

Qualidade de vida no trabalho: construção e validação do questionário QWLQ-78

Quality of Working Life: development and validation of the survey QWLQ-78

Dalcio Roberto dos Reis Junior
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Ponta Grossa – Brasil
dalcio.junior@gmail.com

Luiz Alberto Pilatti
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Ponta Grossa – Brasil
lapilatti@utfpr.edu.br

Bruno Pedroso
Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – Ponta Grossa – Brasil
brunops3@brturbo.com.br

Resumo

O objetivo do presente trabalho foi elaborar um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho, intitulado QWLQ-78. A metodologia de construção do instrumento foi baseada na metodologia da construção do WHOQOL-100, da Organização Mundial da Saúde. Foram listados 65 indicadores para a avaliação da qualidade de vida no trabalho. A base para a criação da lista de indicadores foram os mais conceituados modelos de QVT. Após a criação dos indicadores, foram criadas as questões que avaliaram cada indicador. Ao todo foram criadas 78 questões para avaliar os 65 indicadores. A divisão dos indicadores foi feita através de quatro domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. As respostas foram elaboradas em escala Likert. O teste piloto do questionário foi aplicado em 38 colaboradores em duas cidades do estado do Paraná, Ponta Grossa e Pato Branco. No teste piloto, o coeficiente Alpha de Cronbach apresentou o índice de 0,92. A avaliação dos colaboradores consistiu, em âmbito paranaense, em uma amostra de 387 pessoas em quatro cidades paranaenses. O coeficiente Alpha de Cronbach da aplicação final foi de 0,86. O instrumento foi validado por um *expert* na temática, que deu parecer favorável. Foi construído um algoritmo do QWLQ-78 em planilha eletrônica, que estará disponível juntamente com o instrumento para auxiliar o pesquisador na obtenção dos índices de QVT. Os resultados apontaram que a QVT dos colaboradores paranaenses, sob a ótica dos domínios físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional, avaliados através de diversos indicadores foi avaliado em 3,53, sendo considerada satisfatória.

Palavras-chave: colaboradores no Paraná, qualidade de vida no trabalho, QWLQ-78.

Abstract

The objective of this paper was to prepare a quality of working life evaluation survey, called QWLQ-78. The methodology of the survey was based on the WHOQOL-100 method, which was built by the World Health Organization. 65 indicators were listed for quality of working life evaluation. The conceptual basis used for the indicators list's creation was the QWL respected models. After that, questions to evaluate each indicator were created, totalizing 78 questions to

evaluate 65 indicators. These indicators were separated in 4 domains: Physical/Health; Psychological; Personal and Professional. The answers were created using the Likert scale. The survey pilot test was applied in 38 employees in 2 cities of Paraná State, Ponta Grossa and Pato Branco. The Alpha Cronbach Coefficient in the pilot test was 0.92. The complete evaluation consisted in a sample of 387 people in 4 cities of Paraná. The Alpha Cronbach Coefficient on the final application was 0.86. The survey was evaluated by an expert in the subject, who gave her assent. An electronic algorithm was made, which will be available to assist the researcher in obtaining the QWL index. The results showed that the index of employees in Paraná was 3.53, contemplating the following domains: Physical/Health; Psychological; Personal and Professional, which is considered a satisfactory QWL index.

Keywords: Parana employees', Quality of working life, QWLQ-78.

1. Introdução

O assunto da presente pesquisa é a qualidade de vida (QV), tendo como tema mais específico a qualidade de vida no trabalho (QVT).

Várias foram as mudanças comportamentais sofridas pelo homem nos últimos tempos, sendo cada vez maior o número de tarefas a serem realizadas pelos colaboradores, assim como a sua forma de trabalho.

A organização passou a ver o trabalhador não só como um ser que serve a empresa sem pensar no mercado externo, fazendo parte de um processo longo e contínuo, mas sim como um indivíduo com habilidades técnicas e conhecimentos atualizados que está ligado ao que acontece no mercado fora da empresa, assim como o mercado está ligado a ele também.

