UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: RELAÇÕES COM LITERACIA
FINANCEIRA, BEM-ESTAR FINANCEIRO E DESEMPENHO NO TRABALHO**

Elton Parente de Oliveira

Orientadora: Prof. Dra. Ana Cristina Limongi-França

SÃO PAULO

2019

Prof. Dr. Vahan Agopyan
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fábio Frezatti
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade.

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Junior
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

Elton Parente de Oliveira

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: RELAÇÕES COM LITERACIA
FINANCEIRA, BEM-ESTAR FINANCEIRO E DESEMPENHO NO TRABALHO**

Tese de Doutorado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em
Administração da Faculdade de Economia,
Administração e Contabilidade da
Universidade de São Paulo, para obtenção
do título de Doutor em Ciências.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Cristina Limongi França

Versão Corrigida

SÃO PAULO

2019

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada por Rafael Mielli Rodrigues – CRB-8/7286
Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Oliveira, Elton Parente de.

Qualidade de vida no trabalho: relações com literacia financeira, bem-estar financeiro e desempenho no trabalho / Elton Parente de Oliveira. -- São Paulo, 2019.

138 p.

Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2018.

Orientador: Ana Cristina Limongi-França.

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Administração de recursos humanos
3. Desempenho no trabalho 4. Educação financeira. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 306.361

Aos três maiores motivos para busca de
aprendizagem e crescimento, meus filhos, Matheus,
Rebeca e Júlia.

A minha esposa, Simara Campos Davies, pelo
apoio e dedicação durante esta jornada.

A minha mãe, Celina Parente de Aguiar,
responsável pela minha formação e exemplo de
superação.

Ao meu pai, Ednaldo Andrade de Oliveira, pela
força e apoio sempre.

A minha segunda mãe, minha tia, Helena Parente
(*in memoriam*) que tanto lutou por nossa família.

Aos meus irmãos, Elaine, Elves, Vagner, Suzy e
Cintia pela confiança que sempre depositaram em
mim.

Aos meus familiares e amigos que sempre
dispensaram carinho e apoio para que este projeto
fosse concluído.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Prof^a. Dr^a. Ana Cristina Limongi-França por ter me aceito como orientando e por todo apoio durante o programa de doutorado e de intercâmbio internacional.

Ao Prof. Dr. Jing Jian Xiao, da Universidade de *Rhode Island* nos Estados Unidos, que me recebeu como orientando no período de intercâmbio e estágio de pesquisa de doutorado, e ao Xu Cui, doutorando, que me apoiou e ajudou na ambientação durante o estágio.

Aos professores que gentilmente aceitaram o convite para participar como membro da banca de defesa da tese.

A minha amiga e parceira de doutorado Karen Ciaccio Secco por cada passo que demos juntos durante o programa e por cada aprendizado que compartilhamos, seu apoio foi fundamental no curso e na vida em São Paulo durante as disciplinas cursadas.

Aos professores do PPGA FEA-USP Dr. André Luiz Fischer, Dr. Joel Souza Dutra, Dr^a. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues e Dr. Wilson Aparecido Costa de Amorim, que proporcionaram aulas que permitiram o amadurecimento do conhecimento para conclusão desta pesquisa.

Ao Prof. Dr. Arnaldo José França Mazzei Nogueira, pela experiência de docência na graduação de Administração na FEA-USP, um excelente exemplo de comprometimento com a qualidade e de fomento à criticidade nas aulas que conduz.

Aos professores que tive oportunidade de aprender e conviver nos programas conveniados, Dr^a. Isleide Arruda Fontenelle – FGV/EASP, Dr^a. Maria Luisa Mendes Teixeira – Mackenzie, Dr. Denis Forte – Mackenzie.

Ao Conselho de Administração do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, seu Presidente à época Conselheiro José Euler Potyguara Pereira de Mello, e aos Conselheiros Edilson de Sousa Silva, Wilber Carlos dos Santos Coimbra e Paulo Curi Neto, e ao Secretário-Geral de Controle Externo à época José Luiz do Nascimento, pelo apoio neste projeto.

Agradeço aos meus amados filhos Matheus, Rebeca e Júlia que suportaram o período de distância morando distante e por serem motivos maiores desta busca de constante aprendizado e crescimento. À minha esposa e companheira que me apoiou como sempre, Simara Campos Davies.

Agradeço a todos os colegas de turma durante o programa e ao apoio da Dilma dos Santos que diligentemente me auxiliou na ambientação no grupo de pesquisa.

Agradeço aos novos e queridos amigos de São Paulo, Elazier Barbosa, Luiz Antonio Santos, Margareth Miraglia, Kely Nascimento, Aline Fernanda.

Ao Roberto Shinyashiki pelos aprendizados e experiências neste período de doutorado.

Aos meus amigos e familiares de Porto Velho que sempre apoiaram este desafio, Meire e Edivaldo, Eliete e Alexandre, Simone e Cláudio, Klebson Leonardo e Sirley, Allan John e Juliane, Moisés Rodrigues Lopes, Mara Célia Alves, Luciene Kochmanski, Santa Spagnol, Lucimara Gonçalves, Nicandro Campos. E aos amigos que deram uma força extra nesta reta final, Silvia Mara Metchko, Maria Lindalva, Rosimar de Azevedo Marques, Larissa Gomes, Frieda Maria, Waleska Yone, Bruno Piana e Hugo Viana.

Agradeço, sobretudo, a Deus pela graça de me permitir caminhar até aqui, pelas situações vividas e por cada pessoa com quem cruzei o caminho compartilhando momentos, emoções e aprendizados que marcaram minha vida.

*Agir, eis a inteligência verdadeira. Serei o que quiser. Mas
tenho que querer o que for. O êxito está em ter êxito, e não em
ter condições de êxito. Condições de palácio tem qualquer terra
larga, mas onde estará o palácio se não o fizerem ali?*

Fernando Pessoa

RESUMO

Oliveira, E. P. (2018). *Qualidade de vida no trabalho: relações com literacia financeira, bem-estar financeiro e desempenho no trabalho* (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

O presente estudo busca analisar, no contexto de uma organização pública brasileira, as relações de qualidade de vida no trabalho, bem-estar financeiro, literacia financeira e desempenho individual. No campo teórico se observou as pesquisas e fundamentos do bem-estar humano que em diversos estudos é associado à felicidade, composto pela satisfação com a vida e pelo balanço de afetos negativos e positivos, uma vez que se constitui de aspectos envolvidos pelos demais construtos. Demonstrados os fundamentos dos estudos anteriores de cada elemento das relações analisadas, foi definido o modelo geral de delineamento da pesquisa, adotando a literacia financeira e bem-estar financeiro como antecedentes de qualidade de vida no trabalho, e qualidade de vida no trabalho e bem-estar financeiro como antecedentes de desempenho no trabalho. Para a amostra foram apresentadas as estatísticas descritivas, procedendo-se à análise de consistência das escalas, que foram consideradas adequadas. Posteriormente, foram testadas as relações por meio de modelagem de equações estruturais (SEM), passando pelos testes de ajustes com parâmetros considerados bons e válidos para as inferências de análise. De quatro (04) hipóteses testadas nas relações, os resultados apresentados demonstram que: a primeira hipótese foi suportada, demonstrando-se que é possível inferir que o Estado Pessoal de Qualidade de Vida influencia positivamente o Desempenho no Trabalho, com coeficiente de 0,298; a hipótese dois foi suportada, podendo-se inferir que Bem-estar Financeiro apresenta relação precedente significativa e positiva para a Qualidade de Vida no Trabalho, com coeficiente de 0,651; a hipótese três não foi suportada no modelo de equações estruturais, então foi realizado teste de correlação de Spearman, e dada a distribuição não normal, foi possível inferir que Literacia Financeira está significativamente correlacionada com Estado Pessoal de Qualidade de Vida com coeficiente 0,228; por fim, a hipótese quatro foi suportada, inferindo-se que o aumento do Bem-estar Financeiro influencia de forma significativa e positiva o aumento no Desempenho com coeficiente de 0,628. Compreende-se que o presente estudo enriquece as relações estudadas a respeito de qualidade de vida no trabalho ao trazer os construtos de literacia financeira e bem-estar financeiro para o debate de comportamento organizacional e gestão de pessoas no Brasil, bem ainda, sua influência para a gestão estratégica de pessoas observados os reflexos sobre desempenho no trabalho.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho. Literacia financeira. Bem-estar financeiro. Desempenho no trabalho. Gestão de pessoas.

ABSTRACT

Oliveira, E. P. (2018). *Quality of work life: relations with financial literacy, financial wellbeing and job performance*. (Tese de Doutorado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The present study aims to analyze in the context of a Brazilian public organization the relations between quality of work life, financial wellbeing, financial literacy and job performance. In the theoretical field, was demonstrated the research and principles about human wellbeing that in several studies is associated with happiness, composed by the satisfaction with life and by the balance of negative and positive affects, since it is constituted of aspects involved by the other constructs in this research. After demonstrating literature that support each construct of the relationships analyzed in previous studies of each element, the general model of research design was defined, adopting financial literacy and financial wellbeing as antecedents of quality of work life, and quality of work life and financial wellbeing as antecedents of job performance. For the sample, the descriptive statistics were presented, the analysis of consistency of the scales was considered and confirmed appropriate, after the relationships were tested through structural equation modeling (SEM), through the tests of adjustments with parameters considered good and valid for the inferences of analysis. From the four hypotheses tested in the relations, the results presented demonstrate that: the first hypothesis was supported, demonstrating that it is possible to infer that the Personal State of Quality of Work Life positively influences the Job Performance, with coefficient of 0,298; the hypothesis two was supported, it can be inferred Financial Wellbeing presents a significant and positive precedent relation for Quality of Work Life, with a coefficient of 0.651; the hypothesis three was not supported in the structural equations model, then the Spearman Correlation test was performed, given the not normal distribution, allowing to infer that Financial Literacy is significantly correlated with Personal State of Quality of Work Life with a coefficient of 0.228; and hypothesis four supported, inferring that the increase in Financial Wellbeing influences significantly and positively the increase in Job Performance with a coefficient of 0.628. It is understood that the present study enriches the relations studied regarding quality of life at work by bringing the constructs of financial literacy and financial wellbeing to the debate of organizational behavior and people management in Brazil, and its influence for the management strategic human resources observed reflections on job performance.

Keywords: Quality of work life. Financial literacy. Financial wellbeing. Job performance. Human resource management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Diagrama de bem-estar financeiro	31
Figura 2 – Modelo geral das relações e hipóteses	56
Figura 3 – Literacia Financeira e Nível de Escolaridade	73
Figura 4 – Bem-estar Financeiro e Nível de Renda	74
Figura 5 – Modelo geral da pesquisa	75
Figura 6 – Tela com cálculo do MEE do primeiro modelo geral	76
Figura 7 – Modelo geral de pesquisa ajustado	78
Figura 8 – MEE com os valores dos testes t de <i>Student</i> obtidos por Bootstrapping	81

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Modelos de QVT	43
Quadro 2 – Potencialidades e fraquezas do estudo de campo	60
Quadro 3 – Escala de estado pessoal de qualidade de vida no trabalho	63
Quadro 4 – Escala de literacia financeira	64
Quadro 5 – Escala de bem-estar financeiro	65
Quadro 6 – Escala de desempenho no trabalho	66

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Cálculo da amostra mínima da pesquisa	62
Tabela 2 – Testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov	67
Tabela 3 – Resultados do alpha de Cronbach	68
Tabela 4 – Perfil da amostra da pesquisa	71
Tabela 5 – Descritivas de Literacia Financeira e Níveis de Escolaridade	73
Tabela 6 – Descritivas de Bem-estar Financeiro e Níveis de Renda	74
Tabela 7 – Valores da qualidade de ajuste do modelo	77
Tabela 8 – Valores da qualidade de ajuste do modelo final	78
Tabela 9 – Validade discriminante pelo critério de Chin (1998)	79
Tabela 10 – Validade discriminante pelo critério de Fornell Larcker	80
Tabela 11 – Valores de qualidade de ajuste do modelo MEE	80
Tabela 12 – Valores dos indicadores da validade preditiva e do tamanho do efeito	82
Tabela 13 – Avaliação das hipóteses apresentadas na pesquisa	83
Tabela 14 – Coeficiente de correlação entre literacia financeira e estado pessoal de qualidade de vida no trabalho	84

LISTA DE SIGLAS

APA	- Associação Americana de Psicologia
BEF	- Bem-estar Financeiro
BES	- Bem-estar Subjetivo
CNC	- Confederação Nacional do Comércio
INFE	- <i>International Network on Financial Education</i>
OCDE	- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PANAS	- <i>Positive and Negative Affect Schedule</i>
PEF-BC	- Programa de Educação Financeira do Banco Central do Brasil
PPGA	- Programa de Pós-Graduação em Administração
QVT	- Qualidade de Vida no Trabalho
TMC	- Transtornos Mentais Comuns
USP	- Universidade de São Paulo
WHOQOL	- <i>The World Health Organization Quality of Life</i>

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 Problema de Pesquisa.....	19
1.2 Justificativa	20
1.3 Objetivos de Pesquisa	22
1.3.1 Objetivo Geral	22
1.3.2 Objetivos Específicos	22
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	24
2.1 Bem-Estar	24
2.2 Bem-estar Financeiro.....	29
2.3 Finanças Comportamentais e Literacia Financeira	34
2.4 Qualidade de Vida no Trabalho	41
2.5 Desempenho no Trabalho (<i>Job Performance</i>).....	51
2.6 Modelo geral das relações e hipóteses.....	55
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	59
3.1 Método de Pesquisa	59
3.2 Unidade de Análise.....	61
3.3 Instrumento de Coleta de Dados	62
3.4 Procedimentos para análise de dados da pesquisa	66
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	71

5 CONCLUSÕES	85
5.1 Contribuições do Estudo.....	87
5.2 Limitações do Estudo.....	88
5.3 Estudos Futuros.....	88
REFERÊNCIAS	89
APÊNDICE 1 – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS	103
APÊNDICE 2 – MODELO AJUSTADO FINAL	112
ANEXO 1 – PESQUISA PRÉVIA DE INTERCÂMBIO INTERNACIONAL.....	138

1 INTRODUÇÃO

Diante das constantes pressões econômicas e sociais, sobretudo, no presente momento de compartilhamento de desafios estruturais sobre diversas nações quanto às alternativas para retomada de desenvolvimento de forma efetiva e sustentável, reflete sobre as organizações a necessidade de atuarem estrategicamente em torno das soluções advindas da sua análise crítica e aproveitamento de suas potencialidades, que encontra em seu cerne a questão da gestão humanizada como fator decisivo na criação do ambiente criativo e inovador.

Neste contexto, as organizações inovadoras buscam reavaliar e repensar suas relações de trabalho, de modo que as ações têm sido evidenciadas práticas de gestão de pessoas com foco tanto no bem-estar das pessoas como na alta performance no trabalho (Kerns, 2018), seja como vantagem para os resultados organizacionais, seja para as pessoas, ao criar oportunidades de melhorias das condições de vida no trabalho e autoconhecimento.

Entretanto, mesmo com as discussões empreendidas sobre bem-estar no trabalho, recente pesquisa por Dean (2018) demonstra que menos de um em dez (8%) dos respondentes afirmam que a direção de sua organização contempla bem-estar dos trabalhadores em sua agenda, e que um em vinte (5%) afirmaram que a direção de sua organização possui pouco ou nenhum interesse no bem-estar dos trabalhadores.

Logo, devido ao tempo de permanência diário dos indivíduos no ambiente de trabalho, torna-se relevante buscar a felicidade, bem-estar e qualidade de vida neste ambiente, marcado por pressões empresariais, cumprimento de metas e exigências do mercado.

Neste cenário, como fatores preponderantes que busca-se analisar relações que podem permitir melhor compreensão do comportamento organizacional sobre o bem-estar das pessoas, com ênfase ao construto de qualidade de vida no trabalho,

com a introdução de variáveis independentes como bem-estar financeiro, literacia financeira, e com a variável dependente de desempenho no trabalho.

Partindo do aspecto geral de bem-estar como um estado psicológico associado à felicidade, e a definição de Pachol e Tamayo (2008), que considera que o bem-estar no trabalho envolve tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização), traz-se a análise dos fatores do estudo a partir de escalas envolvendo a percepção do indivíduo em cada construto, destacando fatores ligados ao bem-estar financeiro, caracterizado como sentimento de estar financeiramente saudável, feliz e isento de preocupações, tendo como base avaliações subjetivas ou percepções de sua situação financeira (Joo, 2008).

Neste campo de estudo, pesquisas indicam a proporção de trabalhadores que registam problemas financeiros que impactam negativamente a produtividade para um único empregador pode ter variação tão alta quanto entre 40 a 50%, dependendo de alguns fatores. Os custos de redução da produtividade dos funcionários devido a questões financeiras pessoais são substanciais (Garman, Leech, & Grable, 1996; Garman, 1998). Segundo os autores, a extensão total dos custos para os empregadores é desconhecida, embora demonstrem evidências extremamente significativas.

Enquanto, no contexto brasileiro as pesquisas envolvendo bem-estar financeiro concentram-se no comportamento de estudantes ou de consumidores no aspecto geral, o presente estudo trata de trazer a discussão para o campo organizacional relacionado à qualidade de vida no trabalho e desempenho individual, no ambiente em que as pessoas passam maior parte da vida produtiva e que vivenciam diversas experiências que podem representar maior ou menor realização pessoal, assim como resultados para as organizações.

Busca-se, portanto, analisar no contexto de uma organização pública brasileira as relações de qualidade de vida no trabalho, bem-estar financeiro, literacia financeira e desempenho individual, como importante contribuição diante da lacuna sobre esta área de estudo.

1.1 Problema de Pesquisa

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como a condição experimentada por um indivíduo resultante da comparação cognitiva entre sua posição atual de vida no trabalho e seu padrão desejado, levando em conta o conjunto de escolhas de comportamento, metas e estímulos do ambiente que esse indivíduo experimentou até um determinado ponto no tempo, bem como suas expectativas futuras de resultados (Rice *et al.*, 1985; WHOQOL-GROUP, 1995; Diener *et al.*, 1999; Martel & Dupuis, 2006). Isso posto, o desempenho no trabalho representaria o fator consequente de sua manifestação.

Partindo do pressuposto de que bem-estar pode ser considerado um construto complexo que abarca diferentes visões da natureza humana (Ryan & Deci, 2001), em âmbito específico, o bem-estar financeiro é definido como sendo o resultado do processo de gestão financeira, podendo ser mensurado através da percepção subjetiva da situação financeira, bem como quantificável por meio de indicadores objetivos. Assim, os indicadores objetivos são: fundos de emergência, poupança mensal para a aposentadoria e percentual de poupança mensal. Já os indicadores subjetivos incluem: bem-estar financeiro global, satisfação com as finanças pessoais e percepção das mudanças na situação financeira (Kim, 2000).

Neste sentido, Hayhoe e Wilhelm (1998) evidenciam que os diferentes níveis e percepções de bem-estar financeiro são fortemente influenciados pelos valores e experiências de vida. Corroborando com essa ideia, Shim *et al.* (2009), afirmam que o bem-estar financeiro é suscetível a questões relativas aos valores pessoais, como a auto-realização e a auto-estima. Destarte, crenças, valores, interesses, capacidades e ambições pessoais podem determinar o bem-estar financeiro. Neste sentido, Schmeiser e Hogarth (2013) destacam que o bem-estar financeiro é influenciado por inúmeros fatores, tanto financeiros como não-financeiros. E, é por serem caracterizadamente objetivos e subjetivos que os determinantes do bem-estar financeiro são complexos por natureza, conforme apontam Delafrooz e Paim (2011).

Portanto, a questão do bem-estar financeiro envolve uma multiplicidade de fatores que ultrapassam o universo econômico (notadamente a renda), sendo imprescindível investigá-las observando os seus inter-relacionamentos ou influências mútuas.

Segundo os aspectos mencionados, considerando sua multiplicidade de fatores, os possíveis impactos organizacionais relativos ao desempenho individual afetado por problemas financeiros pessoais, e a lacuna existente sobre estudos de bem-estar financeiro no contexto brasileiro, busca-se aprofundar este estudo e propor um modelo conceitual que aborde a seguinte questão: Qual a associação entre qualidade de vida no trabalho, literacia financeira, bem-estar financeiro e desempenho no trabalho dos servidores de uma organização pública brasileira?

1.2 Justificativa

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é compreendida com fator de ampla influência para melhorar a satisfação dos funcionários através do fortalecimento do ambiente de trabalho com a aprendizagem contínua para a adoção de mudança e transição, conforme Balaji, Behera e Kumar (2018). Entende-se, assim, a QVT como um dos principais determinantes da satisfação no trabalho, retenção de funcionários e atração, estando mutuamente inter-relacionada com o ambiente de trabalho e as necessidades da vida pessoal.

Entretanto, sua análise associada a bem-estar financeiro, literacia financeira e desempenho no trabalho, construtos com potencial significativo para afetar a realização do indivíduo, bem como seus resultados individuais, grupais e organizacionais, mostra-se inédito em seu conjunto e abrange aspectos novos de pesquisa científica na gestão pessoas.

Tem havido uma onda de empregadores que decidiram oferecer educação financeira pessoal aos seus empregados ao longo dos últimos cinco anos (Lee, 1997). Hoje, 56% dos empregadores oferecem educação financeira aos empregados sobre como poupar e investir para a aposentadoria (KPMG, 1997). Um estudo de

investigação elaborado por Ernst & Young acerca de grandes empregadores nos Estados Unidos descobriu que 65% das empresas oferecem planejamento de aposentadoria a longo prazo para os empregados, e 45% oferecem planejamento imediatamente anterior à aposentadoria (*Fee-based education favored*, 1997). Isto contrasta com 17% das grandes empregadoras que oferecem educação no dia-a-dia das finanças, 14% fornecendo informações sobre o planejamento para grandes eventos da vida, e 12% o ensino oferta sobre a gestão da dívida.

O aumento na oferta de crédito nos últimos anos, que somente em 2014 e 2017 vem sofrendo recuo, permite suprir boa parte da população com recursos para solucionarem um problema histórico de demanda reprimida no Brasil, tanto no crédito para o consumo quanto para aquisição do primeiro imóvel, o contexto educacional e comportamental local pode trazer um efeito indesejável, que é o endividamento exacerbado, conhecido como superendividamento ou sobre-endividamento.

De acordo com a pesquisa da Confederação Nacional do Comércio (CNC), relativa a julho de 2017, 9,4% das famílias brasileiras não terão condições de pagar suas dívidas e 24,2% das famílias possuem dívidas ou contas em atraso. No total, 57,1% das famílias estão endividadas. Esse cenário alerta as organizações quanto ao seu papel para trazer a discussão à tona.

A Associação Americana de Psicologia (APA, 2015) realiza pesquisa anual sobre estresse. Nesse sentido, o assunto “dinheiro” é citado como a causa mais importante para o estresse dos americanos nos últimos anos. Nas últimas cinco pesquisas disponíveis na página da referida associação, mais de 70% dos pesquisados citam essa causa para seu estresse, índice que supera os temas “Trabalho”, “Saúde” e “Crianças”. (APA, 2015). Trata-se, portanto, de um estudo relevante e de impacto na população como um todo.

Lopes, Faerstein e Chor (2003) indicam em sua pesquisa a relação entre eventos de vida produtores de estresse (ocorridos nos 12 meses anteriores à pesquisa) e a presença de transtornos mentais comuns, e em seus achados encontram congruência com estudos prévios conduzidos no Brasil e em outros países. E destaca-se que ter passado por dificuldades financeiras graves foi o evento mais fortemente associado com Transtornos Mentais Comuns – TMC (OR = 2,60). O que

demonstrou consistência com o estudo conduzido por Weich & Lewis (1998), em um estudo de coorte de base populacional na Grã-Bretanha, que mostrou ser o “estresse financeiro” o evento de vida mais fortemente associado com TMC, segundo os critérios do GHQ-12 (*General Health Questionnaire*), nesta população.

A ausência ou baixo índice de bem-estar financeiro, representada pelo estresse financeiro e seus impactos na produtividade das pessoas e os riscos que isso pode trazer para as organizações também são razões para este estudo, ainda que não sejam o foco principal do trabalho.

Torna-se, portanto, fundamental discutir estes construtos no ambiente organizacional como fatores relacionados ao bem-estar, analisando as relações de qualidade de vida no trabalho, bem-estar financeiro, literacia financeira e desempenho no trabalho.

Destacada a justificativa da presente pesquisa, aborda-se os objetivos a serem alcançados com sua aplicação e análise.

1.3 Objetivos de Pesquisa

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar as associações entre qualidade de vida no trabalho, literacia financeira, bem-estar financeiro e desempenho no trabalho dos servidores em uma organização pública brasileira.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Analisar modelo de relação entre Estado Pessoal de Qualidade de Vida, Bem-estar financeiro, Literacia financeira e Desempenho no Trabalho.
- Avaliar a influência de Estado Pessoal de Qualidade de Vida sobre o Desempenho no Trabalho.
- Analisar as relações de Estado Pessoal de Qualidade de Vida com Bem-estar financeiro e Literacia financeira.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Bem-Estar

O Bem-Estar, de modo geral, é tratado pelas diversas áreas do conhecimento. Embora existam perspectivas conceituais diferentes e sem consenso entre elas, todas consideram a preocupação com a saúde e com a vida (Basílio, 2005). Geralmente, Bem-Estar é associado à felicidade; portanto, as teorias sobre Bem-Estar e mal-estar partem de estudos relacionados à sociedade para as organizações. Bem-Estar também pode ser considerado um construto complexo que abarca diferentes visões da natureza humana (Ryan & Deci, 2001).

Giannetti (2002) apresenta uma perspectiva de Bem-Estar relacionada à felicidade, que pressupõe que a situação econômica dos diferentes países influencia na percepção de Bem-Estar dos indivíduos; conclui atribuindo ao Bem-Estar humano duas dimensões: Bem-Estar objetivo e Bem-Estar Subjetivo (BES). “O bem-estar do ser humano é, em parte, objetivo, mas é também subjetivo – depende muito de como as pessoas estão se sentindo e avaliando suas vidas, à medida que o mundo a sua volta se transforma.” (p. 32). O autor entende as duas dimensões da seguinte forma:

Existe uma dimensão objetiva, passível de ser publicamente apurada, observada e medida de fora, e que se reflete nas condições de vida registradas por indicadores numéricos de nutrição, saúde, moradia, uso do tempo, renda per capita, desigualdade, criminalidade, poluição e assim por diante; e há uma dimensão subjetiva, que é experiência interna do indivíduo, ou seja, tudo aquilo que se passa em sua mente de forma espontânea enquanto ele vai vivendo e agindo no decorrer dos dias e que volta e meia ocupa sua atenção consciente nos momentos em que ele se dá conta do que está sentindo e pensando ou reflete sobre a vida que tem levado. (p. 61, grifos do autor)

Para o autor, se abstrai que a felicidade está muito mais relacionada ao bem-estar subjetivo (BES), pois os estudos apresentados sobre os aspectos socioeconômicos dos países não se apresentam ligados à percepção de bem-estar dos indivíduos. No entanto, ele descreve que “A felicidade é algo que sucede na confluência das duas dimensões.” (p. 61).

A respeito do bem-estar objetivo e subjetivo, Siqueira e Padovan (2004) afirmam que há uma grande evolução no conceito de bem-estar, a partir do momento que se conseguiu dividi-lo em dois componentes: o objetivo e o subjetivo. O bem-estar subjetivo ou hedônico está relacionado às satisfações das necessidades e desejos humanos. Diener (1984) foi um dos maiores estudiosos desse construto; para o autor, as pessoas só possuem bem-estar quando elas acreditam que suas vidas estão indo bem, independentemente de ter prazer, conforto material, ou qualquer outra característica objetiva. Dessa forma, o bem-estar subjetivo é concebido por Diener e Lucas (2009) como um conceito que só pode ser observado e relatado pelo próprio indivíduo, pois adota uma visão de bem-estar como prazer ou felicidade. Nessa perspectiva, o construto é geralmente analisado a partir da satisfação com a vida e de afetos positivos e negativos (Bradburn, 1969).

Já o bem-estar psicológico ou eudaimônico diz respeito ao funcionamento positivo do indivíduo, ou seja, a realização plena de suas potencialidades (Ryff, 1989). Dessa forma, os teóricos do bem-estar psicológico relacionam esse tipo de bem-estar com a expressão pessoal e de autorrealização.

Quando os autores trazem os conceitos de felicidade, bem-estar e mal-estar para as organizações, geralmente não se encontram muitos estudos sobre os aspectos de mal-estar. O que se verifica é que bem-estar tem sido considerado parte do complexo conceito de qualidade de vida e saúde (Siqueira & Padovan, 2004). Outro aspecto que parece ser consensual é o de Bem-Estar no trabalho ser influenciado tanto por fatores organizacionais, quanto pessoais:

O entendimento de que as pessoas passam grande parte de seu dia no trabalho ou com ele envolvidas, que vida pessoal e de trabalho não são entidades distintas, mas constituem domínios interdependentes com efeitos recíprocos de um sobre o outro e, especialmente, que componentes estruturais do trabalho, tais como desenhos e práticas organizacionais podem comprometer o bem-estar físico, social e psicológico de indivíduos. (Danna & Griffin, 1999, apud Siqueira & Amaral, 2013, p. 7)

Ao contrário dos conceitos de Bem-Estar subjetivo e psicológico, os quais tem uma literatura ampla e desenvolvida, o conceito de Bem-Estar no trabalho ainda não tem concepções conceituais claras.

Paschoal e Tamayo (2008) sintetizam o aspecto conceitual do Bem-Estar no trabalho como:

Prevalência de emoções positivas no trabalho e a percepção do indivíduo de que, no seu trabalho, expressa e desenvolve seus potenciais/habilidades e avança no alcance de suas metas de vida. Definindo deste modo, o bem-estar no trabalho inclui tanto aspectos afetivos (emoções e humores) quanto cognitivos (percepção de expressividade e realização) e engloba os pontos centrais da abordagem hedonista e da abordagem eudaimônica. (p. 16)

Nessa perspectiva, o Bem-Estar no trabalho abarca aspectos centrais das abordagens hedonista e eudemonista, ou seja, aspectos do Bem-Estar subjetivo e psicológico. Um dos autores mais citados nos estudos sobre Bem-Estar no trabalho é Warr (2007); para o autor, existem dois tipos importantes e complementares de Bem-Estar no trabalho: felicidade hedônica e autovalidação. A felicidade hedônica diz respeito a sentimentos de prazer vivenciados pelo trabalhador; já a autovalidação trata das questões referentes aos atributos pessoais e aplicação do potencial do trabalhador.

Inicialmente o bem-estar subjetivo, por ser um construto de importância central nos estudos de qualidade de vida entre as décadas de 1960 e 1970, foi avaliado através de medidas de único-item em grandes pesquisas. Basicamente, era incluída nos grandes levantamentos sociais da época uma questão específica sobre felicidade ou satisfação com a vida. A medida mais utilizada era o Índice de Bem-Estar de Campbell, Converse e Rodgers (1976, apud Giacomoni, 2004) composto pela soma do escore médio da escala de afeto geral (conjunto de oito indicadores semânticos de afeto) e pela medida da escala de único-item de satisfação com a vida (Giacomoni, 2004).

Há pouco mais de uma década, foram desenvolvidos outros métodos como forma de avaliação do bem-estar subjetivo. Para Diener (1996), o Bem-Estar Subjetivo deve ser avaliado, também, através dos julgamentos globais, dos relatos humanos momentâneos, da fisiologia, da memória e das expressões emocionais. Spirduso (2005) defende que o Bem-Estar Subjetivo é compreendido como uma sensação emocional pessoal, que é relativamente transitória e que pode ser influenciada por fatores ambientais temporários. Como essa sensação é pessoal, o bem-estar subjetivo pode ser mensurado por meio de autorrelato; isto é, para ser medido é solicitado que os indivíduos possam comparar suas condições gerais de vida. A medida tradicional do bem-estar subjetivo é o autorrelato, mas existem outros métodos usados para sua avaliação, tais como os escores de descritores qualitativos

da vida das pessoas, a medição das reações a estímulos emocionais ambíguos e os registros de lembrança de eventos bons e ruins vivenciados. Pode-se citar uma variedade de medidas alternativas que são usadas como forma de mensuração do bem-estar subjetivo, entre elas estão, frequência de sorrisos, a habilidade de lembrar eventos positivos ou negativos de suas vidas; assim como, relatos de familiares e ou amigos sobre os níveis de satisfação e felicidade da pessoa (Diener, 1996).

As escalas de satisfação pessoal também são utilizadas como medidas do bem-estar subjetivo, mas são influenciadas de alguma forma pela renda, raça e emprego, e em uma menor proporção pela educação, estado civil e família (Diener, 1996; Spirduso, 2005).

Conforme Giacomini (2004), os testes de bem-estar são difíceis de validar e são menos confiáveis do que a maioria dos testes de atributos físicos. As escalas de bem-estar global utilizam várias perguntas para avaliar as sensações de bem-estar das pessoas com relação a diferentes aspectos de sua vida ou incluem questões que explorarão qualidades diferentes do bem-estar subjetivo (otimismo, autoestima, auto eficácia, alegria). Nelas, as perguntas são feitas para determinar a sensação de satisfação que os sujeitos têm consigo mesmo, com sua família, amigos, trabalho, recreação, religião, organizações sociais, saúde e situação econômica. Atualmente, os instrumentos de bem-estar subjetivo mais utilizado em pesquisas com adultos são a Escala de Satisfação de Vida e as Escalas *PANAS* (*Positive and Negative Affect Schedule* – Escala de Afetos Negativos e Positivos). A Escala de Satisfação com a Vida foi desenvolvida para analisar como se encontra a satisfação de vida global em adultos e jovens, assim como, em pessoas idosas.

No Brasil, a escala foi adaptada para seu uso por Giacomoni e Hutz (1997) e apresenta os resultados coerentes com os americanos. As Escalas *PANAS* foram desenvolvidas por Watson, Clark e Tellegen (1988, apud Giacomoni, 2004) na tentativa de preencher a lacuna de instrumentos psicometricamente bem construídos, econômicos e de fácil aplicação, que avaliassem afetos positivos e negativos. Cada escala é composta por dez itens, que são termos descritores de estados de humor. Giacomoni e Hutz (1997) também desenvolveram uma versão da *PANAS* para o português. Os autores seguiram os mesmos passos e critérios de construção da

PANAS, ao invés de somente fazer a tradução-adaptação da mesma (Giacomoni, 2004). Albuquerque e Tróccoli (2004) desenvolveram uma medida de bem-estar subjetivo para a população brasileira com o intuito de englobar os três componentes do construto. Barros (2006) ressalta que a maioria dos instrumentos de autorrelato para avaliação do Bem-Estar Subjetivo apresenta validade convergente. O autor aponta ainda que as observações comportamentais das emoções e as medidas eletrofisiológicas também convergem com os instrumentos de autorrelato para avaliação desse construto, recomendando como ideal a utilização de medidas multidimensionais.

