisfação com a Vida por meio da correlação das ações de segurança no trabalho com a satisfação com a vida entre casais, os quais destacaram a importância da percepção do cônjuge e constataram uma leve relação entre satisfação com a vida e condições de trabalho.

A relação entre ambiente de trabalho e satisfação com a vida foi proposta por Schalock (1990), o qual esclarece que o envolvimento que as pessoas têm em seu ambiente de trabalho pode influenciar a satisfação com a vida. Mas foi o trabalho de Ioannou et al. (2015) que apontou empiricamente uma relação causal entre satisfação com a vida e QVT. Os autores realizaram um estudo com enfermeiros de um hospital e constataram que pessoas que trabalham em ambientes positivos apresentam satisfação com sua vida pessoal. Seus achados sugerem que o ambiente de trabalho influencia na satisfação com a vida, sendo a satisfação com a vida, uma abordagem mais ampla, destacada a seguir.

2.2 Satisfação com a Vida

Satisfação com a vida é a avaliação subjetiva e cognitiva da qualidade de vida, conceituada com o entendimento que um indivíduo faz sobre diferentes áreas de sua vida (BARROS, 2008). Sob a mesma perspectiva, Oliveira et al. (2009) enfatizam que o conceito de satisfação com a vida deve englobar vários aspectos da vida, da felicidade e bem-estar, tornando uma abordagem multidimensional.

A satisfação com a vida é uma soma das partes, e dificilmente um aspecto isolado, como um prazer repentino, terá força suficiente para que a pessoa se sinta feliz com a sua vida (PETERSON, PARK; SELIGMAN, 2005). Os mesmos autores mencionam que talvez, fazer as coisas com significado, seja um dos fatores mais importantes para que haja satisfação com a vida.

A satisfação com a vida faz parte do cotidiano das pessoas e pode existir a qualquer momento, inclusive com pessoas idosas. Estas mesmas pessoas, associam a satisfação com a vida com o

conforto familiar, lazer, o modo como acordam pela manhã, inexistência de solidão, refeições diárias e saúde (JOIA et al. 2007).

Oliveira et al. (2009) estudaram a correlação entre satisfação com a vida e a variável renda pessoal, onde quanto maior o salário maiores são os resultados das pesquisas de satisfação e quanto mais insatisfeitos maior será seu desejo e vontade de mudar de profissão.

Du, Bernardo e Yeung (2015) analisaram a influência de algumas variáveis sobre a satisfação com a vida de estudantes de Macau e Hong Kong. Descobriram que entre as variáveis pesquisadas, a autoestima e a esperança são as que mais influenciam na satisfação com a vida. Os resultados vão ao encontro dos estudos de Diener e Diener (2009), os quais constataram que a satisfação com a vida possui relação com a autoestima.

Jackman, Fetsch e Collins (2016) pesquisaram a qualidade de vida e a qualidade de autonomia no trabalho juntamente com produtores agrícolas e pecuaristas. Descobriram que o estilo de vida influencia na qualidade da autonomia de trabalho. Isto quer dizer que quando trabalhadores possuem bem-estar com a vida, sentem-se mais dispostos para o trabalho. Os autores não encontraram diferentes níveis de qualidade de vida entre homens e mulheres. Entretanto, constataram que pessoas de média idade possuem níveis de qualidade de vida maior.

O trabalho de Jackman, Fetsch e Collins (2016) é um dos poucos que analisou a relação entre QVT e satisfação com a vida no agronegócio; por outro lado, os autores testaram a relação entre o bem-estar com a vida no ambiente de trabalho, não realizando a leitura inversa, como no trabalho de Ioannou et al. (2015).

Buscando este diferencial, o presente estudo analisou a influência da QVT sobre a satisfação com a vida. O modo como foi feita esta análise é detalhado no capítulo a seguir.

3 MÉTODO

O presente estudo classifica-se por sua natureza como uma pesquisa descritiva e quantitativa, o qual se utilizou questionário estruturado em uma amostragem por acessibilidade.

3.1 Instrumento para Coleta de Dados

Existem vários modelos de QVT que foram desenvolvidos com a finalidade de identificar os aspectos existentes no trabalho relacionados à QVT. Estes buscam aliar as características individuais com as organizacionais das pessoas, proporcionando assim a conservação da Qualidade de Vida no

Trabalho. Para Detoni (2001) entre os vários modelos existentes, destacam-se o de Walton (1973), Hackman e Oldham (1975) e Westley, Wether e Davis (1983). De acordo com Detoni (2001) estes seriam os mais citados na literatura sobre o tema.

Para o estudo empírico deste trabalho, apresentado nos próximos capítulos, optou-se pelo modelo de Walton (1973) por ser o mais abrangente e difundido na literatura, o qual estabelece que a Qualidade de Vida no Trabalho, não limita-se apenas a aspectos ligados ao ambiente laboral, incluindo também aspectos da vida além do trabalho. O modelo apresenta oito critérios dimensionais, apresentados no Quadro 1, detalhado por Detoni (2001).