Desse fato parte-se da ideia de que o bem-estar oferecido pela empresa ao trabalhador é questão de competitividade, evitando a perda de colaboradores competentes para outras organizações.

A QVT, apesar da nomenclatura, não representa apenas o indivíduo dentro da organização, mas sim uma relação entre a QV dentro e fora do ambiente de trabalho. Partindo desse princípio, Mendes e Leite (2004), reforçam essa afirmação, dizendo que a QV está relacionada diretamente ao trabalho, mas sem estar isolada da vida do indivíduo fora da empresa.

Quando o assunto é avaliar a QVT, especificamente, a falta de um instrumento específico dificulta essa mensuração, fazendo com que o pesquisador utilize alguma ferramenta que não atenda por completo os objetivos da pesquisa ou não seja adequada para o tipo de população a ser analisada.

Com a falta de uma avaliação profunda e detalhada da QV dos colaboradores, o gestor da empresa fica impossibilitado de criar um programa de saúde objetivo e específico para os seus funcionários, ocorrendo assim um desperdício de tempo e dinheiro.

Sendo assim, o objetivo da presente pesquisa é construir um instrumento para avaliar a QVT dos colaboradores.

2. Metodologia

A construção da estrutura do instrumento de avaliação da QVT, batizado nessa pesquisa como QWLQ-78 (*Quality of Working Life Questionnaire*) é análoga à adotada no desenvolvimento do questionário da Organização Mundial da Saúde, intitulado WHOQOL-100 (1998).

O primeiro passo para a criação do instrumento de avaliação QWLQ-78 foi a definição dos indicadores a serem avaliados, e teve como base o marco teórico referencial, composto, entre outros, pelos modelos clássicos de QVT, Walton (1973); Westley (1979); Hackman e Oldham (1983) e Werther e Davis (1983).

Com base no referencial teórico da pesquisa, foi criada uma lista de indicadores com seu(s) respectivo(s) autores de referência, de forma a representar todos os aspectos que podem exercer

algum tipo de influência sobre a QVT dos colaboradores, positiva ou negativamente. A partir dessa lista, foi criada uma questão para avaliar cada indicador, individualmente.

Quadro 1 – Relação dos indicadores e seus autores de referência

Indicadores	Autor(es) de referência
Absenteísmo	Alves (2001) Hackman e Oldham (1983)
Alimentação adequada	Nahas (2001) Limongi-França e Zaima (2002)
Assistência médica	Nahas (2001)
Ausência de insalubridade/cansaço	Walton (1973)
Auto-avaliação	Westley (1979) Limongi-França e Zaima (2002)
Autocontrole relativo	Walton (1973)
Auto-estima	Barros (1999) Machado (2002)
Autonomia	Hackman e Oldham (1983) Walton (1973) Rego <i>et al</i> (2003) Werther e Davis (1983) Westley (1979)
Burocracia	Gutierrez (2004)
Carga horária	Walton (1973) Westley (1979)
Cooperação entre níveis hierárquicos	Marques e Gutierrez (2006)
Doenças crônicas/LER/DORT	Mendes e Leite (2004)
Equidade interna e externa	Walton (1973) Rego <i>et al</i> (2003) Westley (1979)
Espírito de Camaradagem	Rego <i>et al</i> (2003) Limongi-França e Zaima(2002)
Estabilidade de horários e no trabalho	Walton (1973)
Exercício físico regular/ Hábitos saudáveis	Nahas (2001) Limongi-França e Zaima(2002)
Ginástica laboral	Mendes e Leite (2004)
Habilidades e disponibilidades de empregados	Werther e Davis (1983)
Hereditariedade	Nahas (2001)
Identidade com a tarefa	Werther e Davis (1983) Hackman e Oldham (1983)
Igualdade	Walton (1973)
Imagem da empresa	Walton (1973) Limongi-França e Zaima(2002)
Índices de acidentes de trabalho	Limongi-França e Zaima(2002)
Informações sobre o processo total do trabalho	Walton (1973)
Lazer próprio e da família	Nahas (2001) Walton (1973)
Liberdade de expressão	Walton (1973) Westley (1979)
Metas e objetivos no trabalho	Nahas (2001)
Moradia	Nahas (2001)
Motivação	Limongi-França (2004) Machado (2002) Hackman e Oldham (1983)
Mudanças geográficas	Walton (1973)
Necessidades básicas satisfeitas	Maslow (1985)
Nível de desafio	Westley (1979)
Orgulho do trabalho	Westley (1979)