De modo geral, o bem-estar subjetivo diz respeito ao modo como as pessoas avaliam as suas vidas e é composta pela satisfação com a vida e pelo balanço dos afetos positivos e negativos (Barros, 2006; Costa & Pereira, 2007; Galinha & Ribeiro, 2005; Otta & Fiquer, 2004). A satisfação com a vida nos consiste em componente cognitivo do BES, ou seja, se refere aos julgamentos conscientes do indivíduo acerca de sua satisfação com a vida. Os afetos positivos constituem seu componente emocional e juntamente com os afetos negativos representam a avaliação de eventos atuais que ocorrem na vida das pessoas, sob a forma de emoções e humor. Os afetos positivos referem-se às emoções agradáveis, enquanto os afetos negativos englobam as emoções desagradáveis. Em suma, o bem-estar subjetivo possui dois componentes: a dimensão cognitiva e a dimensão afetiva compondo a medida da avaliação de uma pessoa sobre sua vida, através de suas reações emocionais e cognitivas. Em sua avaliação consideram-se os campos cognitivos os índices de satisfação com a vida dos sujeitos, enquanto os campos afetivos tomam como base a frequência de afetos positivos e negativos que aquela pessoa vivencia (Giacomoni, 2004). De acordo com a literatura, os componentes cognitivos e afetivos do bem-estar apresentam-se de modo consistente nas pessoas com o passar dos anos e das situações, correlacionando-se com específicos traços e construtos da personalidade.

2.2 Bem-estar Financeiro

O significado do bem-estar financeiro, compreendendo também a denominação adotada de bem-estar econômico, evoluiu da simples felicidade ou da satisfação geral com sua situação material ou financeira a uma percepção complexa de ambos os aspectos materiais e não materiais da situação financeira de um indivíduo, conforme Joo (1998). A percepção complexa inclui a satisfação com a renda e a poupança, a conscientização das oportunidades, a capacidade de fazer face às despesas, o senso de segurança material e o senso de justiça do sistema de distribuição de recompensas (Strumpel, 1976).

Em pesquisa survey realizada anualmente pelo Consumer Financial Protection Bureau, bem-estar financeiro é um estado em que uma pessoa pode cumprir integralmente as obrigações financeiras atuais e contínuas, pode se sentir segura em seu futuro financeiro e é capaz de fazer escolhas que lhes permitam aproveitar a vida (CFPB, 2017).

Williams (1993) teorizou o bem-estar financeiro como uma função de aspectos materiais e não-materiais da situação financeira do indivíduo. Para identificar o bem-estar financeiro, incluiu renda monetária, renda real ou total, acordo sobre distribuição e renda psíquica ou percepção de adequação de renda como variáveis independentes. Fergusson, Horwood e Beutrais (1981) descreveram o bem-estar financeiro com o nível de insumos financeiros, como renda e ativos.

Hayhoe (1990) observou que "o bem-estar financeiro é a percepção de satisfação de um indivíduo com sua situação financeira" (p.119). Porter (1990) definiu o bem-estar financeiro como "um senso de situação financeira que se baseia em atributos objetivos e atributos percebidos que são julgados contra padrões de comparação para formar atributos avaliados dessa situação financeira" (p.22).

Porter e Garman (1993) afirmam que o bem-estar financeiro depende dos atributos objetivos percebidos pela pessoa da situação financeira depois de compará-la com certos padrões financeiros de comparação, bem como com os atributos objetivos e subjetivos da situação financeira. Eles assumiram o bem-estar financeiro

como uma função de características pessoais, atributos objetivos, atributos percebidos e atributos avaliados do domínio financeiro.

Draughn, LeBoeuf, Wozniak, Lawrence e Welch (1994) discutiram o bem-estar financeiro como consistindo em três componentes: adequação financeira, bem-estar econômico percebido e satisfação com o nível de vida. A adequação financeira foi uma avaliação objetiva da adequação da renda para atender a sobrevivência econômica global. O bem-estar financeiro percebido foi definido como uma avaliação subjetiva da sobrevivência econômica global. A satisfação com o nível de vida refletiu a percepção da capacidade de atender demandas financeiras por necessidades.

Para Xiao (2016), bem-estar financeiro refere-se a um estado financeiro em que um consumidor ou família tem recursos adequados para viver uma vida confortável. Para o autor, estar financeiramente bem também se refere a um status financeiro que é melhor do que a média em comparação com um grupo de referência. Assim, o bem-estar financeiro pode ser medido por indicadores objetivos e subjetivos. Indicadores objetivos comuns de bem-estar financeiro são renda, despesa, dívida, ativos e combinações desses indicadores, como o patrimônio líquido e a relação dívida/renda. Medidas subjetivas comuns de bem-estar financeiro são satisfação financeira e satisfação de categorias específicas de recursos financeiros, como satisfação de renda e satisfação de poupança.

Em resumo, o bem-estar financeiro pode ser conceituado como um nível de saúde financeira. Inclui a satisfação com os aspectos materiais e não materiais da situação financeira, a percepção (ou avaliação subjetiva) da estabilidade financeira, incluindo a adequação dos recursos financeiros e o montante objetivo de recursos financeiros materiais e não materiais que cada indivíduo possui.

Joo (1998) destaca que o bem-estar financeiro pessoal é um conceito abrangente e multidimensional que incorpora satisfação financeira, status objetivo da situação financeira, atitudes financeiras e comportamentos que não podem ser avaliados por meio de uma única medida. Conforme ilustrado na figura 1, o bem-estar financeiro é um dos componentes do bem-estar geral. Bem-estar financeiro é um estado ativo e desejável de saúde financeira e inclui quatro áreas de subconstrutos:

estado objetivo, satisfação financeira, comportamento financeiro e percepção subjetiva.

Figura 1 – Diagrama de Bem-Estar Financeiro

Fonte: Joo (2008), tradução livre

O estado objetivo refere-se a aspectos objetivos do estado econômico da pessoa, tais como renda, dívida, patrimônio líquido e riqueza familiar. Mesmo que certamente não possa comprar toda a felicidade, a renda é um dos aspectos significativos da saúde financeira (Joo, 2008). O estado objetivo pode ser medido com vários índices financeiros.

A satisfação financeira é um subconstruto significativo do bem-estar financeiro. Pode ser medido com um item global de satisfação financeira global, ou vários itens de satisfação financeira, como satisfação com a renda, quantidade de dinheiro para lazer, quantidade de poupança, quantidade de fundos de emergência. A pesquisa mostrou que a medição de item único pode ser igualmente representativa como itens múltiplos (Joo & Grable, 2004).

Apesar de a satisfação financeira ser componente chave da saúde financeira, Joo (2008) desta que, no entanto, a satisfação financeira não significa necessariamente uma boa saúde financeira. Às vezes, as pessoas podem estar satisfeitas com sua situação financeira, mesmo que tenham grandes dívidas. É por isso que uma avaliação objetiva da situação financeira de uma pessoa é um

componente importante do bem-estar financeiro pessoal. Com um diagnóstico objetivo, o bem-estar financeiro pessoal pode ser medido de forma confiável. Além da satisfação financeira subjetiva e das medidas objetivas, as percepções individuais (isto é, a atitude financeira) e os comportamentos financeiros são componentes importantes porque medem o potencial de mudança no bem-estar financeiro pessoal. O bem-estar financeiro pessoal de um indivíduo pode ser considerado "alto" (ou uma pessoa está "bem") quando os indivíduos estão satisfeitos com suas situações financeiras, seu status objetivo é desejável, têm atitudes financeiras positivas e exibem um comportamento financeiro saudável.

Os comportamentos financeiros incluem comportamento adequado com várias finanças pessoais. Para se tornarem financeiramente saudáveis, os indivíduos precisam exibir comportamentos desejáveis com gerenciamento de caixa, crédito e gestão da dívida, planejamento de vários eventos do ciclo de vida (por exemplo, casamento, planejamento universitário, aposentadoria, planejamento imobiliário) e consumismo (Joo & Grable, 2004).

Finalmente, a percepção subjetiva é a força motriz para comportamentos financeiros experientes e torna-se parte do quarto construto do bem-estar financeiro pessoal (Joo, 2008). As atitudes dos indivíduos em relação ao bem-estar financeiro pessoal sobre os diversos tópicos de finanças pessoais podem levar a comportamentos adequados. O conhecimento financeiro também é um componente significativo da percepção subjetiva. Como na teoria de marketing do modelo de conhecimento-atitude-comportamento, o conhecimento financeiro pode influenciar as atitudes financeiras e leva a um melhor comportamento financeiro, portanto, melhor bem-estar financeiro.

Conforme indicado acima, os conceitos de bem-estar financeiro ou bem-estar econômico fazem parte do conceito mais amplo de bem-estar. Corroborando, Kim e Tech (1999) consideram que as questões financeiras, a satisfação ou insatisfação com as finanças pessoais, estão diretamente relacionadas com os diversos âmbitos da vida do indivíduo, como a família e o trabalho, seu bem-estar em sentido amplo.

Em relação às formas de mensuração do bem-estar financeiro, diferentes propostas são apresentadas pela literatura. A medida mais comum de bem-estar

financeiro é a renda (Xiao, Tang, & Shim, 2009; Joo & Grable, 2004). No entanto, o bem-estar financeiro envolve uma multiplicidade de aspectos subjetivos, como a satisfação com o consumo, a gestão financeira familiar, o comportamento financeiro, a atitude financeira, as situações domésticas, bem como, questões relacionadas à saúde e qualidade de vida, além de marcos importantes na vida de uma pessoa (como nascimento do filho, casamento e dissolução familiar). Além disso, diversos estudos demonstram que variáveis socioeconômicas e demográficas determinam comportamentos diferenciados em relação ao bem-estar financeiro (Grable & Joo, 2006; Shim *et al.*, 2009; Plagnol, 2011).

Conforme Xiao (2016), a associação entre medidas objetivas e subjetivas de bem-estar financeiro também tem sido estudada por alguns pesquisadores. Pesquisas atuais mostram que os padrões de renda e satisfação financeira são inconsistentes, ativos e dívida podem desempenhar um papel no processo. O autor indica que mais pesquisas podem ser feitas para ajudar a entender esse fenômeno.

Neste âmbito, uma das escalas mais utilizadas para mensurar o bem-estar financeiro é a proposta por Norvilitis, Szablicki e Wilson (2003), os quais realizaram uma pesquisa com 227 estudantes universitários e verificaram que altos níveis de dívida relacionam-se positivamente a uma menor confiança na capacidade de gerenciar o dinheiro, a uma redução na autoestima e no bem-estar financeiro e a uma elevação do nível de estresse.

Diversos estudos demonstram ainda que aspectos socioeconômicos e demográficos determinam comportamentos diferenciados em relação aos aspectos financeiros pessoais e ao bem-estar financeiro (Grable & Joo, 2006; Lown & Ju, 1992; Penn, 2007; Plagnol, 2011; Shim *et al.*, 2009; Vera-Toscano, Ateca-Amestoy, & Serrano-del-Rosal, 2006; Xiao, Sorhaindo, & Garman, 2006). Gutter e Copur (2011), por exemplo, abordam que o bem-estar pode ser percebido de forma diferente em virtude de características como sexo, estado civil, raça e grau de escolaridade.

Considerando que seja fundamental estudar o bem-estar financeiro bem como os conceitos que formam este construto, aborda-se a seguir a literacia financeira que é formada pela atitude, comportamento e conhecimentos financeiros, se relacionando diretamente o objeto de pesquisa.

2.3 Finanças Comportamentais e Literacia Financeira

De acordo com a teoria econômica padrão, os consumidores estão plenamente informados e podem fazer escolhas racionais no planejamento financeiro de longo prazo para maximizar suas utilidades ao longo dos estágios do ciclo de vida. No entanto, pesquisas empíricas indicam que os consumidores, de fato, não estão totalmente informados e não podem fazer escolhas racionais mesmo quando a informação está disponível ou pode ser obtida com baixo/sem custo.

As decisões financeiras tomadas dentro do mercado de investimentos eram tidas como puramente racionais, obedecendo ao conceito da Hipótese de Mercados Eficientes que segundo Halfeld e Torres (2001, p.65) “é a ideia de que o homem (*homo economicus*) é um ser perfeitamente racional que, no processo de tomada de decisão, é capaz de analisar todas as informações disponíveis e considerar todas as hipóteses para a solução do problema”. Porém, nas décadas de 80 e 90, foram verificadas anomalias no mercado que não eram explicadas por esta teoria, abrindo espaço para discussões referentes à influência do comportamento do investidor em suas decisões no mercado.

O fato de investidores tomarem suas decisões baseadas em pressupostos e enxergarem um mesmo problema de maneiras diferentes de acordo com a forma que lhe é apresentada faz com que o preço de ativos seja desviado em relação aos valores fundamentais tornando assim o mercado ineficiente e rompendo com o Modelo Moderno de Finanças.

Esse comportamento passou a ser analisado por estudiosos das Finanças Comportamentais que ainda de acordo com Halfeld e Torres (2001, p.65) “o campo de estudos das Finanças Comportamentais é justamente a identificação de como as emoções e os erros cognitivos podem influenciar o processo de tomada de decisão de investidores e como esses padrões de comportamento podem determinar mudanças no mercado”. Dessa forma, o homem não era mais visto como um ser que se utiliza apenas da razão na sua tomada de decisões, mas como tendo sua racionalidade limitada por fatores emocionais e vieses cognitivos.

Simon (1955) afirmou que a complexidade dos problemas e a própria capacidade cognitiva dos indivíduos limitavam a capacidade destes de tomarem decisões sobre perfeita racionalidade, introduzindo assim o pressuposto da racionalidade limitada no processo de tomada de decisões, oriunda da informação assimétrica ou informação incompleta.

Conforme apresenta Tversky e Kahneman (1974) a psicologia cognitiva instiga que o processo humano de decisão está sujeito a diversas ilusões cognitivas, classificadas em ilusões derivadas de processos de decisão heurísticos e ilusões oriundas de práticas tendenciosas que levam ao erro.

Dentre as ilusões que compõem as provenientes de processos de decisão heurísticos estão:

- Representatividade

De acordo com Tversky e Kahneman (1974) esta heurística é utilizada como meio de facilitar a análise de problemas. O investidor que assim o faz acredita que a probabilidade de ocorrência de um evento específico está relacionada à probabilidade de ocorrência de um grupo de eventos representados pelo evento específico.

- Excesso de confiança

Corresponde a uma característica na qual as pessoas sentem-se acima da média com relação a algumas habilidades. No caso de investidores, confiam no seu poder de tomar decisões e analisar o mercado.

- Ancoragem

Estudos provam que as pessoas se utilizam de âncoras, valores iniciais, para obter uma resposta final, ou seja, baseiam-se em padrões históricos. Desconsideram que decisões tomadas em contextos similares podem apresentar-se diferentes quando são assumidos valores de referência distintos.

As ilusões oriundas de práticas tendenciosas estão agrupadas na Teoria da Perspectiva (Prospect Theory) de Kahneman e Tversky (1979) que trata da tomada de decisão em situações de risco e incerteza e inclui o conceito de aversão à perda

que é considerado um dos pilares das Finanças Comportamentais. Kahneman e Tversky (1979) expõe que “este modelo comportamental diz que o investidor pesa tanto os ganhos quanto às perdas, mas não dá a ambos o mesmo valor psicológico.” De acordo com essa teoria, as pessoas sentem mais a dor da perda do que o prazer obtido com um ganho equivalente.

Assim, as ilusões apresentadas influenciam de alguma forma as decisões dos investidores no mercado de ações, esse comportamento por sua vez provoca alterações no mesmo a partir dos erros e acertos cometidos. Porém, a análise desses vieses cognitivos no processo de tomada de decisão não se limita ao mercado de ações, podendo ser utilizada na compreensão do que leva o indivíduo a consumir ou poupar e como essas decisões influenciam nas finanças pessoais.

Lusardi e Mitchell (2014) desenvolveram um modelo de economia de ciclo de vida que aborda o papel da inclusão financeira das pessoas. Este modelo prevê que a alfabetização financeira é determinada endogenamente ao longo do ciclo de vida. Os consumidores investem em conhecimento financeiro até o ponto em que seus custos marginais de tempo e dinheiro de fazê-lo são equiparados a seus benefícios marginais. Estas previsões sugerem que os consumidores que recebem educação financeira poderiam aumentar a sua capacidade de gerir o seu dinheiro e desempenho financeiro melhor do que seus homólogos que não recebem educação financeira. Pesquisas anteriores também mostram que a educação financeira está associada à alfabetização financeira e encoraja comportamentos financeiros desejáveis entre os consumidores (Xiao, Serido, & Shim, 2012; Xiao & O'Neill, 2014; Xiao, Ahn, Serido, & Shim, 2014).

Em geral, os indivíduos apresentam dificuldades em entender conceitos básicos em finanças, indicando níveis de literacia financeiros baixos até mesmo em países desenvolvidos que possuem índices de rendimentos mais elevados. Ter uma boa educação aumenta consideravelmente a probabilidade de pessoas encontrarem emprego e terem renda suficiente. Ter educação econômico-financeira aumenta a chance de essas pessoas conseguirem gerir a sua renda em busca de qualidade de vida (OCDE, 2017).

Nesta área Literacia Financeira ou alfabetização financeira ainda é um termo em ampla discussão que tem avançado em várias regiões do mundo na sua definição, conceituação e medição (Remund, 2010; Banco Mundial, 2013). A literacia financeira, considerada um conceito estreito, tem sido usada indistintamente com o conceito de capacidade financeira. A Comissão de Alfabetização Financeira e Educação (Flec, 2011) define a literacia financeira como "a capacidade de usar os conhecimentos e habilidades para gerenciar recursos financeiros de forma eficaz durante toda uma vida de bem-estar financeiro".

Para Criddle (2006), possuir alfabetização financeira não é apenas saber construir orçamentos para poupança futura ou checar contas bancárias. Segundo o autor, a definição de alfabetização financeira inclui o aprendizado quanto à escolha de inúmeras alternativas para o estabelecimento dos objetivos financeiros e, além disso, uma reflexão acerca dos próprios valores do dinheiro. Em uma visão similar, para Hung, Parker e Yoong (2009), a alfabetização financeira pode ser elucidada por quatro variáveis: conhecimento financeiro, atitude financeira, comportamento financeiro e habilidade financeira, as quais estão correlacionadas entre si. Para os autores, o conhecimento financeiro coordena as atitudes, as quais, por sua vez, influenciam o comportamento de gestão financeira. Neste mesmo contexto, Norvilitis e MacLean (2010) e Xiao et al. (2011) ratificam que o conhecimento financeiro por si só não é suficiente para a gestão eficaz das finanças, uma vez que a influência do conhecimento financeiro sobre o comportamento é mediada pelas atitudes financeiras.

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2017) criou a Rede Internacional de Educação Financeira (INFE) para facilitar a partilha de experiências e conhecimentos entre especialistas e o público em todo o mundo, além de promover o desenvolvimento de ambos os trabalhos de análise e recomendações políticas. Assim, a falta de uma medida e de dados internacionais, juntamente com o pedido de muitos países para criação de uma medida robusta de alfabetização financeira, a nível nacional, levou a OECD e a sua INFE a desenvolver um instrumento de pesquisa que pode ser usado para capturar a alfabetização financeira de pessoas em diversos países, centrando-se sobre os aspectos dos

conhecimentos, atitudes e comportamentos que estão associados com os conceitos globais de alfabetização financeira, tendo sua versão atualizada em 2017.

O instrumento foi adotado como referência na construção de robusto guia de etapas e mensuração de literacia financeira desenvolvida por Forte (2017), criado em 2016 e atualizado recentemente, produzido para conduzir uniformidade quanto à sua aplicação por pesquisas sobre este constructo, capturando informações sobre conhecimento, comportamentos e atitudes financeiras como fatores de acesso ao nível de literacia financeira.

Para Ferreira (2015), em sua essência, a educação financeira abrange a administração do dinheiro em contextos como poupar, usar crédito, investir, planejar, fazer orçamentos, preparar-se para a velhice e aposentadoria e outros. De acordo com a Oecd (2013, apud Ferreira, 2015), os objetivos de programas de educação financeira, são, portanto: melhorar a educação dos consumidores, seu conhecimento sobre serviços financeiros, e a transparência destes; ajudar os consumidores a tomar decisões melhor fundamentadas sobre suas finanças e aumentar sua capacidade para fazer isso; tornar os temas financeiros compreensíveis para o público em geral; desenvolver a capacidade de pessoas comuns tomarem decisões conscientes do risco envolvido.

Além destes instrumentos, alguns autores avaliam as dimensões da alfabetização financeira separadamente. Como é o caso de Rooij, Lusardi e Alessie (2011) que examinaram a relação entre o conhecimento financeiro e o planejamento da aposentadoria, na Holanda. E o estudo brasileiro de Matta (2007) ao criar uma escala, composta por 20 questões, avaliando o comportamento de gestão financeira, crédito pessoal, consumo e investimento e poupança. Outro instrumento utilizado em algumas pesquisas é o Instrumento FL-ABK (*financial literacy - attitude, behavior and knowledge*), elaborado por Shockey (2002), quando utilizou a escala tipo Likert para analisar as atitudes e comportamentos dos respondentes. E Huston (2010), que buscou identificar e sintetizar as formas de mensuração da alfabetização financeira.

Estudos recentes no Brasil, buscam contextualizar e auxiliar no fomento da formação do conceito, como Pinheiro (2008) que ressalta a relevância da educação financeira para o campo da previdência complementar. Matta (2007) realizou uma

pesquisa cuja finalidade foi averiguar o alinhamento entre a oferta de informação do Programa de Educação Financeira do Banco Central do Brasil (PEF-BC) e a busca de informação sobre finanças pessoais realizadas pelos universitários do Distrito Federal. Concluiu-se que há um alinhamento parcial entre a oferta e a procura de informação examinada, ou seja, somente uma parte da demanda é preenchida pela oferta de informação do PEF-BC. Essa pesquisa foi importante por demonstrar a necessidade de alfabetização financeira das pessoas demonstrando que quando há oferta de cursos sobre o tema “educação financeira” existe procura relevante.

Savoia, Saito e Santana (2007) descrevem ações que amparam o engajamento dos agentes públicos e privados em programas de educação financeira, abordando experiências internacionais. Tratam também dos efeitos decorrentes do papel do governo brasileiro para promoção da educação financeira, indicando que no Brasil existe uma situação preocupante no que se refere à educação financeira, especialmente por causa do desequilíbrio na distribuição de renda do país.

Potrich, Vieira e Paraboni (2013) desenvolveram estudo que investigou 534 estudantes de diferentes semestres e cursos de universidades públicas e privadas da cidade de Santa Maria - Rio Grande do Sul, com a finalidade de mensurar e avaliar o comportamento financeiro mantido pelos estudantes universitários na gestão financeira, utilização do crédito pessoal, consumo planejado, investimento e poupança.

Os autores chegaram à conclusão do estudo que os universitários, inclusive, de áreas como Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas, que apresentam em sua grade curricular disciplinas de finanças, possuem um baixo nível de compreensão em relação a assuntos que podem ser vistos e acompanhados quase que diariamente nos noticiários ou até vivenciados em situações de compra de mercadorias, preocupante, à medida que o entendimento sobre taxas de juros, inflação, valor do dinheiro no tempo é imprescindível para a realização de transações financeiras cotidianas.

Como principal conclusão, constata-se que os universitários não apresentam níveis desejados de alfabetização financeira, dado o comportamento mediano em determinados aspectos de gestão financeira, tais como a poupança e, principalmente,

os níveis insatisfatórios de conhecimento e compreensão de questões financeiras (Potrich, Vieira, & Paraboni, 2013).

E relação à mensuração Potrich (2014) apresentou um proxy entre vários estudos da área, nacionais e internacionais, buscando aplica-los na realidade brasileira, modelando antecedentes de atitude, comportamento e conhecimentos financeiros na formação do construto de literacia financeira.

O estudo de Mota (2016) contribuiu com uma proposta para modelagem da variável literacia financeira considerando-se que ela seja formada por quatro variáveis latentes, a saber: conhecimento financeiro, comportamento financeiro, endividamento pessoal e conhecimento econômico. Diferente dos estudos feitos por Potrich et al (2013), os indicadores da variável latente Comportamento Financeiro foram considerados em um modelo reflexivo, ou seja, o comportamento financeiro se reflete num conjunto de outros comportamentos, observando-se que o comportamento financeiro é uma variável unidimensional com 16 indicadores.

Através do construto de literacia financeira, é possível identificar os subconstrutos citados por Joo (2008) como formadores da literacia financeira e, portanto, precedentes do bem-estar financeiro como apontado pela autora. Mas, diferenciando-se e requerendo variáveis de estudo específicas para sua análise, e incluindo-se na modelagem da presente pesquisa.

Considerando os aspectos particulares da presente pesquisa aplicada em um ambiente organizacional, diferentemente das pesquisas empreendidas anteriormente sobre literacia financeira no Brasil, a mensuração adotada para o protocolo desta pesquisa quanto à literacia financeira corresponde ao instrumento de Forte (2017), fundamentado no manual da OCDE (2015), com adaptações.

2.4 Qualidade de Vida no Trabalho

Conforme Goulart e Sampaio (2004), o conceito de qualidade de vida no trabalho, sob a ótica extremamente ampla da abordagem do senso comum, nasce com as primeiras mobilizações das civilizações no sentido de reduzir o mal-estar e o excessivo esforço físico no trabalho. No entanto, é apenas com a “[...] sistematização dos métodos de produção, nos séculos XVII e XIX, que as condições de trabalho passaram a ser estudadas de forma científica [...]” (p. 26-27). Ainda segundo os autores, na abordagem científica os economistas liberais, seguidos pelos administradores científicos e por pesquisadores da Escola das Relações Humanas, desenvolveram estudos que apesar de não abordarem diretamente a qualidade de vida no trabalho das pessoas criaram uma base de evidências suficientes para alavancar a pesquisa sobre o tema no âmbito das organizações.

Tal contexto histórico é também apontado por Farsen, Boehs, Ribeiro, Biavati e Silva (2018), o conceito de qualidade de vida no trabalho tem como base de origem dois movimentos: a saúde do trabalhador e a gestão da qualidade e da produtividade (Limongi-França, 2015). O termo vem sendo utilizado desde 1970, em empresas estadunidenses, além de terem sido realizados estudos e pesquisas no Canadá e na França.

Conforme a concepção de Limongi-França (2015, p. 550) a qualidade de vida no trabalho é “a percepção de bem-estar pessoal no trabalho, composta de dimensões relativas às necessidades humanas, biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais”. Essa percepção pode ser alterada por meio de condições intrínsecas e extrínsecas. A primeira está relacionada a fatores pessoais como personalidade, história de vida e autoestima, enquanto as condições extrínsecas referem-se à comparação com grupos e pares ocupacionais, fatores socioeconômicos e às políticas e práticas de gestão de pessoas utilizadas nas organizações (Limongi-França, 2015).

De forma geral, as pesquisas clássicas sobre condição humana no trabalho voltaram-se inicialmente para a questão do moral no grupo a partir da demonstração

de que uma fábrica é uma instituição social (Mayo, 1946), para necessidades e suas diversas hierarquias e classes, tais como necessidades básicas de segurança, de associação, de prestígio e autorrealização de Maslow, de motivação com incentivos ou manutenção com benefícios que geram estabilidade de interesse e comportamento de continuidade de Herzberg, estilos de liderança e resultados entre líder, liderados e alvo a ser atingido, maturidade e processos decisórios (McGregor, 1944; Argyris, 1953; Hersey & Blanchard, 1977).

A expressão QVT só apareceu na literatura especializada no final da década de 1950, na Inglaterra. De acordo com Huse e Cummings e com Nadler citados por Goulart e Sampaio (2004), foi na década de 1970 que realmente emergiu o grande desenvolvimento da QVT, principalmente a criação de estudos a seu respeito nos EUA.

Neste contexto surgiram trabalhos relevantes como por exemplo, os de Werther e Davis na Suécia, Nadler e Lawler nos Estados Unidos, entre outros. Todos estes apresentam seu conceito para a questão da Qualidade de Vida no Trabalho - QVT com diversos enfoques baseados nos fatores físicos, psicológicos e sociais presentes no espectro da vida organizacional do ser humano (Goulart & Sampaio, 2004).

Assim, dentre as abordagens científicas sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho, percebe-se uma grande pluralidade de definições (Albuquerque & Limongi-França, 1998; Nadler & Lawler, 1983; Korunka, Hoonaker, & Carayon, 2008; Elizur & Shye, 1990; Sirgy et al., 2001). Essa pluralidade pode ser observada nos trabalhos de Hsu e Kernohan (2006), Limongi-França (1996), Kanikadan (2005) e Martel e Dupuis (2006), que apresentam tabelas resumo de diversas definições de qualidade de vida no trabalho sob a ótica de distintas perspectivas.

Outros autores que apresentam novos pontos de vista sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Rodrigues (1994) realiza um estudo detalhando o histórico sobre Qualidade de Vida no Trabalho, no qual afirma que a expressão tem sido usada frequentemente para descrever certos valores ambientais e humanos, tentando justificar as negligências das sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.

Ainda na mesma obra, Rodrigues (1994) cita Nadler e Lawler, que estudaram o tema Qualidade de Vida no Trabalho centralizado na motivação das pessoas, acreditando, portanto, que as organizações atingirão os altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e a satisfação do indivíduo.

Este levantamento conceitual foi revisitado e reelaborado por Andrade (2016) incorporando o modelo dos autores e outros modelos contemporâneos.

Quadro 1 – Modelos de QVT

Autor	Definição	Ênfase
Trist, 1950	Satisfação e Bem-Estar do indivíduo	Redução de efeitos negativos do trabalho e saúde física e a satisfação do indivíduo
Walton, 1973	Atendimento das necessidades e aspirações humanas, calcado na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa	Humanização e responsabilidade social com foco no poder da empresa
Hackman e Oldham, 1975	Dimensões do trabalho ou da tarefa associados a resultados pessoais e do trabalho	Dimensões da tarefa
Davis e Cherna, 1975	Condições e práticas organizacionais interferindo no Bem-estar dos indivíduos	Eficiência organizacional e a adequação e competência do trabalhador ao sistema organizacional
Hackman e Suttle, 1977	Satisfação das necessidades pessoais importantes, por meio de suas experiências de trabalho e de vida na organização	Dimensões básicas da tarefa
Lippid, 1978	Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais	Trabalho, crescimento pessoal, tarefas completas, sistemas abertos
Ginzberg et al, 1979	Experiências de humanização do trabalho sob dois aspectos: reestruturação do emprego e grupos semiautônomos	Posto individual de trabalho e processo decisório
Guest, 1979	Processo pelo qual uma organização tenta revelar o potencial criativo de seu pessoal, envolvendo-os em decisões que afetam suas vidas no trabalho	Melhoria da produtividade e eficiência, assim como a autorrealização e autogerenciamento.
Westley, 1979	Esforços voltados para a humanização do trabalho, buscando solucionar problemas	Pessoas, trabalho e organização

gerados pela própria natureza das organizações produtivas

Werther e Davis, 1983	Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios	Valorização dos cargos mediante análise de elementos organizacionais, ambientais e comportamentais
Nadler e Lawler, 1983	Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas, enriquecimento do trabalho, melhoria no ambiente de trabalho	Visão humanista no ambiente de trabalho
Belanger et al, 1983	Filosofia humanista aplicada por meio da introdução de métodos participativos	Mudança e participação com foco sociotécnico
Huse e Cummins, 1985	Preocupação com o Bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional	Valorização dos cargos
Moraes et al, 1989	Resultante de dimensões básicas da tarefa, capaz de reproduzir determinados estados psicológicos	Dimensões básicas das tarefa
Vieira e Hanshiro, 1990	Aspectos voltados para as condições de trabalho, envolvendo variáveis comportamentais, ambientais e organizacionais	Humanização do trabalho e amenização dos conflitos entre o capital e o trabalho
Bowditch e Buono, 1992	Satisfação de necessidades pessoais importantes através de sua vivência na organização	Condições de vida e cargos mais satisfatórios
Oliveira, 1995	Excelência da vida que se deseja e se deve ser vivida	Visão humanista
Kanaane, 1995	Interação entre conjunto de fatores individuais e situacionais	Visão holística
Davis e Newstrom, 1996	Condições favoráveis ou desfavoráveis de um ambiente de trabalho para seus empregados	Visão humanista no ambiente de trabalho
Fernandes, 1996	Fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional	Bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas
Burigo, 1997	Humanização das relações de trabalho na organização, mantendo uma relação estreita com a produtividade e principalmente com a satisfação do trabalhador	Visão humanista no ambiente de trabalho
Bom-Sucesso, 1998	Aspectos culturais nos quais o indivíduo está inserido e também a infraestrutura	Visão holística

	familiar, relações interpessoais, conflitos e autoestima	
Albuquerque e Limongi-França, 1998; Limongi-França, 1996; Limongi-França, 2009	Conjunto de ações que envolvem diagnóstico e implantação	Condições de vida e cargos mais satisfatórios, Modelo para gestão de QVT – avalia fatores (Biológicos, Psicológicos, Sociais, Organizacionais) intervenientes na QVT; Bem-estar, competências para GQVT
Goulart e Sampaio, 1998	Intervenção na organização e no processo de trabalho, e não somente o cumprimento de leis ou discussão de direitos dos trabalhadores. Interferência nos processos mentais e nos padrões culturais das organizações, a ponto de transformar a cultura organizacional	Visão holística
Dourado e Carvalho, 2005	Busca da conciliação entre interesses antagônicos de trabalhadores e patrões	Instrumento de controle dos funcionários
Reddy e Reddy, 2010	Perspectivas emergentes em QVT – como técnicas para melhorá-la	Visão humanista – o trabalho é o centro da vida de uma pessoa
Medeiros e Oliveira, 2011	Testar o poder de generalização dos modelos existentes na literatura para o serviço público	Visão holística – análise de indicadores de QVT

Fonte: Andrade (2016, p. 32-32) ampliado de Medeiros e Oliveira (2011, p.115-116)

Com o desenvolvimento das pesquisas acerca de qualidade de vida e a consequente modelagem do conceito, incorporou-se o aspecto organizacional. Sobre sua definição destaca o eixo conceitual que envolve a visão holística do ser humano adotada por Limongi-França (1996), possuindo como resultado a análise sob o prisma biológico, psicológico e social, ou biopsicossocial, no qual a autora afirma que as pessoas possuem potencialidades nestes três domínios, os quais são interdependentes e intensamente mutáveis.