Quadro 1: Critérios e subcritérios da Qualidade de Vida no Trabalho

Dimensões	Itens
1. Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> - Equilíbrio salarial - Remuneração justa - Participação em resultados - Benefícios extras
2. Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada semanal - Carga de trabalho - Fadiga - Equipamentos de EPI e EPC - Salubridade - Tecnologia do processo
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomia - Polivalência - Avaliação do desempenho - Responsabilidade conferida - Importância da tarefa
4. Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> - Treinamentos - Incentivo aos estudos - Crescimento profissional - Demissões
5. Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminação - Valorização das ideias - Relacionamento interpessoal - Compromisso da equipe
6. Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> - Direitos do trabalhador - Liberdade de expressão - Discussão e normas - Respeito à individualidade
7. O trabalho e o espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Influência sobre a rotina Familiar - Possibilidade de lazer - Horário de trabalho e descanso

Dimensões	Itens
8. Relevância social no trabalhador e na vida	<ul style="list-style-type: none"> - Imagem institucional - Orgulho do trabalho - Integração comunitária - Qualidade dos produtos/ serviços - Política de recursos humanos

Fonte: Detoni (2001).

Para mensurar a Satisfação com a Vida, Diener et al. (1985) propôs uma Escala, a *Satisfaction With Life Scale (SWLS)*, com o objetivo de avaliar o juízo que as pessoas fazem acerca do quanto estão satisfeitos com suas vidas, a qual tem como vantagem contar com alguns itens satisfazendo um único fator de maneira simples e breve (OLIVEIRA et al., 2009). No Quadro 2 apresenta-se as seguintes afirmações da escala.

Quadro 2: Escala de Satisfação com a Vida

Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.
As condições da minha vida são excelentes.
Estou satisfeito com a minha vida.
Até agora tenho conseguido as coisas mais importantes que eu quero na vida.
Se eu pudesse viver minha vida novamente, mudaria quase nada.

Fonte: Diener et al. (1985).

Primeiramente fez-se um pré-teste no dia 04 de maio de 2016, com 9 especialistas na Universidade Federal do Pampa, para testar o entendimento sobre as questões. Depois de ocorrer a apreciação dos profissionais, algumas mudanças foram realizadas para melhor entendimento dos pesquisados, estas apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3: Mudanças na Escala de Qualidade de Vida no Trabalho pós Pré-Testes

ESCALA ORIGINAL	AJUSTES REALIZADOS APÓS O PRÉ-TESTE
5. Estou satisfeito com a jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas).	5. Estou satisfeito com a jornada de trabalho semanal (horário e quantidade de horas trabalhadas).
11. Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) no meu trabalho.	11. Estou satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possuo para desempenhar as minhas funções no meu trabalho.

ESCALA ORIGINAL	AJUSTES REALIZADOS APÓS O PRÉ-TESTE
14. Estou satisfeito com a avaliação de desempenho (do quanto bom ou ruim está o meu desempenho no trabalho).	14. Estou satisfeito com a avaliação de desempenho realizada pela empresa (do quanto bom ou ruim está o meu desempenho no trabalho).
17. Estou satisfeito com os treinamentos que faço.	17. Estou satisfeito com os treinamentos oferecidos pela empresa.
18. Na empresa em que trabalho não ocorre com frequência demissões.	18. Na empresa em que trabalho ocorre com frequência demissões.
29. Estou satisfeito com a influência do trabalho sobre minha possibilidade de lazer.	29. O trabalho que realizo me permite ter tempo de lazer apropriado.
30. Estou satisfeito com meus horários de trabalho e de descanso.	30. Estou satisfeito com meus horários de trabalho.
34. Estou satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos que a empresa fabrica.	34. Estou satisfeito com os serviços prestados ou com a qualidade dos produtos que a empresa fabrica/ comercializa.

Fonte: Pré-teste realizado pelos autores (2016).

A seguir apresenta-se o Quadro 4 com a mudança na escala da Satisfação com a Vida, que teve como objetivo também o melhor entendimento dos pesquisados.

Quadro 4: Mudanças na Escala de Satisfação com a Vida

ESCALA ORIGINAL	AJUSTES REALIZADOS APÓS O PRÉ-TESTE
36. Considero que a maioria dos aspectos na minha vida está perto do meu ideal.	36. Considero que a minha vida está próxima dos meus ideais.

Fonte: Pré-teste realizado pelos autores (2016).

Após os ajustes realizados elaborou-se o instrumento de coleta, o qual foi testado com o 7º semestre do curso de Tecnologia em Agronegócio. Participaram desta avaliação 30 alunos, os quais compreenderam todas as questões.

Não havendo mais ajustes, o instrumento foi utilizado para as demais turmas, a pesquisa de campo compreendeu 3 cursos da Unipampa e 1 curso da Escola de Educação Profissional Dom Pedrito, resultando numa amostra final de 152 questionários.