Participação nas decisões	Bowditch e Buono(1992) Westley (1979)
Partilha de ganhos na produtividade	Alves(2001) Walton(1973) Rego <i>et al</i> (2003)
Possibilidades de carreira/Aprendizagem e Avanço salarial	Walton (1973) Rego et al (2003) Westley (1979) Limongi-França e Zaima(2002)
Preconceitos	Walton (1973)
Privacidade pessoal	Walton (1973)
Realização Pessoal	Westley (1979)
Relação chefe/subordinado/colegas	Rego et al (2003) Westley (1979)
Relacionamento trabalho/família	Limongi-França (2004) Nahas (2001) Walton (1973) Machado (2002) Rego <i>et al</i> (2003) Limongi-França e Zaima (2002)
Relações intrapessoais/cultura familiar	Limongi-França (2004) Nahas (2001) Walton (1973) Westley (1979)
Remuneração	Nahas(2001) Walton(1973) Westley (1979) Limongi-França e Zaima (2002)
Respeito dos colegas e dos superiores	Rego <i>et al</i> (2003)
Responsabilidade pelos produtos/serviços	Walton (1973) Limongi-França e Zaima(2002)
Responsabilidade social /direitos trabalhistas /Benefícios	Limongi-França (2004) Walton (1973)
Retroalimentação/ reconhecimento do trabalho	Werther e Davis (1983) Westley (1979) Hackman e Oldham (1983)
Segurança	Nahas (2001) Walton (1973) Westley (1979) Limongi-França e Zaima (2002)
Síndrome de Burnout (excesso de trabalho)	Limongi-França (2004)
Stress (sono, cefaléias, dores lombares e problemas estomacais etc.)	Nahas (2001) Limongi-França (2004)
Transporte/ Mobilidade	Nahas (2001) Walton (1973)
Treinamento de pessoal	Limongi-França e Zaima(2002)
Valores e crenças pessoais	Limongi-França (2004) Westley (1979)
Valores familiares	Limongi-França (2004)
Variedade da tarefa	Westley (1979) Hackman e Oldham (1983)
Vida pessoal preservada	Limongi-França e Zaima(2002)

Fonte: Autoria própria (2008).

O segundo passo para a criação do instrumento foi a criação da primeira lista de questões. A princípio, foram criadas 56 questões, relativas aos 56 indicadores listados, entretanto, alguns autores de referência dessa pesquisa analisam o mesmo indicador de forma distinta. Com base nisso, alguns

indicadores necessitaram de mais de uma questão para abordar todas as suas variáveis. Devido a esse fato, o número de questões passou de 56 para 78.

Devido ao grande número de questões, surgiu a necessidade de organizá-las de forma mais didática, facilitando a organização e o preenchimento. Optou-se pela criação de quatro grandes domínios: Físico/Saúde; Psicológico; Pessoal e Profissional, além do número de questões para cada domínio:

- Físico/Saúde: Aborda todos os aspectos relacionados com a saúde, doenças relacionadas ao trabalho e hábitos saudáveis dos colaboradores (17 questões);
- Psicológico: Aborda todos os aspectos relacionados à satisfação pessoal, motivação no trabalho e auto-estima dos colaboradores (10 questões);
- Pessoal: Aborda os aspectos familiares, crenças pessoais e religiosas, e aspectos culturais que influenciam o trabalho dos colaboradores (16 questões);
- Profissional: Aborda os aspectos organizacionais que podem influenciar a QV dos colaboradores (35 questões).

Estabelecidas as questões e definidas as escalas de respostas em estilo Likert, foi aplicado o teste piloto do instrumento.

A amostra do teste piloto foi composta por 39 colaboradores, sendo 20 da empresa ‘A’ e 19 da empresa ‘B’.