No âmbito das organizações, abrange ainda a cultura e variáveis dos ambientes organizacionais, ou ainda envolve demandas referentes à imagem da organização, tecnologia, aspectos contratuais, práticas de gestão e valores (Kanikadan & Limongi-França, 2007).

Contudo, embora exista essa multiplicidade conceitual em qualidade de vida no trabalho, Martel e Dupuis (2006), ao analisarem a produção científica sobre o tema, propõe que os pesquisadores da área entram em consenso em relação a três elementos que podem representar um direcionamento efetivo para a evolução da definição de qualidade de vida no trabalho:

- a) o constructo de qualidade de vida no trabalho é subjetivo,
- b) aspectos individuais, sociais e organizacionais interagem entre si e devem estar presentes na definição,
- c) existe uma inter-relação entre o constructo qualidade de vida e o de qualidade de vida no trabalho.

A respeito da subjetividade do conceito, de acordo com Elizur e Shye (1990), a qualidade de vida no trabalho é uma experimentação do indivíduo, assim como ocorre com a qualidade de vida, e está relacionada ao aparelho cognitivo da pessoa e à sua subjetividade. O ambiente pode afetar a qualidade de vida no trabalho de alguém (Elizur & Shye, 1990). No entanto, baseando-se no determinismo recíproco de Bandura (1999), pode-se considerar que há um componente do indivíduo que determinará sua percepção em relação à qualidade de vida no trabalho, dando um significado particular a essa experiência. Assim sendo, “[...] sob condições objetivas específicas, a qualidade de vida no trabalho de um trabalhador pode ser bem diferente da de outro trabalhador.” (Martel & Dupuis, 2006, p. 342, tradução do autor).

A subjetividade do conceito de qualidade de vida no trabalho também pode ser percebida pela sua relação com o estresse. Cada indivíduo reage positiva ou negativamente a estressores organizacionais dependendo de sua percepção sobre esses estressores (Jex, 1998; Tamayo, 2001; Paschoal & Tamayo, 2005). Não basta apenas a existência do estressor, o indivíduo precisa percebê-lo como tal para que o fenômeno do estresse negativo no trabalho ocorra (Edwards & Cooper, 1990; Fortes-Ferreira et al., 2006). Por exemplo, no caso da definição da sobrecarga de trabalho, o que para alguns representa fadiga e cansaço, para outros simboliza um desafio estimulante (Paschoal & Tamayo, 2004).

Sendo assim, “[...] as percepções dos indivíduos são mediadoras do impacto do ambiente de trabalho sobre o indivíduo [...]” (Paschoal & Tamayo, 2004, p. 46) e afetarão o grau do estresse dessas pessoas. Como a qualidade de vida no trabalho se relaciona com o estresse (Lawler, 1975; Nadler & Lawler, 1983; Albuquerque & Limongi-França, 1998), pode-se supor que as percepções individuais também influenciam a avaliação da qualidade de vida no trabalho.

Então, o aparelho cognitivo da pessoa desempenha papel fundamental em sua avaliação da qualidade de vida no trabalho, pois determinará como o ambiente a influencia. Como a percepção de cada indivíduo sobre o mundo é distinta, essas diferenças terão impacto na avaliação de qualidade de vida no trabalho, caracterizando a subjetividade do conceito (Martel & Dupuis, 2006).

Além da subjetividade, o constructo qualidade de vida no trabalho deve integrar aspectos individuais, sociais e organizacionais (Martel & Dupuis, 2006). A necessidade dessa integração pode ser percebida no conceito de pessoa de Lipowski (1984), que a define como um organismo complexo composto pelas dimensões biológica, psicológica e social, sendo cada uma delas referentes a características específicas da vida. A dimensão biológica abarca as características físicas herdadas ou adquiridas durante a vida do indivíduo (Limongi-França, 1996). A psicológica refere-se às emoções, a cognição e outros elementos que constituem a personalidade do indivíduo. A social inclui os valores culturais, as crenças e os papéis do indivíduo no trabalho ou em qualquer outro grupo social do qual ele pertença. Pela relevância do trabalho na vida dos indivíduos, Limongi-França (1996) destaca da social uma nova dimensão, a organizacional, referente “[...] à cultura organizacional, porte da empresa, tecnologia, segmento econômico em que atua e padrões de competitividade.” (Limongi-França, 2009, p. 258).

Para essa abordagem bio-psico-social e organizacional do ser humano (Limongi-França, 1996), tanto os estímulos externos como as decisões de comportamento dos indivíduos geram reações em todas as dimensões, transformando seu estado de equilíbrio. Além disso, essas dimensões seriam interrelacionadas e interdependentes, pois os aspectos psicossociais e biológicos do ser humano são indissociáveis. Mas, por possuírem características únicas em cada indivíduo, essas

dimensões reagem de forma simultânea e distinta na interação da pessoa com o ambiente (Limongi-França & Rodrigues, 2007).

A qualidade de vida no trabalho estaria associada, então, à interação entre o ambiente e as dimensões do ser humano (Limongi-França, 2009). Com isso, seja pela natureza humana ou do trabalho, pode-se perceber que o indivíduo naturalmente interage com aspectos relativos ao ambiente social e organizacional e, portanto, a definição de qualidade de vida no trabalho deve considerar essa relação (Martel & Dupuis, 2006).

Nesse sentido, a qualidade de vida no trabalho como uma experimentação humana (aspecto individual) refere-se ao que ocorre com essa pessoa nas organizações (Elizur & Shye, 1990). Com isso, ela se relaciona com aspectos sociais – a experiência de trabalho de uma pessoa influi na de outra (Rice *et al.*, 1985) – e com aspectos organizacionais – por exemplo: a institucionalização de comportamentos éticos está associado à melhor percepção de qualidade de vida no trabalho (Koonmee *et al.*, 2010).

O último ponto de consenso destacado por Martel e Dupuis (2006) diz respeito à inter-relação entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho. O trabalho é um dos domínios da vida (Rice *et al.*, 1985) e seus aspectos têm relação com outras dimensões dela (Schmitt & Bedeian, 1982; Cheung & Tang, 2009). Nesse sentido, Elizur e Shye (1990) propõem a qualidade de vida no trabalho como uma faceta inter-relacionada à qualidade de vida.

O ser humano, como destacado anteriormente, é um organismo complexo composto pelas dimensões biológica, psicológica e social, cada uma referente a características específicas da vida humana. Acrescentando a noção de Limongi-França (1996) sobre a importância do trabalho na vida das pessoas, pode-se acrescentar a dimensão organizacional ao conceito. Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007), as experimentações da vida da pessoa (seus comportamentos e estímulos do ambiente) produzem reações distintas em cada uma das dimensões do indivíduo, alterando seu estado pessoal de equilíbrio com relação ao estado anterior à experimentação.

A sucessão de escolhas de comportamentos e estímulos que o indivíduo tem na vida implicará, em um determinado momento do tempo, em um estado pessoal de equilíbrio ou desequilíbrio com resultados distintos em cada uma das dimensões da vida, de acordo com Limongi-França (2009). No entanto, conforme visto anteriormente, apenas esse estado pessoal de equilíbrio ou desequilíbrio não determinará a qualidade de vida do indivíduo; também deve ser considerada sua avaliação sobre todo o processo, ou seja, sua subjetividade (Martel & Dupuis, 2006).

Para realizar essa avaliação a pessoa precisaria de algum critério ou padrão de comparabilidade (Rice *et al.*, 1985). Segundo Diener *et al.* (1999), as pessoas avaliam suas condições amparando-se em suas expectativas futuras, valores e experiências passadas. A partir desses padrões, o indivíduo estabelecerá um conjunto de crenças sobre um estado pessoal ideal que serão utilizadas para balizar a comparação com o estado de equilíbrio real (Rice *et al.*, 1985). O resultado dessa comparação para o indivíduo é afetiva e significará impacto no seu bem-estar (Diener *et al.*, 1999).

Assim sendo, a qualidade de vida de uma pessoa é “[...] o resultado, em parte, da avaliação cognitiva da diferença entre os padrões de um indivíduo e suas percepções sobre os resultados que esse indivíduo está recebendo, recebeu e prevê que receberá da vida.” (Rice *et al.*, 1985, p. 299, tradução nossa), ponderados pela valorização que esse indivíduo faz sobre esses resultados. Conforme esses padrões são satisfeitos, ou seja, a discrepância entre o ideal e o real tende a zero, reações afetivas positivas ocorrerão (Wilson, 1967).

Nessa linha da relação entre resultados e padrões, a Organização Mundial da Saúde, por intermédio de seu grupo de pesquisadores de qualidade de vida, o WHOQOL Group, define qualidade de vida como sendo “[...] *a percepção do indivíduo de sua posição na vida no contexto da cultura e sistema de valores no qual ele vive e em relação a suas metas, expectativas, padrões e preocupações.*” (WHOQOL GROUP, 1995, p. 1405, grifo do autor, tradução do autor).

Então, sendo o trabalho um domínio particular inter-relacionado com a vida (Rice *et al.*, 1985; Elizur & Shye, 1990), pode-se transpor essa noção de qualidade de

vida para a do trabalho, como foi sugerido por Martel e Dupuis (2006) e Sirgy et al. (2001).

Considerando o bem-estar subjetivo como sendo um fenômeno que inclui as “[...] reações emocionais, satisfação com domínios e julgamentos globais de satisfação com a vida das pessoas.” (Diener *et al.*, 1999, p. 277), as reações emocionais provenientes da diferença entre o estado atual do indivíduo e o desejado por ele servirão como balisadoras do grau de satisfação dessa pessoa com sua vida no trabalho. Ou seja, esse bem-estar subjetivo, fruto das escolhas que o indivíduo realiza durante a vida no trabalho e do que recebe do ambiente, determinará um melhor estado pessoal de qualidade de vida no trabalho do indivíduo, pois será utilizado na sua avaliação entre as condições desejadas e as reais.

Finalmente, considerando que os padrões individuais determinam a percepção de qualidade de vida no trabalho das pessoas, pode-se supor que a personalidade de um indivíduo, assim como no caso do bem-estar (Danna & Griffin, 1999), tem papel relevante na determinação do seu estado pessoal de qualidade de vida no trabalho. Assim sendo, é interessante indagar como os valores individuais impactam nesse estado.

Neste contexto, para fins desta pesquisa adota-se o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho como a condição experimentada por um indivíduo resultante da comparação cognitiva entre sua posição atual de vida no trabalho e seu padrão desejado, levando em conta o conjunto de escolhas de comportamento, metas e estímulos do ambiente que esse indivíduo experimentou até um determinado ponto no tempo, bem como suas expectativas futuras de resultados. Nesse sentido, o indivíduo fará uma avaliação entre seu estado atual e o desejado e quanto maior for a distância entre essas percepções, pior será seu julgamento de satisfação com a qualidade de vida no trabalho. Esse estado desejado estará baseado nos valores, metas, expectativas, experiências e preocupações referentes ao trabalho.

2.5 Desempenho no Trabalho (*Job Performance*)

Diversos são os estudos que procuram investigar os diferentes fatores que influenciam o desempenho no trabalho. De maneira geral, nestas investigações a abordagem predominante está relacionada a identificação dos efeitos negativos de determinadas variáveis sobre o desempenho. No entanto, de acordo com Kenis (1979), existem dois efeitos observáveis nesta relação: o efeito negativo e o efeito positivo destas variáveis.

Quando se observa um efeito negativo de uma variável sobre o desempenho, significa que esta influência negativamente as atividades desenvolvidas pelo indivíduo, ou seja, nestes casos pode-se perceber na organização a existência de problemas de produtividade, de qualidade dos serviços executados e um menor desempenho. Em contrapartida, os efeitos positivos contribuem para com a eficácia da execução das atividades, a manutenção dos níveis de produtividade e a melhoria do desempenho.

A gestão de desempenho pressupõe participação ativa de todos os colaboradores no planejamento, execução, monitoramento, avaliação e revisão dos comportamentos e/ou resultados manifestados pelo indivíduo no exercício de suas atribuições. A avaliação de desempenho fornece importantes insumos para o desenvolvimento de ações de aprendizagem contínua dos indivíduos, especialmente em torno daquilo que ainda precisa ser efetivamente desenvolvido, ou mesmo estarem atrelados a parcelas de remuneração estabelecidas nas organizações, daí sua importância (Coelho Junior *et al.*, 2010).

Desempenho, em estudos organizacionais, vincula-se ao comportamento manifestado pelo indivíduo no exercício de suas responsabilidades e atribuições (Grote, 2003). Refere-se, segundo Oliveira-Castro (1994), aos conhecimentos e habilidades aplicados ao contexto do cargo à execução de uma obrigação ou tarefa, ou à maneira como atua ou se comporta um indivíduo em termos de eficiência, rendimento e atuação em relação a algo (Houaiss & Villar, 2001), resultando no atingimento dos resultados organizacionais. Desempenho, segundo Pontes (2002),

relaciona-se à qualidade e quantidade de trabalho realizado, bem como ao custo e tempo dispendidos na sua execução. Abrange fatores de eficiência (meios ou processos) e eficácia (resultado efetivo) no âmbito da organização.

O desempenho conforme Dias e Borges (2017) se trata de um termo complexo que dependerá de uma perspectiva, a qual irá descrever ações atuais e projetar resultados futuros, podendo ser expresso como o conjunto de resultados, esforços e comportamentos, tornando-se um indicador crucial para qualquer tipo de organização. Não obstante, Lebas e Euske (2002) destacava este posicionamento, demonstrando que o desempenho é mensurável por uma expressão que permite comunicação, sendo resultado de uma ação, além da capacidade de realizar ou potencializar resultados. O desempenho pode ser mensurado sob diversas perspectivas: organizacional, grupos de trabalho, acadêmica. Neste estudo busca-se compreender alguns fatores que podem afetar o desempenho docente.

Assim, verifica-se que o desempenho não é um evento único, ele é dinâmico, deve ser considerado como uma medida contínua (Lebas & Euske, 2002). Avaliar o desempenho torna-se fundamental nas instituições para que se conheça a real situação, os desvios tanto qualitativos quanto quantitativos e assim auxiliar as tomadas de decisões, contribuindo para uma melhor execução das estratégias e consequente melhoria nos resultados.

Medições de desempenho são geralmente capturadas em processos denominados “Avaliações de Desempenho”, que tentam tornar objetiva e imparcial a análise da conduta e do resultado geral das tarefas produzidas pelas pessoas. Lucena (1995) caracteriza a avaliação do desempenho através dos seguintes componentes básicos: a) Qualificação Profissional - dimensiona a competência requerida pelas expectativas do negócio e pelo tipo de contribuição esperada de cada cargo; b) Cultura Organizacional – alguns indicadores precisam ser dimensionados e confrontados para reconhecer a cultura de uma organização, pois se constitui em uma das expressões mais utilizadas quando se discute qualquer ação a ser implementada na organização; c) Estilo Gerencial - faz-se necessária por ser o gerente ou supervisor o responsável pela “gerência do desempenho”; d) Ambiente Externo – dimensiona como pode estar afetando o desempenho dos trabalhadores.

Avaliar o desempenho das pessoas no trabalho implica, assim, em conhecer a dinâmica comportamental própria de cada um, o trabalho a ser realizado e o ambiente organizacional em que essas ações se passam. Uma das dificuldades, no entanto, está na delimitação da colaboração individual das pessoas para os resultados da organização (Bergamini, 1998).

Para Lucena (1995), as empresas têm uma preocupação permanente e natural com o desempenho humano e em como torná-lo mais produtivo, uma vez que os seus resultados são consequência desse desempenho. A mensuração desse desempenho permite a empresa conhecer o desempenho de cada um de seus funcionários e do impacto desse desempenho nos resultados organizacionais, sendo esta uma função precípua para a organização.

A avaliação de desempenho individual é prática cotidiana e instrumento de mensuração que procura integrar diferentes níveis organizacionais e promover a melhoria do desempenho de todas as pessoas da organização (Bergamini, 1999).

Avaliar significa comparar resultados alcançados com aqueles que eram esperados, de forma que apenas o trabalho previamente planejado deve ser objeto de avaliação. Isto pressupõe a comparação entre o que se espera do indivíduo em termos de realização (resultado esperado), a sua atuação efetiva (trabalho realizado) e a existência de algum mecanismo de acompanhamento, que permita corrigir desvios para assegurar que a execução corresponda ao que foi planejado. Na literatura são encontrados vários objetivos para a avaliação de desempenho individual, que variam conforme a abordagem dos autores. Entretanto, existem aspectos em que eles são convergentes, entre os quais estão a definição clara que possibilite a compreensão por todos e a sua utilização como ferramenta gerencial para a área de gestão de pessoas (Lucena, 1995).

A gestão de desempenho individual pode ser definida como um método que visa estabelecer um contrato com os funcionários, para estabelecer os resultados esperados pela organização, como ocorrerá o acompanhamento dos desafios propostos, a correção dos rumos, e avaliar os resultados alcançados (Pontes, 2002).

Como métodos básicos de avaliação do desempenho individual podem ser citados três, que são utilizados conforme a escolha estratégica da empresa (Bergamini, 1999):

- Avaliação direta – o gestor deve emitir parecer sobre todo o pessoal que está sob sua responsabilidade direta. O ponto favorável é que o gerente imediato é quem melhor conhece o desempenho do funcionário. O ponto desfavorável é que a avaliação realizada pode ser contaminada por disfunções na percepção gerencial, de acordo com a proximidade ou distanciamento que ele mantém com o avaliado.
- Avaliação conjunta – mostra a possibilidade de avaliador e avaliado conversarem sobre o seu desempenho e, muitas vezes em conjunto, responderem a avaliação de desempenho. Tem a vantagem de ser uma prática rica por permitir um diálogo franco entre avaliador e avaliado sobre o esperado e o obtido durante o período.
- Autoavaliação – o próprio avaliado realiza o julgamento sobre o seu desempenho, com base nos parâmetros estabelecidos pela empresa. Este método tem como ponto favorável a diluição da centralização da avaliação.

Essas técnicas de avaliação evoluíram de um modelo de avaliação unilateral, onde o gerente realizava um diagnóstico dos pontos fortes e fracos do subordinado, para modelos de avaliação bilateral, em que gerente e subordinado discutem em conjunto o desempenho do último, para a avaliação 360° que se utiliza de múltiplas fontes, ou seja, a avaliação do empregado por diversas pessoas envolvidas no trabalho, como gerentes, pares, subordinados e, também, a opinião do cliente (Stewart, 1998). Entretanto, Resende (2000) adverte que a opinião do cliente interno e externo somente pode ser utilizada se as relações estiverem bem definidas e houver amadurecimento cultural para que isso ocorra. Caso contrário, podem ocorrer traumas de gestão que colocam os sistemas que estão sendo implementados e a direção da empresa sob o foco da descrença, tendo consequências antônimas às que foram planejadas para os resultados organizacionais.

Para Stoffel (2000) a avaliação do desempenho deve ser um processo participativo, dinâmico, contínuo e sistematizado. Participativo para ter a participação do gestor de equipe e dos integrantes da equipe na negociação democrática de um plano de trabalho viável e ambicioso, que tenha como foco principal a consecução das metas organizacionais. Dinâmico para considerar a evolução dos fatos e o contexto

no qual estão inseridos, com flexibilidade suficiente para permitir ajustes que se fizerem necessários à melhoria do próprio processo e de seus resultados. Contínuo para ter caráter de ação permanente, de forma que qualquer descontinuidade pode eliminar os ganhos obtidos até então e substituí-los por sensações de descrédito e desconfiança dos funcionários para com o sistema de gestão da empresa. E sistematizado para ser um procedimento metodológico com características, etapas e sequência bem definidas e objetivos pré-estabelecidos.

Neste estudo, o desempenho foi medido com uma escala de quatro itens de autorrelato, desenvolvida por Vandenberg (2009). Segundo o autor, a escala abrange um conceito mais amplo de desempenho. As variáveis estão apresentadas no capítulo seguinte, que trata do método da pesquisa.

Vandenberg (2009) destaca que desempenho no trabalho (*job performance*), na forma que foi utilizada, trata-se de uma medida de desempenho de autorrelato. Embora tais medidas sejam usadas regularmente dentro da administração pública (Bright, 2007), o autor explica que um dos motivos foi englobar um conceito mais amplo de desempenho. Idealmente, uma confirmação dessa medida com uma medida mais formal de desempenho teria sido preferível, mas, infelizmente, essas estatísticas não estavam disponíveis no momento da coleta de dados. Além disso, se essas medidas estivessem disponíveis, elas teriam sido de pouca utilidade devido à sua natureza complexa e à sua incapacidade de distinguir os de excelente desempenho dos executores satisfatórios no sistema atual. Portanto, uma escala de medição de quatro itens do desempenho percebido foi usada na pesquisa, e replicada no presente estudo.

2.6 Modelo geral das relações e hipóteses

Conforme apresentado, este estudo pauta-se na relação entre quatro constructos: qualidade de vida no trabalho, bem-estar financeiro, literacia financeira e desempenho no trabalho. A maneira como tais construtos podem se relacionar deu origem às hipóteses de pesquisa, que serão testadas empiricamente por meio de

testes estatísticos. Na sequência, apresentam-se as hipóteses do estudo, que estão sumarizadas na Figura 2, com suas respectivas justificativas teóricas.

Figura 2 – Modelo geral das relações e hipóteses

Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir dos levantamentos teóricos, as hipóteses foram estimadas em:

H1 – Qualidade de vida no trabalho possui relação positiva e significativa com o desempenho no trabalho;

H2 – Qualidade de vida no trabalho é precedida com relação positiva e significativa por bem-estar financeiro;

H3 – Qualidade de vida no trabalho é precedida com relação positiva e significativa por literacia financeira;

H4 – Bem-estar financeiro possui relação positiva e significativa com o desempenho no trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Constituiu-se a metodologia a partir do objetivo do estudo: analisar as associações entre qualidade de vida no trabalho, literacia financeira, bem-estar financeiro e desempenho no trabalho. Inicia-se apresentando o paradigma epistemológico, bem como a unidade de análise do estudo e os procedimentos de coleta e análise de dados.

3.1 Método de Pesquisa

Tradicionalmente, são dois os paradigmas epistemológicos mais frequentemente adotados entre os pesquisadores da teoria organizacional: o positivista e o fenomenológico. Este estudo tem como base o primeiro, ou seja, o paradigma positivista, que se caracteriza como objetivista (Easterby-Smith *et al.*, 1999). Compreende-se o positivismo assim como Terence e Escrivão Filho (2006, p. 2), que o apontam “como uma combinação das ideias empiristas com a lógica moderna (que alia trabalhos de matemática e lógica)”.

As pesquisas quantitativas tendem ao paradigma clássico ou positivista (Terence & Escrivão Filho, 2006), o que atende a natureza quantitativa desta pesquisa. Segundo Richardson (1985, p. 29), “[...] o método quantitativo representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, conseqüentemente, uma margem de segurança quanto às inferências”.

Há que se justificar, ainda, a abordagem positivista, pela utilização predominante da metodologia *survey*. Dessa forma, esta pesquisa caracteriza-se de forma predominante quantitativa, de acordo com Terence e Escrivão Filho (2006, p. 3): “nos estudos organizacionais, a pesquisa quantitativa permite a mensuração de

opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente”.

A mensuração e representação quantitativa de um problema está de acordo com a ótica objetiva. Freitas et al. (2000, p. 105) reforçam que a pesquisa *survey* visa “a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo (...) por meio de um instrumento de pesquisa, normalmente um questionário”. Assim, entre as principais características deste método, é possível citar a produção de descrições quantitativas do fenômeno estudado, passíveis de reprodução, alinhado aos pressupostos do paradigma positivista.

A presente pesquisa caracteriza-se quanto aos seus diferentes aspectos como um estudo de campo, quantitativo e descritivo. Quanto à tipologia e objetivo, esta pesquisa é descritiva, pois busca identificar quais as situações ou eventos estão expressos em uma determinada população. Quanto à dimensão tempo, caracteriza-se como um estudo de corte transversal, ou seja, os dados são coletados num único momento (Easterby-Smith, Thorpe, & Lowe, 1999).

No aspecto do estudo de campo, importante destacar suas potencialidades e fraquezas, demonstradas no quadro 2.

Quadro 2 – Potencialidades e fraquezas do estudo de campo

Potencialidades	Fraquezas
Realismo e significância prática Flexibilidade para a consideração hipóteses alternativas. Proximidade dos fenômenos sociais organizacionais em processo (<i>on going events</i>). Levantamento de informações e proposições que podem vir a ser objeto de métodos experimentais.	Fragilidade das relações entre variáveis. Mensurações menos precisas que as obtidas em métodos experimentais. Redução da profundidade das mensurações e do tamanho da amostra, em função de custo e tempo. Dependência da cooperação das pessoas que são fonte das informações.

Fonte: Limongi-França (1996, 237) adaptado de SBRAGIA, R. O impacto de aspectos ligados à operação de estruturas matriciais sobre o desempenho de projetos de P&D. Tese de Doutorado. São Paulo: FEA/SP, 1982. p. 101-102.

3.2 Unidade de Análise

A unidade que foi analisada é composta por servidores públicos do Tribunal de Contas do Estado de Rondônia, em universo de 477 profissionais de diversos níveis, e mediante autorização oficial de representante do órgão, onde foram aplicados os questionários para mensuração dos constructos.

O Tribunal de Contas do Estado de Rondônia foi instituído no dia 31 de janeiro de 1983 conforme disposto no Decreto-Lei nº 47/1983, assinado pelo Governador Jorge Teixeira de Oliveira, tendo como competência realizar auditorias financeiras e orçamentárias sobre as contas das unidades administrativas dos poderes estaduais e municipais e sendo instalado em 27 de maio de 1983. É órgão independente, autônomo e com jurisdição própria e privativa em todo o Estado de Rondônia.

A amostra foi obtida por conveniência, que conforme Anderson (2011, p.264) é uma técnica de amostragem não-probabilística onde os elementos são incluídos na amostra sem probabilidades previamente especificadas ou conhecidas.

As observações foram obtidas por meio de formulário eletrônico com utilização da ferramenta *online Question Pro*, e disponibilizada aos servidores via e-mail institucional com autorização da alta gestão do órgão.

A coleta ocorreu no período de 25 a 29 de junho de 2018, com total de 101 variáveis, incluídas as categóricas, obtendo o total de 153 respondentes/observações com 121 completamente válidos considerando as respostas existentes aos itens das escalas utilizadas. Dadas as correlações pretendidas no levantamento das hipóteses, realizou-se o cálculo de tamanho da amostra mínima através do software G*Power 3.1.9.3 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009).

Observando que o construto Desempenho apresenta o maior número de possíveis preditores, dois, procedeu-se o cálculo considerando o poder do teste e o tamanho do efeito (f^2), conforme Hair et al (2017, p.25), que também recomenda o uso do poder como 0,80, e f^2 mediano = 0,15, com 5% de probabilidade erro, com o resultados apresentados na tabela 1.

Tabela 1 – Cálculo da amostra mínima da pesquisa

Método F tests - Linear multiple regression: Fixed model, R ² deviation from zero					
Inputs			Outputs		
Effect size f ²	=	0,15	Noncentrality parameter λ	=	10,2000000
α err prob	=	0,05	Critical F	=	3,1381419
Power (1-β err prob)	=	0,80	Numerator df	=	2
Number of predictors	=	2	Denominator df	=	65
			Total sample size	=	68
			Actual power	=	0,8044183

Fonte: Dados da pesquisa com aplicação do G*Power 3.1.9.3 (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009).

A partir da análise da Tabela 1, a amostra mínima exigida seria de 68 casos, exigência atendida pela amostragem obtida de 121 casos válidos, permitindo conferir validade ao quantitativo apresentado da amostra, ainda que consideradas as limitações pertinentes à amostragem não-probabilística por conveniência.

3.3 Instrumento de Coleta de Dados

No instrumento listam-se as questões referentes ao perfil dos respondentes, sendo elencadas as seguintes variáveis categóricas: idade, gênero, escolaridade, estado civil, dependentes, área de trabalho, faixa de remuneração, tempo de serviço, vínculo empregatício, nível do cargo, cargo de chefia.

Os itens para escala de estado pessoal de qualidade de vida no trabalho, para este trabalho, baseou-se nos estudos de Limongi-França (1996; 2009), Antonio (2011) e Andrade (2016) e este fator é entendido como *a condição experimentada por um indivíduo resultante da comparação cognitiva entre sua posição atual de vida no trabalho e seu padrão desejado, levando em conta o conjunto de escolhas de comportamento, metas e estímulos do ambiente que esse indivíduo experimentou até um determinado ponto no tempo, bem como suas expectativas futuras de resultados*. A escala adotada foi testada previamente no estudo de Oliveira (2017^{1,2}). A escala no presente estudo é composta pelos seguintes itens demonstrados no quadro 3.

Quadro 3 – Escala de Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

Variável	Itens
QVT1	Sensação de bem-estar no trabalho (eustresse)
QVT2	Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho (distresse)
QVT3	Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia e estilo de vida dentro e fora do trabalho
QVT4	Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado final do seu trabalho
QVT5	Adequação das ações de qualidade de vida no trabalho do TCE-RO para as suas necessidades pessoais
QVT6	Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e questões da vida pessoal
QVT7	Grau de satisfação geral com o trabalho
QVT8	Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho
QVT9	Impacto do meu desempenho no trabalho para minha autoestima pessoal
QVT10	Satisfação com a relação entre os objetivos do TCE-RO e minha identidade como servidor público
QVT11	Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996), Antonio (2011) e Andrade (2016).

Para literacia financeira foi adotada escala do instrumento de Forte *et al.* (2017), fundamentado no manual da OCDE (2015), discutido nos estudos de Lusardi (2015), com adaptações, construto acessado através dos fatores de comportamento financeiro, atitude financeira e conhecimento financeiro, tendo seus itens apresentados no quadro 4.

O construto comportamento financeiro é composto por 19 questões com a finalidade de avaliar o comportamento de gestão financeira, crédito pessoal, consumo, investimento e poupança.

A atitude financeira foi mensurada através de 05 questões visando identificar de que forma o indivíduo avalia suas crenças financeiras.

No último bloco da primeira parte, é desenvolvido o índice de conhecimento financeiro, tendo como parâmetro de que para cada questão certa é obtido um ponto, somando assim 5 pontos no índice total possível. Assim, o respondente que acertar todas as questões obtém os 5 pontos.

Quadro 4 – Escala de Literacia Financeira

Variável	Construto	Itens
		Marque abaixo sobre como você gasta seu dinheiro (1=nunca, 2=quase nunca, 3=às vezes, 4=quase sempre, 5=sempre)
GP1	Comportamento Financeiro	Roupas (blusas, camisas, sapatos, acessórios, etc)
GP2		Comida (almoço, jantar, lanches)
GP3		Serviços de celular
GP4		Entretenimento (cinema, festas, jogos)
GP5		Gastos pessoais (produtos de beleza, livros)
GF1		Gasto meu dinheiro de acordo com a vontade/necessidade da minha família
GF2		Mantenho registro dos meus gastos todo mês
GF3		Planejo minha situação financeira para o futuro
GF4		Tento participar de todas as atividades familiares que envolvem dinheiro
UC1		Quando compro no crédito eu confiro e avalio todas as opções disponíveis de pagamento
UC2		Comprometo meu salário comprando a crédito
UC3		Procuro formas de adiantamento do meu salário em créditos ou empréstimos
IP1		Poupo tudo o que posso todo mês
IP2		Economizo com a intenção de comprar um item de grande valor no futuro
PC1		Comparo preços antes de fazer uma compra
PC2		Analiso minhas finanças antes de comprar item de grande valor
PC3		Compro por impulso
PC4		Prefiro esperar para poder pagar em dinheiro do que usar crédito
PC5		Negocio descontos quando compro coisas em dinheiro
		Marque abaixo sobre seu grau de concordância (1=discordo totalmente, 2=discordo, 3=indiferente, 4=concordo, 5=concordo totalmente)
AF1	Atitude Financeira	É importante acompanhar os gastos mensais
AF2		É importante definir metas financeiras para o futuro
AF3		É importante poupar dinheiro todos os meses
AF4		Como uma pessoa controla o seu dinheiro hoje afetará o seu futuro
AF5		Ao comprar a crédito, é importante comparar as várias formas de pagamento
CF1	Conhecimento Financeiro	Suponha que você tem uma quantia em dinheiro para investir. É mais seguro:
CF2		Suponha que nos próximos 10 anos o preço das coisas que você compra dobram. Se sua renda também dobra, você será capaz de comprar:
CF3		Suponha que você precise fazer um empréstimo com um amigo de \$100. Seu amigo lhe oferece duas alternativas de pagamento. Qual é a mais vantajosa para você, ou seja, qual delas você deve escolher para pagar menos juros?

CF4		Suponha que para o seu aniversário você ganhou \$100,00 da sua família e decidiu depositar em uma conta poupança. O banco aceita pagar 15% ao ano por sua poupança. O banco pagará a você:
CF5		Suponha que para o seu aniversário você ganhou \$100,00 da sua família e decidiu depositar em uma conta poupança. O banco aceita pagar 10% ao ano por sua poupança. Quanto você terá em sua conta poupança depois de 5 anos se você não fizer nenhum saque, incluindo o valor depositado?

Fonte: Adaptado de Denis Forte (2017), OECD (2015), Lusardi (2015) e Oliveira (2017^{1,2})

O bloco de questões sobre bem-estar financeiro, quadro 5, tem por finalidade o desenvolvimento do construto dependente da pesquisa, com a proposição de mensurar o estado pessoal do respondente em relação à sua capacidade financeira diante de suas expectativas. Utilizou-se a escala de *Incharge Finacial Distress/Finacial Well-Being Scale* de Prawitz *et al.* (2006), aplicada no Brasil por Loiola (2014) e também Oliveira (2017^{1,2}), com aplicação em organização pública brasileira.