3.2 Tratamento dos dados

Após a coleta dos dados, eliminou-se 1 questionário excluído por dados faltantes, os 151 questionários válidos foram tabulados no Excel e transportados para o SPSS versão 21. Foram revertidas 2 perguntas da Escala de Walton, de número 10 e 18, respectivamente “Sinto cansaço quando exerço meu trabalho”, “Na empresa em que trabalho ocorre com frequência demissões”, pois foram as únicas que mensuravam situações negativas. Em seguida, realizou-se uma análise descritiva e na sequência, analisou-se a normalidade dos dados, teste sugerido para a utilização de outros três testes subsequentes: Correlação, Teste T e Anova.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Neste capítulo serão apresentados e comentados os resultados. Primeiramente realizou-se uma análise do perfil da amostra. Constatou-se que 42,4% possuem até 25 anos, 32,5% entre 26 e 35 anos, 13,9% entre 26 e 45 anos e 11,3% possuem mais de 45 anos.

Referente ao gênero observou-se que 53% são do sexo feminino e 47% masculino. Em relação ao tempo de atividade em suas empresas, 26,5% estão trabalhando a menos de 1 ano, 42,4% estão de 1 à 5 anos, 12,6% de 6 à 10 anos e 18,5% estão acima de 10 anos.

No que se refere ao ramo de atividade, 13,2% dos participantes do estudo trabalham na indústria, 28,5% no comércio, 23,8% com serviços e 34,4% exercem outras atividades. Em relação ao fato de trabalhar ou não no Agronegócio, verificou-se que 39,7% trabalham no agronegócio e 60,3% não trabalham na área.

A seguir realizou-se o teste de normalidade por meio de uma análise da assimetria e curtose. Observou-se que os dados obtidos na pesquisa estão em normalidade (são paramétricos), visto que a assimetria não apresentou-se acima de 3 e a curtose não pode ser acima de 10 de acordo com Kline (2005). Esta constatação pode ser vista na Tabela 1.

Tabela 1: Média, Desvio Padrão e Normalidade dos Itens Representativos da QVT

	N	Média	Desvio padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Modelo padrão	Estatística	Modelo padrão
CO1	149	2,99	1,300	-0,087	0,199	-1,029	0,395
CO2	144	3,10	1,386	-0,145	0,202	-1,274	0,401
CO3	142	2,85	1,479	0,164	0,203	-1,394	0,404
CO4	130	2,72	1,531	0,242	0,212	-1,454	0,422
COT1	150	3,91	1,271	-1,075	0,198	0,152	0,394

	N	Média	Desvio padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Modelo padrão	Estatística	Modelo padrão
COT2	151	3,79	1,207	-0,818	0,197	-0,218	0,392
COT3	145	3,51	1,370	-0,523	0,201	-0,938	0,400
COT4	144	3,49	1,477	-0,567	0,202	-1,085	0,401
COT5	133	3,42	1,458	-0,438	0,210	-1,154	0,417
COT6	146	3,25	1,422	-0,197	0,201	-1,251	0,399
CAT1	149	3,73	1,339	-0,832	0,199	-0,452	0,395
CAT2	149	3,95	1,170	-1,010	0,199	0,180	0,395
CAT3	148	3,73	1,243	-0,656	0,199	-0,713	0,396
CAT4	137	3,30	1,369	-0,295	0,207	-1,126	0,411
CAT5	148	4,09	1,084	-1,263	0,199	1,133	0,396
OP1	135	3,09	1,417	-0,079	0,209	-1,271	0,414
OP2	132	2,72	1,405	0,160	0,211	-1,285	0,419
OP3	124	3,41	1,530	-0,279	0,217	-1,474	0,431
OP4	139	3,33	1,621	-0,395	0,206	-1,466	0,408
IS1	142	4,23	1,360	-1,533	0,203	0,853	0,404
IS2	147	4,01	1,219	-1,140	0,200	0,262	0,397
IS3	145	3,43	1,332	-0,432	0,201	-0,899	0,400
IS4	146	3,52	1,319	-0,575	0,201	-0,758	0,399
RL1	145	3,77	1,212	-0,787	0,201	-0,178	0,400
RL2	148	3,80	1,313	-0,930	0,199	-0,205	0,396
RL3	148	3,72	1,267	-0,812	0,199	-0,378	0,396
RL4	149	4,09	1,080	-1,102	0,199	0,541	0,395
ESP1	151	3,62	1,310	-0,677	0,197	-0,622	0,392
ESP2	150	3,72	1,386	-0,757	0,198	-0,724	0,394
ESP3	151	3,87	1,237	-0,967	0,197	0,015	0,392
RS1	150	4,17	1,239	-1,394	0,198	0,845	0,394
RS2	141	3,87	1,308	-0,905	0,204	-0,340	0,406
RS3	142	3,51	1,330	-0,498	0,203	-0,850	0,404
RS4	136	3,89	1,221	-0,901	0,208	-0,116	0,413
RS5	139	3,59	1,345	-0,666	0,206	-0,754	0,408

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Em relação às médias estatísticas, apresentadas na Tabela 1, da Escala de QVT, o item com destaque e maior desempenho foi o que avalia a Integração Social no Trabalho (IS1 = 4,23), que representa a afirmação dos pesquisados de que não há discriminação no seu local de trabalho. Já os itens que apresentaram menor desempenho, com a menor média estatística, foram os que analisaram a Compensação Justa (CO4 = 2,72) e Oportunidades no Trabalho (OP2 = 2,72), presumindo a insatisfação com os benefícios extras ofertados pela empresa e com os treinamentos que faz.