A empresa ‘A’, localizada na cidade de Ponta Grossa – PR caracteriza-se como sendo de tamanho médio, atua no ramo de fabricação e venda de móveis e conta atualmente com 145 funcionários efetivos.

A empresa ‘B’, localizada na cidade de Pato Branco, é uma empresa de médio porte e atua no ramo de transporte rodoviário de passageiros. Tem atualmente 120 funcionários. A amostra total do teste piloto é caracterizada pelo quadro abaixo:

Quadro 2 – Caracterização da amostra do teste piloto

		N=39	%
Faixa Etária	18 – 25	5	12,82
	26 – 35	15	38,46
	36 – 45	17	43,59
	46 – 60	2	5,13
	60 ou mais	0	0
Grau de Escolaridade	Ensino Fundamental incompleto	0	0
	Ensino Fundamental	9	23,08
	Ensino Médio	25	64,1
	Superior	5	12,82
	Mestrado	0	0
	Doutorado	0	0

Fonte: Autoria própria (2008).

Quanto à consistência interna, a aplicação piloto do QWLQ-78 apresentou coeficiente Alpha de Cronbach (2004) de 0,92. Esse índice garante a consistência interna e a confiabilidade do instrumento.

A estatística descritiva do teste piloto analisou a média, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude entre os domínios.

Quadro 3 – Estatística descritiva dos quatro domínios no teste piloto

Domínio	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Físico/Saúde	3,155	0,206	6,539	2,706	3,588	0,882
Psicológico	3,630	0,202	5,570	3,300	4,100	0,800
Pessoal	3,263	0,198	6,067	2,750	3,625	0,875
Profissional	3,464	0,288	8,327	2,943	4,086	1,143
QVT	3,378	0,122	3,603	3,091	3,618	0,527

Fonte: Autoria própria (2008).

A matriz de correlação entre os domínios no teste piloto apresentou os seguintes resultados:

Quadro 4 – Índice de correlação entre domínios no teste piloto

	1	2	3	4	5
Físico/Saúde (1)					
Psicológico (2)	0,029979				
Pessoal (3)	-0,15561	-0,03663			
Profissional (4)	-0,00264	0,022004	0,367954		
QVT (5)	0,371359	0,42627	0,543576	0,750164	

Fonte: Autoria própria (2008)

Após a aplicação do piloto, optou-se por alocar as questões de cada domínio de forma aleatória dentro do instrumento. Essa atitude foi tomada para que o colaborador não saiba, de antemão, sobre qual domínio pertence à questão respondida, desta forma, o mesmo não será capaz de tentar prever o seu índice de QVT.

O terceiro passo da elaboração do instrumento foi a seleção de um especialista para a validação do QWLQ-78. O instrumento proposto foi validado por um(a) pesquisador(a) com a titulação de doutor(a), vinculado(a) a programas de pós-graduação *stricto sensu*, que atua em linhas de pesquisa vinculadas com a QV e QVT.

Com base em aspectos pré-determinados pelo WHOQOL (1998) e seguindo critérios próprios, o pesquisador julgou o instrumento como capaz de avaliar de forma consistente a QVT dos colaboradores.

Após ser validado, o instrumento foi aplicado em sua versão final, na seguinte amostra:

Quadro 5 – Distribuição das cidades

Cidade	População	Amostra	% da amostra total
Curitiba	1.797.408	304	78,82%
Ponta Grossa e Toledo	416.208	71	18,25%
Pato Branco	66.680	12	2,93%
Total	2.280.296	387	100,00%

Fonte: Autoria própria (2008).

Utilizou-se uma amostra aleatória estratificada, ou seja, os elementos da população estão divididos em grupos (estratos), que são baseados em características de cada elemento. Foram coletadas amostras simples dentro de cada estrato. A opção pela amostra estratificada justifica-se pela obtenção de dados mais precisos se comparado ao método.

Os estratos dessa aplicação foram classificados de acordo com o tamanho das cidades: sendo divididas em pequenas, médias e grandes, de acordo com o número de habitantes, baseado no último censo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE).