Quadro 5 – Escala de Bem-estar Financeiro

Variável	Itens
BEF1	Qual é o seu nível de preocupação (estresse) com sua situação financeira no dia de HOJE?
BEF2	Qual seu nível de Satisfação com sua Situação Financeira Atual?
BEF3	Como você se sente sobre sua situação financeira atual?
BEF4	Com que frequência você se preocupa com a possibilidade de não conseguir pagar suas despesas mensais?
BEF5	Quão confiante você está em pagar uma despesa emergencial de R\$1.000,00 á vista, se acontecesse?
BEF6	Com que frequência você deixa de ir a um restaurante, cinema ou passeio por falta de dinheiro?
BEF7	Com que frequência você se vê contando os dias para o próximo pagamento?
BEF8	Quão estressado você se sente em relação às suas finanças em geral, considerando aqui inclusive sua preparação para a aposentadoria?

Fonte: Adaptado de Prawitz *et. al.* (2006), Loiola (2014) e Oliveira (2017^{1,2}).

Neste estudo, o construto desempenho no trabalho foi medido com uma escala de quatro itens de autoavaliação desenvolvida por Vandenberg (2009), aplicada por Cunha (2013), envolvendo a percepção do indivíduo sobre o seu desempenho diante

dos seus pares, conforme demonstrado no quadro 6. Assim, como discutido no referencial teórico, esta é uma medida abrangente que atende aos objetivos da pesquisas, ainda que segundo Vandenabeele (2009), ressalte que no idealmente a forma objetiva de desempenho poderia ser adotada, tal forma requer acesso a informações sensíveis dos respondentes e também a sua identificação, prejudicando o procedimento e a coleta de dados.

Quadro 6 – Escala de Desempenho no Trabalho

Variável	Itens
DT1	Na minha opinião, eu contribuo para o sucesso da organização
DT2	Eu acho que tenho um bom desempenho dentro desta organização
DT3	Eu acho que sou um bom Servidor
DT4	Em média, eu trabalho mais do que meus colegas

Fonte: Adaptado de Vandenabeele (2009) e Cunha (2013).

As variáveis categóricas foram escolhidas tendo como parâmetro o referencial teórico. Dessa forma, a variável gênero é analisada por Hayhoe e Wilhelm (1998); Leach, Hayhoe e Turner (1999) e Malone et al. (2010). A variável idade é analisada por Lyons e Yilmazert (2005); Shim et al. (2009) e Xiao, Sorhaindo e Garman (2006). Em relação ao estado civil, temos os estudos de Lyons e Yilmazert (2005); O' Neill et al. (2005) e Xiao, Sorhaindo e Garman (2006). E Penn (2007) também analisa a relação entre bem-estar financeiro e o grau de escolaridade.

3.4 Procedimentos para análise de dados da pesquisa

Para a análise dos dados coletados utiliza-se o software Statistical Package for the Social Sciences, o SPSS 24.0® e SmartPLS, para testes de frequência e teste de aderência normal de Kolmogorov-Smirnov para amostras com mais de 50 casos, que conforme Fávero (2017) é um teste de aderência, isto é, compara a distribuição de frequências acumuladas de um conjunto de valores amostrais (valores observados) com uma distribuição teórica. O objetivo é testar se os valores amostrais são oriundos

de uma população com suposta distribuição teórica ou esperada, neste caso a distribuição normal.

Como esclarecimento adicional foi considerado em todos os testes o nível de significância (α) de 0,05 ou 5%. Dentro do esperado para os dados coletados pela pesquisa, principalmente por serem dados coletados por meio de medidas discretas (escala Likert), os dados apresentam características de distribuição não normal, possuindo assim variabilidade para análise, conforme apresenta a tabela 2.

Tabela 2 – Teste de Normalidade de Kolmogorov-Smirnov

	Statistic	df	Sig.
Estado pessoal de qualidade de vida no trabalho	0,125	133	0,000
Desempenho no trabalho	0,186	121	0,000
Bem-estar financeiro	0,101	121	0,004
Literacia financeira	0,355	123	0,000

Correlação de significância de Lilliefors

Fonte: Dados da pesquisa

As escalas também foram testadas quanto a consistência interna de suas variáveis através do alpha de Cronbach (1951) que, conforme Fávero (2017), é uma medida do grau de confiabilidade (reliability) com a qual determinada escala, adotada para a definição das variáveis originais, produz resultados consistentes sobre a relação dessas variáveis, o que fora confirmado, conforme demonstra-se através dos resultados obtidos na tabela 3.

Tabela 3 – Resultados do alpha de Cronbach

Escalas	N	Alpha de Cronbach
Estado pessoal de qualidade de vida no trabalho	11	0,920
Desempenho no trabalho	4	0,723
Bem-estar financeiro	8	0,927
Literacia financeira	29	0,770
Comportamento Financeiro	19	0,776
Atitude Financeira	5	0,822
Conhecimento Financeiro*	5	0,473

*Variáveis internas analisadas por resposta certa/errada, cada resposta certa soma 1 ponto.

Fonte: Dados da pesquisa

Na sequência, foi realizada uma Modelagem de Equações Estruturais (SEM) para avaliar a consistência do modelo proposto. Para tanto, o *software* SmartPLS 3.2.7 (Ringle, Wende, & Becker, 2015) foi escolhido, pois permite uma melhor análise de dados não normalizados, conforme recomendam os autores e foi o caso da presente pesquisa.

Como método principal de análise de dados a SEM foi eleita pelo motivo de tal método permitir a avaliação das relações causais entre construtos e o subsequente teste de hipóteses pela avaliação dos coeficientes de caminho (*path coefficients*).

Para utilização do modelo de medidas de PLS-PM (*Partial Least Square – Path Modeling* ou Mínimos Quadrados Parciais – Modelagem de Caminhos), foi realizado teste PK de Mardia (Jöreskog & Söbom, 1993) de aderência à uma distribuição normal multivariada, para demonstrar o nível de significância ($p < 0,05$) e, avaliado os dados da matriz de variáveis medidas, foi observado que não respeitou a distribuição multivariada desejada, isto é, são dados não normalizados e que justificam o uso do *software* SmartPLS 3.2.7 (RINGLE, WENDE e BECKER, 2015).

Os modelos de medidas para o cálculo da SEM são aqueles que têm pressupostos de Distribuição Assintótica Livre, isto é, a não necessidade da normalidade multivariada. Mais especificamente três modelos podem ser utilizados: DWL (*Diagonalized Weighted Least Square* ou Mínimos Quadrados Ponderados Diagonalizados), WLS (*Weighted Least Square* ou Mínimos Quadrados Ponderados)

e PLS-PM (Jöreskog & Söbom, 1993; Hair, 2017). Os dois primeiros necessitam de amostras muito extensas, enquanto o PLS-PM possibilita uma melhor adequação para a análise dos dados em amostras menores, que foi o caso da presente pesquisa, permitindo a qualidade das análises e uma melhor exploração dos dados, além de permitir maior número de relações entre variáveis e os construtos em análise.

As funções do algoritmo PLS-SEM reforçam sua escolha para este estudo, pois utiliza os dados empíricos para os indicadores e determina, de forma iterativa, as pontuações de construção, os coeficientes de caminho, cargas e pesos do indicador e outras estatísticas, como os valores de R^2 .

Especificamente, após determinar as pontuações para cada construção, o algoritmo estima todos os relacionamentos desconhecidos remanescentes no modelo de caminho PLS, conforme Hair (2017). O algoritmo primeiro obtém os resultados do modelo de medição, que são as relações entre os construtos e suas variáveis indicadoras. Em seguida, o algoritmo calcula os coeficientes de caminho, que são as relações entre as construções no modelo estrutural, juntamente com os valores de R^2 dos construtos endógenos.

Todos os resultados são padronizados, o que significa que, por exemplo, os coeficientes de caminho podem ser comparados entre si.

Portanto, abordando um modelo de relação inédito, explora-se suas relações, utilizando-se indicadores formativos, com dados não-normais em suas variáveis latentes.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para análise descritiva foram efetuadas a tabulação e preparação do banco de dados para o programa SPSS; a partir daí foi efetuada a análise demográfica dos respondentes, a qual consiste nos dados demográficos relacionados ao sujeito ou à sua atuação como servidor pública na organização estudada; na sequência foi efetuada a análise descritiva das variáveis de mensuração do modelo, cuja finalidade era avaliar os resultados obtidos das estatísticas descritivas das variáveis do estudo que se relacionam aos construtos analisado.

Assim, quanto ao perfil da amostra, com os dados demográficos e a análise descritiva dos resultados, são demonstrados na tabela 4.

Tabela 4 – Perfil da amostra da pesquisa

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem cumulativa
GÊNERO	Masculino	78	51,0	51,0
	Feminino	75	49,0	100,0
	Total	153	100,0	
IDADE	Até 25 anos	6	3,9	3,9
	De 26 a 30 anos	18	11,8	15,7
	De 31 a 35 anos	36	23,5	39,2
	De 36 a 40 anos	25	16,3	55,6
	De 41 a 45 anos	23	15,0	70,6
	De 46 a 50 anos	23	15,0	85,6
	De 51 a 60 anos	18	11,8	97,4
	Acima de 60 anos	4	2,6	100,0
	Total	153	100,0	
ESCOLARIDADE	Ensino Médio	5	3,3	3,3
	Ensino Superior	58	37,9	41,2
	Especialização MBA	73	47,7	88,9
	Mestrado	15	9,8	98,7
	Doutorado	2	1,3	100,0
	Total	153	100,0	
ESTADO CIVIL	Solteiro (a)	40	26,1	26,1
	Casado (a) União Estável	102	66,7	92,8
	Divorciado (a)	10	6,5	99,3
	Viúvo (a)	1	,7	100,0
	Total	153	100,0	
POSSUI FILHO(S)	Não	60	39,2	39,2
	Sim	93	60,8	100,0
	Total	153	100,0	
	De 3.000 a 4.000	4	2,6	2,6

FAIXA DE REMUNERAÇÃO	De 4.001 a 5.000	9	5,9	8,5
	De 5.001 a 6000	13	8,5	17,0
	De 6.001 a 7.000	21	13,7	30,7
	De 7.001 a 8.000	24	15,7	46,4
	De 8.001 a 9.000	12	7,8	54,2
	De 9.001 a 10.000	19	12,4	66,7
	De 10.001 a 20.000	44	28,8	95,4
	Acima de 20.000	7	4,6	100,0
	Total	153	100,0	
NÍVEL DO CARGO	Nível de Apoio	7	4,6	4,6
	Nível Médio	45	29,4	34,0
	Nível Superior	101	66,0	100,0
	Total	153	100,0	
VÍNCULO EMPREGATÍCIO	Servidor TCER	97	63,4	63,4
	Comissionado sem Vínculo	41	26,8	90,2
	Servidor Cedido ao TCER	15	9,8	100,0
	Total	153	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com a tabela 4, os participantes do estudo apresentaram uma distribuição equilibrada entre gêneros, 51% masculino e 49% masculino, com 70,6% na faixa etária de 25 a 45 anos, 37,9% possuem ensino superior e 47,7% possuem especialização/MBA, 66,7% casados e 60,8% possuem filhos. Quanto a faixa de remuneração as maiores frequências foram entre R\$10.001 a R\$20.000 com 28,8% e de R\$9.001 a R\$10.000 com 12,4% da amostra. O nível do cargo predominante de nível superior com 66% da amostra, e sobre o vínculo empregatício 63,4% efetivos, comissionados 26,8% e servidores cedidos 9,8%.

Em relação aos construtos estudados, e considerando a amostra não normal, foi realizado teste Mann-Whitney para a variável categórica gênero em relação a estado pessoal de qualidade de vida, desempenho no trabalho, bem-estar financeiro e literacia financeira, apresentando em todos os casos resultados não significantes, inferindo que na presente amostra não há variação significativa em relação ao gênero.

Para a variável categórica de idade, foi realizado teste de Kruskal-Wallis para análise de variância em relação aos construtos, reclassificando a amostra de 8 para 3 categorias (1 - “até 25 anos” a 35 anos; 2 - 36 a 45 anos; 3 - 46 a “60 anos acima”), os resultados demonstraram que a distribuição dos construtos analisados foi a mesma entre as categorias.

Para a variável categórica de escolaridade, foi realizado teste de Kruskal-Wallis para análise de variância em relação aos construtos, apenas literacia financeira apresentou significância, sendo apresentado efeito $X^2 = 10,251$, $p < 0,05$. Os resultados são apresentados na tabela 5 e figura 3 com a distribuição da médias e variâncias entre literacia financeira e escolaridade.

Conforme se observa, quanto maior o nível de escolaridade, tende a ser maior o nível de escolaridade, com exceção na presente amostra para o caso de doutorado, com acentuado decréscimo, mas que necessita ser melhor estudado, dada sua baixa representatividade com apenas dois respondentes.

Tabela 5 – Descritivas de Literacia Financeira e Níveis de Escolaridade

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
					Limite inf	Limite sup		
Ensino Médio	4	3,5526	,68015	,34007	2,4704	4,6349	2,58	4,07
Ensino Superior	43	3,6837	,55757	,08503	3,5121	3,8553	2,61	4,65
Especialização MBA	61	3,8986	,46435	,05945	3,7797	4,0175	2,28	4,70
Mestrado	13	4,0858	,31592	,08762	3,8949	4,2767	3,62	4,74
Doutorado	2	3,2456	,29773	,21053	,5706	5,9206	3,04	3,46
Total	123	3,8214	,50981	,04597	3,7304	3,9124	2,28	4,74

Fonte: Dados da pesquisa

Figura 3 – Literacia Financeira e Nível de Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

Para a variável renda foi aplicado o teste de Kruskal-Wallis com a classificação categórica de renda de 11 itens e não foi apresentado nenhum efeito significativo sobre os construtos analisados. Em etapa posterior, a variável foi recalculada e reagrupada em 4 itens (1 - “até 2mil” a 5mil; 2 - 5.0001 a 10mil; 3 - 10.001 a 20mil; 4 - Acima de 20mil). Com as novas categorias foi realizado novamente o teste K-W e foi demonstrada variância significativa sobre o construto bem-estar financeiro, apresentando para cada novo item as médias de 1 – 2,30; 2 – 3,17; 3 – 3,41; 4 – 3,08, conforme tabela 6 e figura 4.

Tabela 6 – Descritivas de Bem-estar Financeiro e Níveis de Renda

	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mín	Máx
					Limite inf	Limite sup		
1,00	10	2,3000	,89598	,28333	1,6591	2,9409	1,13	4,00
2,00	66	3,1761	,89791	,11052	2,9554	3,3969	1,13	4,63
3,00	38	3,4178	1,01811	,16516	3,0831	3,7524	1,13	5,00
4,00	7	3,0893	1,29847	,49077	1,8884	4,2902	1,00	4,50
Total	121	3,1746	,99183	,09017	2,9961	3,3531	1,00	5,00

Fonte: Dados da pesquisa

Figura 4 – Bem-estar Financeiro e Nível de Renda

Fonte: Dados da pesquisa

Como se observa, o bem-estar financeiro na amostra pesquisada, demonstra média crescente até o nível de renda 3 (até 20mil reais) e reduz no nível 4 (acima de 20mil reais).

Dada a confirmação das consistências das escalas utilizadas foi realizada a montagem do modelo de mensuração e estrutural no SmartPLS partindo do modelo geral da pesquisa. As escalas validadas foram compostas por 11 itens em Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho, 4 itens em Desempenho no Trabalho, 8 itens em Bem-estar Financeiro e 29 itens em Literacia Financeira, decomposta em 19 itens de Comportamento Financeiro, 5 itens de Atitude Financeira e 5 itens de Conhecimento Financeiro, conforma apresenta a figura 5.

Figura 5 – Modelo Geral da Pesquisa

Fonte: Elaborado pelo autor com uso do software SmartPLS 3.2.7 (RINGLE, WENDE e BECKER, 2015)

O Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho ficou como influenciador para o construto Desempenho no Trabalho, ao mesmo tempo, recebendo influência de Literacia Financeira e Bem-estar Financeiro, e o construto de Bem-estar Financeiro como influenciador de Desempenho no Trabalho, conforme hipóteses estipuladas pela pesquisa.

Figura 6 – Tela com cálculo do MEE do primeiro modelo geral

Fonte: Elaborado pelo autor com uso do software SmartPLS 3.2.7 (RINGLE, WENDE e BECKER, 2015)

No teste com todas as variáveis latentes relacionadas seguindo o modelo geral da pesquisa, apresentada na figura 6, observou-se que houve restrição nas validades convergentes resultantes, conforme se observa na tabela 7.

Tabela 7 – Valores da qualidade de ajuste do modelo

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0,547	0,927	0,934	0,912
Desempenho no Trabalho	0,741	0,917	0,949	0,876
Bem-estar financeiro	0,699	0,949	0,945	0,938
Literacia Financeira	-0,080	-0,003	-0,407	0,722

Fonte: Dados da pesquisa.

Como se observa na tabela 7, constata-se as variâncias médias extraídas (Average Variance Extracted – AVEs), responsáveis por demonstrar a porção dos dados (nas respectivas variáveis) que é explicada por cada um dos construtos ou variáveis latentes (VL), respectivos aos seus conjuntos de variáveis ou quanto, em média, as variáveis se correlacionam positivamente com os seus respectivos construtos ou VL. Assim, quando as AVEs são maiores que 0,50 admite-se que o modelo converge com um resultado satisfatório. Então, constatou-se que Literacia Financeira não cumpre o requisito de $AVE > 0,50$, conforme critério de Fornell e Larcker (Henseller et al., 2009).

Os demais construtos cumprem este requisito, e com testes sucessivos de relação direta e indireta das variáveis observadas com a variável latente de Literacia Financeira dentro do modelo, não foi obtida convergência com sua presença, adotando-se, portanto, o modelo ajustado apresentado na figura 7.

Figura 7 – Modelo Geral de Pesquisa Ajustado

Fonte: Elaborado pelo autor com uso do software SmartPLS 3.2.7 (RINGLE, WENDE e BECKER, 2015)

Pode-se verificar na tabela 8 os valores para análise do modelo ajustado.

Tabela 8 – Valores da qualidade de ajuste do modelo final

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0,831	0,982	0,981	0,979
Desempenho no Trabalho	0,932	0,982	0,981	0,975
Bem-estar financeiro	0,862	0,980	0,978	0,977

Fonte: Dados da pesquisa

A análise da tabela 8, permite verificar que no modelo final os construtos cumprem o critério de Fornell e Larcker (Henseller et al., 2009), apresentando AVEs > 0,50. Observa-se também neste último modelo os valores de consistência interna (alfa de Cronbach - AC) e a confiabilidade composta (CC), ρ - rho de Dillon Goldstein, dois indicadores utilizados para avaliar se amostra está livre de vieses, ou ainda, se as respostas, em seu conjunto, são confiáveis. Segundo Hair (2017) valores do AC acima de 0,60 e 0,70 são considerados adequados em pesquisas exploratórias e valores acima de 0,70 e 0,90 do CC são considerados satisfatórios, o que se confirma na tabela 6 que os valores apresentados são adequados.

Neste modelo foi analisada a validade discriminante (VD) do MEE, que segundo Hair (2017) pode ser observada de duas formas, verificando as cargas cruzadas (Cross Loading) – indicadores com cargas fatoriais mais altas nas suas respectivas VL ou construtos do que em outras (CHIN, 1998) e o critério de Fornell Larcker (1981) onde compara-se as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada construto com as correlações (de Pearson) entre os construtos ou variáveis latentes, onde as raízes quadradas das AVEs devem ser maiores que as correlações entre os dos construtos.

Analisando a tabela 9 nitidamente se constata que as cargas fatoriais das variáveis observadas (Vos) nos construtos (VLs) originais são sempre maiores que em outros, cumprindo a primeira forma de observação da validade discriminante.

Tabela 9 – Validade discriminante pelo critério de Chin (1998)

Variável Observada	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
BEF1	0,939	0,756	0,590
BEF2	0,913	0,734	0,622
BEF3	0,952	0,761	0,585
BEF4	0,941	0,765	0,603
BEF5	0,919	0,727	0,566
BEF6	0,925	0,834	0,646
BEF7	0,918	0,735	0,593
BEF8	0,918	0,780	0,623
DT1	0,808	0,982	0,720
DT2	0,827	0,985	0,716
DT3	0,819	0,987	0,721
DT4	0,711	0,906	0,556
QVT1	0,636	0,712	0,936
QVT2	0,596	0,645	0,894
QVT3	0,634	0,659	0,850
QVT4	0,630	0,670	0,926
QVT5	0,572	0,590	0,886
QVT6	0,522	0,540	0,845
QVT7	0,583	0,653	0,957
QVT8	0,555	0,650	0,939
QVT9	0,621	0,664	0,936
QVT10	0,579	0,631	0,910
QVT11	0,577	0,643	0,941

Fonte: Dados da pesquisa.

Para avaliar o critério de Fornell Larcker (1981 apud HAIR, 2017), verifica-se na tabela 9 que as raízes quadradas dos valores das AVEs de cada construto com as correlações (de Pearson) entre os construtos são maiores que as correlações entre os dos construtos, portanto, adequadas à validade discriminante.

Tabela 10 – Validade discriminante pelo critério de Fornell Larcker

Construtos	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro	0,928		
Desempenho no Trabalho	0,821	0,966	
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0,651	0,706	0,911

Fonte: Dados da pesquisa.

Observada a validade discriminante adequada, conforme tabela 10, partiu-se par análise do modelo estrutural. Para isso consideramos o R^2 que na área de ciências sociais e comportamentais, segundo Cohen (1988), é classificado quando $R^2=2\%$ como efeito pequeno, $R^2=13\%$ como efeito médio e $R^2=26\%$ como efeito grande.

Com o ajuste do modelo, os valores do R^2 são apresentados na tabela 11 conforme “PLS Quality Criteria” obtido do modelo. Assim, vê-se que para as VLS Desempenho no Trabalho e Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho os R^2 são de efeito grande.

Tabela 11 – Valores de qualidade de ajuste do modelo MEE

Construtos	R Square	R Square Adjusted
Desempenho no Trabalho	0,726	0,722
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0,424	0,420
Bem-estar Financeiro	-	-

Nota: A VL Bem-estar Financeiro não tem valor R^2 , pois é a independente ou a que antecede a outras no MEE.

Fonte: Dados da pesquisa.

Após esta análise do modelo, procedeu-se a análise de significância ($p \leq 0,05$) utilizando a técnica de reamostragem com o módulo “*Bootstrapping*” do SmartPLS, utilizando os parâmetros indicados por Hair (2017, p.175-179) que recomenda para *sign changes: no sign changes*, com *Complete Bootstrapping*, em *Samples* (reamostragem): adequado 5000, com *Bias Corrected and Accelerated (BCa) Bootstrap* e teste usando *two-tailed*. Após aplicar o módulo foi obtido como resultado a figura 8, a partir do qual devemos observar que o software calcula testes *t* de *Student* entre os valores originais dos dados e aqueles obtidos pela técnica de reamostragem, para cada relação de correlação, onde os graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 correspondes a p -valores $\leq 0,05$ (Hair, 2017, p.153).

Figura 8 – MEE com os valores dos testes *t* de Student obtidos por Bootstrapping

Fonte: Elaborado pelo autor com uso do software SmartPLS 3.2.7 (RINGLE, WENDE e BECKER, 2015)

A leitura da figura 8 obtida mostra que todos os valores das relações (VO – VL, VL – VL) estão acima do valor de referência de 1,96. Em todos os casos rejeitam-se

as H_0 e pode-se dizer que as correlações e os coeficientes de regressão são significantes.

Em seguida, avaliou-se os valores de dois outros indicadores de qualidade de ajuste do modelo: Relevância ou Validade Preditiva (Q^2) ou indicador de Stone-Geisser e Tamanho do efeito (f^2) ou indicador de Cohen, obtidos a partir do módulo Blindfolding no SmartPLS.

Conforme Hair (2017) Q^2 avalia a qualidade da predição do modelo ou acurácia do modelo ajustado com critério de que seus valores devem ser maiores que zero, sendo que um modelo perfeito teria $Q^2 = 1$ indicando que o modelo reflete a realidade – sem erros. Já o f^2 avalia quanto cada construto é “útil” para o ajuste do modelo, e valores de 0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médio e grandes, respectivamente.

Tabela 12 – Valores dos indicadores da validade preditiva e do tamanho do efeito

VL	CV RED (Q^2)	CV COM (f^2)
Desempenho no Trabalho	0,630	0,791
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0,325	0,739
Bem-estar Financeiro	-	0,762
Referência	$Q^2 > 0$	0,02, 0,15 e 0,35 são considerados pequenos, médios e grandes

Fonte: Dados da pesquisa

A interpretação da tabela 12 mostra que tanto os valores de Q^2 , como de f^2 indicam que o modelo tem acurácia e que os construtos são importantes para o ajuste geral do modelo.

Por fim, foi avaliado o indicador de ajuste geral do modelo. Considerando que os constructos adotados são reflexivos, Tenenhuau et al. (2005) propuseram um índice de adequação do modelo (*GoF – Goodness of Fit*), que basicamente é a média geométrica (raiz quadrada do produto de dois indicadores) entre o R^2 médio (adequação do modelo estrutural) e a média ponderada das AVE (adequação do

modelo de mensuração). Para a avaliação desse indicador Wetzels et al. (2009) sugerem o valor de 0,36 como adequado, para as áreas de ciências sociais e do comportamento. Assim, realizando esse cálculo obteve-se de 0,6628, indicando que o modelo tem um ajuste adequado.

Após concluída a avaliação de qualidade de ajuste do modelo, apresenta-se na tabela 13 os coeficientes de caminho entre as variáveis latentes para o teste das hipóteses de pesquisa permitindo a inferência sobre as hipóteses da pesquisa, com exceção da hipótese 3 anulada do teste dado os ajustes no modelo pela retirada a VL Literacia Financeira, mas que será apresentada na forma correlação.

Tabela 13 – Avaliação das hipóteses apresentadas na pesquisa

	Caminho	Coefficiente de Caminho	p-value	Conclusão
H1	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho → Desempenho	0,298	0,000	Suportada
H2	Bem-estar Financeiro → Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0,651	0,000	Suportada
H4	Bem-estar Financeiro → Desempenho	0,628	0,000	Suportada

Fonte: Dados da pesquisa.

Confirmado o suporte às hipóteses apresentadas, é possível inferir que o Estado Pessoal de Qualidade de Vida influencia positivamente o Desempenho no Trabalho, com coeficiente de 0,298, o que representa que aumentando a VL exógena de 1, a VL endógena aumenta 0,298.

Sobre a hipótese 2, suportada a relação, pode-se inferir que o fator apresentado de 0,651, indica que aumentando o Bem-estar Financeiro de 1, a Qualidade de Vida no Trabalho aumenta 0,651.

Na hipótese 4, também suportada, infere-se que o aumento do Bem-estar Financeiro influencia de forma significativa e positiva o aumento no Desempenho com fator de 0,628.

Considerando as consistências internas válidas analisadas para todas as escalas, e o teste da amostra que demonstrou uma distribuição não normal, indicando

a realização de teste não paramétrico, para realizar a análise da hipótese 3, foi realizado teste de correlação de Spearman, apresentado na tabela 14.

Tabela 14 – Coeficiente de correlação entre Literacia Financeira e Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

	Coeficiente de Correlação	N	Sig. (bilateral)
Literacia Financeira	0,228	123	0,011

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).
Fonte: Dados da pesquisa.

O teste empreendido não permite confirmar a relação funcional entre as duas variáveis, mas permite inferir que Literacia Financeira está significativamente correlacionada com Estado Pessoal de Qualidade de Vida com coeficiente 0,228.

5 CONCLUSÕES

O objetivo geral deste estudo consistiu em investigar as relações entre qualidade de vida no trabalho, bem-estar financeiro, literacia financeira e desempenho no trabalho, aplicado no ambiente de uma organização pública brasileira.

Considera-se que este objetivo foi atendido, e em confronto com as hipóteses levantadas após pesquisa aos referenciais adotados e construção do modelo geral de investigação, foram alcançados resultados estatisticamente significativos com respeito às relações analisadas, quer seja pelo estado pessoal de qualidade de vida no trabalho em relação ao desempenho, quer pelo bem-estar financeiro em relação à qualidade de vida no trabalho ou em relação ao desempenho, assim como apresentou correlação positiva entre literacia financeira e qualidade de vida no trabalho.

Na análise das variáveis categóricas, através do teste de significância das variações dos construtos, observou-se relação direta positiva entre nível de escolaridade e literacia financeira, com maior desvio no nível de doutorado, ainda que com amostra reduzida, ensejando a necessidade de novo teste com maior amostra. Foi identificada também variação em bem-estar financeiro em relação ao nível de renda, com variação positiva crescente até o nível de renda de 20 mil reais e acima disso, o último nível, com pequena variação negativa. Não foram identificadas variações significantes nos construtos em relação à gênero e idade. Assim, confirmando parcialmente as inferências de estudos anteriores (Grable & Joo, 2006; Lown & Ju, 1992; Penn, 2007; Plagnol, 2011; Shim *et al.*, 2009; Vera-Toscano, Ateca-Amestoy, & Serrano-del-Rosal, 2006; Xiao, Sorhaindo, & Garman, 2006).

Os estudos do levantamento realizado, sobretudo das escalas utilizadas, de estado pessoal de qualidade de vida (Limongi-França, 1996; Antonio, 2011; Andrade, 2016), de literacia financeira (Denis Forte, 2017; OECD, 2015; Lusardi, 2015; Oliveira, 2017^{1,2}), de bem-estar financeiro (Prawitz *et. al.*, 2006; Loiola, 2014; Oliveira, 2017^{1,2}), e de desempenho no trabalho (Vandenabeele, 2009; Cunha, 2013), demonstraram elevada consistência interna, com amostra em distribuição anormal, recorrendo-se à

modelagem de equações estruturais que conforme Ringle *et. al.* (2015) permite sua melhor análise.

Realizados os testes do modelo inicial e ajustado foi possível inferir que:

- a) Hipótese 1 suportada, demonstrando-se que é possível inferir que o Estado Pessoal de Qualidade de Vida influencia positivamente o Desempenho no Trabalho, com coeficiente de 0,298, o que representa que aumentando a VL exógena de 1, a VL endógena aumenta 0,298.
- b) Hipótese 2 suportada, podendo-se inferir que o fator apresentado de 0,651, indica que aumentando o Bem-estar Financeiro de 1, a Qualidade de Vida no Trabalho aumenta 0,651.
- c) Hipótese 3 não suportada no modelo de equações estruturais. Adicionalmente, realizado teste de correlação de Spearman, dada a distribuição não normal, permitindo inferir que Literacia Financeira está significativamente correlacionada com Estado Pessoal de Qualidade de Vida com coeficiente 0,228.
- d) Hipótese 4 suportada, inferindo-se que o aumento do Bem-estar Financeiro influencia de forma significativa e positiva o aumento no Desempenho com coeficiente de 0,628.

Considerando a visão holística do ser humano adotada na abordagem de qualidade de vida no trabalho de Limongi-França (1996) e sem deixar de lado a centralidade na motivação das pessoas, indicando que as organizações atingirão altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e a satisfação (Nadler & Lawler, 1983), podemos observar a contribuição do estudo ao trazer literacia financeira e bem-estar financeiro para análise destas relações com o desempenho no trabalho.

Como destacou Lucena (1995) que as organizações possuem uma preocupação permanente e natural com o desempenho humano e em como torná-lo mais produtivo, e de outro prisma a ênfase sobre felicidade ou bem-estar humano estudado por Gianetti (2002), e o bem-estar financeiro (Joo, 1998; Willians, 1993; Hayhoe, 1990; Porter & Garman, 1993; Xiao, 2016), traz nas relações com qualidade de vida no trabalho, importante contribuição para novas pautas em comportamento

organizacional e gestão de pessoas, dada a importância significativa das relações apresentadas.

Conforme demonstrado na discussão teórica, e observando os resultados apresentados, os construtos de bem-estar financeiro e literacia financeira estudados, dada as relações positivas e significativas apresentadas, não indicam que sejam necessárias mudanças quanto ao nível de renda das pessoas, mas, sobretudo o orientação e preparação das mesmas para que possam adotar atitudes e comportamentos que reflitam na sua maior competência financeira e satisfação percebida com sua vida no aspecto geral, por conseguinte, refletindo no seu desempenho no trabalho.

5.1 Contribuições do Estudo

O foco desta pesquisa foi enriquecer as relações estudadas a respeito de qualidade de vida no trabalho e trazer os construtos de literacia financeira e bem-estar financeiro para o debate de comportamento organizacional e gestão de pessoas no Brasil, e sua influência para a gestão estratégica de recursos humanos observados os reflexos sobre desempenho no trabalho, como contribuição nesta área de estudo.

Desse modo, em tempos de alta competitividade, onde a gestão estratégica de recursos humanos busca atuar proativamente no desenvolvimento do potencial humano aliado à contribuição aos resultados organizacionais, deve trazer sua atenção para os construtos analisados.

Ressalta-se também sua contribuição social por levantar esta questão com alto impacto na vida das pessoas para o ambiente corporativo, oportunizando sua reflexão e a inclusão de seu debate nas organizações.

Neste estudo, ficou comprovada a robustez dos construtos adotados e sua mensuração, a validade discriminante com outros construtos e as relações significativas analisadas.

5.2 Limitações do Estudo

Em relação às limitações do estudo, a pesquisa possui algumas limitações, quer seja no plano amostral (amostragem não probalística), quer seja pela adoção de uma única organização para consideração da amostra. A mensuração do construto literacia também revelou limitação, não pela confiabilidade da escala em si, mas pela sua imprecisão discriminante que levou à sua análise apartada do modelo de equação estrutural, sendo analisada pela correlação de Spearman.

Assim, à medida que a unidade de análise são servidores públicos estaduais, inviabiliza-se a generalização dos resultados para outros contextos, como esferas públicas municipais e federais, ou ainda organizações privadas.

5.3 Estudos Futuros

Como sugestões para estudos futuros, há diversas possibilidades de continuidade e expansão da pesquisa, em mais unidades de análises, como outros órgãos públicos ou empresas privadas, análises em clusters de resultados e outros recortes neste sentido.

Outras associações podem também ser objeto de novos estudos relacionadas aos construtos aqui analisados, qualidade de vida no trabalho, desempenho no trabalho, literacia financeira e bem-estar financeiro.

Dada a complexidade do fenômeno no ambiente organizacional, sugerem pesquisa multinível, agregando desempenho organizacionais, por exemplo, que podem levar a novas inferências de mercado.