A mesma análise foi realizada para averiguar a Satisfação com a Vida (Tabela 2).

Tabela 2: Média, Desvio Padrão e Normalidade dos Itens Representativos da Satisfação com a Vida

	N	Média	Desvio padrão	Assimetria		Curtose	
	Estatística	Estatística	Estatística	Estatística	Modelo padrão	Estatística	Modelo padrão
SV1	146	3,34	1,288	-0,375	0,201	-0,915	0,399
SV2	151	3,41	1,150	-0,271	0,197	-0,688	0,392
SV3	151	3,85	1,232	-0,877	0,197	-0,299	0,392
SV4	149	3,62	1,244	-0,555	0,199	-0,667	0,395
SV5	149	3,56	1,348	-0,643	0,199	-0,731	0,395

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Na Tabela 2, a partir da análise dos dados da assimetria e curtose, observou-se que os dados obtidos na pesquisa estão em normalidade (são paramétricos), visto que a assimetria não apresentou-se acima de 3 e a curtose não pode ser acima de 10 de acordo com Kline (2005). A Escala de Satisfação com a Vida apresentou a maior média estatística no terceiro item (SV3= 3,85), o que significa que os pesquisados estão satisfeitos com sua vida. Já a menor média estatística está no item 1 (SV1= 3,34), demonstrando uma leve satisfação em relação a consideração de quanto a sua vida está próxima de seus ideais.

A seguir analisou-se o desempenho das dimensões da escada de QVT e o desempenho da QVT e da satisfação com a vida.

Tabela 3: Estatísticas Descritivas

	N	Média	Desvio padrão
Compensação Justa	150	2,917	1,2129
Condições de Trabalho	151	3,632	1,1176
Uso de Capacidades no Trabalho	151	3,904	1,1354
Oportunidades no Trabalho	147	3,010	1,2867
Integração Social no Trabalho	151	3,858	1,1260
Respeito as Leis do Trabalho	151	3,917	1,1142
Espaço que o Trabalho Ocupa na sua Vida	151	3,831	1,2674
Relevância Social e Importância no Trabalho	150	3,930	1,1601
Média geral referente à QVT	-	3,624	-
Satisfação com a Vida	151	3,619	1,1191

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Pela Tabela 3 pode-se perceber, de forma geral, que os pesquisados apresentaram uma média de 3,62, referente à QVT, denotando um nível satisfatório de qualidade de vida. Assim sendo, constata-se haver percepção de qualidade de vida no trabalho na concepção dos entrevistados.

Cabe ressaltar que a QVT acarreta em benefícios para a empresa (KARPINSK; STEFANO, 2008; JABOR; LEITE; HORA, 2009; PARSA et al., 2014; SAFINA et al., 2015) e benefícios para os colaboradores (MONACO; GUIMARÃES, 2000; TIMOSSI et al., 2009; PARSA et al., 2014).

Buscando uma análise das dimensões, verifica-se que Relevância Social é a que mais influencia no entendimento de QVT, apresentando maior média de 3,93 e a que apresentou menos desempenho foi a Compensação Justa que obteve menor média de 2,91.

A satisfação com a vida apresentou uma média de 3,61, neste caso, os pesquisados estão levemente satisfeitos com suas vidas, corroborando com os achados de Joia et al. (2007), no intuito de demonstrar que a satisfação com a vida faz parte da percepção humana. Na sequência observou-se a relações entre as dimensões da QVT e a satisfação com a vida.

Tabela 4: Correlações entre as dimensões das escalas de QVT e Satisfação com a Vida

Dimensões		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)	R	1	0,433**	0,375**	0,299**	0,308**	0,289**	0,243**	0,361**	0,471**
	Sig.		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,000
(2)	R	0,433**	1	0,438**	0,315**	0,463**	0,447**	0,535**	0,462**	0,346**
	Sig.	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
(3)	R	0,375**	0,438**	1	0,320**	0,635**	0,547**	0,475**	0,511**	0,485**
	Sig.	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
(4)	R	0,299**	0,315**	0,320**	1	0,354**	0,383**	0,213**	0,287**	0,284**
	Sig.	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,010	0,000	0,000
(5)	R	0,308**	0,463**	0,635**	0,354**	1	0,789**	0,534**	0,537**	0,398**
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
(6)	R	0,289**	0,447**	0,547**	0,383**	0,789**	1	0,531**	0,490**	0,364**
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
(7)	R	0,243**	0,535**	0,475**	0,213**	0,534**	0,531**	1	0,423**	0,394**
	Sig.	0,003	0,000	0,000	0,010	0,000	0,000		0,000	0,000
(8)	R	0,361**	0,462**	0,511**	0,287**	0,537**	0,490**	0,423**	1	0,293**
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
(9)	R	0,471**	0,346**	0,485**	0,284**	0,398**	0,364**	0,394**	0,293**	1
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*** Legenda: (1) compensação justa, (2) condições de trabalho, (3) uso de capacidades no trabalho, (4) oportunidades no trabalho, (5) integração social no trabalho, (6) respeito as leis do trabalho, (7) espaço que o trabalho ocupa na sua vida, (8) relevância social e importância no trabalho, (9) satisfação com a vida

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Tabela 4 apresenta a correlação entre as dimensões da QVT e a satisfação com a vida. O “r” 0,789 em negrito é aquele que registra uma correlação linear positiva, em que a integração social no trabalho se relaciona mais com o comprimento das leis, constatando que em um ambiente de trabalho que respeita às leis, os direitos do trabalhador, a liberdade de expressão resulta numa maior integração social, onde os colaboradores passam a se relacionar melhor em equipe, comprometidos com a organização e satisfeitos com a sua valorização.