A amostra apresenta Curitiba como cidade grande, Ponta Grossa e Toledo foram analisadas de forma conjunta e representam cidades médias e Pato Branco representa uma cidade pequena (IBGE, 2010).

A amostra dos colaboradores participantes da aplicação final do instrumento ficou assim estabelecida:

Quadro 6 – Caracterização da amostra

Amostra Total					
Escolaridade	Nº Absoluto	%	Tipo de organização	Nº Absoluto	%
Ensino Fundamental	30	7,75%	Indústria	329	85,01%
Ensino Médio	158	40,81%	Comércio	21	5,43%
Superior	155	40,05%	Serviços	37	9,56%

Especialista	26	6,72%			
Mestre	15	3,88%			
Doutor	3	0,79%			
Total	387	100,00%	Total	387	100,00%

Fonte: Autoria própria (2008)

A aplicação final do instrumento apresentou o coeficiente Alpha de Cronbach igual a 0,86, o que, assim como no teste piloto, representa que as questões do presente instrumento possuem um bom índice de consistência interna e confiabilidade.

3. O instrumento proposto

Sendo assim, as questões referentes ao domínio físico/saúde são as seguintes:

Quadro 7 – Questões referentes ao domínio físico/saúde

Domínio	Nº da questão	Questão
Físico/ Saúde	1	Quanto você cuida da sua alimentação?
	6	Quanto você se preocupa com sua saúde?
	11	Quanto você se preocupa com dores ou desconfortos no trabalho?
	16	Em que medida você tem dificuldades para cuidar da sua saúde?
	21	Você pratica exercício físico regular?
	26	Você tem alguma dificuldade para dormir?
	31	Em que medida você avalia o seu sono?
	36	Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?
	43	Você sofre com cefaléias (dores de cabeça)?
	48	Você sofre com dores estomacais?
	53	Em que medida você necessita de medicamentos para poder trabalhar?
	57	Você sofre com doenças hereditárias (colesterol, pressão alta)?
	61	Ao final da jornada de trabalho, o quanto você se sente cansado?
	65	Em que medida suas dores e/ou saúde o impede de realizar o que precisa?
	69	Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
	73	Você pratica ginástica laboral ou outro tipo de atividade física na empresa?
77	Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?	

Fonte: Autoria própria (2008).

As questões referentes ao domínio psicológico são as seguintes:

Quadro 8 – Questões referentes ao domínio psicológico

Domínio	Nº da questão	Questão
Psicológico	2	Em que medida você avalia sua auto-estima?
	7	Quanto você se sente inibido no trabalho devido à sua aparência?
	12	Quanto você consegue se concentrar no seu trabalho?
	17	Em que medida algum sentimento negativo (tristeza, desespero) interfere no seu trabalho?
	22	Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
	27	Como você avalia o espírito de camaradagem dos seus colegas de trabalho?
	32	Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
	37	Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
	44	Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?
49	Em que medida o barulho no ambiente de trabalho lhe incomoda?	

Fonte: Autoria própria (2008).

As questões referentes ao domínio pessoal são as seguintes:

Quadro 9 – Questões referentes ao domínio pessoal

Domínio	Nº da questão	Questão
Pessoal	3	Como você avalia a sua capacidade de auto-avaliação no trabalho?
	8	Em que medida você avalia a qualidade do seu lazer e da sua família?
	13	Em que medida você tem uma moradia adequada?
	18	Você tem alguma dificuldade geográfica em relação ao seu trabalho? (deslocamento, viagens, mudanças).
	23	Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?
	28	Como você avalia a sua privacidade pessoal no seu trabalho?
	33	Você se sente realizado com o trabalho que faz?
	38	Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
	45	Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
	50	Você sofre algum tipo de dificuldade na família por causa do seu trabalho?
	54	Você sofre algum tipo de dificuldade no trabalho por causa da sua cultura familiar?
	58	Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?
	62	Em que medida suas crenças pessoais e/ou religiosas são respeitadas no seu trabalho?
	66	Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
	70	Em que medida você tem os meios de transporte adequados para trabalhar?
74	O quanto você está satisfeito com a sua capacidade de ajudar os outros no trabalho?	