REFERÊNCIAS

- Abdi, Tariku A.; Peiró, José M.; Ayala, Yarid; Zappalà, Salvatore. (2019). Four Wellbeing Patterns and their Antecedents in Millennials at Work. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 16, no. 1: 25.
- Albuquerque, A.S., & Trócoli, B.T. (2004). Desenvolvimento de uma Escala de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 20(2), 153-164.
- Albuquerque, L. G.; Limongi-França, A C (1998). Estratégias de recursos humanos e gestão de qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. In: *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*. São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abril/julho.
- American Psychological Association – APA (2015). *Stress in America: Paying With Our Health*. Released February 4.
- Anderson, David R (2011). *Estatística aplicada à administração e economia*. David R. Anderson, Dennis J. Swenney, Thoma A. Williams. 2a ed. São Paulo, Cengage Learnig.
- Andrade, S. M. (2016). *Qualidade de vida no trabalho: proposta de um modelo integrador do BPSO com justiça organizacional para o bem-estar de servidores públicos*. Tese (Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Antonio, F. A. A. (2011). *A díade gestor-subordinado: as relações entre a compatibilidade dos valores humanos e o estado pessoal de qualidade de vida no trabalho*. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Arellano, E. B. (2004). *Qualidade de vida no trabalho: como a nutrição está inserida nos programas de QVT* (dissertação). São Paulo: Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – PRONUT, Universidade de São Paulo.
- Argyris, C. (1953) *Human Problems with Budgets Harvard Business Review*, 31(1): 97-110. (n.d.). Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=6775504&site=ehost-live>
- Balaji, P; Behera, Sumanta; Kumar, Aswatha. (2018). Dimensionality and Antecedents of Quality of Work Life. *Sumedha Journal of Management*; Hyderabad Vol. 7, Iss. 3, (Jul-Sep 2018): 22-28.
- Bandura, A. (1999). *Social cognitive theory: an agentic perspective*. Asian Journal of Social Psychology, [S. l.], Blackwell Publishing, v. 2, n. 1.
- Barros, C.L. (2006). *Bem-estar subjetivo, atividade física e institucionalização em idoso*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Desporto da Universidade do Porto. Porto, Portugal.

- Basílio, M. A. (2005). *As relações entre bem-estar no trabalho e participação em programas organizacionais de promoção da saúde*. 2005. Dissertação de mestrado. Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo.
- Bergamini, C. W. (1998). A difícil administração das motivações. *Revista de Administração de Empresas*, v. 38, n.1, p. 6-17.
- Bergamini, C. W.; BERALDO, D. G. R. (1999). *Avaliação de Desempenho Humano na Empresa*. São Paulo: Atlas.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological wellbeing*. Chicago: Aldine.
- Cvenkel, N. R. (2018). Employee Well-being at Work: Insights for Business Leaders and Corporate Social Responsibility, in Shahla Seifi , David Crowther (ed.) *Stakeholders, Governance and Responsibility* (Developments in Corporate Governance and Responsibility, Volume 14) Emerald Publishing Limited, pp.71 – 90
- Cheung, F. Y. L.; Tang, C. S. K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labor and work family interference. *Journal of Business and Psychology*, [S. l.], Springer, v. 24, n. 3, p. 245-255.
- Coelho Junior, F. A. et al. (2010). Validação Psicométrica de Medida de Auto-Avaliação de Desempenho no Trabalho. In: *Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração*, 34, 2010, Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD.
- Confederação Nacional do Comércio – CNC (2017). Percentual de famílias endividadas aumenta em julho de 2017. *Pesquisa CNC: endividamento e inadimplência do consumidor*. In: http://cnc.org.br/sites/default/files/arquivos/analise_peic_julho_2017.pdf.
- Consumer Financial Protection Bureau – CFPB (2017). *Financial Well-being in America*. <https://www.consumerfinance.gov/data-research/financial-well-being-survey-data/>
- Costa, L.S.M., & Pereira, C.A.A. (2007). *Bem-Estar Subjetivo: Aspectos conceituais*. Arquivos Brasileiros de Psicologia, 59(1), 72-80.
- Criddle, E. (2006). Financial literacy: Goals and values, not just numbers. *Alliance*, vol. 34, p. 4.
- Cunha, L. V. (2013). *A motivação no trabalho como antecedente da satisfação, do comprometimento e do desempenho: um estudo em um hospital público*. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.
- Danna, K.; Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, Thousand Oaks, Sage Publications Inc., v. 25, n. 3, p. 357-384.

- Dean, John. (2018) "How employers can better support people with mental health issues", *Strategic HR Review*, Vol. 17 Issue: 4, pp.204-208, <https://doi.org/10.1108/SHR-05-2018-0041>
- Delafrooz, N.; Paim, L. H. (2011). Determinants of financial wellness among Malaysia workers. *African Journal of Business Management*, v. 5, n. 24, p. 10.092-10.100.
- Dias, M. A. M. J.; Borges, R. S. G. (2017). Performance and Leadership Style: When do Leaders and Followers Disagree? *Mackenzie Management Review*, São Paulo, v. 18, n. 2, p.104-129, mar/apr.
- Diener, E. (1996). Subjective well-being in cross-cultural perspective. Em G. Hector (Ed.), *Key issues in cross-cultural psychology: selected papers from the Twelfth International Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology*. San Diego: Academic Press.
- Diener, E. et al. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, Washington, *American Psychological Association*, v. 125, n. 2, p. 276-302.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. In: *Psychological Bulletin*, v.95, 542-575.
- Diener, Ed, Lucas, Richard E., Schimmack, Ulrich, and Helliwell, John F (2009). Well-being for public policy 2009, *Oxford University Press*, Oxford UK.
- Draughn, P. S., Leboeuf, R. C., Wozniak, P. S., Lawrence, F. C., & Welch, L. R. (1994). Divorcee's economic well-being and financial adequacy as related to interfamily grants. *Journal of Divorce and Remarriage*, 22, 23-35.
- Easterby-Smith, M. et al. (1999). *Pesquisa gerencial em administração: um guia para monografia, dissertações, pesquisas internas e trabalhos em consultoria*. São Paulo: Pioneira.
- Edwards, J. R.; Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, England, John Wiley & Sons, v. 11, n. 4, p. 293-307.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories form case study research. *The Academy of Management Review*, v. 14, n. 4, 532-550, oct.
- Elizur, D.; Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology - an International Review*, England, Psychology Press, v. 39, n. 3, p. 275-291.
- Falahati, L.; Sabri, M. F.; Paim, L. H. J. (2012). Assessment a model of financial satisfaction predictors: examining the mediate effect of financial behaviour and financial strain. *World Applied Sciences Journal*, v. 20, n.2, pp. 190-197.
- Farsen, T., Boehs, S., Darosci Silva Ribeiro, A., Biavati, V., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos

que se diferenciam?. *Interação em Psicologia*, 22(1). doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.

Fávero, L. P. (2017) Manual de análise de dados. 1ed. Rio de Janeiro: Elservir.

Fergusson, D. M., Horwood, L. J., & Beautrais, A. L. (1981). The measurement of family material well-being. *Journal of Marriage and the Family*, 43, 715–72.

Fernandes, M. B. (1996). *Qualidade de vida no trabalho*: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade.

Ferreira, Vera Rita de Mello (2015). *Educação Financeira e Psicologia Econômica* – uma discussão e algumas recomendações. Centro de Estudos em Finanças, FGV, 2015.
<http://cef.fgv.br/sites/cef.fgv.br/files/Educa%C3%A7%C3%A3o%20Financeira%20e%20Psicologia%20Econ%C3%B4mica-CBFC2015-Vera%20Rita%20de%20Mello%20Ferreira.pdf>.

Flec. (2011). *Promoting financial success in the United States: National strategy for financial literacy*. Retrieved from http://www.treasury.gov/resource-center/financial-education/Documents/NationalStrategyBook_12310%20%282%29.pdf

Forte, Denis. *Financial Literacy Protocol* (Rev. 21 Aug 2017). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2783993> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2783993>

Fortes-Ferreira, L. et al (2006). Work-related stress and well-being: the roles of direct action coping and palliative coping. *Scandinavian Journal of Psychology*, Oxford, Blackwell Publishing, v. 47, n. 4, p. 293-302.

Freitas, H. et al. (2000). Método de Pesquisa Survey. In: *Revista de Administração*. São Paulo, v. 35, n. 3, p.105-112, jul./set.

Galinha, I.C., & Ribeiro, J.L. (2005). História e evolução do conceito de Bem-Estar Subjetivo. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 6(2), 203-214.

Garman, E. T (1998). Personal finance education for employees: Evidence on the bottom-line benefits. *Financial Counseling and Planning*, 8 (2), 1-8.

Garman, E. T., Leech, I. E., & Grable, J. E. (1996) The negative impact of employee poor personal financial behaviors on employers. *Financial Counseling and Planning*, 7, 157-168.

Giacomoni, C. H., & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: Escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), *Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313). São Paulo: SIP.

- Giacomoni, C.H. (2004). Bem-estar subjetivo: Em busca da qualidade de vida. *Temas em Psicologia da SBP*, 12(1), 43-50.
- Giannetti, E. (2002). Felicidade: diálogos sobre bem-estar na civilização. São Paulo: Companhia das Letras.
- Goulart, I. B.; Sampaio, J. R. (2004). Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. In: SAMPAIO, J. R. (Org.). *Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social*. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo.
- Grable, J.E.; Joo, S. (2006). Student racial differences in credit card debt and financial behaviors and stress. *College Student Journal*, v.40, p.400-408.
- Grote, D. (2003). *O Indicador de performance*. Perguntas e respostas. Campus: Rio de Janeiro.
- Gutter, M.; Copur, Z (2011). Financial behaviors and financial well-being of college students: evidence from a national survey. *Journal of Family and Economic Issues*, v. 32, n. 4, pp. 699-714.
- Hair Jr., Joseph F. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications..
- Halfeld, Mauro; Torres, Fábio de Freitas Leitão Torres (2001). Finanças Comportamentais: aplicações no contexto brasileiro. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v.41, n. 2, p. 64-71, abr./jun.
- Hayhoe, C. R. (1990). Theoretical model of perceived economic well-being. *Annual Proceedings of the Association for Financial Counseling and Planning Education*, 116–141.
- Hayhoe, C. R.; Wilhelm, M. S (1998). Modeling perceived economic well-being in a family setting: a gender perspective. *Financial Counseling and Planning*, v. 9, n. 1, p. 21-34.
- Henseler, J.; Ringle, C. M.; Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*. v. 20, n.1, p. 277-319.
- Hersey P., Blanchard K. H. (1977). *Management of organization behavior: Utilizing human resources*. 3rd ed. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, Inc.
- Houaiss, A; Villar, M. S. (2001). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Hsu, M. Y.; Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, Oxford, Blackwell Publishing, v. 54, n. 1, p. 120-131.

- Hung, A. A.; Parker, A. M.; Yoong, J (2009). Defining and measuring financial literacy, 2009. In: *Social Science Research Network*.
- Huston, S. J. (2010). Measuring financial literacy. *The Journal of Consumer Affairs*, v. 44, n. 2, p. 296-316.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: theory, research, and implications for managerial practice*. Londres: Sage.
- Joo, H. (2008). Personal financial wellness. In Xiao, J. J. (Ed.), *Handbook of consumer finance research*, pp. 21-33, New York: Springer.
- Joo, S.; Garman, E. T. (1998). Personal financial wellness may be the missing factor in understanding and reducing worker absenteeism. *Personal Finances and Worker Productivity*, Vol. 2 (2), 172-182.
- Joo, S.H.; Grable, J. E. (2004). An exploratory framework of the determinants of financial satisfaction. *Journal of Family and Economic Issues*, v.25, n. 1, pp. 25-50.
- Jöreskog, K. E Söbom, D. (1993). *Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Lincolnwood: SSI.
- Kahneman, Daniel & Amos Tversky. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk, *Econometrica* 47, 263–291.
- Kanikadan, A. Y. S. (2005). *A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês: aplicação dos modelos de análise biopsicossocial e de competência do bem-estar organizacional*. São Paulo, SP: FEA-USP, 2005. 184 p. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Kanikadan, A. Y. S.; Limongi-França, A. C. (2007). A qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. *RBGN*, São Paulo, v.9, n.25, 59-80.
- Kenis, I. (1979). Effects of budgetary goal characteristics on managerial attitudes and performance, *The Accounting Review*, v. 54 (4), p. 707-721.
- Kerns, Charles D. (2018) Impacting well-being at work: a key managerial action role. *Journal of Management Policy & Practice*, Vol. 19 (1), pp. 73-91, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib,sso,uid&db=bth&AN=131203868&lang=pt-br&site=eds-live&scope=site>
- Kim, J. (2000). *The effects of workplace financial education on personal finances and work outcomes*. 471f. Dissertation (Doctor of Philosophy) - Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg, Virginia.
- Kim, J.; Tech, V. (1999). Financial satisfaction, personal finance-work conflict, and work outcomes: pay satisfaction, organizational commitment, and productivity. *Proceedings of Association for Financial Counseling and Planning Education*, pp. 38-45.

- Koonmee, K. et al. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee jobrelated outcomes: a survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, [S. I.], Elsevier, v. 63, n. 1, p. 20-26.
- Korunka, C.; Hoonakker, P.; Carayon, P. (2008). Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, Hoboken, John Wiley & Sons, v. 18, n. 4, p. 409-423.
- KPMG. (1997) retirement benefits survey finds gap in plan participation. *Retirement benefits in the 1990s: 1997 survey data*. KPMG Peat Marwick LLP, Washington, DC, Aug 31.
- Lawler, E. E. (1975). Measuring the psychological quality of working life: the why and how of it. In: Davis, L. E. (Ed.); Cherns, A. B. (Ed.). *The quality of working life: problems, prospects and the state of the art*. New York: The Free Press, v.1.
- Leach, L. J.; Hayhoe, C. R.; Turner, P. R. (1999). Factors affecting perceived economic wellbeing of college students: a gender perspective. *Financial Counseling and Planning*, v. 10, n. 2, p. 11-24.
- Lebas, M.; Euske, K. (2002). A conceptual and operational delineation of performance. In: Neely, Andy. *Business performance measurement: theory and practice*. 2. ed. New York: Cambridge University Press, p. 125-139.
- Lee, D. (1997). Employee financial education a must. *Registered Investment Advisor*, 11, 1997 june 9.
- Limongi-França, A. C. (1996). *Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. Tese de Doutorado. São Paulo: FEA/USP.
- Limongi-França, A. C. (2009). Promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: Rossi, A. M. (Ed.); Quick, J. C. (Ed.); Perrewé, P. L. (Ed.). *Stress e Qualidade de Vida no Trabalho: o positivo e o negativo*. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A. C.; Rodrigues, A. L. (2007). *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Limongi-França, A. C. (2015). Qualidade de vida no trabalho. Em P. F. Bendassoli, P. F., & J. E. Borges-Andrade, J. E. (Orgs.). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipowski, Z. (1984). What does the word "psychosomatic" really mean? A historical and semantic inquiry. *Psychosomatic Medicine*, [S. I.], American Psychosomatic Society, v. 46, n. 2, p. 153-171.
- Loiola, Leandro de Paula. (2014). *O estresse financeiro em dois grupos de profissionais brasileiros*. Dissertação (Mestrado). Fundação Getúlio Vargas, São Paulo.

- Lopes, C. S.; Faerstein, E.; Chor, D. (2003). Eventos da vida produtores de estresse e transtornos mentais comuns: resultados do estudo pró-saúde. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 19(6):1713-1720, nov-dez.
- Lown, J. M.; Ju, I. S. (1992). A model of credit use and financial satisfaction. *Financial Counseling and Planning*, v. 3, pp. 105-125.
- Lucena, M. D. S. (1995). *Avaliação de Desempenho*. São Paulo: Atlas.
- Lusardi, A.; Mitchell, O. (2014). The economic importance of Financial Literacy: theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, vol LII, March.
- Lyons, A. C., & Yilmazer, T. (2005). Health and financial strain and health: evidence from the survey of consumer finances. *Southern Economic Journal*, 71(4), 873-890.
- Malone, K.; Stewart, S. D.; Wilson, J.; Korsching, P. F. (2010). Perceptions of financial well-being among american women in diverse families. *Journal of Family and Economic Issues*, v. 31, n. 1, p. 63-81.
- 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*, [S. l.], Springer, v. 77, n. 2, p. 333-368.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, Washington, American Psychological Association, v. 50, n. 4, p. 370-396.
- Matta, R. C. B. (2007). *Oferta e demanda de informação financeira pessoal: o Programa de Educação Financeira do Banco Central do Brasil e os universitários do Distrito Federal*. 2007. 214 f. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Ciência da Informação – Universidade de Brasília, Brasília.
- Mayo, E. (1946). *The human problems of an industrial civilization* (2nd ed.). Oxford, England: Harvard University Graduate School.
- McGregor, D. (1944). Conditions of effective leadership in the industrial organization. *Journal of Consulting Psychology*, 8(2), 55-63. <http://dx.doi.org/10.1037/h0056439>
- Medeiros, J. P.; Oliveira, J. A. (2011). Qualidade de Vida no Trabalho: proposta de um instrumento síntese de medida. In: Sant'Anna, A. S; Kilimnik, Z. M. (Org.) *Qualidade de Vida no Trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte: Fundação Dom Cabral, p. 113-139.
- Miettinen, O. S. Quality of life from the epidemiologic perspective. (1987). *Journal of Chronic Diseases*, v. 40, p. 641-643.
- Mota, M. N. (2016). *Literacia financeira de educadores: um estudo na rede pública do município de Sorocaba*. Dissertação (Mestrado em Controladoria Empresarial). Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo.
- Nadler, D. A.; Lawler, E. E. (1983). Quality of Work Life: perspectives and directions.

In: *Organizational Dynamics*. v. 7, n. 11, p. 20-30, Winter.

- Norvilitis, J. M.; Szablicki, P. B.; Wilson, S. D. (2003). Factors influencing levels of credit card debt in college students. *Journal of Applied Social Psychology*, v. 33, pp. 935-947.
- Norvilitis, J. M.; Maclean, M. G. (2010). The role of parents in college students' financial behaviors and attitudes. *Journal of Economic Psychology*, v. 31, n. 1, p.55-63.
- O'Neill, B., Sorhaindo, B., Xiao, J. J., & Garman, E. T. (2005). Negative health effects of financial stress. *Consumer Interests Annual*, 51. Retrieved July 6.
- OECD (2017), *How's Life? 2017: Measuring Well-being*, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en.
- Oliveira-Castro, G. (1994). A Avaliação de desempenho em psicologia: questões conceituais e metodológicas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 10, n. 3, p. 355-374.
- Oliveira, Elton Parente de.; Xiao, J. J. ; Limongi-Franca, A. C. ; Ricardo, Solange Cristina ; Pereira, G.S.R. (2017). Financial Wellbeing and Quality of Work Life in Brazilian Government Organization. In: *XX Seminários em Administração PPGA/FEA/USP*, 2017, São Paulo. XX Semead Anais.
- Oliveira, Elton Parente de.; Xiao, J. J. ; Limongi-Franca, A. C. ; Forte, D. (2017). Financial Wellbeing at Work: Relations with Human Values and Quality of Work Life in Brazilian Public Organization. In: *Graduate Student Conference University of Rhode Island*, 2017, Kingoston, Rhode Island. Graduate Student Conference URI.
- Otta, E., & Fiquer, J.T. (2004). Bem-estar subjetivo e regulação de emoções. *Psicologia em Revista*, 10(15),144-149.
- Paschoal, T.; Tamayo, A. (2008). Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. In: *Avaliação Psicológica*. Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, abr.
- Paschoal, T.; Tamayo, Á. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, Universidade de Brasília, v. 21, n. 2, p. 173-180.
- Paschoal, T.; Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia* (Natal), Natal, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, v. 9, n. 1, p. 45-52.
- Penn, D. A. (2007). Financial well-being in an urban area: an application of multiple imputation. *Department of Economics and Finance Working Paper Series*, v. 41, n.23, pp. 1-28.
- Pinheiro, R. P. (2008). Educação financeira e previdenciária: as novas fronteiras dos fundos de pensão. *Fundos de Pensão e Mercado de Capitais*. São Paulo: Peixoto Neto.

- Plagnol, A. C. (2011). Financial satisfaction over the life course: the influence of assets and liabilities. *Journal of Economic Psychology*, v.32, pp. 45-64.
- Pontes, B. R. (2002). *Avaliação de desempenho: nova abordagem*. São Paulo: Ltr.
- Porter, N. M. (1990). *Testing a model of financial well-being*. Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State University, Blacksburg.
- Porter, N. M., & Garman, E. T. (1993). Testing a conceptual model of financial well-being. *Financial Counseling and Planning*, 4, 135-164.
- Potrich, A. C. G.; Vieira, K. M.; Paraboni, A. L. (2013). O que influencia a alfabetização financeira dos estudantes universitários? In: *XII Seminários em Administração*, 2013, São Paulo. XVI SEMEAD FEA-USP.
- Potrich, Ani Caroline Grigion. (2014). *Alfabetização financeira: integrando conhecimento, atitude e comportamento financeiros*. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS.
- Prawitz, A. et al. (2006). InCharge financial distress/financial well-being scale: Development, administration and score interpretation. *Financial Counseling and Planning*, 17(1).
- Remund, D. L. (2010). Financial literacy explicated: the case for a clearer definition in an increasingly complex economy. *The Journal of Consumer Affairs*, v. 44, n. 2, p. 276-295.
- Resende, Enio. (2000). *O livro das competências*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Rice, R. W. et al. (1985). Organizational Work and the Perceived Quality of Life - toward a Conceptual-Model. *Academy of Management Review*, Birmingham, Academy of Management, v. 10, n. 2, p. 296-310.
- Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. (2015). "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.
- Rodrigues, Marcus Vinícius Carvalho. (1994). *Qualidade de Vida no Trabalho: evolução e análise no nível gerencial*. 2ª ed. Petrópolis: Vozes.
- Rooij, M. C. J. V.; Lusardi, A.; Alessie, R. J. M. (2011). Financial literacy and retirement planning in the Netherlands. *Journal of Economic Psychology*, v. 32, n. 4, p. 593-608.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6), 1069-1081.

- Savoia, J. R. F.; Saito, A. T.; Santana, F. A. (2007). Paradigmas da educação financeira no Brasil. *Revista de administração pública*, v. 41, n. 6, pp.1121-41, nov./dez.
- Schmeiser, M.; Hogarth, J. (2013). Good advice, good outcomes? How financial advice- seeking relates to self-perceived financial well-being. In: *Social Science Research Network*.
- Schmitt, N.; Bedeian, A. G. (1982). A comparison of LISREL and 2-stage least-squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, Washington, American Psychological Association, v. 67, n. 6, p. 806-817.
- Shim, S.; Barber, B. L.; Card, N. A.; Xiao, J. J.; Serido, J. (2010). Financial socialization of first-year college students: the roles of parents, work, and education. *Journal of Youth and Adolescence*, v. 39, n. 12, p. 1457-1470.
- Shim, S.; Xiao, J. J.; Barber, B. L.; Lyons, A. C. (2009). Pathways to life success: a conceptual model of financial well-being for young adults. *Journal of Applied Developmental Psychology*, v.30, pp. 708-723.
- Shockey, S. S. (2002). *Low-wealth adults financial literacy: Money management behavior and associates factors, including critical thinking*. Tese, Universidade de Utah, Estados Unidos.
- Simon, Herbert T. (1945). *Administrative Behaviour*. The Free Press, New York.
- Siqueira, M. M. M.; Amaral, D. J. (2006). Relações entre Estrutura Organizacional e Bem-Estar Psicológico. In: *REA – Revista Eletrônica de Administração*. v. 5, n. 1.
- Siqueira, M.M.M. & Padovan, V.A.R. (2004). Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem estar subjetivo de trabalhadores. *Ata do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, Lisboa, 659-663.
- Sirgy, M. J. et al. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, [S. l.], Springer, v. 55, n. 3, p. 241-302.
- Spirduso, W. W. (2005). *Dimensões físicas do envelhecimento*. São Paulo: Manole.
- Stewart, T.A. (1998). *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. Rio de Janeiro: Campus.
- Stoffel, Inácio. (2000). *Administração do desempenho: metodologia gerencial de excelência*. Rio de Janeiro: Qualitymark: ABRH Nacional.
- Strümpel, B. (1976), *Economic Means for Human Needs: Social Indicators of Well-Being and Discontent*, Institute for Social Research, University of Michigan.

- Tamayo, Á. (2001). Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, ANPAD, v. 5, n. 3, p. 127-147.
- Tenenhaus, M.; Vinzi, V.E.; Chatelin, Y.; Lauro, C. (2005). PLS Path Modeling. *Computational Statistics & Data Analysis*, v.48, p.159-205.
- Terence, A. C. F.; Escrivão Filho, E. (2006). Abordagem Quantitativa, Qualitativa e a utilização da Pesquis-Ação nos Estudos Organizacionais. In: Anais da XXVI *ENEGEP -Encontro Nacional de Engenharia de Produção*. Fortaleza, [sn], p. 1-9.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. *Science*, 185(4157), 1124 LP-1131. Retrieved from <http://science.sciencemag.org/content/185/4157/1124.abstract>
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM_performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, v. 75, n. 1.
- Vandenabeele, W. (2011). Who Wants to Deliver Public Service? Do Institutional Antecedents of Public Service Motivation Provide an Answer? *Review of Public Personnel Administration*, v. 31, n. 1, p. 87-107.
- Vera-Toscano, E.; Ateca-Amestoy, V.; Serrano-Del-Rosal, R (2006). Building financial satisfaction. *Social Indicators Research*, Springer, v. 77, n. 2, pp. 211-243.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review*, v.15, n.1.
- Warr, P. B. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Weich, S. & Lewis, G. (1998). Poverty, unemployment, and common mental disorders: Population based cohort study. *BMJ*, 317:115-119.
- Wetzels, M.; Odekerken-Schröder, G.; Oppen, C.V. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, v.33, n.1, p.177-195.
- WHOQOL-GROUP. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, [S. I.], Elsevier, v. 41, n. 10, p. 1403-1409.
- Williams, F. L. (1993). Financial counseling: Low-income or limited-income families. In V. S. Fitzsimmons (Ed.), *Economic changes: Challenges for financial counseling and planning professionals* (pp. 121–145). *Proceedings of the Association for Financial Counseling and Planning Education*, San Antonio, TX.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, Washington, American Psychological Association, v. 67, n. 4, p. 294-306.

- Xiao, J. J. (2016). Consumer Financial Capability and Wellbeing. In XIAO, J. J. ed. *Handbook of Consumer Finance Research*. Second Edition, 3-19.
- Xiao, J. J., & O'Neill, B. (2014). Financial education and financial capability. In V. J. Mason (ed.), *Proceedings of the Association for Financial Counseling and Planning Education* (pp. 58–68).
- Xiao, J. J., Ahn, S., Serido, J., & Shim, S. (2014). Earlier financial literacy and later financial behavior of college students. *International Journal of Consumer Studies*, 38(6), 593–601.
- Xiao, J. J., Serido, J., & Shim, S. (2012). Financial education, financial knowledge, and risky credit behaviour of college students. In D. Lamdin (Ed.), *Financial decisions across the lifespan: Problems, programs, and prospects* (pp. 113–128). New York: Springer.
- Xiao, J. J.; Tang, C.; Serido, J.; Shim, S. (2011). Antecedents and consequences of risky credit behavior among college students: application and extension of the theory of planned behavior. *Journal of Public Policy & Marketing*, v. 30, n. 2, p. 239-258.
- Xiao, J.J., Sorhaindo, B.; Garman, E.T. (2006). Financial behaviors of consumers in credit counselling. *International Journal of Consumer Studies*, v. 30, n. 2, p. 108-121.

APÊNDICE 1 – FORMULÁRIO DE COLETA DE DADOS

PESQUISA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E BEM-ESTAR FINANCEIRO TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO e TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

Prezado(a) Respondente,

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: Qualidade de Vida no Trabalho e Bem-estar Financeiro.

Esta pesquisa está ligada ao Programa de Doutorado em Administração de Empresas da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA-USP), situada no endereço Avenida Professor Luciano Gualberto, 908, Prédio FEA-1, Sala C-1.

Este questionário é inteiramente de caráter científico. Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Ademais, cabe ressaltar que ninguém terá acesso às respostas de forma individualizada ou por qualquer agrupamento que possa comprometer o sigilo.

Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento por qualquer motivo ou risco detectado antes, durante ou após o preenchimento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar em qualquer penalidade. Ademais, sua participação no estudo não acarretará em qualquer tipo de custo, bem como não será disponibilizada nenhuma compensação financeira pelo preenchimento do instrumento.

Apenas os resultados gerais deste trabalho serão publicados. Caso seja de seu interesse, será enviada uma cópia eletrônica do trabalho. Para isso, basta preencher o e-mail no final do questionário manifestando esse desejo.

Caso tenha interesse, você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar e a qualquer momento por meio de contato direto com o pesquisador responsável (Elton Parente - e-mail: eltonparente@usp.br - contato: 11 99234-9190).

Ao manifestar seu consentimento ao final deste texto e prosseguindo a pesquisa, você atestará que foi informado(a) dos objetivos da pesquisa de maneira clara e detalhada, que esclareceu suas dúvidas sobre sua participação e que tem conhecimento de que em qualquer momento você poderá solicitar novas informações para motivar sua decisão se assim o desejar.

Muito obrigado pelo seu tempo e apoio. Comece pela pesquisa agora clicando abaixo no botão: Continue.

Equipe de Pesquisa:

Elton Parente de Oliveira
Doutorando em Administração
FEA-USP
Email: eltonparente@usp.br

Profa. Dra. Ana Cristina Limongi-França

Orientadora
Universidade de São Paulo
Email: climongi@usp.br

BLOCO I – DADOS GERAIS

1. Idade

Até 25 anos
De 26 a 30 anos
De 31 a 35 anos
De 36 a 40 anos
De 41 a 45 anos
De 46 a 50 anos
Acima de 50 anos

2. Gênero

Masculino
Feminino

3. Escolaridade

Ensino Fundamental
Ensino Médio
Ensino Superior
Especialização / MBA
Mestrado
Doutorado
Pós-Doutorado

4. Estado Civil

Solteiro (a)
Casado (a) / União Estável
Divorciado (a)
Viúvo (a)

5. Possui dependentes (filhos, enteados, esposa, pais, etc) ?

Não
Se Sim, quantos?

6. Área de Trabalho/Atuação (unidade que abrange seu setor de trabalho)

Secretaria Geral de Administração
Secretaria Geral de Controle Externo
Secretaria Estratégica de Tecnologia da Informação e Comunicação
Secretaria de Gestão Estratégica da Presidência
Secretaria de Processamento e Julgamento
Gabinete da Presidência
Gabinetes de Conselheiros
Gabinetes de Conselheiros Substitutos
Gabinete da Corregedoria
Gabinete da Ouvidoria
Escola Superior de Contas
Ministério Público de Contas
Controladoria de Análise e Acompanhamento de Despesa dos Controles Internos

9. Vínculo Empregatício

Servidor TCER
Comissionado sem Vínculo
Servidor Cedido ao TCER

10. Nível do Cargo

Nível de Apoio

7. Nível de Renda

Até R\$ 2.000,00
De R\$ 2.001,00 a R\$ 3.000,00
De R\$ 3.001,00 a R\$ 4.000,00
De R\$ 4.001,00 a R\$ 5.000,00
De R\$ 5.001,00 a R\$ 6.000,00
De R\$ 6.001,00 a R\$ 7.000,00
De R\$ 7.001,00 a R\$ 8.000,00
De R\$ 8.001,00 a R\$ 9.000,00
De R\$ 9.001,00 a R\$ 10.000,00
Acima de R\$ 10.001,00

8. Tempo de Serviço no TCE-RO

0 a 3 anos
4 a 8 anos
9 a 15 anos
16 a 20 anos
21 a 25 anos
Acima de 25 anos

Nível Médio
Nível Superior

11. Possui ou Já Possuiu Cargo de Chefia

Sim
Não

BLOCO II – QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

12. Em apenas UMA expressão-chave, defina o que significa Qualidade de Vida no Trabalho para VOCÊ.

13. Atribua uma nota geral para sua Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) considerando os últimos 12 (doze) meses.

Escolha essa nota na escala abaixo sendo que 0 = insatisfação total e 10 = satisfação total.

14. Atribua notas de 1 a 5 de modo que expresse a sua SATISFAÇÃO com a qualidade das ações da sua Instituição para a sua Qualidade de Vida no Trabalho.

Sendo que 1=Totalmente insatisfeito; 2=Parcialmente Insatisfeito; 3=Indiferente; 4=Parcialmente satisfeito e 5 = Totalmente satisfeito.