Constata-se que a satisfação com a vida possui relação com todas as dimensões da QVT, apoiando os estudos de Zhao et al. (2006); Vizioli (2010), Omara, Rashidb e Majidc (2013), Ioannou et al. (2015), Sprung e Britton (2016), os quais apontaram a relação entre QVT e satisfação com a vida.

O próximo teste analisa a mesma relação com trabalhadores do agronegócio.

Tabela 5: Correlações entre as escalas dos pesquisados que trabalham no Agronegócio

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)	R	1	0,584**	0,382**	0,439**	0,333**	0,480**	0,344**	0,289*	0,404**
	Sig.		0,000	0,003	0,001	0,010	0,000	0,008	0,027	0,002
(2)	R	0,584**	1	0,514**	0,635**	0,487**	0,525**	0,537**	0,545**	0,396**
	Sig.	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002
(3)	R	0,382**	0,514**	1	0,490**	0,738**	0,709**	0,560**	0,533**	0,439**
	Sig.	0,003	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
(4)	R	0,439**	0,635**	0,490**	1	0,473**	0,529**	0,492**	0,343**	0,340**
	Sig.	0,001	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,008	0,009
(5)	R	0,333**	0,487**	0,738**	0,473**	1	0,854**	0,613**	0,635**	0,430**
	Sig.	0,010	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,001
(6)	R	0,480**	0,525**	0,709**	0,529**	0,854**	1	0,620**	0,648**	0,386**
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,002
(7)	R	0,344**	0,537**	0,560**	0,492**	0,613**	0,620**	1	0,369**	0,540**
	Sig.	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,004	0,000
(8)	R	0,289*	0,545**	0,533**	0,343**	0,635**	0,648**	0,369**	1	0,225
	Sig.	0,027	0,000	0,000	0,008	0,000	0,000	0,004		0,084
(9)	R	0,404**	0,396**	0,439**	0,340**	0,430**	0,386**	0,540**	0,225	1
	Sig.	0,002	0,002	0,000	0,009	0,001	0,002	0,000	0,084	

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*** Legenda: (1) compensação justa, (2) condições de trabalho, (3) uso de capacidades no trabalho, (4) oportunidades no trabalho, (5) integração social no trabalho, (6) respeito as leis do trabalho, (7) espaço que o trabalho ocupa na sua vida, (8) relevância social e importância no trabalho, (9) satisfação com a vida

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Tabela 5 apresenta as correlações entre os critérios das escalas de Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida das pessoas que trabalham no Agronegócio. O “r” é 0,854 em negrito é aquele que registra maior relação, indicando uma correlação linear positiva, constatou-se que a integração social no trabalho se relaciona mais com o comprimento das leis, com isso acredita-se que em um ambiente de trabalho que respeita às leis, os direitos do trabalhador, a liberdade de expressão resulta numa maior integração social, onde os colaboradores passam a se relacionar melhor em equipe, comprometidos com a organização e satisfeitos com a sua valorização.

A Figura 1 apresenta o teste de influência da QVT na satisfação com a vida.

Figura 1: Influência da QVT na satisfação com a vida

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Modelo padrão	Beta		
1 (Constante)	1,475	,299		4,941	0,000
QVT	,568	,076	,521	7,442	0,000

a. Variável dependente: Satisfação com a Vida

Fonte: Dados da pesquisa (2016) - saída do SPSS.

A Figura 1 ilustra o resultado do teste de regressão, o qual demonstra que a QVT influencia a satisfação com a vida (Sig. = 0,000), confirmando os resultados de Schalock (1990) e Ioannou et al. (2015). O mesmo teste apresentou um Durbin-Watson satisfatório (1,936) de acordo com Hair Jr, et al (2009), o que denota uma não existência de multicolinearidade. O “r” foi de 0,521, o que para de Bisquerra, Sarriera e Martínez (2004) representa uma moderada relação.

O mesmo teste foi realizado com trabalhadores do agronegócio (Figura 2).

Figura 2: Influência da QVT na satisfação com a vida com trabalhadores do agronegócio

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados	t	Sig.
	B	Modelo padrão	Beta		
1 (Constante)	1,569	,433		3,622	0,001
QVT	,516	,112	,519	4,622	0,000

a. Variável dependente: Satisfação com a Vida

Fonte: Dados da pesquisa (2016) - saída do SPSS.

A Figura 2 demonstra que a QVT também influencia a satisfação com a vida (Sig. = 0,000) em pessoas que trabalham no agronegócio. Inicialmente Schalock (1990) propôs sem testar esta relação e Ioannou et al. (2015) confirmaram esta relação na área da enfermagem; aqui, verifica-se resultado similar no agronegócio.