Fonte: Autoria própria (2008).

As questões referentes ao domínio profissional são as seguintes:

Quadro 10 – Questões referentes ao domínio profissional

Domínio	Nº da questão	Questão
Profissional	4	Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?
	5	Com que frequência você fica doente devido ao seu trabalho?
	9	Como você avalia o seu acesso à assistência médica no trabalho?
	10	Como você avalia a qualidade da assistência médica recebida no trabalho?
	14	Como você avalia a sua autonomia no trabalho?
	15	Como você avalia a sua carga horária de trabalho diário?
	19	Como você avalia a cooperação entre os níveis hierárquicos no trabalho?
	20	Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
	24	Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
	25	Com que frequência você é obrigado a mudar sua rotina em casa devido ao trabalho?
	29	Em que medida você confia na disponibilidade e na habilidade de seus colegas de trabalho?
	30	Em que medida você possui identidade com a tarefa que realiza?
	34	Com que frequência você pensa em mudar radicalmente de emprego?
	35	Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
	39	Em que medida você se sente seguro quanto à prevenção de acidentes de trabalho?
	40	Como você avalia o seu conhecimento sobre todos os processos de trabalho da organização?
	41	Em que medida você possui consciência sobre as metas e objetivos do seu trabalho?

42	Em que medida você gosta do nível de desafio que lhe é proposto no trabalho?
46	Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
47	Como você avalia a partilha de ganhos na produtividade na sua empresa?
51	A sua organização possibilita a construção de uma carreira e/ou de avanços salariais?
52	Como você avalia a sua remuneração pelo trabalho?
55	Com que frequência você necessita de outras fontes de dinheiro para se sustentar?
56	Com que frequência seus benefícios e direitos trabalhistas são respeitados?
59	Em que medida seus valores familiares são respeitados no seu trabalho?
60	Você está satisfeito com o <i>feedback</i> (retroalimentação) dado pela organização sobre o seu trabalho?
63	Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
64	Em que medida você está satisfeito com a sua capacidade para aprender?
67	Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
68	Você tem sua vida pessoal preservada no ambiente de trabalho?
71	Quanto você se sente estável no seu emprego?
72	Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
75	O quanto você consegue dos colegas o apoio que necessita no trabalho?
76	Em que medida você consegue ter acesso rápido as informações no trabalho?
78	O quanto você está satisfeito com a sua qualidade de vida no trabalho?

Fonte: Autoria própria (2008).

Algumas questões do instrumento tiveram a sua escala de resposta invertidas propositadamente, isso se fez necessário para que a seqüência ‘nada, [...], extremamente’ fosse mantida. Por exemplo, uma questão com escala normal apresenta-se dessa forma:

Quadro 11 – Inversão das escalas

Tipo de escala					
Normal	1	2	3	4	5
Invertida	5	4	3	2	1

Fonte: Autoria própria (2008).

Foi proposta uma escala de avaliação para o instrumento, com o objetivo de padronizar a análise dos seus resultados.

Assim, a escala proposta para a classificação da QVT no instrumento QWLQ – 78 é assim apresentada:

Quadro 12 – A classificação proposta para o QWLQ – 78

QWLQ - 78				
Muito Insatisfatório	Insatisfatório	Neutro	Satisfatório	Muito Satisfatório
0 a 22,5	22,5 a 45	45 a 55	55 a 77,5	77,5 a 100

Fonte: Autoria própria (2008).

Assim, os índices compreendidos entre 0 e 22,5 são classificados como ‘muito insatisfatórios’, o mesmo intervalo de 22,5 é utilizado para classificar como ‘insatisfatório’ os índices compreendidos entre 22,5 e 45. A classificação neutra, representado pelo índice 50, com 5 pontos de margem para mais e para menos (45 e 55).

4. A sintaxe

Para a sintaxe de tabulação dos dados do QWLQ-78, foi construída uma sintaxe exclusiva, através de algoritmos em planilha eletrônica.

Esta sintaxe será disponibilizada, exclusivamente e gratuitamente, via internet, juntamente com o instrumento proposto através do contato direto com os autores da pesquisa pelo endereço eletrônico disponível no currículo alocado na plataforma Lattes.