	1	2	3	4	5
Sensação de bem-estar no trabalho (eustresse)	☐	☐	☐	☐	☐
Estado geral de nervosismo e tensão pessoal no trabalho (distresse)	☐	☐	☐	☐	☐
Satisfação com o seu modo próprio de viver o dia a dia e estilo de vida dentro e fora do trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Importância da qualidade de vida no trabalho para o resultado final do seu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Adequação das ações de qualidade de vida no trabalho do TCER para as suas necessidades pessoais	☐	☐	☐	☐	☐
Quantidade de tempo que dedico ao trabalho e questões da vida pessoal	☐	☐	☐	☐	☐
Grau de satisfação geral com o trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Meu sentimento de realização proporcionado pelo trabalho	☐	☐	☐	☐	☐
Impacto do meu desempenho no trabalho para minha autoestima pessoal	☐	☐	☐	☐	☐
Satisfação com a relação entre os objetivos do TCER e minha identidade como servidor público	☐	☐	☐	☐	☐
Quanto sinto que estou feliz no meu trabalho	☐	☐	☐	☐	☐

15. Marque a intensidade das ocorrências para cada uma das situações abaixo (considere os últimos 3 meses)

	Muitas vezes	Algumas vezes	Poucas vezes	Raramente	Nunca
Utilizou remédios para dores específicas?	☐	☐	☐	☐	☐
Ganhou peso?	☐	☐	☐	☐	☐
Sofreu internação em hospital?	☐	☐	☐	☐	☐
Foi atendido em pronto-socorro?	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizou convênio médico?	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizou serviço de saúde público?	☐	☐	☐	☐	☐
Faltou ao trabalho por mal-estar ou doença?	☐	☐	☐	☐	☐

BLOCO III – FINANÇAS PESSOAIS

16. Marque abaixo quanto de cada item específico sua família possui (marque somente os itens em funcionamento)

	0	1	2	3	4 ou mais
Banheiro	☐	☐	☐	☐	☐
Empregada doméstica	☐	☐	☐	☐	☐
Carro	☐	☐	☐	☐	☐
Computador ou Notebook	☐	☐	☐	☐	☐
Lava-louças	☐	☐	☐	☐	☐
Geladeira/refrigerador	☐	☐	☐	☐	☐

Freezer	☐	☐	☐	☐	☐
Lavadora de Roupas	☐	☐	☐	☐	☐
Smart TV	☐	☐	☐	☐	☐
Microondas	☐	☐	☐	☐	☐
Motocicleta	☐	☐	☐	☐	☐
Secadora de roupas	☐	☐	☐	☐	☐

17. Marque das opções abaixo, qual você possui. (pode marcar mais de um, se for o caso)

Conta corrente bancária
 Conta poupança
 Cartão de crédito
 Investimento em ações
 Investimento em fundos
 Outros investimentos

18. Marque abaixo sobre como você gasta seu dinheiro (em grau)

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Roupas (blusas, camisas, sapatos, acessórios, etc)	☐	☐	☐	☐	☐
Comida (almoço, jantar, lanches)	☐	☐	☐	☐	☐
Serviços de celular	☐	☐	☐	☐	☐
Entretenimento (cinema, festas, jogos)	☐	☐	☐	☐	☐
Gastos pessoais (produtos de beleza, livros)	☐	☐	☐	☐	☐

19. Marque abaixo sobre o que você faz com seu dinheiro (em grau)

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Gasto meu dinheiro de acordo com a vontade/necessidade da minha família	☐	☐	☐	☐	☐

Mantenho registro dos meus gastos todo mês	☐	☐	☐	☐	☐
Planejo minha situação financeira para o futuro	☐	☐	☐	☐	☐
Tento participar de todas as atividades familiares que envolvem dinheiro	☐	☐	☐	☐	☐

20. Marque abaixo sobre o seu uso de crédito (em grau)

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Quando compro no crédito eu confiro e avalio todas as opções disponíveis de pagamento	☐	☐	☐	☐	☐
Comprometo meu salário comprando a crédito	☐	☐	☐	☐	☐
Procuro formas de adiantamento do meu salário em créditos ou empréstimos	☐	☐	☐	☐	☐

21. Marque abaixo sobre investimento e poupança (em grau)

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Poupo tudo o que posso todo mês	☐	☐	☐	☐	☐
Economizo com a intenção de comprar um item de grande valor no futuro	☐	☐	☐	☐	☐

22. Marque abaixo sobre planejamento de compras (em grau)

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Quase sempre	Sempre
Comparo preços antes de fazer uma compra	☐	☐	☐	☐	☐
Analiso minhas finanças antes de comprar item de grande valor	☐	☐	☐	☐	☐
Compro por impulso	☐	☐	☐	☐	☐
Prefiro esperar para poder pagar em dinheiro do que usar crédito	☐	☐	☐	☐	☐
Negocio descontos quando compro coisas em dinheiro	☐	☐	☐	☐	☐

23. Marque abaixo sobre seu grau de concordância

Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-------------	----------	---------------------

É importante acompanhar os gastos mensais	☐	☐	☐	☐	☐
É importante definir metas financeiras para o futuro	☐	☐	☐	☐	☐
É importante poupar dinheiro todos os meses	☐	☐	☐	☐	☐
Como uma pessoa controla o seu dinheiro hoje afetará o seu futuro	☐	☐	☐	☐	☐
Ao comprar a crédito, é importante comparar as várias formas de pagamento	☐	☐	☐	☐	☐

24. Suponha que você tem uma quantia em dinheiro para investir. É mais seguro:

- a. Investir em um único negócio ou aplicação financeira
- b. Investir em vários negócios ou aplicações financeiras
- c. Não sei

25. Suponha que nos próximos 10 anos o preço das coisas que você compra dobrem. Se sua renda também dobra, você será capaz de comprar:

- a. Menos que hoje
- b. Mesmo que hoje
- c. Mais que hoje
- d. Não sei

26. Suponha que você precisa fazer um empréstimo com um amigo de \$100. Seu amigo lhe oferece duas alternativas de pagamento. Qual é a mais vantajosa para você, ou seja, qual delas você deve escolher para pagar menos juros?

- a. \$105,00
- b. \$100,00 + 3%
- c. Não sei

27. Suponha que para o seu aniversário você ganhou \$100,00 da sua família e decidiu depositar em uma conta poupança. O banco aceita pagar 15% ao ano por sua poupança. O banco pagará a você:

- a. Mais dinheiro no segundo ano que no primeiro
- b. O mesmo nos dois anos
- c. Não sei

28. Suponha que para o seu aniversário você ganhou \$100,00 da sua família e decidiu depositar em uma conta poupança. O banco aceita pagar 10% ao ano por sua poupança. Quanto você terá em sua conta poupança depois de 5 anos se você não fizer nenhum saque, incluindo o valor depositado?

- a. Mais que \$150,00
- b. Exatamente \$150,00
- c. Menos que \$150,00
- d. Não sei

BLOCO IV – BEM-ESTAR FINANCEIRO

29. Escolha a resposta mais apropriada para sua situação.

	Excessivamente estressado	Muito estressado	Pouco estressado	Com algum estresse	Sem estresse
Qual é o seu nível de preocupação (estresse) com sua situação financeira no dia de HOJE?	☐	☐	☐	☐	☐

	Totalmente insatisfeito	Parcialmente insatisfeito	Indiferente	Parcialmente satisfeito	Totalmente satisfeito
Qual seu nível de Satisfação com sua Situação Financeira Atual?	☐	☐	☐	☐	☐

	Excessivamente preocupado	Muito preocupado	Pouco preocupado	Com alguma preocupação	Sinto-me confortável
Como você se sente sobre sua situação financeira atual?	☐	☐	☐	☐	☐

	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
Com que frequência você se preocupa com a possibilidade de não conseguir pagar suas despesas mensais?	☐	☐	☐	☐	☐

	Sem confiança nenhuma	Pouco confiante	Alguma confiança	Confiante	Totalmente confiante
Quão confiante você está em pagar uma despesa emergencial de R\$1.000,00 á vista, se acontecesse?	☐	☐	☐	☐	☐

	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
Com que frequência você deixa de ir a um restaurante, cinema ou passeio por falta de dinheiro?	☐	☐	☐	☐	☐

	Sempre	Quase sempre	Às vezes	Raramente	Nunca
Com que frequência você se vê contando os dias para o próximo pagamento?	☐	☐	☐	☐	☐

	Excessivamente estressado	Muito estressado	Pouco estressado	Com algum estresse	Sem estresse
Quão estressado você se sente em relação às suas finanças em geral, considerando aqui inclusive sua preparação para a aposentadoria?	☐	☐	☐	☐	☐

BLOCO V – DESEMPENHO NO TRABALHO

30. Avalie seu grau de concordância nos itens abaixo:

	Discordo totalmente	Discordo	Indiferente	Concordo	Concordo totalmente
Na minha opinião, eu contribuo para o sucesso da organização	☐	☐	☐	☐	☐
Eu acho que tenho um bom desempenho dentro desta organização	☐	☐	☐	☐	☐
Eu acho que sou um bom Servidor	☐	☐	☐	☐	☐
Em média, eu trabalho mais do que meus colegas	☐	☐	☐	☐	☐

31. Caso deseje receber cópia dos resultados gerais deste trabalho, quando for publicado, deixe seu email abaixo.

Email:

Obrigado por sua participação!

APÊNDICE 2 – MODELO AJUSTADO FINAL

- [Final Results](#)
- [Path Coefficients](#)
- [Indirect Effects](#)
- [Total Effects](#)
- [Outer Loadings](#)
- [Outer Weights](#)
- [Latent Variable](#)
- [Residuals](#)
- [Quality Criteria](#)
- [R Square](#)
- [f Square](#)
- [Construct Reliability and Validity](#)
- [Discriminant Validity](#)
- [Collinearity Statistics \(VIF\)](#)
- [Model Fit](#)
- [Interim Results](#)
- [Stop Criterion Changes](#)
- [Base Data](#)
- [Setting](#)
- [Inner Model](#)
- [Outer Model](#)
- [Indicator Data \(Original\)](#)
- [Indicator Data \(Standardized\)](#)
- [Indicator Data \(Correlations\)](#)

PLS Algorithm

Created on 2018-10-06

Please cite the use of SmartPLS: Ringle, C. M., Wende, S., and Becker, J.-M. 2015. "SmartPLS 3." Boenningstedt: SmartPLS GmbH, <http://www.smartpls.com>.

Final Results

Path Coefficients

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro		0.628	0.651
Desempenho no Trabalho			

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho			0.298

Path Coefficients charts

Indirect Effects

- [Total Indirect Effects](#)
- [Specific Indirect Effects](#)

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro			0.194
Desempenho no Trabalho			
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho			

Specific Indirect Effects

Bem-estar Financeiro -> Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho -> Desempenho no Trabalho 0.194

Total Effects

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro		0.821	0.651
Desempenho no Trabalho			
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		0.298	

Outer Loadings

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
BEF1	0.939		
BEF2	0.913		
BEF3	0.952		
BEF4	0.941		
BEF5	0.919		
BEF6	0.925		
BEF7	0.918		
BEF8	0.918		
DT1		0.982	
DT2		0.985	
DT3		0.987	
DT4		0.906	
QVT1			0.936
QVT10			0.910
QVT11			0.941
QVT2			0.894
QVT3			0.850
QVT4			0.926
QVT5			0.886
QVT6			0.845
QVT7			0.957
QVT8			0.939
QVT9			0.936

Outer Weights

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
BEF1	0.133		
BEF2	0.133		
BEF3	0.133		
BEF4	0.135		
BEF5	0.128		
BEF6	0.146		
BEF7	0.131		
BEF8	0.138		
DT1		0.267	
DT2		0.271	
DT3		0.270	
DT4		0.226	
QVT1			0.109
QVT10			0.098
QVT11			0.099
QVT2			0.100
QVT3			0.104
QVT4			0.105
QVT5			0.094
QVT6			0.086
QVT7			0.100
QVT8			0.098
QVT9			0.104

Latent Variable

- [Latent Variable](#)
- [Latent Variable Correlations](#)
- [Latent Variable Covariances](#)

Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
-1.612	-1.871	-2.227
-1.612	-1.871	-2.227
-1.612	-1.871	-2.227
-1.612	-1.871	-2.227
-1.612	-1.871	-2.227
0.857	0.306	0.587
0.154	0.593	0.409
0.433	0.593	0.856
0.470	0.593	0.542
0.637	0.015	-0.919
-1.612	-1.871	-2.227
0.621	0.445	-1.165
0.946	0.451	0.479
0.014	0.306	0.728
0.726	0.451	0.844
0.863	0.743	0.097
0.476	0.740	0.461
0.048	0.881	-0.467
1.181	0.306	-0.088
-1.612	-1.871	-2.227
-1.612	-1.871	-2.227
0.158	0.306	0.421
1.351	0.451	0.588
0.491	0.885	0.652
-0.882	0.306	-0.017
-0.170	0.011	-0.046
-1.612	-1.871	-2.227
1.433	1.028	0.967
-0.474	0.306	-0.592
1.179	0.448	0.490
-0.257	0.590	0.597
0.479	0.448	0.533

Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

0.551	0.306	0.398
1.028	1.028	0.229
0.332	0.308	0.908
1.350	1.028	0.723
0.494	1.028	0.533
-1.612	-1.871	-2.227
1.198	0.306	0.655
0.627	0.013	-0.215
0.091	0.163	0.610
-0.543	0.598	0.900
-0.224	0.593	-0.019
0.256	0.448	-0.090
0.699	0.601	0.551
-0.969	0.735	0.089
0.944	0.885	1.099
-1.612	-1.871	-0.048
-0.566	-0.276	0.398
0.305	0.306	0.147
0.798	0.590	0.605
0.399	0.743	0.475
-0.637	1.028	-1.337
-0.810	0.016	0.175
0.737	0.743	0.853
1.028	1.028	0.983
0.887	-0.132	-0.157
-0.309	0.306	0.533
1.046	0.743	0.038
-0.882	0.306	0.414
1.182	0.448	0.834
-1.612	-1.871	0.652
-0.566	0.306	0.025
1.437	0.885	0.726
0.707	0.160	-0.225
0.488	0.306	0.537
-0.408	0.448	-0.040
0.379	0.313	1.096
0.574	0.601	0.785
0.923	0.743	0.909
1.016	0.885	-0.085
0.882	0.885	0.290
0.791	0.885	1.034
-0.238	0.306	0.467
1.091	0.163	0.904
0.009	1.028	0.915
0.792	0.306	0.357
-0.093	0.163	0.285
0.719	0.455	0.533
0.793	0.306	0.533
-1.612	-1.871	-1.117
0.630	0.306	0.533
1.261	0.306	-0.590
-1.612	-1.871	-2.227
0.639	0.885	-0.091
0.083	0.448	0.600
1.176	0.885	0.533
-1.612	-1.871	-0.095
-1.612	-1.871	-0.931
-1.612	-1.871	-2.227
0.063	0.306	0.164
0.176	0.743	-0.030
-1.612	-1.871	-2.227
0.382	0.885	0.302
1.601	0.458	0.900
1.112	0.306	-0.472

Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
0.875	0.743	0.974
0.555	0.885	1.034
0.790	0.451	0.469
-0.093	0.306	0.469
1.445	0.885	-0.151
-1.612	-1.871	-2.227
-0.795	0.743	0.411
0.324	0.306	0.637
-1.612	-1.871	-2.227
0.304	0.013	0.149
-1.612	-1.871	0.654
-1.612	-1.871	-2.227
0.864	0.598	0.224
0.727	0.306	0.092
-0.237	0.163	0.527
-1.612	-1.871	-1.355
-1.612	-1.871	-2.227
0.628	0.885	-1.232
-0.882	1.028	-1.047
1.034	0.157	0.161
-0.070	0.306	0.290
1.192	0.306	1.155
-0.327	0.882	0.223
-1.612	-1.871	-2.227
0.532	0.743	0.956
-0.269	-0.132	-0.533
0.559	0.163	0.778
0.344	0.458	0.899
-0.081	0.306	0.472
-1.612	-1.871	0.169
0.375	0.885	-0.098
1.029	0.885	1.100
0.946	0.306	0.348
0.710	0.306	0.854
0.578	1.028	0.292
1.356	0.163	0.666
0.814	0.306	0.478
-0.635	0.306	0.537
0.154	0.306	0.293
-1.612	-1.871	-2.227
0.376	0.601	-0.083
-0.882	0.593	0.772
-1.612	-1.871	-2.227
-1.612	-1.871	0.836
1.185	0.306	-0.012
0.721	0.018	0.468
-0.882	0.458	1.091
0.737	0.306	0.345
1.106	1.028	0.919
-1.612	-1.871	-0.056
-0.320	0.306	0.654
-1.612	-1.871	0.342
1.110	0.163	1.157
0.084	0.743	0.531
-0.169	0.163	0.049
-0.396	0.453	0.538
-1.612	-1.871	0.462
Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		
Bem-estar Financeiro	1.000	0.821
Desempenho no Trabalho	0.821	1.000
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.651	0.706
Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		
Bem-estar Financeiro	1.000	0.821
Desempenho no Trabalho	0.821	1.000
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.651	0.706
Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		
Bem-estar Financeiro	1.000	0.821
Desempenho no Trabalho	0.821	1.000
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.651	0.706

Bem-estar Financeiro																						Desempenho no Trabalho					Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho				
Bem-estar Financeiro		1.000										0.821					0.651														
Desempenho no Trabalho		0.821										1.000					0.706														
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		0.651										0.706					1.000														
Residuals																															
<div><div></div><div><div></div><div></div><div></div><div></div></div></div>																															
BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.010	0.196	-0.018	-0.426	0.509	-0.043	0.244	-0.420	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.159	-0.013	-0.132	-1.179	0.650	0.492	0.152	0.629	-0.151	-0.095										
0.090	-0.369	0.083	0.235	0.068	0.013	-0.362	0.225	0.293	-0.265	-0.311	0.342	0.008	-1.087	-1.200	0.297	0.155	0.657	0.310	0.779	0.019	0.068										
0.409	0.583	-0.182	-0.027	0.898	-1.433	0.633	-0.668	-0.251	-0.265	0.227	0.343	0.205	0.360	-0.385	0.556	-0.225	0.243	-0.086	-0.238	-0.409	-0.352										
-0.786	0.549	-0.785	-0.062	0.864	0.315	-0.027	-0.065	0.293	-0.265	-0.311	0.342	-0.117	0.028	-0.090	0.178	0.042	0.533	-1.085	0.027	-0.109	-0.057										
0.216	0.396	0.191	-0.219	-0.376	-0.434	-0.180	0.418	-0.772	0.305	0.260	0.237	0.019	-0.497	-0.568	0.168	-0.009	0.058	-0.429	1.261	0.034	0.069										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.811	-0.193	0.774	-0.204	-0.362	-0.419	-0.166	-0.204	-0.650	-0.119	-0.165	1.106	-0.366	-0.273	-0.337	-0.271	1.493	-0.323	0.427	0.829	-0.357	-0.322										
-0.074	0.114	-0.104	0.108	0.426	-0.126	-0.464	0.134	0.433	-0.125	-0.171	-0.158	-0.058	-0.533	-0.648	0.235	0.742	-0.017	0.248	0.081	-0.048	0.002										
-0.358	-0.241	-0.351	0.367	-0.346	0.143	0.392	0.354	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.324	-0.142	-0.265	0.670	0.530	-0.248	-0.612	0.509	-0.287	-0.232										
0.133	0.315	0.107	-1.539	-0.458	0.672	0.364	0.337	0.433	-0.125	-0.171	-0.158	-0.400	-0.247	-0.374	0.567	-0.214	0.254	-0.076	0.412	-0.397	0.282										
-0.576	0.190	-0.024	0.186	0.503	-0.049	0.238	-0.426	0.146	0.130	0.079	-0.422	-0.317	-0.804	-0.289	-0.083	0.420	0.336	-0.053	0.403	-0.938	0.360										
0.367	-0.664	0.344	-0.068	-0.228	-0.285	-0.033	0.566	-0.396	0.133	0.082	0.209	-0.041	0.101	-0.014	-1.066	0.111	-0.001	0.263	0.095	-0.031	0.642										
0.190	-0.273	0.184	0.334	0.708	-0.484	-0.265	-0.315	0.011	-0.548	-0.057	0.711	0.212	-0.290	-0.376	-0.237	0.899	-0.360	-0.192	0.240	0.229	0.267										
0.286	-0.100	0.241	-0.112	0.211	-0.343	-0.054	-0.081	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.759	-0.017	0.502	-0.576	0.577	0.507	0.111	-0.720	-0.134	-0.085										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.666	0.834	0.647	-0.387	-1.023	-0.585	-0.366	0.221	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.004	-1.099	0.023	0.286	0.145	0.645	-0.978	0.129	0.007	0.056										
0.126	-0.256	0.079	0.346	0.054	0.093	-0.210	-0.237	-0.111	-0.125	0.368	-0.158	-0.160	-0.014	-0.133	0.137	0.003	-0.118	0.151	0.628	-0.152	-0.100										
-0.226	0.530	0.330	-0.082	-0.785	-0.299	-0.046	0.553	0.006	-0.010	-0.061	0.078	0.396	0.546	-0.193	0.080	-1.343	-0.177	0.095	-0.065	-0.213	0.463										
-0.096	-0.026	-0.065	-0.027	-0.066	0.378	-0.036	-0.097	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.407	-0.699	-0.181	-0.638	0.517	0.442	0.687	-0.779	0.427	-0.155										
-0.185	-0.073	-0.175	-0.078	0.366	0.313	-0.064	-0.114	0.320	-0.778	0.263	0.240	-0.798	0.563	-0.772	-0.613	0.542	-0.141	0.712	0.524	0.454	-0.128										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
0.049	-0.331	0.001	0.269	-0.021	0.018	0.340	-0.312	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	-0.515	0.259	0.128	-0.202	-0.319	0.140	0.453	-0.332	0.112	0.167										
0.101	0.205	0.114	-0.410	-0.441	0.594	-0.411	0.165	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.329	-0.177	0.359	-0.125	-0.287	0.365	-0.081	-0.294	-0.906	0.385										
0.287	0.505	0.242	-0.111	0.212	-0.342	-0.678	-0.080	-0.109	-0.122	-0.168	0.474	-0.069	0.075	-0.042	0.224	0.732	-0.028	0.237	-1.208	-0.059	-0.005										
-0.103	0.006	-0.093	0.003	0.446	-0.201	0.015	-0.035	-0.248	-0.262	-0.308	0.974	-0.168	-0.022	-0.142	0.129	-0.004	0.483	0.143	-0.019	-0.161	-0.108										
-0.215	0.541	-0.793	-0.070	0.313	-0.287	-0.035	0.564	-0.109	-0.122	-0.168	0.474	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048										
-0.283	0.475	0.273	-0.139	0.246	0.833	-1.353	-0.140	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.018	0.159	0.046	0.307	-1.128	0.058	0.319	0.149	0.030	0.079										
-0.151	0.039	-0.181	0.031	0.351	-0.202	0.086	0.059	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	0.176	0.313	0.822	0.458	-0.984	0.214	-0.808	-0.988	0.191	0.237										
-0.657	0.675	-0.654	0.068	-0.096	-0.152	0.100	0.698	0.028	0.016	0.508	-0.658	0.157	-0.305	-0.434	0.510	-0.269	0.195	0.506	0.358	0.169	-0.400										
0.127	0.349	0.080	0.347	0.055	0.095	-0.835	-0.236	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	-0.286	-0.137	-0.260	0.016	-0.112	0.366	0.031	-0.126	-0.282	0.396										
0.351	-0.680	0.327	-0.085	-0.788	0.293	-0.049	0.550	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052										
-0.311	-0.116	-0.344	0.489	0.194	0.235	-0.070	-0.097	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.393	-0.075	-0.196	0.077	-0.054	-0.180	0.092	0.572	-0.216	-0.162										
-0.354	-0.801	-0.367	0.409	0.720	0.170	0.455	-0.209	-0.226	-0.237	0.261	0.239	0.592	0.099	0.005	0.855	-0.607	0.016	0.224	0.027	-0.639	-0.592										
0.730	-0.312	-0.424	-0.324	-0.417	0.071	-0.304	0.920	0.171	0.159	0.113	-0.526	-0.180	-0.652	-0.154	0.118	0.631	0.471	0.132	-0.669	-0.173	0.502										
-0.415	-0.336	-0.388	0.273	-0.378	1.252	0.278	-0.408	-0.256	0.274	0.223	-0.291	-0.452	0.320	-0.427	-0.142	0.384	0.202	0.513	0.364	-0.451	0.230										
1.026	-0.627	-0.124	-0.646	-0.671	0.363	-0.640	1.209	0.293	-0.265	-0.311	0.342	1.024	-0.698	0.438	0.022	0.519	0.444	-1.226	0.501	0.429	-0.776										
-0.005	0.745	0.554	-0.479	-1.112	-0.081	-0.456	0.768	-0.109	-0.122	-0.168	0.474	-0.141	-0.015	-0.113	0.085	0.579	-0.100	0.113	-0.079	-0.131	-0.087										
0.159	0.340	0.700	-0.895	0.111	-0.491	-0.237	0.362	0.286	0.271	0.220	-0.922	0.490	0.020	0.519	0.170	0.034	-0.084	0.184	-1.260	-0.117	-0.062										
-0.015	0.053	0.018	0.055	0.014	-0.136	0.044	-0.018	-0.391	-0.405	0.087	0.843	0.307	0.440	0.336	-0.734	0.427	-1.485	-1.322	0.409	0.324	0.991										
-0.072	0.719	0.466	-0.508	-0.115	-0.718	0.163	0.136	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.022	0.139	0.004	0.339	0.215	-0.591	-0.301	0.197	-0.014	0.043										
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064																								

BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
0.416	-0.092	-0.134	-0.095	-0.132	-0.283	0.523	-0.164	0.315	-0.239	0.258	-0.393	0.227	-0.875	-0.980	0.506	0.354	0.264	-0.122	-0.302	0.243	0.288
0.123	0.305	0.096	0.305	-1.011	0.662	-0.272	-0.310	0.146	0.130	0.079	-0.422	0.208	0.363	0.235	-0.100	0.424	0.246	-0.084	-0.235	-0.406	-0.345
-0.731	-0.565	0.386	0.649	0.351	0.392	0.086	-0.578	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	0.086	0.245	0.113	0.443	0.314	0.126	-0.837	-0.345	0.097	0.152
-0.598	0.168	-0.047	0.164	-0.062	0.523	-0.409	0.189	-0.084	-0.094	-0.134	0.370	-0.078	0.046	-0.050	0.145	-0.010	-0.037	0.173	-0.022	-0.067	-0.023
-0.055	0.054	-0.043	0.052	-0.593	0.441	0.063	0.013	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048
-0.167	0.023	-0.198	0.015	-0.208	0.376	0.070	0.043	0.146	0.130	0.079	-0.422	0.355	-0.131	-0.233	-0.030	-0.176	1.000	-0.000	-0.187	-0.254	-0.205
-0.096	-0.026	-0.065	-0.027	-0.066	0.378	-0.036	-0.097	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.003	-1.092	0.647	-1.024	0.797	0.042	-0.972	0.135	0.014	0.686
0.285	-0.101	0.240	-0.114	0.209	-0.938	-0.055	0.555	-0.109	-0.122	-0.168	0.474	-0.390	-0.238	0.253	-1.400	0.440	0.263	0.571	0.420	-0.388	0.292
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-0.220	-0.072	-0.193	0.080	-0.051	0.432	0.095	0.574	-0.213	-0.160
0.187	0.288	0.201	0.294	-0.357	0.085	-0.327	-0.388	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.367	0.498	0.396	0.640	-0.811	0.403	-0.627	0.463	0.386	-0.818
0.045	-0.335	-0.004	-0.354	-0.025	0.014	0.336	0.320	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.289	0.479	0.354	0.014	0.532	0.363	-0.609	-0.128	-0.284	-0.225
0.151	0.333	0.125	-0.285	0.103	-0.498	-0.244	0.354	-0.371	0.162	0.116	0.106	-0.015	0.108	0.014	-0.453	0.693	0.025	0.232	0.675	-0.630	-0.585
0.357	0.533	-0.234	0.539	-0.782	-0.296	-0.043	-0.081	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.503	-0.586	0.532	-0.476	0.046	-0.071	-0.442	0.031	0.524	-0.052
-0.542	-0.460	-0.517	0.763	0.584	0.533	0.154	-0.533	-0.109	-0.122	-0.168	0.474	0.428	0.558	0.457	-0.618	-1.402	-0.756	0.707	-0.761	0.448	0.489
0.459	0.632	0.437	0.023	-0.139	-0.195	-0.569	-0.619	0.024	0.554	0.504	-1.291	-0.020	0.142	0.006	-0.317	0.218	0.021	0.339	0.199	-0.011	-0.575
0.275	0.454	0.251	0.458	-0.862	0.218	-1.374	0.476	0.286	0.271	0.220	-0.922	0.272	-0.193	0.299	-0.039	-0.164	0.309	0.615	-0.178	-0.341	-0.285
0.528	0.135	0.487	0.130	0.448	-0.104	-0.443	-1.118	0.146	0.130	0.079	-0.422	0.155	-0.306	-0.435	-0.150	0.376	0.194	0.505	0.357	0.168	-0.401
-0.139	0.051	0.398	0.043	0.362	-0.190	0.098	-0.566	0.006	-0.010	-0.061	0.078	0.470	0.599	0.500	-0.578	-0.071	1.114	-0.530	-0.723	0.491	-0.714
-0.593	0.173	-0.042	0.169	-0.058	-0.066	0.221	0.194	0.006	-0.010	-0.061	0.078	0.119	0.258	0.765	-0.913	-0.390	0.158	-0.223	-1.039	0.133	0.180
-0.508	0.256	-0.523	-0.364	0.569	0.612	0.304	-0.360	0.006	-0.010	-0.061	0.078	0.038	0.198	0.064	-0.262	-0.376	0.078	0.394	-0.389	0.048	0.104
-0.121	-0.615	-0.111	-0.014	-0.115	0.376	0.624	-0.052	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.046	0.097	-0.019	-0.413	0.106	-0.006	0.258	0.091	-0.036	0.014
0.370	0.585	0.326	-0.646	0.293	-0.854	0.029	0.002	0.171	0.159	0.113	-0.526	0.160	0.316	0.186	-0.146	-0.266	-0.411	-0.129	0.361	0.172	-0.395
0.353	0.970	0.222	-0.865	-0.342	-0.447	-0.854	1.632	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	0.150	0.307	-0.441	-0.155	0.372	0.189	0.500	-0.287	0.162	-0.405
0.071	-0.952	0.044	0.254	0.025	0.017	0.929	-0.361	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.672	0.196	0.083	0.343	0.199	0.704	-0.283	-0.457	0.068	-0.505
-0.257	-0.747	-0.249	-0.151	0.839	0.241	-0.135	0.452	0.171	0.159	0.113	-0.526	0.124	0.262	0.152	0.408	0.261	-1.056	-0.857	0.244	0.138	0.184
0.140	0.322	0.113	-0.296	-0.452	-0.510	0.370	0.343	-0.116	0.414	0.363	-0.791	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048
0.070	0.254	0.042	-0.366	0.023	0.015	-0.324	0.275	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-0.411	0.302	-0.382	0.345	-0.487	0.242	1.023	0.789	-0.403	-0.368
0.223	0.403	-0.370	-0.213	0.174	0.167	-0.174	-0.212	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048
0.210	-0.174	0.164	-0.188	0.137	0.177	0.498	-0.792	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.942	-0.797	-0.261	-0.127	1.004	-0.247	-0.083	0.983	-0.281	-0.865
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
0.795	-0.812	0.189	-0.839	-0.378	0.159	0.444	0.417	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.756	0.605	0.506	-0.572	0.580	-0.708	-0.524	-0.717	0.498	0.538
-0.423	-0.305	-0.417	0.302	0.133	0.078	0.328	0.290	-0.109	-0.122	-0.168	0.474	0.445	-0.025	-0.145	0.126	-0.007	-0.129	0.140	-0.022	-0.164	-0.111
0.290	-0.096	0.245	0.510	0.215	-0.339	-0.050	-0.713	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.108	0.036	-0.081	0.186	0.050	-0.067	0.200	0.035	-0.100	-0.048
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.479	-0.011	-0.108	0.089	-0.709	-0.095	0.117	-0.075	0.501	-0.082
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-0.585	0.751	-0.557	-0.480	0.648	-0.540	-0.419	1.911	-0.581	-0.545
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
-0.984	-0.286	0.738	0.321	0.152	0.097	0.973	-0.965	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.237	-0.864	0.266	0.516	0.363	-0.944	-0.750	0.347	0.253	0.298
-0.510	-0.390	0.062	0.214	-0.496	0.587	0.243	0.205	0.146	0.130	0.079	-0.422	-0.197	-0.070	0.448	0.031	-0.764	-0.156	0.060	-0.769	0.439	0.480
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
0.456	-0.578	-0.134	0.020	0.401	-0.198	0.054	0.015	0.006	-0.010	-0.061	0.078	0.108	-1.608	0.136	0.393	0.246	0.147	-0.234	-0.410	0.121	0.169
-0.109	0.119	-0.160	0.110	-0.176	-0.138	0.185	0.170	0.425	0.411	0.360	-1.423	0.163	0.320	0.190	-0.801	-0.262	0.202	-0.126	0.364	-0.451	0.229
-0.229	-0.037	-0.261	0.571	0.274	-0.279	0.009	-0.018	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.400	-0.286	-0.371	-0.232	0.903	-0.356	-0.187	0.883	-0.393	-0.351
-0.007	0.179	-0.036	-0.443	-0.052	-0.060	0.227	0.199	0.146	0.130	0.079	-0.422	0.094	0.253	0.121	-0.208	-0.325	0.133	-0.191	-0.338	0.105	0.160
-0.287	0.471	0.269	0.476	-0.301	-0.359	-0.105	-0.144	0.006	-0.010	-0.061	0.078	0.038	0.198	0.064	-0.262	-0.376	0.078	0.394	-0.389	0.048	0.104
0.073	0.257	0.045	0.255	0.026	-0.576	-0.321	0.278	-0.111	-0.125	0.368	-0.158	-0.048	0.095	-0.021	0.244	0.104	-0.617	0.257	0.089	-0.038	0.012
0.323	-0.144	-0.249	-0.151	0.295	0.241	-0.135	-0.185	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.048	0.095	-0.021	-0.415	0.104	-0.008	0.257	0.089	0.589	-0.611
0.037	-0.342	-0.579	0.257	-0.033	0.006	0.328	0.313	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.700	-0.578	-0.674	-0.519	1.277	0.566	-0.472	0.612	0.554	-0.655
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
-0.178	-0.106	-0.148	-0.108	-0.146	0.891	-0.116	-0.177	0.146	0.130	0.079	-0.422	0.006	0.765	0.033	-0.363	0.153	0.655	-0.331	-0.502	0.017	0.066
0.510	-0.525	-0.646	0.075	-0.089	0.449	0.107	0.069	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.206	0.560	-0.179	0.093	-1.331	-0.163	0.108	0.587	0.428	0.477
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
0.530	-0.506	-0.059	-0.524	0.474	0.468	-0.500	0.087	0.318	-0.237	-0.277	0.239	0.251	-0.851	0.279	-0.787	0.376	0.288	-0.737	0.999	0.267	0.312
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-0.222	-0.074	0.422	0.078	-0.053	-0.180	0.092	-0.068	-0.216	0.4

BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
0.275	-0.111	-0.338	-0.123	0.200	0.241	-0.064	-0.091	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.075	0.088	-0.049	0.288	-0.479	-0.034	0.287	0.149	-0.068	-0.010
-0.617	1.277	-0.594	-0.549	0.510	0.458	-0.546	0.030	-0.535	-0.007	-0.058	0.709	0.798	0.318	0.210	-0.853	-0.979	0.220	0.474	-0.982	0.197	0.243
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
0.316	0.493	0.291	-0.120	0.264	-0.931	-0.084	-0.122	0.146	0.130	0.079	-0.422	0.111	0.269	0.138	0.466	-1.602	-0.459	0.463	0.317	0.123	0.177
0.487	0.017	0.486	-0.604	0.456	-0.784	-0.600	0.613	-0.084	-0.094	-0.134	0.370	-0.342	0.388	-0.314	0.481	0.309	-0.299	-0.133	0.295	-0.335	-0.295
0.290	1.071	0.265	-0.146	-0.848	0.232	-0.108	-0.783	0.171	0.159	0.113	-0.526	-0.338	0.431	0.305	-1.350	0.487	-0.295	-0.018	-0.173	0.293	0.344
-0.088	0.664	-0.098	-0.562	-1.194	-0.163	0.714	0.687	0.425	0.411	0.360	-1.423	0.164	0.321	0.191	-0.141	-1.554	0.203	0.514	-0.275	0.177	0.231
-0.269	-0.155	0.307	0.456	-0.260	0.230	-0.147	-0.196	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.051	0.092	-0.024	0.241	0.102	-0.011	0.254	0.086	-0.041	-0.614
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.233	-0.251	0.261	0.512	-0.287	0.270	0.522	-0.937	0.249	-0.329
-0.117	-0.571	-0.127	0.028	0.952	-0.191	0.061	0.022	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.749	0.611	0.512	-0.566	-0.706	0.517	-0.518	-0.711	0.504	0.544
-0.151	0.039	-0.182	0.649	0.351	0.392	-0.540	-0.578	0.006	-0.010	-0.061	0.078	-0.024	0.138	0.002	0.337	-0.432	0.017	0.335	-0.444	-0.015	0.042
0.506	0.114	-0.103	-0.510	-0.117	-0.126	0.787	-0.502	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.064	-0.414	0.092	0.351	0.207	-0.506	-0.275	0.191	0.077	0.125
-0.432	0.330	0.121	-0.288	0.100	0.092	0.378	-0.286	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.207	-0.256	-0.384	-0.101	0.423	0.245	0.554	-0.236	0.220	-0.350
-0.308	0.450	0.247	0.455	-0.865	0.809	-0.751	-0.164	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	0.117	-0.981	0.145	0.402	0.255	0.156	-0.863	0.238	0.131	0.178
-0.459	-0.260	0.074	0.341	0.050	0.089	0.411	-0.242	0.171	0.159	0.113	-0.526	0.383	-0.085	-0.207	0.726	-0.063	-0.190	0.082	-0.077	-0.227	-0.173
-0.530	-0.972	-0.545	0.232	0.004	0.590	0.908	0.256	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.057	0.086	-0.030	0.236	0.097	-0.016	0.249	-0.558	-0.047	0.003
0.252	-0.252	-0.300	-0.259	-0.293	0.149	0.363	0.313	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.503	0.032	-0.086	0.182	-0.600	-0.071	0.834	-0.608	-0.104	-0.053
0.090	-0.369	-0.484	0.235	0.068	0.013	0.889	-0.412	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.116	0.255	0.144	0.401	0.254	-0.455	-0.226	-0.402	0.130	-0.446
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
-0.698	0.635	0.439	0.026	0.407	-0.193	0.059	-0.616	0.286	0.271	0.220	-0.922	0.468	-0.640	-0.737	0.737	-0.719	-0.716	0.745	-0.724	0.490	0.530
-0.096	-0.026	-0.065	-0.027	-0.066	0.378	-0.036	-0.097	-0.251	-0.265	0.227	0.343	-0.332	-0.181	0.311	-0.028	-0.153	-0.289	-0.012	0.472	0.299	0.350
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.012	0.076	0.045	0.021	-0.189	0.051	0.091	-0.192	0.032	0.052
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-1.008	-0.239	0.251	-0.743	0.439	0.262	-0.068	0.419	0.238	0.290
0.281	-0.104	0.236	-0.735	0.206	-0.347	-0.058	0.552	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.401	-0.086	-0.804	0.015	0.512	0.437	0.044	-0.784	0.421	-0.160
0.138	0.320	0.111	-0.320	-0.453	-0.511	-0.257	0.341	-0.231	0.302	0.257	-0.394	0.568	-1.141	0.597	0.903	0.105	-0.007	0.895	0.729	-0.038	-1.233
-0.096	-0.026	-0.065	-0.027	-0.066	0.378	-0.036	-0.097	0.425	0.411	0.360	-1.423	-0.015	0.146	0.011	0.345	-0.425	-0.584	0.344	0.203	-0.006	0.050
-0.457	0.305	-0.472	0.305	-0.468	0.068	0.354	0.327	0.031	0.018	-0.027	-0.026	0.067	0.207	0.095	0.354	-0.437	0.106	-0.911	0.193	0.080	0.128
0.356	-0.032	0.312	0.577	0.280	0.321	-1.862	-0.012	-0.134	-0.150	-0.202	0.578	0.146	0.303	-0.445	0.499	0.368	-0.425	0.496	-0.291	-0.469	-0.411
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-0.789	0.572	1.090	-0.604	-0.742	-0.741	-0.555	0.532	0.463	0.504
-0.044	-0.540	-0.033	0.063	-0.040	0.451	0.073	0.023	0.031	0.018	-0.027	-0.026	-0.221	-0.074	-0.195	0.737	-0.053	-0.179	0.093	0.572	-0.215	-0.162
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	0.070	-0.408	0.098	0.357	-0.434	0.109	-0.270	0.196	0.710	0.131
-0.228	-0.036	-0.259	-0.046	0.276	-0.278	0.637	-0.016	0.171	0.159	0.113	-0.526	-0.077	0.087	-0.051	-0.371	0.166	-0.035	0.286	0.148	-0.069	-0.011
0.156	-0.306	0.150	0.300	-0.411	0.077	-0.298	0.289	0.146	0.130	0.079	-0.422	-0.106	0.038	-0.079	-0.470	0.052	0.544	0.202	0.037	-0.098	-0.046
0.974	-0.074	-0.177	-0.698	-0.178	0.312	-0.066	-0.115	0.171	0.159	0.113	-0.526	0.344	0.476	0.373	0.618	0.461	-0.838	-0.649	-0.836	-0.892	0.405
0.027	0.133	0.039	0.134	-0.513	-0.072	0.143	0.093	-0.113	0.416	-0.172	-0.159	-0.114	0.650	-0.087	0.181	0.045	-0.072	0.195	-0.609	-0.105	-0.053
0.009	0.036	0.062	0.041	0.061	-0.136	0.008	-0.064	-0.010	-0.009	-0.031	0.059	-0.042	0.101	-0.015	-1.067	0.110	-0.001	-1.014	0.734	-0.032	0.641
BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
BEF1	1.000	-0.059	0.269	-0.344	-0.264	-0.280	-0.226	0.054	0.023	-0.017	-0.011	0.001	-0.091	-0.120	0.019	-0.100	0.255	0.030	-0.022	0.121	-0.005
BEF2	-0.059	1.000	0.162	-0.276	-0.235	-0.341	-0.359	0.070	0.003	0.158	0.129	-0.136	0.068	-0.020	-0.043	-0.096	-0.112	0.083	0.119	-0.002	-0.005
BEF3	0.269	0.162	1.000	-0.168	-0.257	-0.304	-0.307	-0.151	-0.147	0.123	-0.023	0.029	0.042	-0.089	0.012	0.001	0.077	-0.110	0.150	-0.015	-0.005
BEF4	-0.344	-0.276	-0.168	1.000	0.113	0.148	0.009	-0.413	-0.119	-0.020	0.004	0.071	0.031	-0.018	0.004	0.101	-0.082	-0.060	0.029	0.082	0.010
BEF5	-0.264	-0.235	-0.257	0.113	1.000	-0.137	0.082	-0.308	-0.030	-0.279	-0.084	0.190	-0.017	0.080	-0.084	0.033	-0.035	-0.065	-0.030	-0.023	0.040
BEF6	-0.280	-0.341	-0.304	0.148	-0.137	1.000	-0.044	-0.173	0.162	0.001	-0.103	-0.041	0.047	0.024	0.043	0.029	-0.047	0.041	-0.042	-0.031	-0.005
BEF7	-0.226	-0.359	-0.307	0.009	0.082	-0.044	1.000	-0.212	0.061	0.081	0.159	-0.144	-0.070	0.090	0.053	0.010	-0.012	-0.080	-0.151	-0.034	0.090
BEF8	0.054	0.070	-0.151	-0.413	-0.308	-0.173	-0.212	1.000	-0.009	-0.036	-0.074	0.056	-0.015	0.018	-0.001	0.023	0.000	0.118	-0.023	-0.072	-0.005
DT1	0.023	0.003	-0.147	-0.119	-0.030	0.162	0.061	-0.009	1.000	0.099	0.092	-0.623	0.009	-0.119	0.029	0.015	-0.082	0.178	-0.085	-0.057	0.040
DT2	-0.017	0.158	0.123	-0.020	-0.279	0.001	0.081	-0.036	0.099	1.000	0.412	-0.726	0.158	0.049	0.123	0.022	-0.183	-0.022	0.145	-0.074	-0.100
DT3	-0.011	0.129	-0.023	0.004	-0.084	-0.103	0.159	-0.074	0.092	0.412	1.000	-0.699	-0.014	0.061	-0.061	0.072	-0.124	-0.158	0.221	0.078	-0.005
DT4	0.001	-0.136	0.029	0.071	0.190	-0.041	-0.144	0.056	-0.623	-0.726	-0.699	1.000	-0.075	0.012	-0.048	-0.051	0.189	-0.013	-0.125	0.032	0.030
QVT1	-0.091	0.068	0.042	0.031	-0.017	0.047	-0.070	-0.015	0.009	0.158	-0.014	-0.075	1.000	-0.192	-0.006	0.311	-0.243	-0.005	0.019	-0.187	-0.005
QVT10	-0.120	-0.020	-0.089	-0.018	0.080	0.024	0.090	0.018	-0.119	0.049	0.061	0.012	-0.192	1.000	0.180	-0.126	-0.330	-0.150	0.063	-0.271	-0.005
QVT11	0.019	-0.043	0.012	0.004	-0.084	0.043	0.053	-0.001	0.029	0.123	-0.061	-0.048	-0.006	0.180	1.000	-0.248	-0.268	-0.056	-0.324	-0.293	0.160
QVT2	-0.100	-0.096	0.001	0.101	0.033	0.029	0.010	0.023	0.015	0.022	0.072	-0.051	0.311	-0.126	-0.248	1.000	-0.247	-0.146	0.088	-0.059	-0.100
QVT3	0.255	-0.112	0.077	-0.082	-0.035	-0.047	-0.012	0.000	-0.082	-0.183	-0.124	0.189	-0.243	-0.330	-0.268	-0.247	1.000	0.013	-0.246	0.269	-0.200
QVT4	0.030	0.083	-0.110	-0.060	-0.065	0.041	-														

Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

-0.196	-1.178
-0.196	-1.178
-0.196	-1.178
-0.196	-1.178
-0.407	0.029
0.375	0.308
0.067	0.574
0.137	0.237
-0.112	-1.334
-0.196	-1.178
0.402	-1.570
-0.286	-0.137
0.080	0.719
-0.256	0.372
0.172	-0.464
0.304	0.151
0.989	-0.498
-0.410	-0.856
-0.196	-1.178
-0.196	-1.178
0.081	0.318
-0.572	-0.292
0.383	0.332
0.865	0.557
0.132	0.065
-0.196	-1.178
-0.160	0.034
0.780	-0.283
-0.438	-0.277
0.574	0.764
-0.011	0.221
-0.159	0.039
0.314	-0.440
-0.170	0.691
-0.035	-0.156
0.559	0.211
-0.196	-1.178
-0.642	-0.125
-0.316	-0.623
-0.075	0.551
0.671	1.254
0.740	0.127
0.314	-0.256
-0.002	0.096
1.317	0.720
-0.035	0.484
-0.845	1.001
-0.040	0.767
0.070	-0.052
-0.091	0.086
0.351	0.216
1.825	-0.922
0.473	0.702
0.027	0.373
0.090	0.313
-0.642	-0.735
0.341	0.734
0.075	-0.643
0.736	0.989
-0.542	0.065
-1.054	1.701
0.653	0.394
-0.233	-0.210
-0.216	-0.685

Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho

-0.160	0.220
0.716	0.226
-0.251	0.849
0.007	0.411
-0.107	0.308
0.273	-0.746
0.246	-0.284
0.081	0.519
0.316	0.622
-0.791	0.194
0.750	0.909
-0.298	-0.158
0.137	0.345
-0.155	0.065
-0.351	0.016
-0.527	-0.068
-0.248	0.123
-0.311	-1.411
-0.196	-1.178
0.512	-0.507
0.217	0.546
-0.012	-0.233
-0.831	0.954
-0.582	0.118
-0.196	-1.178
0.217	0.123
0.641	-0.144
-0.196	-1.178
0.556	0.053
-0.815	-0.142
-0.252	-1.195
-0.096	0.405
0.229	0.673
-0.185	-0.046
0.225	0.529
0.023	-1.091
-0.196	-1.178
1.120	0.929
-0.087	0.426
-0.196	-1.178
-0.222	-0.049
-1.054	1.703
-0.196	-1.178
-0.012	-0.339
-0.178	-0.382
0.155	0.681
-0.456	-0.306
-0.196	-1.178
0.858	-1.641
1.893	-0.473
-0.540	-0.512
0.263	0.336
-0.787	0.379
1.021	0.436
-0.196	-1.178
0.125	0.610
0.195	-0.358
-0.419	0.415
-0.025	0.675
0.216	0.524
-0.910	1.218
0.679	-0.342
-0.088	0.431
-0.392	-0.268

Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
	-0.394	0.392
	0.578	-0.084
	-0.886	-0.217
	-0.348	-0.052
	0.544	0.951
	0.122	0.193
	-0.196	-1.178
	0.389	-0.328
	0.917	1.346
	-0.196	-1.178
	-1.108	1.885
	-0.435	-0.783
	-0.574	-0.001
	0.687	1.665
	-0.260	-0.134
	0.060	0.200
	-0.843	0.993
	0.312	0.862
	-0.961	1.391
	-0.878	0.434
	0.532	0.476
	0.255	0.159
	0.541	0.796
	-0.997	1.511

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro			
Desempenho no Trabalho		1.000	-0.000
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		-0.000	1.000

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Desempenho no Trabalho	0.726	0.722
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.424	0.420

R Square charts

- [R Square](#)
- [R Square Adjusted](#)

f Square

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro		0.829	0.735
Desempenho no Trabalho			
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		0.186	

f Square charts

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Bem-estar Financeiro	0.977	0.978	0.980	0.862
Desempenho no Trabalho	0.975	0.981	0.982	0.932
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.979	0.981	0.982	0.831

Construct Reliability and Validity charts

- Cronbach's Alpha
- rho_A
- Composite Reliability
- Average Variance Extracted (AVE)

Discriminant Validity

- [Fornell-Larcker Criterion](#)
- [Cross Loadings](#)
- [Heterotrait-Monotrait Ratio \(HTMT\)](#)

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro	0.928		
Desempenho no Trabalho	0.821	0.966	
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.651	0.706	0.911

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
BEF1	0.939	0.756	0.590
BEF2	0.913	0.734	0.622
BEF3	0.952	0.761	0.585
BEF4	0.941	0.765	0.603
BEF5	0.919	0.727	0.566
BEF6	0.925	0.834	0.646
BEF7	0.918	0.735	0.593
BEF8	0.918	0.780	0.623
DT1	0.808	0.982	0.720
DT2	0.827	0.985	0.716
DT3	0.819	0.987	0.721
DT4	0.711	0.906	0.556
QVT1	0.636	0.712	0.936
QVT10	0.579	0.631	0.910
QVT11	0.577	0.643	0.941
QVT2	0.596	0.645	0.894

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
QVT3	0.634	0.659	0.850
QVT4	0.630	0.670	0.926
QVT5	0.572	0.590	0.886
QVT6	0.522	0.540	0.845
QVT7	0.583	0.653	0.957
QVT8	0.555	0.650	0.939
QVT9	0.621	0.664	0.936

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro			
Desempenho no Trabalho		0.839	
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	0.663		0.717

Discriminant Validity charts

Collinearity Statistics (VIF)

- [Outer VIF Values](#)
- [Inner VIF Values](#)

	VIF
BEF1	8.350
BEF2	5.714
BEF3	10.763
BEF4	8.189
BEF5	5.680
BEF6	5.965
BEF7	5.467
BEF8	5.550
DT1	20.479
DT2	34.921
DT3	37.912
DT4	3.602
QVT1	8.834
QVT10	5.914
QVT11	10.466
QVT2	5.339
QVT3	3.806
QVT4	6.208
QVT5	4.640
QVT6	3.505
QVT7	10.860
QVT8	11.719
QVT9	9.715

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro		1.735	1.000
Desempenho no Trabalho			
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		1.735	

Model_Fit

- Fit Summary
- rms Theta

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.040	0.040
d_uls	0.452	0.452
d_g1	1.326	1.326
d_g2	0.760	0.760
Chi-Square	585.652	585.652
NFI	0.903	0.903

rms Theta 0.161

Interim Results

Stop Criterion Changes

	BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	Q
Iteration 0	0.135	0.135	0.135	0.135	0.135	0.135	0.135	0.135	0.259	0.259	0.259	0.259	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0.100	0
Iteration 1	0.133	0.133	0.133	0.135	0.128	0.146	0.131	0.138	0.267	0.271	0.270	0.226	0.109	0.098	0.099	0.100	0.105	0.105	0.094	0.086	0.100	0
Iteration 2	0.133	0.133	0.133	0.135	0.128	0.146	0.131	0.138	0.267	0.271	0.270	0.226	0.109	0.098	0.099	0.100	0.104	0.105	0.094	0.086	0.100	0
Iteration 3	0.133	0.133	0.133	0.135	0.128	0.146	0.131	0.138	0.267	0.271	0.270	0.226	0.109	0.098	0.099	0.100	0.104	0.105	0.094	0.086	0.100	0
Iteration 4	0.133	0.133	0.133	0.135	0.128	0.146	0.131	0.138	0.267	0.271	0.270	0.226	0.109	0.098	0.099	0.100	0.104	0.105	0.094	0.086	0.100	0

Base Data

Setting

Data file Settings

Data file	PlsTese [153 records]
Missing value marker	none

Data Setup Settings

Algorithm to handle missing data	Casewise Deletion
Weighting Vector	-

PLS Algorithm Settings

Data metric	Mean 0, Var 1
Initial Weights	1.0
Max. number of iterations	300
Stop criterion	7
Use Lohmoeller settings?	No
Weighting scheme	Path

Construct Outer Weighting Mode Settings

Bem-estar Financeiro	Automatic
Desempenho no Trabalho	Automatic
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho	Automatic

Inner Model

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho
Bem-estar Financeiro	1.000		1.000
Desempenho no Trabalho		1.000	
Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho		1.000	

Outer Model

	Bem-estar Financeiro	Desempenho no Trabalho	Estado Pessoal	Qualidade de Vida no Trabalho
BEF1	-1.000			
BEF2	-1.000			
BEF3	-1.000			
BEF4	-1.000			
BEF5	-1.000			

Bem-estar Financeiro Desempenho no Trabalho Estado Pessoal de Qualidade de Vida no Trabalho																							
BEF6	-1.000																						
BEF7	-1.000																						
BEF8	-1.000																						
DT1								-1.000															
DT2								-1.000															
DT3								-1.000															
DT4								-1.000															
QVT1												-1.000											
QVT10												-1.000											
QVT11												-1.000											
QVT2												-1.000											
QVT3												-1.000											
QVT4												-1.000											
QVT5												-1.000											
QVT6												-1.000											
QVT7												-1.000											
QVT8												-1.000											
QVT9												-1.000											
Indicator Data (Original)																							
BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8	QVT9	QVT12
4.000	4.000	4.000	3.000	5.000	4.000	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	2.000	5.000	5.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000
3.000	2.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.000	3.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	2.000	2.000	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000
4.000	4.000	3.000	3.000	5.000	1.000	4.000	2.000	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000
2.000	4.000	2.000	3.000	5.000	4.000	3.000	3.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	2.000	4.000	4.000	4.000	5.000
4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	3.000	3.000	4.000	2.000	4.000	4.000	3.000	2.000	1.000	1.000	2.000	2.000	2.000	1.000	4.000	2.000	2.000	2.000	2.000
5.000	3.000	5.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	4.000	4.000	5.000	1.000	1.000	1.000	1.000	4.000	1.000	2.000	3.000	1.000	1.000	1.000	1.000
4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	3.000	4.000	5.000	4.000	4.000	3.000	4.000	3.000	3.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
2.000	2.000	2.000	3.000	2.000	3.000	3.000	3.000	4.000	4.000	4.000	3.000	5.000	4.000	4.000	5.000	5.000	4.000	3.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000
4.000	4.000	4.000	1.000	3.000	5.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	5.000
3.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	3.000	5.000	5.000	5.000	3.000	3.000	2.000	3.000	3.000	4.000	4.000	3.000	4.000	2.000	4.000	4.000	5.000
4.000	2.000	4.000	3.000	3.000	3.000	3.000	4.000	4.000	5.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000
3.000	2.000	3.000	3.000	4.000	2.000	2.000	2.000	5.000	4.000	5.000	5.000	3.000	2.000	2.000	2.000	4.000	2.000	2.000	3.000	3.000	3.000	3.000	2.000
5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	2.000	3.000	4.000	2.000	4.000	4.000	3.000	2.000	3.000	3.000	4.000	4.000
4.000	4.000	4.000	2.000	1.000	2.000	2.000	3.000	4.000	4.000	4.000	3.000	4.000	2.000	4.000	4.000	4.000	5.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000
5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000
3.000	4.000	4.000	3.000	2.000	3.000	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	4.000	5.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	5.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.000	1.000	1.000	4.000	4.000	4.000	3.000	4.000	2.000	3.000	2.000	4.000	4.000	4.000	2.000	4.000	3.000	3.000	3.000
2.000	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000	2.000	2.000	4.000	2.000	4.000	3.000	2.000	4.000	2.000	2.000	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	3.000
5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	5.000	5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000
2.000	2.000	2.000	1.000	1.000	3.000	1.000	2.000	4.000	4.000	4.000	3.000	3.000	2.000	3.000	2.000	3.000	2.000	2.000	2.000	1.000	3.000	3.000	3.000
5.000	5.000	5.000	4.000	5.000	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	2.000	4.000	4.000	4.000
2.000	2.000	2.000	2.000	3.000	2.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
3.000	4.000	2.000	3.000	4.000	3.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
3.000	4.000	4.000	3.000	4.000	5.000	1.000	3.000	4.000	4.000	4.000	3.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	4.000	5.000	4.000	2.000	4.000	2.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000
2.000	4.000	2.000	3.000	3.000	3.000	3.000	4.000	4.000	4.000	5.000	2.000	5.000	4.000	4.000	5.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	4.000
5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	5.000	5.000
4.000	2.000	4.000	3.000	2.000	4.000	3.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
4.000	4.000	4.000	5.000	5.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	3.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000	4.000	4.000	4.000	4.000
3.000	2.000	3.000	4.000	5.000	4.000	4.000	3.000	3.000	3.000	4.000	3.000	4.000	3.000	3.000	4.000	2.000	3.000	3.000	3.000	2.000	2.000	2.000	3.000
4.000	2.000	2.000	2.000	2.000	3.000	2.000	4.000	4.000	4.000	4.000	2.000	4.000	3.000	4.000	4.000	5.000	5.000	4.000	3.000	4.000	5.000	4.000	4.000
1.000	1.000	1.000	2.000	1.000	4.000	2.000	1.000	4.000	5.000	5.000	3.000	4.000	5.000	4.000	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000	4.000	5.000	4.000	4.000

BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8	QVT9	
												4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	2,000	3,000	4,000	2,000	4,000	4,000
3,000	2,000	5,000	4,000	5,000	5,000	4,000	3,000	4,000	5,000	5,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	3,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	
4,000	4,000	3,000	4,000	3,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	2,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	2,000	3,000	4,000	4,000	4,000	
2,000	1,000	2,000	3,000	2,000	3,000	2,000	2,000	4,000	4,000	4,000	2,000	5,000	4,000	4,000	5,000	2,000	3,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
												1,000	1,000	1,000	1,000	2,000	1,000	2,000	2,000	1,000	1,000	1,000	1,000
5,000	2,000	4,000	4,000	3,000	5,000	4,000	1,000	5,000	5,000	5,000	4,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,000	1,000	1,000	3,000	1,000	2,000	1,000	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,000	1,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	2,000	1,000	2,000	2,000	2,000	2,000	1,000	4,000	1,000	1,000	1,000	
4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	
2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	3,000	3,000	3,000	4,000	4,000	4,000	3,000	3,000	5,000	4,000	3,000	4,000	4,000	3,000	2,000	4,000	4,000	4,000	
5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	
1,000	4,000	1,000	1,000	3,000	3,000	1,000	2,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	2,000	2,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	
4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	2,000	3,000	3,000	5,000	5,000	5,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	2,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	
3,000	2,000	3,000	1,000	3,000	1,000	1,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	2,000	3,000	2,000	3,000	3,000	2,000	2,000	3,000	2,000	2,000	3,000	
4,000	5,000	4,000	3,000	2,000	4,000	3,000	2,000	4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	5,000	5,000	2,000	5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	5,000	5,000	
3,000	4,000	3,000	2,000	1,000	3,000	4,000	4,000	5,000	5,000	5,000	1,000	5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	2,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	
2,000	2,000	3,000	3,000	2,000	3,000	2,000	2,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	
												4,000	3,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	2,000	4,000	3,000	3,000	3,000
3,000	2,000	3,000	3,000	5,000	3,000	3,000	3,000	5,000	5,000	5,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	2,000	2,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	
4,000	4,000	4,000	5,000	5,000	5,000	3,000	3,000	5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	
5,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	5,000	3,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	3,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
3,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	5,000	4,000	4,000	5,000	5,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	
3,000	4,000	4,000	4,000	2,000	5,000	2,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
4,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	5,000	4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
3,000	2,000	3,000	4,000	4,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
2,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,000	2,000	2,000	4,000	4,000	4,000	3,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	5,000	3,000	4,000	4,000	
3,000	2,000	2,000	3,000	3,000	3,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	3,000	4,000	3,000	4,000	
												2,000	4,000	2,000	4,000	2,000	4,000	2,000	2,000	4,000	2,000	4,000	4,000
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,000	1,000	1,000	4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	2,000	5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	
												3,000	4,000	5,000	3,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
5,000	4,000	5,000	3,000	5,000	4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	3,000	2,000	3,000	4,000	4,000	3,000	2,000	4,000	3,000	3,000	
4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	4,000	4,000	2,000	5,000	2,000	5,000	5,000	4,000	4,000	5,000	5,000	4,000	2,000	2,000	
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,000	1,000	1,000	5,000	5,000	5,000	1,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	
3,000	4,000	3,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	
5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	1,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	
												2,000	4,000	5,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	4,000	4,000	4,000	4,000
2,000	1,000	2,000	2,000	2,000	3,000	2,000	2,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	
												4,000	3,000	4,000	4,000	3,000	4,000	3,000	4,000	5,000	4,000	4,000	3,000
4,000	4,000	4,000	4,000	5,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	
3,000	2,000	3,000	3,000	2,000	3,000	2,000	3,000	5,000	5,000	5,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
4,000	2,000	2,000	1,000	2,000	3,000	2,000	2,000	4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	2,000	2,000	2,000	4,000	4,000	
2,000	2,000	2,000	2,000	1,000	2,000	2,000	2,000	4,000	5,000	4,000	3,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	
												4,000	4,000	4,000	2,000	4,000	4,000	2,000	5,000	4,000	5,000	4,000	5,000
Indicator Data (Standardized)																							
BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8	QVT9	
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.035	-2.035	
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.035	-2.035	
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.035	-2.035	
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.035	-2.035	
0.815	0.978	0.798	0.380	1.296	0.749	1.030	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	-0.654	1.149	1.035	0.672	1.124	0.410	0.452	0.452	
0.235	-0.229	0.230	0.380	0.210	0.155	-0.221	0.366	0.875	0.319	0.274	0.880	0.390	-0.715	-0.815	0.663	0.503	1.035	0.672	1.124	0.410	0.452	0.452	
0.815	0.978	0.230	0.380	1.296	-1.033	1.030	-0.271	0.331	0.319	0.813	0.880	1.006	1.140	0.420	1.321	0.503	1.035	0.672	0.485	0.410	0.452	0.452	
-0.345	0.978	-0.338	0.380	1.296	0.749	0.405	0.366	0.875	0.319	0.274	0.880	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	1.035	-0.605	0.485	0.410	0.452	0.452	
0.815	0.978	0.798	0.380	0.210	0.155	0.405	1.003	-0.758	0.319	0.274	0.251	-0.841	-1.334	-1.433	-0.654	-0.790	-0.792	-1.243	0.485	-0.845	-0.794	-0.794	
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.035	-2.035	
1.395	0.375	1.365	0.380	0.210	0.155	0.405	0.366	-0.213	0.319	0.274	1.509	-1.457	-1.334	-1.433	-1.312	0.503	-1.402	-0.605	-0.155	-1.472	-1.411	-1.411	
0.815	0.978	0.798	0.998	1.296	0.749	0.405	1.003	0.875	0.319	0.274	0.251	0.390	-0.097	-0.198	0.663	1.149	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452	0.452	

BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
-0.345	-0.229	-0.338	0.380	-0.334	0.155	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	1.006	0.521	0.420	1.321	1.149	0.426	0.033	1.124	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	-0.857	0.210	1.343	1.030	1.003	0.875	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	1.321	0.503	1.035	0.672	1.124	0.410	1.075
0.235	0.978	0.798	0.998	1.296	0.749	1.030	0.366	0.875	0.862	0.813	0.251	-0.225	-0.715	-0.198	0.004	0.503	0.426	0.033	0.485	-0.845	0.452
0.815	-0.229	0.798	0.380	0.210	0.155	0.405	1.003	0.331	0.862	0.813	0.880	0.390	0.521	0.420	-0.654	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	1.075
0.235	-0.229	0.230	0.380	0.753	-0.439	-0.221	-0.271	0.875	0.319	0.813	1.509	-0.225	-0.715	-0.815	-0.654	0.503	-0.792	-0.605	-0.155	-0.217	-0.171
1.395	0.978	1.365	0.998	1.296	0.749	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	-0.841	-0.097	0.420	-0.654	0.503	0.426	0.033	-0.794	-0.217	-0.171
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
0.815	0.978	0.798	-0.238	-0.877	-0.439	-0.221	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	-0.715	0.420	0.663	0.503	1.035	-0.605	0.485	0.410	0.452
1.395	0.978	1.365	1.616	1.296	1.343	1.030	1.003	0.331	0.319	0.813	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	1.124	0.410	0.452
0.235	0.978	0.798	0.380	-0.334	0.155	0.405	1.003	0.875	0.862	0.813	0.880	1.006	1.140	0.420	0.663	-0.790	0.426	0.672	0.485	0.410	1.075
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	-0.439	-0.846	-0.907	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	-0.715	-0.198	-0.654	0.503	0.426	0.672	-0.794	0.410	-0.171
-0.345	-0.229	-0.338	-0.238	0.210	0.155	-0.221	-0.271	0.331	-0.766	0.274	0.251	-0.841	0.521	-0.815	-0.654	0.503	-0.183	0.672	0.485	0.410	-0.171
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
1.395	0.978	1.365	1.616	1.296	1.343	1.656	1.003	0.875	0.862	0.813	1.509	0.390	1.140	1.037	0.663	0.503	1.035	1.310	0.485	1.038	1.075
-0.345	-0.229	-0.338	-0.857	-0.877	0.155	-0.846	-0.271	0.331	0.319	0.274	0.251	-0.225	-0.715	-0.198	-0.654	-0.790	-0.183	-0.605	-0.794	-1.472	-0.171
1.395	1.582	1.365	0.998	1.296	0.749	0.405	1.003	0.331	0.319	0.274	0.880	0.390	0.521	0.420	0.663	1.149	0.426	0.672	-0.794	0.410	0.452
-0.345	-0.229	-0.338	-0.238	0.210	-0.439	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	1.509	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	1.035	0.672	0.485	0.410	0.452
0.235	0.978	-0.338	0.380	0.753	0.155	0.405	1.003	0.331	0.319	0.274	0.880	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
0.235	0.978	0.798	0.380	0.753	1.343	-0.846	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	-0.790	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	0.998	1.296	0.749	1.030	1.003	0.875	0.862	0.813	1.509	0.390	0.521	1.037	0.663	-0.790	0.426	-0.605	-0.794	0.410	0.452
-0.345	0.978	-0.338	0.380	0.210	0.155	0.405	1.003	0.331	0.319	0.813	-0.378	1.006	0.521	0.420	1.321	0.503	1.035	1.310	1.124	1.038	0.452
1.395	1.582	1.365	1.616	1.296	1.343	0.405	1.003	0.875	0.862	0.813	1.509	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	1.035	0.672	0.485	0.410	1.075
0.815	-0.229	0.798	0.380	-0.334	0.749	0.405	1.003	0.875	0.862	0.813	1.509	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
0.815	0.978	0.798	1.616	1.296	1.343	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	1.006	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	1.124	0.410	0.452
0.235	-0.229	0.230	0.998	1.296	0.749	1.030	0.366	-0.213	-0.224	0.274	0.251	0.390	-0.097	-0.198	0.663	-0.790	-0.183	0.033	-0.155	-0.845	-0.794
0.815	-0.229	-0.338	-0.238	-0.334	0.155	-0.221	1.003	0.331	0.319	0.274	-0.378	0.390	-0.097	0.420	0.663	1.149	1.035	0.672	-0.155	0.410	1.075
-0.925	-0.832	-0.905	-0.238	-0.877	0.749	-0.221	-0.907	0.331	0.862	0.813	0.251	0.390	1.140	0.420	0.663	1.149	1.035	1.310	1.124	0.410	1.075
0.815	-0.832	-0.338	-0.857	-0.877	0.155	-0.846	1.003	0.875	0.319	0.274	0.880	1.006	-0.715	0.420	0.004	0.503	0.426	-1.243	0.485	0.410	-0.794
0.235	0.978	0.798	-0.238	-0.877	0.155	-0.221	1.003	0.331	0.319	0.274	0.880	-0.225	-0.097	-0.198	0.004	0.503	-0.183	0.033	-0.155	-0.217	-0.171
0.815	0.978	1.365	-0.238	0.753	0.155	0.405	1.003	0.875	0.862	0.813	-0.378	1.006	0.521	1.037	0.663	0.503	0.426	0.672	-0.794	0.410	0.452
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	-1.033	-0.846	-0.907	0.331	0.319	0.813	1.509	0.390	0.521	0.420	-0.654	0.503	-1.402	-1.243	0.485	0.410	1.075
0.815	1.582	1.365	0.380	0.753	0.155	1.030	1.003	0.875	0.862	0.813	0.880	1.006	1.140	1.037	1.321	1.149	0.426	0.672	1.124	1.038	1.075
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-0.841	-0.715	0.420	-0.654	0.503	-0.792	-0.605	1.124	0.410	0.452
-0.345	-0.832	-0.905	-0.857	-0.334	-0.439	-0.221	-0.271	-0.213	-0.766	0.274	-0.378	-0.841	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
0.235	-0.229	0.230	0.380	0.753	0.155	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	-0.790	0.426	-0.605	0.485	0.410	0.452
0.815	-0.229	0.798	0.998	0.753	0.749	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	1.509	0.390	1.140	1.037	0.663	0.503	0.426	0.672	-0.794	0.410	1.075
-0.345	-0.229	-0.905	0.998	1.296	0.749	1.030	0.366	0.875	0.862	0.813	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	1.149	0.426	-1.243	1.124	0.410	0.452
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.334	-0.439	-0.846	0.366	0.875	0.862	0.813	1.509	-0.841	-1.334	-1.433	-0.654	-0.790	-1.402	-1.243	-1.434	-1.472	-1.410
-0.345	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	-1.033	-0.221	-0.907	0.331	-0.224	0.274	-0.378	0.390	-0.715	-0.815	0.663	0.503	0.426	0.033	-0.155	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	0.998	-0.334	1.343	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.251	1.006	1.140	1.037	0.663	1.149	1.035	0.672	0.485	0.410	0.452
0.235	0.375	1.365	1.616	1.296	1.343	1.030	0.366	0.875	0.862	0.813	1.509	1.006	1.140	1.037	1.321	1.149	1.035	0.033	0.485	1.038	1.075
0.235	0.978	0.798	0.998	0.753	1.343	0.405	1.003	-0.213	-0.224	-0.264	0.251	-0.225	-0.097	-0.198	0.004	-0.144	-0.183	0.033	-0.155	-0.217	-0.171
-0.345	-0.229	-0.338	-0.238	-0.877	0.155	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	0.998	0.753	1.343	1.030	1.003	0.875	0.862	0.813	0.251	0.390	-0.097	-0.198	0.004	-0.144	1.035	0.033	-0.155	-0.217	-0.171
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	-0.439	-0.846	-0.907	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	-0.715	1.037	-0.654	1.149	0.426	-0.605	0.485	0.410	1.075
1.395	0.978	1.365	0.998	1.296	0.155	1.030	1.640	0.331	0.319	0.274	0.880	0.390	0.521	1.037	-0.654	1.149	1.035	1.310	1.124	0.410	1.075
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	1.035	0.672	1.124	0.410	0.452
-0.345	-0.229	-0.338	-0.238	-0.877	-0.439	-0.846	-0.907	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	-0.790	0.426	-0.605	0.485	0.410	-0.794
1.395	0.978	1.365	0.998	1.296	1.343	1.656	1.640	0.875	0.862	0.813	0.880	0.390	1.140	1.037	0.663	1.149	1.035	0.033	0.485	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	0.380	0.753	0.155	0.405	1.003	-0.213	0.319	0.274	0.251	-0.225	-0.097	-0.198	-0.654	0.503	-0.183	0.033	0.485	-0.845	-0.794
0.815	0.978	0.230	0.998	-0.334	0.155	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	1.006	-0.097	1.037	0.004	0.503	0.426	0.033	0.485	1.038	0.452
-0.925	-0.832	-0.905	0.380	0.210	0.155	-0.221	-0.907	0.331	0.319	0.274	0.880	0.390	0.521	0.420	-0.654	-1.436	-0.792	0.672	-0.794	0.410	0.

BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
-0.345	-0.832	-0.338	-0.238	0.753	0.155	-0.221	0.366	0.331	0.319	0.274	-0.378	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	-0.792	-0.605	0.485	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	0.380	0.210	0.155	1.030	1.003	0.331	0.862	0.813	-0.378	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	0.380	0.753	0.749	0.405	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-1.457	-0.715	-1.433	-0.654	-1.436	-0.792	0.033	-0.155	-1.472	-1.417
0.815	0.978	0.230	0.380	0.753	0.749	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
1.395	0.978	1.365	0.998	1.296	1.343	1.656	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	-1.334	-0.815	-0.654	0.503	-0.792	-0.605	0.485	-0.845	-1.417
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
1.395	-0.229	0.798	-0.238	0.210	0.749	1.030	1.003	0.875	0.862	0.813	0.880	-0.841	0.521	0.420	-0.654	0.503	-0.792	-0.605	-0.794	0.410	0.452
-0.345	-0.229	-0.338	0.380	0.210	0.155	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.880	1.006	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
1.395	0.978	1.365	1.616	1.296	0.749	1.030	0.366	0.875	0.862	0.813	0.880	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	0.390	-0.097	-0.198	0.004	-0.790	-0.183	0.033	-0.155	0.410	-0.171
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-1.457	-0.097	-1.433	-1.312	-0.144	-1.402	-1.243	1.124	-1.472	-1.417
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
-0.925	-0.229	0.798	0.380	0.210	0.155	1.030	-0.907	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	-0.715	0.420	0.663	0.503	-0.792	-0.605	0.485	0.410	0.452
-0.345	-0.229	0.230	0.380	-0.334	0.749	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.251	-0.225	-0.097	0.420	0.004	-0.790	-0.183	0.033	-0.794	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
0.815	-0.229	0.230	0.380	0.753	0.155	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.880	0.390	-1.334	0.420	0.663	0.503	0.426	0.033	-0.155	0.410	0.452
1.395	1.582	1.365	1.616	1.296	1.343	1.656	1.640	0.875	0.862	0.813	-1.007	1.006	1.140	1.037	0.004	0.503	1.035	0.672	1.124	0.410	1.075
0.815	0.978	0.798	1.616	1.296	0.749	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	-0.841	-0.715	-0.815	-0.654	0.503	-0.792	-0.605	0.485	-0.845	-0.794
0.815	0.978	0.798	0.380	0.753	0.749	1.030	1.003	0.875	0.862	0.813	0.251	1.006	1.140	1.037	0.663	0.503	1.035	0.672	0.485	1.038	1.075
0.235	0.978	0.798	0.998	0.210	0.155	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.880	1.006	1.140	1.037	0.663	0.503	1.035	1.310	0.485	1.038	1.075
0.815	0.978	0.798	0.998	0.753	0.155	0.405	1.003	0.331	0.319	0.813	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	-0.183	0.672	0.485	0.410	0.452
0.235	-0.229	-0.338	-0.238	0.210	0.155	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.004	0.503	0.426	0.672	0.485	1.038	-0.171
1.395	0.978	0.798	1.616	1.296	1.343	1.656	1.640	0.875	0.862	0.813	0.880	-0.841	-0.715	-0.815	-0.654	1.149	0.426	-0.605	0.485	0.410	-0.794
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	0.155	-0.846	-0.907	0.875	0.862	0.813	0.251	0.390	1.140	0.420	0.004	0.503	1.035	0.033	-0.155	0.410	0.452
0.815	-0.229	-0.338	0.380	0.210	0.749	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	1.140	0.420	0.663	-0.790	0.426	0.672	1.124	1.038	1.075
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
0.815	-0.229	0.230	-0.238	0.753	0.749	-0.221	0.366	0.331	-0.224	-0.264	0.251	0.390	-0.715	0.420	-0.654	0.503	0.426	-0.605	1.124	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	0.390	0.521	1.037	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	1.075
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
0.235	-0.229	1.365	0.998	1.296	1.343	1.030	0.366	0.331	0.862	0.813	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	-0.790	-0.183	0.672	-0.794	0.410	0.452
0.815	0.978	0.230	0.380	0.210	0.155	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	-0.841	0.521	0.420	-0.654	0.503	0.426	-0.605	-0.155	0.410	0.452
-0.345	-0.832	-0.338	0.380	-0.334	0.155	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	-0.378	1.006	0.521	0.420	1.321	-0.790	-0.183	1.310	0.485	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-1.457	-1.334	-1.433	-1.312	-0.790	-1.402	-0.605	-0.794	-1.472	-1.417
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
1.395	-0.229	0.798	0.998	0.210	1.343	1.030	-0.907	0.875	0.862	0.813	0.880	-1.457	-1.334	-1.433	-1.312	-0.144	-1.402	-1.243	-0.155	-1.472	-0.794
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	-0.439	-0.846	-0.907	0.875	0.862	0.813	1.509	-0.841	-1.334	-0.815	-0.654	-0.790	-0.792	-1.243	0.485	-1.472	-1.417
0.815	0.978	1.365	0.998	0.753	0.749	1.030	1.003	-0.758	0.319	0.274	0.880	0.390	0.521	-0.815	0.663	0.503	-0.792	0.672	0.485	0.410	-0.794
-0.345	-0.229	-0.338	-0.238	-0.334	0.155	0.405	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	-0.225	1.140	0.420	0.004	0.503	0.426	0.033	-0.794	0.410	0.452
1.395	0.978	0.798	0.998	1.296	1.343	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	1.006	1.140	1.037	1.321	0.503	1.035	1.310	1.124	1.038	1.075
-0.925	0.978	-0.905	-0.857	0.210	0.155	-0.846	-0.271	0.331	0.862	0.813	1.509	1.006	0.521	0.420	-0.654	-0.790	0.426	0.672	-0.794	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-2.073	-1.952	-2.050	-1.971	-2.082	-2.011	-1.881	-2.073	-2.100	-2.038
0.815	0.978	0.798	0.380	0.753	-0.439	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.251	1.006	1.140	1.037	1.321	-0.790	0.426	1.310	1.124	1.038	1.075
0.235	-0.229	0.230	-0.857	0.210	-1.033	-0.846	0.366	-0.213	-0.224	-0.264	0.251	-0.841	-0.097	-0.815	0.004	-0.144	-0.792	-0.605	-0.155	-0.845	-0.794
0.815	1.582	0.798	0.380	-0.334	0.749	0.405	-0.271	0.331	0.319	0.274	-0.378	0.390	1.140	1.037	-0.654	1.149	0.426	0.672	0.485	1.038	1.075
0.235	0.978	0.230	-0.238	-0.877	0.155	1.030	1.003	0.875	0.862	0.813	-1.007	1.006	1.140	1.037	0.663	-0.790	1.035	1.310	0.485	1.038	1.075
-0.345	-0.229	0.230	0.380	-0.334	0.155	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	0.485	0.410	-0.171
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	0.390	-0.097	0.420	0.663	-0.144	0.426	0.672	-0.794	0.410	-0.171
0.235	-0.229	0.230	0.380	1.296	0.155	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.880	-0.841	0.521	0.420	-0.654	-0.790	0.426	-0.605	-0.794	0.410	0.452
0.815	0.978	0.798	1.616	1.296	1.343	0.405	0.366	0.875	0.862	0.813	0.880	1.006	1.140	1.037	1.321	0.503	1.035	1.310	0.485	1.038	1.075
1.395	0.978	0.798	0.380	0.753	0.749	1.656	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	-0.097	0.420	0.663	0.503	-0.183	0.033	0.485	0.410	0.452
0.235	0.978	0.798	0.380	0.753	0.749	1.030	0.366	0.331	0.319	0.274	0.251	1.006	0.521	0.420	0.663	1.149	1.035	1.310	0.485	1.038	0.452
0.235	0.978	0.798	0.998	-0.334	1.343	-0.221	0.366	0.875	0.862	0.813	1.509	0.390	-0.715	0.420	0.663	0.503	0.426	-0.605	0.485	0.410	0.

BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
0.815	0.978	0.798	0.998	0.210	0.155	0.405	1.003	-0.213	0.319	0.274	-0.378	1.006	-0.715	1.037	1.321	0.503	0.426	1.310	1.124	0.410	-0.794
-0.925	-0.832	-0.905	-0.857	-0.877	-0.439	-0.846	-0.907	0.875	0.862	0.813	-1.007	1.006	1.140	1.037	1.321	0.503	0.426	1.310	1.124	1.038	1.075
0.235	0.978	0.230	0.998	0.210	0.749	1.030	1.003	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	0.663	-0.144	0.426	-0.605	0.485	0.410	0.452
1.395	0.978	1.365	1.616	1.296	1.343	-0.846	1.003	0.875	0.862	0.813	1.509	1.006	1.140	0.420	1.321	1.149	0.426	1.310	0.485	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	-0.841	0.521	1.037	-0.654	-0.790	-0.792	-0.605	0.485	0.410	0.452
-0.345	-0.832	-0.338	-0.238	-0.334	0.155	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	0.251	0.390	0.521	0.420	1.321	0.503	0.426	0.672	1.124	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	0.390	-0.097	0.420	0.663	-0.144	0.426	0.033	0.485	1.038	0.452
0.815	0.978	0.798	0.998	1.296	0.749	1.656	1.003	0.331	0.319	0.274	-0.378	1.006	1.140	1.037	0.663	1.149	1.035	1.310	1.124	1.038	1.075
0.235	-0.229	0.230	0.380	-0.334	0.155	-0.221	0.366	0.875	0.862	0.813	0.251	0.390	0.521	0.420	0.004	0.503	1.035	0.672	0.485	0.410	0.452
0.815	-0.229	-0.338	-0.857	-0.334	0.155	-0.221	-0.271	0.331	0.319	0.274	-0.378	0.390	0.521	0.420	0.663	0.503	-0.792	-0.605	-0.794	-0.845	0.452
-0.345	-0.229	-0.338	-0.238	-0.877	-0.439	-0.221	-0.271	0.331	0.862	0.274	0.251	0.390	1.140	0.420	0.663	0.503	0.426	0.672	-0.155	0.410	0.452
-1.505	-1.436	-1.473	-1.475	-1.421	-1.627	-1.472	-1.544	-1.846	-1.852	-1.878	-1.636	0.390	0.521	0.420	-0.654	0.503	0.426	-0.605	1.124	0.410	1.075

Indicator Data (Correlations)

- [Empirical Correlation Matrix](#)
- [Model Implied Saturated Correlation Matrix](#)
- [Model Implied Estimated Correlation Matrix](#)

	BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QV
BEF1	1.000	0.850	0.923	0.843	0.828	0.833	0.832	0.870	0.745	0.760	0.754	0.654	0.566	0.508	0.524	0.526	0.624	0.577	0.515	0.495	0.522	0.4
BEF2	0.850	1.000	0.890	0.821	0.802	0.792	0.781	0.850	0.722	0.750	0.740	0.611	0.616	0.551	0.547	0.552	0.579	0.614	0.569	0.499	0.557	0.5
BEF3	0.923	0.890	1.000	0.878	0.845	0.846	0.838	0.856	0.740	0.773	0.758	0.661	0.577	0.509	0.517	0.536	0.587	0.555	0.535	0.465	0.520	0.4
BEF4	0.843	0.821	0.878	1.000	0.880	0.889	0.865	0.808	0.745	0.769	0.764	0.672	0.593	0.534	0.534	0.568	0.574	0.577	0.534	0.498	0.541	0.5
BEF5	0.828	0.802	0.845	0.880	1.000	0.830	0.857	0.796	0.714	0.714	0.720	0.660	0.552	0.517	0.489	0.525	0.549	0.540	0.492	0.448	0.511	0.4
BEF6	0.833	0.792	0.846	0.889	0.830	1.000	0.843	0.823	0.832	0.838	0.825	0.718	0.635	0.579	0.580	0.595	0.614	0.629	0.560	0.513	0.577	0.5
BEF7	0.832	0.781	0.838	0.865	0.857	0.843	1.000	0.810	0.727	0.745	0.743	0.611	0.570	0.542	0.532	0.545	0.576	0.562	0.493	0.468	0.542	0.5
BEF8	0.870	0.850	0.856	0.808	0.796	0.823	0.810	1.000	0.767	0.782	0.773	0.686	0.605	0.558	0.553	0.574	0.604	0.620	0.543	0.485	0.557	0.5
DT1	0.745	0.722	0.740	0.745	0.714	0.832	0.727	0.767	1.000	0.970	0.972	0.839	0.725	0.635	0.658	0.659	0.661	0.696	0.595	0.547	0.670	0.6
DT2	0.760	0.750	0.773	0.769	0.714	0.838	0.745	0.782	0.970	1.000	0.984	0.840	0.730	0.643	0.659	0.655	0.649	0.677	0.610	0.542	0.657	0.6
DT3	0.754	0.740	0.758	0.764	0.720	0.825	0.743	0.773	0.972	0.984	1.000	0.847	0.725	0.649	0.654	0.660	0.674	0.619	0.560	0.667	0.6	
DT4	0.654	0.611	0.661	0.672	0.660	0.718	0.611	0.686	0.839	0.840	0.847	1.000	0.555	0.497	0.496	0.500	0.567	0.527	0.435	0.425	0.516	0.5
QVT1	0.566	0.616	0.577	0.593	0.552	0.635	0.570	0.605	0.725	0.730	0.725	0.555	1.000	0.824	0.880	0.886	0.750	0.866	0.832	0.755	0.895	0.8
QVT10	0.508	0.551	0.509	0.534	0.517	0.579	0.542	0.558	0.635	0.643	0.649	0.497	0.824	1.000	0.882	0.791	0.702	0.819	0.818	0.709	0.869	0.8
QVT11	0.524	0.547	0.517	0.534	0.489	0.580	0.532	0.553	0.658	0.659	0.654	0.496	0.880	0.882	1.000	0.803	0.751	0.864	0.782	0.741	0.917	0.9
QVT2	0.526	0.552	0.536	0.568	0.525	0.595	0.545	0.574	0.659	0.655	0.663	0.500	0.886	0.791	0.803	1.000	0.701	0.803	0.810	0.741	0.832	0.7
QVT3	0.624	0.579	0.587	0.574	0.549	0.614	0.576	0.604	0.661	0.649	0.660	0.567	0.750	0.702	0.751	0.701	1.000	0.789	0.692	0.794	0.782	0.7
QVT4	0.577	0.614	0.555	0.577	0.540	0.629	0.562	0.620	0.696	0.677	0.674	0.527	0.866	0.819	0.864	0.803	0.789	1.000	0.819	0.751	0.880	0.8
QVT5	0.515	0.569	0.535	0.534	0.492	0.560	0.493	0.543	0.595	0.610	0.619	0.435	0.832	0.818	0.782	0.810	0.692	0.819	1.000	0.702	0.829	0.7
QVT6	0.495	0.499	0.465	0.498	0.448	0.513	0.468	0.485	0.547	0.542	0.560	0.425	0.755	0.709	0.741	0.741	0.794	0.751	0.702	1.000	0.779	0.7
QVT7	0.522	0.557	0.520	0.541	0.511	0.577	0.542	0.557	0.670	0.657	0.667	0.516	0.895	0.869	0.917	0.832	0.782	0.880	0.829	0.779	1.000	0.9
QVT8	0.493	0.521	0.490	0.508	0.483	0.571	0.520	0.532	0.670	0.653	0.660	0.511	0.844	0.862	0.914	0.794	0.757	0.842	0.795	0.752	0.910	1.0
QVT9	0.552	0.614	0.554	0.569	0.555	0.599	0.575	0.592	0.680	0.674	0.677	0.518	0.831	0.848	0.885	0.792	0.790	0.830	0.800	0.774	0.888	0.9

	BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QV
BEF1	1.000	0.858	0.895	0.884	0.864	0.869	0.863	0.862	0.757	0.760	0.762	0.699	0.572	0.557	0.575	0.547	0.520	0.566	0.542	0.516	0.585	0.5
BEF2	0.858	1.000	0.870	0.859	0.840	0.845	0.839	0.839	0.737	0.739	0.741	0.680	0.557	0.541	0.559	0.532	0.505	0.551	0.527	0.502	0.569	0.5
BEF3	0.895	0.870	1.000	0.896	0.876	0.881	0.875	0.874	0.768	0.771	0.772	0.709	0.580	0.564	0.583	0.554	0.527	0.574	0.549	0.524	0.593	0.5
BEF4	0.884	0.859	0.896	1.000	0.865	0.870	0.864	0.863	0.758	0.761	0.763	0.700	0.573	0.557	0.576	0.547	0.520	0.567	0.542	0.517	0.586	0.5
BEF5	0.864	0.840	0.876	0.865	1.000	0.851	0.844	0.844	0.741	0.744	0.746	0.684	0.560	0.545	0.563	0.535	0.509	0.554	0.530	0.505	0.573	0.5
BEF6	0.869	0.845	0.881	0.870	0.851	1.000	0.850	0.849	0.746	0.749	0.750	0.689	0.564	0.548	0.566	0.538	0.512	0.558	0.533	0.509	0.576	0.5
BEF7	0.863	0.839	0.875	0.864	0.844	0.850	1.000	0.843	0.741	0.743	0.745	0.684	0.560	0.544	0.562	0.534	0.508	0.553	0.529	0.505	0.572	0.5
BEF8	0.862	0.839	0.874	0.863	0.844	0.849	0.843	1.000	0.740	0.743	0.744	0.683	0.559	0.544	0.562	0.534	0.508	0.553	0.529	0.505	0.572	0.5
DT1	0.757	0.737	0.768	0.758	0.741	0.746	0.741	0.740	1.000	0.967	0.969	0.889	0.649	0.631	0.652	0.620	0.589	0.642	0.614	0.585	0.663	0.6
DT2	0.760	0.739	0.771	0.761	0.744	0.749	0.743	0.743	0.967	1.000	0.972	0.892	0.651	0.633	0.654	0.622	0.591	0.644	0.616	0.588	0.666	0.6
DT3	0.762	0.741	0.772	0.763	0.746	0.750	0.745	0.744	0.969	0.972	1.000	0.894	0.653	0.635	0.656	0.623	0.592	0.646	0.617	0.589	0.667	0.6
DT4	0.699	0.680	0.709	0.700	0.684	0.689	0.684	0.683	0.889	0.892	0.894	1.000	0.599	0.583	0.602	0.572	0.544	0.592	0.567	0.540	0.612	0.6
QVT1	0.572	0.557	0.580	0.573	0.560	0.564	0.560	0.559	0.649	0.651	0.653	0.599	1.000	0.852	0.881	0.837	0.795	0.867	0.829	0.791	0.896	0.8
QVT10	0.557	0.541	0.564	0.557	0.545	0.548	0.544	0.544	0.631	0.633	0.635	0.583	0.852	1.000	0.856	0.814	0.774	0.843	0.806	0.769	0.871	0.8
QVT11	0.575	0.559	0.583	0.576	0.563	0.566	0.562	0.562	0.652	0.654	0.656	0.602	0.881	0.856	1.000	0.841	0.799	0.871	0.833	0.794	0.900	0.8
QVT2	0.547	0.532	0.554	0.547	0.535	0.538	0.534	0.534	0.620	0.622	0.623	0.572	0.837	0.814	0.841	1.000	0.760	0.828	0.792	0.755	0.855	0.8
QVT3	0.520	0.505	0.527	0.520	0.509	0.512	0.508	0.508	0.589	0.591	0.592	0.544	0.795	0.774	0.799	0.760	1.000	0.787	0.752	0.718	0.813	0.7
QVT4	0.566	0.551	0.574	0.567	0.554	0.558	0.553	0.553	0.642	0.644	0.646	0.592	0.867	0.843	0.871	0.828	0.787	1.000	0.820	0.782	0.886	0.8
QVT5	0.542	0.527	0.549	0.542	0.530	0.533	0.529	0.529	0.614	0.616	0.617	0.567	0.829	0.806	0.833	0.792	0.752	0.820	1.000	0.748	0.847	0.8
QVT6	0.516	0.502	0.524	0.517	0.505	0.509	0.505	0.505	0.585	0.588	0.589	0.540	0.791	0.769	0.794	0.755	0.718	0.782	0.748	1.000	0.808	0.7

	BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
QVT7	0.585	0.569	0.593	0.586	0.573	0.576	0.572	0.572	0.663	0.666	0.667	0.612	0.896	0.871	0.900	0.855	0.813	0.886	0.847	0.808	1.000	0.8
QVT8	0.574	0.558	0.582	0.575	0.562	0.565	0.561	0.561	0.651	0.653	0.654	0.601	0.879	0.854	0.883	0.839	0.798	0.869	0.831	0.793	0.898	1.0
QVT9	0.572	0.556	0.580	0.573	0.560	0.563	0.559	0.559	0.649	0.651	0.652	0.599	0.876	0.852	0.880	0.836	0.795	0.866	0.829	0.790	0.895	0.8
	BEF1	BEF2	BEF3	BEF4	BEF5	BEF6	BEF7	BEF8	DT1	DT2	DT3	DT4	QVT1	QVT10	QVT11	QVT2	QVT3	QVT4	QVT5	QVT6	QVT7	QVT8
BEF1	1.000	0.858	0.895	0.884	0.864	0.869	0.863	0.862	0.757	0.760	0.762	0.699	0.572	0.557	0.575	0.547	0.520	0.566	0.542	0.516	0.585	0.5
BEF2	0.858	1.000	0.870	0.859	0.840	0.845	0.839	0.839	0.737	0.739	0.741	0.680	0.557	0.541	0.559	0.532	0.505	0.551	0.527	0.502	0.569	0.5
BEF3	0.895	0.870	1.000	0.896	0.876	0.881	0.875	0.874	0.768	0.771	0.772	0.709	0.580	0.564	0.583	0.554	0.527	0.574	0.549	0.524	0.593	0.5
BEF4	0.884	0.859	0.896	1.000	0.865	0.870	0.864	0.863	0.758	0.761	0.763	0.700	0.573	0.557	0.576	0.547	0.520	0.567	0.542	0.517	0.586	0.5
BEF5	0.864	0.840	0.876	0.865	1.000	0.851	0.844	0.844	0.741	0.744	0.746	0.684	0.560	0.545	0.563	0.535	0.509	0.554	0.530	0.505	0.573	0.5
BEF6	0.869	0.845	0.881	0.870	0.851	1.000	0.850	0.849	0.746	0.749	0.750	0.689	0.564	0.548	0.566	0.538	0.512	0.558	0.533	0.509	0.576	0.5
BEF7	0.863	0.839	0.875	0.864	0.844	0.850	1.000	0.843	0.741	0.743	0.745	0.684	0.560	0.544	0.562	0.534	0.508	0.553	0.529	0.505	0.572	0.5
BEF8	0.862	0.839	0.874	0.863	0.844	0.849	0.843	1.000	0.740	0.743	0.744	0.683	0.559	0.544	0.562	0.534	0.508	0.553	0.529	0.505	0.572	0.5
DT1	0.757	0.737	0.768	0.758	0.741	0.746	0.741	0.740	1.000	0.967	0.969	0.889	0.649	0.631	0.652	0.620	0.589	0.642	0.614	0.585	0.663	0.6
DT2	0.760	0.739	0.771	0.761	0.744	0.749	0.743	0.743	0.967	1.000	0.972	0.892	0.651	0.633	0.654	0.622	0.591	0.644	0.616	0.588	0.666	0.6
DT3	0.762	0.741	0.772	0.763	0.746	0.750	0.745	0.744	0.969	0.972	1.000	0.894	0.653	0.635	0.656	0.623	0.592	0.646	0.617	0.589	0.667	0.6
DT4	0.699	0.680	0.709	0.700	0.684	0.689	0.684	0.683	0.889	0.892	0.894	1.000	0.599	0.583	0.602	0.572	0.544	0.592	0.567	0.540	0.612	0.6
QVT1	0.572	0.557	0.580	0.573	0.560	0.564	0.560	0.559	0.649	0.651	0.653	0.599	1.000	0.852	0.881	0.837	0.795	0.867	0.829	0.791	0.896	0.8
QVT10	0.557	0.541	0.564	0.557	0.545	0.548	0.544	0.544	0.631	0.633	0.635	0.583	0.852	1.000	0.856	0.814	0.774	0.843	0.806	0.769	0.871	0.8
QVT11	0.575	0.559	0.583	0.576	0.563	0.566	0.562	0.562	0.652	0.654	0.656	0.602	0.881	0.856	1.000	0.841	0.799	0.871	0.833	0.794	0.900	0.8
QVT2	0.547	0.532	0.554	0.547	0.535	0.538	0.534	0.534	0.620	0.622	0.623	0.572	0.837	0.814	0.841	1.000	0.760	0.828	0.792	0.755	0.855	0.8
QVT3	0.520	0.505	0.527	0.520	0.509	0.512	0.508	0.508	0.589	0.591	0.592	0.544	0.795	0.774	0.799	0.760	1.000	0.787	0.752	0.718	0.813	0.7
QVT4	0.566	0.551	0.574	0.567	0.554	0.558	0.553	0.553	0.642	0.644	0.646	0.592	0.867	0.843	0.871	0.828	0.787	1.000	0.820	0.782	0.886	0.8
QVT5	0.542	0.527	0.549	0.542	0.530	0.533	0.529	0.529	0.614	0.616	0.617	0.567	0.829	0.806	0.833	0.792	0.752	0.820	1.000	0.748	0.847	0.8
QVT6	0.516	0.502	0.524	0.517	0.505	0.509	0.505	0.505	0.585	0.588	0.589	0.540	0.791	0.769	0.794	0.755	0.718	0.782	0.748	1.000	0.808	0.7
QVT7	0.585	0.569	0.593	0.586	0.573	0.576	0.572	0.572	0.663	0.666	0.667	0.612	0.896	0.871	0.900	0.855	0.813	0.886	0.847	0.808	1.000	0.8
QVT8	0.574	0.558	0.582	0.575	0.562	0.565	0.561	0.561	0.651	0.653	0.654	0.601	0.879	0.854	0.883	0.839	0.798	0.869	0.831	0.793	0.898	1.0
QVT9	0.572	0.556	0.580	0.573	0.560	0.563	0.559	0.559	0.649	0.651	0.652	0.599	0.876	0.852	0.880	0.836	0.795	0.866	0.829	0.790	0.895	0.8

ANEXO 1 – PESQUISA PRÉVIA DE INTERCÂMBIO INTERNACIONAL

Financial Wellbeing at Work: Relations with Human Values
and Quality of Work Life in Brazilian Public Organization

Elton Parente de Oliveira, Jing Jian Xiao, Nilton Porto, Xu Cui
Department of Human Development and Family Studies

Abstract

This research examines the relationship between financial wellbeing (FW) and the perception of the personal state of quality of life at work, based on the scale of quality of work life (QWL). It also explores the relationship between basic human values. This research aims to discuss a conceptual model that describes the relationship between financial wellbeing and quality of work life, to be applied in a public organization in Brazil. In order to respond to the relationship hypotheses between the latent variables, the Structural Equation Modeling technique was used. The hypotheses are not supported by the results, because the personal values do not have significant correlations with FW and QWL, but demonstrate medium positive correlations between values of security, benevolence and achievement, and FW. And the FW shows a negative correlation with QWL, maybe justifiable by the higher income status of the respondents.

Conceptual Framework and Hypotheses

Hayhoe and Wilhelm (1998) show that different levels and perceptions of financial wellbeing are strongly influenced by life values and experiences. Corroborating this idea, Shim et al. (2009) argue that financial wellbeing is susceptible to issues regarding personal values, such as self-actualization and self-esteem. Thus, personal beliefs, values, interests, abilities, and ambitions can determine financial wellbeing. In this sense, Schmeiser and Hogarth (2013) emphasize that financial wellbeing is influenced by many factors, both financial and non-financial. Therefore, considering the influence of basic human values as the root of this process, we include ten basic values proposed by Schwartz (1992, 2005).

And this study used the measure of perceived financial wellbeing created for Norvilitis et al. (2003). This scale was comprised of eight items designed to measure feelings of personal financial confidence and security, rather than attitudes toward using money.

The personal state of Quality of Work Life (QWL), for this work, was based on studies of Limongi-França (1996; 2009), which describes the condition experienced by an individual resulting from the cognitive comparison between one's current position of life at work and one's desired pattern, taking into account the set of behavioral choices, goals and stimuli of the environment that this individual experienced to a certain point in time, as well as one's future expectations of results. Based on above discussions, following hypotheses are proposed:

H1: Personal values are related to financial wellbeing and quality of life at work.

H2: The level of financial wellbeing is positively related to the level of quality of life at work.

Method

Data: The data were collected from a survey in a Brazilian public organization, from January to March 2017, using the site questionnaire.com and resulting in 72 respondents in total, among which 40 respondents were retained after excluding observations with incomplete answers.

Dependent variable: The personal state of quality of life in the work was based on the studies of Limongi-França (1996, 2009). Based on this sample, internal consistency of Cronbach's $\alpha = .751$, Roh_A = .663, and composite reliability = .808. The financial wellbeing scale proposed by Norvilitis, Szablicki and Wilson (2003) and adapted is composed of eight questions, with the internal consistency of Cronbach's $\alpha = .727$, Roh_A = .731, and composite reliability = .813.

Independent variable: Basic human values used are from the scale PVQ-21 instrument developed by Schwartz (1992, 2005) for the ESS European Social Survey, translated and validated into Brazilian Portuguese by Tamayo and his collaborators (Porto, 2005; Tamayo, 2007), with total composition of scale has internal consistency of Cronbach's $\alpha = .770$.

Data Analyses: In order to test the relationship hypotheses between the latent variables, the PLS-PM Partial Least Squares Path Modeling technique was used.

Figure 1. Results of the structural model

Results

The sample had 60% (24) of males and 40% (16) of females, aged between 20 and 60 years, 80% married (32), 15% unmarried (6), 5% (22) with postgraduate course, 32.5% (13) have undergraduate course, 7.5% (3) with postgraduate and 5% (2) with high school. For working time in the current company, 75% (30) more than 5 years, 20% (8) between 1 to 5 years, and 5% (2) until less 1 year. For average monthly income, 67.5% (27) with high income, 30% (12) with medium income and 2.5% (1) with low income. For family monthly average income, 87.5% (35) with high income and 12.5% (5) with low income.

The model shows the average positive relation of the basic human values of Security (0.462), Benevolence (0.399) and Achievement (0.259), and average negative relation between Self-determination (-0.311), Tradition (-0.218) and Conformity (-0.218), all in relation to financial well-being. It is observed in the model that the financial well-being showed a negative relation with Quality of Work Life, considering the characteristics of the descriptive variables, indicating similarity of results with the study of Kahneman and Deaton (2010).

After bootstrapping the results through the SmartPLS with 500 case resampling, we analyzed the p-value of the model relations, and it was demonstrated the non-significance of the relations presented on the possibility of obtaining null hypothesis (H_0). This result does not support the hypotheses, but it is indicative for new studies, once presented mean relations in the structural equation model, and indicates the need to increase the size of the sample and to consider the necessity of new moderating variables in the modeling.

Conclusions and Implications

The results presented indicated a scenario of participants of high income and high schooling who demonstrated a perception of the relationship between the quality of work and the quality of work life, to be applied in the environment of a public organization in Brazil. Financial wellbeing is negatively correlated with quality of work life, and with non-significant p-value in the modeling of relations between latent variables.

However, this result is supported by previous welfare research (eg Kahneman and Deaton, 2010), which indicates that among a high income sample, income has a negative relationship with subjective wellbeing.

The study is unique by introducing the influence of basic human values on financial wellbeing in the research. The results indicate the need for a better understanding of this topic by including new latent variables, such as financial attitude and financial behavior.