O mesmo teste apresentou um Durbin-Watson satisfatório (1,918) de acordo com Hair Jr, et al (2009), o que denota uma não existência de multicolinearidade. O "r" foi de 0,519, o que para de Bisquerria, Sarriera e Martínez (2004) representa uma moderada relação.

As próximas Tabelas analisam o desempenho da QVT e da satisfação com a vida em relação às características dos entrevistados.

Tabela 6: Análise da QVT e Satisfação com Vida com trabalhadores do Agronegócio e os que trabalham em outro setor

Construto	Agronegócio	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Sim	60	3,7250	1,0889	0,618
	Não	91	3,8104	0,9869	
Satisfação com a Vida	Sim	60	3,492	1,0834	0,257
	Não	91	3,703	1,1401	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Tabela 6 evidencia não haver diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida, pelo fato das significâncias serem acima de 0,05.

Apesar de o agronegócio apresentar alguns malefícios à vida, como destacado por Santos (2015), Ferreira e Viana Júnior (2016), parece que isto não interfere sob o fato de ocasionar menor nível de QVT e satisfação com a vida para pessoas que trabalham neste segmento. Em obstatante,

constatou-se que pessoas que trabalham no agronegócio tendem a ter índices de QVT e satisfação com a vida similar às aquelas que trabalham em outros setores.

Tabela 7: Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre as pessoas de diferentes faixas etárias

Construto	Faixa Etária	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Até 25 anos	64	3,7813	1,0441	0,741
	26 a 35 anos	49	3,6735	1,0119	
	36 a 45 anos	21	3,8333	1,0675	
	Acima de 45 anos	17	3,9853	0,9979	
	Total	151	3,7765	1,0259	
Satisfação com a Vida	Até 25 anos	64	3,664	1,1821	0,976
	26 a 35 anos	49	3,602	1,0154	
	36 a 45 anos	21	3,548	1,0944	
	Acima de 45 anos	17	3,588	1,2776	
	Total	151	3,619	1,1191	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Tabela 7 apresenta a análise da comparação entre as médias estatísticas de pessoas de diferentes faixas etárias com relação aos construtos pesquisados, pelo fato da significância ser acima de 0,05, conclui-se que não há diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida entre pessoas de diferentes idades. Os resultados contrariam os estudos de Jackman, Fetsch e Collins (2016); os quais identificaram que pessoas de média idade possuem mais altos níveis de satisfação com a vida.

Tabela 8: Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre as pessoas de gêneros diferentes

Construto	Gênero	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Feminino	80	3,846	0,9956	0,373
	Masculino	71	3,697	1,0605	
Satisfação com a Vida	Feminino	80	3,669	1,0993	0,565
	Masculino	71	3,563	1,1462	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Ao analisar a diferença estatística entre as pessoas de gêneros diferentes relativos à QVT e Satisfação com a Vida (Tabela 8), percebe-se não haver diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida, pelo fato das significâncias serem acima de 0,05.

A não diferença de gêneros na satisfação com a vida já havia sido apontada por Jackman, Fetsch e Collins (2016).

Tabela 9: Análise da QVT e Satisfação com a Vida entre o tempo de empresa

Construto	Tempo de empresa	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Menos de 1 ano	40	3,9125	1,0839	0,288
	1 à 5 anos	64	3,7930	0,9486	
	6 à 10 anos	19	3,3684	1,1854	
	Acima de 10 anos	28	3,8214	0,9833	
	Total	151	3,7765	1,0259	
Satisfação com a Vida	Menos de 1 ano	40	3,525	1,3202	0,503
	1 à 5 anos	64	3,703	1,0068	
	6 à 10 anos	19	3,842	0,8983	
	Acima de 10 anos	28	3,411	1,1945	
	Total	151	3,619	1,1191	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

A Tabela 9 demonstra a análise da comparação entre as médias estatísticas do tempo que as pessoas exercem suas funções sobre aos construtos pesquisados. Entende-se que não há diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida, pelo fato da significância apresentar-se acima de 0,05.

Tabela 10: Análise da QVT e Satisfação com a Vida quanto à área de atuação das atividades

Construto	Segmento	N	Média	Desvio padrão	Sig.
QVT	Indústria	20	3,6750	1,1094	0,646
	Comércio	43	3,6686	0,9042	
	Serviço	36	3,7569	1,0581	
	Outro	52	3,9183	1,0775	
	Total	151	3,7765	1,0259	
Satisfação com a Vida	Indústria	20	3,525	1,0696	0,847
	Comércio	43	3,674	1,0402	
	Serviço	36	3,722	1,1113	
	Outro	52	3,538	1,2241	
	Total	151	3,619	1,1191	

Fonte: Dados da pesquisa (2016).

Por fim através do teste ANOVA (Tabela 10) realizou-se uma análise da comparação entre as médias estatísticas das áreas de atuação em relação aos construtos pesquisados, pelo fato da significância ser acima de 0,05, conclui-se que não há diferença entre os níveis de QVT e Satisfação com a Vida entre as áreas de atuação.