A sintaxe de tabulação do instrumento proposto, além de fornecer o índice de QVT dos colaboradores também apresenta a estatística descritiva e a apresentação gráfica da aplicação.

5. QVT: a situação dos colaboradores no Paraná

No que diz respeito aos resultados da aplicação final, obtiveram-se as médias, o desvio padrão, o coeficiente de variação, o valor mínimo, o valor máximo e a amplitude de cada domínio e da QVT como um todo.

Quadro 13 – Estatística descritiva da aplicação final

Domínio	Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação	Valor mínimo	Valor máximo	Amplitude
Físico/Saúde	3,492	0,425	12,158	1,882	4,412	2,529
Psicológico	3,515	0,483	13,736	2,300	4,800	2,500
Pessoal	3,741	0,456	12,188	2,188	4,813	2,625
Profissional	3,387	0,449	13,251	2,143	4,629	2,486
QVT	3,534	0,391	11,056	2,399	4,472	2,073

Fonte: Autoria própria (2008).

Verifica-se uma grande amplitude nos resultados, sendo que os quatro domínios chegaram muito próximos de atingirem valores extremos, principalmente quanto ao valor máximo.

O domínio Físico/Saúde apresentou o menor ‘valor mínimo’ e o menor ‘valor máximo’ na amostra analisada, com índices de 1,882 e 4,412 respectivamente, apresentando um índice médio no domínio de 3,49 (DP=0,492) entre os 387 indivíduos participantes. Isso representa um índice satisfatório de QVT, sendo ligeiramente mais alto apenas que o domínio profissional. O domínio Físico/Saúde apresentou coeficiente de variação de 12,158.

O domínio psicológico foi o que apresentou o maior ‘valor mínimo’, ficando longe de obter índices extremamente baixos. O menor índice obtido por um colaborador nesse domínio foi de 2,300. Mesmo sendo um índice considerado baixo, está bem acima do ‘valor mínimo’ obtido nos demais domínios. Em contrapartida, o maior índice obtido nesse domínio chegou muito próximo de atingir o valor extremo (índice 5), com 4,8. Mesmo com esse valor alto e sem atingir valores muito baixos, o índice médio dos 387 colaboradores ficou registrado em 3,51 (DP=0,483), um resultado considerado satisfatório, de acordo com a escala adotada.

No domínio pessoal foi obtido o maior índice de QVT da amostra, com 3,74 (DP=0,456). O valor mínimo registrado para esse domínio foi de 2,188, índice muito próximo aos encontrado nos outros domínios. Já o valor máximo encontrado no domínio pessoal foi o maior em comparação aos demais, com 4,813. Isso representa que a QVT dos colaboradores encontra-se em nível satisfatório sob o ponto de vista pessoal. A diferença de 0,2 pontos, aproximadamente, em relação aos demais domínios pode parecer pequena, mas levando-se em conta o tamanho da amostra de 387 indivíduos e ao analisar a escala centesimal, essa diferença pode ser considerada significativa.

O domínio profissional apresentou o menor índice de QVT dentre os quatro domínios avaliados. O índice médio obtido foi de 3,387 (DP= 0,449), índice considerado satisfatório de acordo com a escala adotada, apesar de estar mais próximo a escala ‘neutra’ em comparação aos demais domínios.

O menor índice individual registrado foi 2,143 e o maior 4,629. Nesse domínio, os colaboradores são muito dependentes das condições de trabalho, dos benefícios oferecidos pela empresa e das atitudes de responsabilidade social, portanto, não dependem apenas de si mesmos para aumentar a QVT nesse aspecto.

8. Considerações Finais

Acerca do instrumento:

O instrumento de avaliação da QV utilizado na pesquisa foi capaz de apresentar resultados fidedignos e representativos quanto a QVT dos colaboradores pesquisados.

O coeficiente de Cronbach apresentou o índice de 0,92 no teste piloto e 0,86 na aplicação final, confirmando o alto grau de consistência interna do instrumento para aplicações futuras. Os quatro domínios apresentaram alto índice de correlação entre si e com a QVT, de forma geral.