Observou-se no presente estudo que em todas as correlações entre Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida, os pesquisados apresentam uma leve percepção de sua Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida, independente das variáveis, faixa etária, gênero, tempo de empresa, área de atuação e de trabalharem ou não no Agronegócio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal verificar se a QVT influencia na satisfação com a vida em alunos que estudam agronegócio. Em relação a isto, verificou-se que a QVT influencia na satisfação com a vida em alunos que estudam agronegócio. Este resultado é o mesmo, tanto para os alunos que trabalham ou não no agronegócio. Os resultados corroboram com os achados de Schlock (1990) e Ioannou et al. (2015).

Portanto, percebe-se que à medida que a Qualidade de Vida no Trabalho cresce a Satisfação com a Vida tende a crescer também. Assim sendo, percebe-se uma possível igualdade de percepção positiva em relação ao ambiente de trabalho e estilo de vida. Estes resultados reforçam a ideia de que o trabalho pode ser visto como prazeroso tanto quanto a vida pessoal. Ressaltando também que organizações têm a possibilidade de melhorar a vida das pessoas.

Percebe-se aqui, algumas contribuições científicas e gerenciais. Em relação ao aspecto científico, confirma-se que a QVT influencia na satisfação com a vida. Este achado confirma o fato de que o ambiente de trabalho interfere decisivamente na percepção e no sentimento das pessoas.

Em relação à contribuição gerencial, observa-se que as organizações possuem uma possibilidade de melhorar a vida das pessoas. Isto pode ser possível se elas valorizarem as pessoas e promoverem QVT; ao aderirem a este propósito, terão trabalhadores se sentindo melhor como pessoas, o que pode ocasionar benefícios pessoais e organizacionais.

Observou-se que os pesquisados estão satisfeitos moderadamente com sua vida pessoal, dentre as médias levantadas a que mais se destacou foi a que representa a afirmação de que os pesquisados estão satisfeitos com sua vida, mas percebe-se que há uma incerteza em relação à consideração de quanto a sua vida está próxima de seus ideais.

Em relação à diferença na de percepção de Qualidade de Vida no Trabalho entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham, identificou-se que não existe diferença significativa na Qualidade de Vida no Trabalho entre pessoas que trabalham no agronegócio e as que não trabalham. Neste caso, o fato de trabalhar no agronegócio ou não, ao que tudo indica não interfere na Qualidade de Vida no Trabalho das pessoas.

No que se refere à averiguação da diferença na Satisfação com a Vida entre pessoas que tra-

balham no agronegócio e as que não trabalham, apontou-se que não existe diferença significativa entre trabalhadores ou não trabalhadores do Agronegócio. Por tanto, o fato de se trabalhar ou não no Agronegócio, em tese, não modifica a satisfação com a vida das pessoas.

Sendo assim, diante dos resultados obtidos, entende-se que a Qualidade de Vida no Trabalho e a Satisfação com a Vida não apresentam diferença em relação às características dos trabalhadores, levando em conta a idade, o gênero, o tempo de atividade na empresa e o fato da pessoa trabalhar ou não no Agronegócio.

Diante deste estudo, que apresentou a relação positiva entre Qualidade de Vida no Trabalho e Satisfação com a Vida, conclui-se a necessidade das empresas de investirem em Gestão de Pessoas e proporcionarem cada vez mais bem-estar para seus colaboradores, pois satisfeitos tendem a sentir-se mais motivados e produzir mais.

A limitação da pesquisa refere-se à amostra não probabilística, já que apenas os alunos que estavam em aula no dia em que o questionário foi aplicado participaram do estudo. Outra limitação refere-se ao fato da pesquisa ter sido aplicada apenas com alunos.

Como sugestões de pesquisa, recomenda-se a reaplicação do estudo com trabalhadores no ambiente de trabalho e a construção de pesquisas futuras que objetivem identificar porque não existiu diferença entre QVT e Satisfação com a Vida em relação à idade, gênero, tempo de atuação na empresa, caracterização da empresa que se trabalha e o fato de se trabalhar ou não com o agronegócio.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Luciana Paes de, et al. (2008). Avaliação da qualidade de vida em adolescentes – revisão da literatura. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, v. 57, n.3, p. 212-217.

BISQUERRA, Rafael; SARREIRA, Jorge Castellá; MARTINEZ, Francesc (2004). *Introdução à Estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS*. Porto Alegre: Artmed.

DA SILVA, Juliano Domingues et al. (2014). Fatores da Qualidade de Vida no Trabalho e Desempenho Organizacional. *Revista Catarse*, Campo Mourão, v. 2, n. 1.

DETONI, Dimas José (2001). *Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudos de casos em agroindústrias*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Universidade Federal de Santa Catarina. p. 1-141. Florianópolis.

DIENER, Ed; DIENER, Marissa (2009). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. In: *Culture and well-being*. Springer Netherlands, p. 71-91.

DIENER, Ed et al. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, v. 49, p. 71-75.

DU, Hongfei; BERNARDO, Allan Bi; YEUNG, Susanna S. (2015). Locus-of-hope and life satisfaction: The mediating roles of personal self-esteem and relational self-esteem. *Personality and Individual Differences*, v. 83, p. 228-233.

- FERREIRA, Marcelo José Monteiro; VIANA JÚNIOR, Mário Martins (2016). A expansão do agronegócio no semiárido cearense e suas implicações para a saúde, o trabalho e o ambiente. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, n. 20, v. 58, p. 649-660.
- HAIR Jr., Joseph F. et al. (2009). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- IOANNOU, Panagiotis et al. (2015). Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-Related Quality of Life. *Safety and Health at Work*, v. 6, n. 4, p. 324-328.
- JABOR, Priscila de Souza Alvarenga; LEITE, Teresa Cristina Firmino; DA HORA, Henrique Rego Monteiro (2014). Qualidade de Vida no Trabalho nas Empresas Varejistas. *Perspectivas OnLine 2007-2010*, v. 3, n. 12.
- JACKMAN, Danielle M.; FETSCH, Robert J.; COLLINS, Christina L. (2016). Quality of life and independent living and working levels of farmers and ranchers with disabilities. *Disability and health journal*, v. 9, n. 2, p. 226-233.
- JOIA, Luciane Cristina et al. (2007). Condições associadas ao grau de satisfação com a vida entre a população de idosos. *Rev Saúde Pública*, v. 41, n. 1, p. 131-8.
- KLINE, Rex B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3ª ed. New York: The Guilford Press.
- LACAZ, Francisco Antônio C. (2000). Qualidade de vida no trabalho e saúde/doença. *Ciência e Saúde Coletiva*, vol.5, n.1, Rio de Janeiro.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina (2014). *Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 2. ed. 9. reimp. São Paulo: Atlas.
- MONACO, Felipe de Faria; GUIMARÃES, Valeska Nahas (2000). Gestão da Qualidade Total e Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso da Gerência de Administração dos Correios. *RAC – Revista de Administração Contemporânea*, v.4, n., 3, set/dez, p. 67-88.
- MORAES, Ana Flávia de Moraes; DE SOUZA JÚNIOR, Armando Araújo; NOGUEIRA, Ricardo Jorge da Cunha Costa (2014). Entre a Teoria e a Prática: a qualidade de vida no trabalho de docentes. *Revista de Administração do Sul do Pará (REASP)-FESAR*, v. 1, n. 3.
- OLIVEIRA, Gislene Farias de et al. (2009). Satisfação com a vida entre profissionais da saúde: correlatos demográficos e laborais. *Revista Bioética*, v. 17, n. 2, p. 319-334.
- OMARA, Aida Shekh; RASHIDB, Wan Edura Wan; MAJIDC, Afiza Abdul (2014). Motivations using Social Networking Sites on Quality Work Life. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, v. 130, p.24 – 531.
- PARSA, Bita et al. (2014). Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, v. 152, p. 108-111.
- PETERSON, Christopher; PARK, Nansook; SELIGMAN, Martin EP. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of happiness studies*, v. 6, n. 1, p. 25-41.
- PEDROSO, Bruno; PILATTI, Luiz Alberto (2009). Notas sobre o Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton: Uma Revisão Literária. *Revista da Faculdade de Educação Física da UNICAMP*, Campinas, v. 7, n. 3, p. 28-43.
- SAFINA, Liliy, et al. (2015). The Higher Education Impact On The Quality Of Young People Working Life. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, v. 191, p. 2412-2415.
- SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zelia Miranda (2011). *Qualidade de vida no trabalho: fundamentos e abordagens*. Rio de Janeiro: Elsevier.

SANTOS, Ana Michelle Ferreira Tadeu dos. (2015). *Cana doce, trabalho amargo: o trabalho escravo na expansão territorial do agronegócio sucroenergético no estado de Goiás*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Goiás.

SCHALOCK, Robert L. (1990). Attempts to conceptualize and measure quality of life. IN: GOODE, David A. Thinking about and discussing quality of life. *Quality of life: Perspectives and issues*, p. 41-57.

SILVA, Manuelle Cristine. LIMA, Thales Batista de. (2011). Análise de fatores que influenciam a Qualidade de Vida no Trabalho de colaboradores de uma organização privada do ramo de segurança na cidade de João Pessoa-PB. *Anais do II EnGPR*, Rio de Janeiro: ANPAD.

SPRUNG, Justin M.; BRITTON, Ashlie R. (2016). *The dyadic context of safety: An examination of safety motivation, behavior, and life satisfaction among farm couples*. *Safety Science* 85, p. 1–8.

TOLFO, Suzana da Rosa; PICCININI, Valmiria Carolina (2001). As melhores empresas para trabalhar no Brasil e a qualidade de vida no trabalho: disjunções entre a teoria e a prática. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v.5, n.1.

VELOSO, Elza Fátima da Rosa; SCHIRMEISTER, Renata; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina (2007). A influência da qualidade de vida no trabalho em situações de transição profissional: Um estudo de caso sobre desligamento voluntário. *Revista Administração e Diálogo*, v. 9, n. 1, p. 35-38.

VIZIOLI, Miguel (2010). *Administração de Recursos Humanos*. São Paulo: Pearson Education do Brasil.

ZHAO, Xinyuan et al. (2016). Motivating frontline employees: Role of job characteristics in work and life satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, v. 27, p. 27-38.