A validação feita pelo juiz, seguindo aspectos pré-estabelecidos e também seguindo critérios próprios, atesta a qualidade do instrumento proposto e garante a sua confiabilidade para aplicações futuras.

Assim, o QWLQ-78 pode ser utilizado, de forma confiável, em diversos tipos de população, em diferentes tipos de empresas e diversas culturas sócio-econômicas, sempre com o objetivo de avaliar a QVT dos colaboradores.

Acerca dos resultados:

Combinados os quatro domínios (físico/saúde; psicológico; pessoal e profissional), o índice de QVT dos colaboradores paranaenses, resultante da média dos quatro domínios foi de 3.534, (63,34 em escala centesimal) com desvio padrão de 0,391. Sendo esse índice de QVT considerado satisfatório.

Entretanto, uma discussão pode se fazer aqui presente, pois sendo o Paraná um estado privilegiado no Brasil, com o sexto maior IDH dentre os 26 estados da República, este resultado pode ser discutido.

O IDH, culturalmente, é um índice relacionado de forma mais próxima a QV e nem tanto a QVT. Embora, foi comprovado pelos autores utilizados no marco teórico referencial dessa pesquisa, como Mendes e Leite (2004) que a QV e a QVT são elementos indissociáveis sob inúmeros aspectos, portanto, a QVT exerce influência na vida fora da empresa também. Assim, o IDH pode ser entendido como uma ferramenta de análise comparativa para os resultados dessa pesquisa.

Uma forma de se comprovar essa teoria seria aplicar o mesmo instrumento (QWLQ-78) em uma região com maior e/ou menor IDH, a fim de se estabelecer uma comparação entre esses resultados.

Os resultados obtidos através dessa pesquisa e de outras, nas quais o instrumento QWLQ-78 venha ser utilizado pode, certamente, servir de subsídio a empresas que queiram implantar um programa de QVT e gerenciá-lo com segurança. O instrumento foi capaz de apontar vários indicadores capazes de exercer influência sobre a QVT dos colaboradores e avaliá-los de forma fidedigna.

Referências

ALVES, R. **Qualidade de vida no trabalho: um modelo para diagnóstico, avaliação e planejamento de melhorias baseado no desdobramento da função qualidade.** 2001. 117f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis.

BARROS, M. V. G. **Atividades físicas no lazer e outros comportamentos relacionados à saúde dos trabalhadores da Indústria no Estado de Santa Catarina, Brasil.** Florianópolis, 131f. Dissertação (Mestrado em Educação Física) – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, 1999.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional.** São Paulo: Pioneira, 1992.

CRONBACH, J. L. My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. **Educational and Psychological Measurement**, v. 64, n. 3, jun., 2004.

GUTIERREZ, G. L. **Por que é tão difícil participar?** O exercício da participação no campo educacional. São Paulo: Paulus, 2004.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of applied psychology**, v.60, n. 2, p. 159-170, 1983.

IBGE. Censo Demográfico. Disponível em: <http://www.censo2010.ibge.gov.br/>. 2010. Acesso em: 10 out. 2010.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho:** conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. Gestão da qualidade de vida no trabalho – GQVT. In: **Manual de gestão de pessoas e equipes:** estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

MACHADO, C. L. B. **Motivação, qualidade de vida e participação no trabalho.** 2002. 118f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis.

MARQUES, R. F. R.; GUTIERREZ, G. L. Ações cooperativas e competitivas e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. In: VILARTA, R.; CARVALHO, T. H. P. F.; GONÇALVES, A.; GUTIERREZ, G. L. (Orgs). **Qualidade de vida e fadiga institucional.** Campinas: Ipes, 2006.

MASLOW, A. **Uma teoria da motivação humana.** Nova York: Harper, 1985.

MENDES, R. A.; LEITE, N. **Ginástica laboral:** princípios e aplicações práticas. Barueri, SP: Manole, 2004.

NAHAS, M. V. **Atividade física, saúde e qualidade de vida:** conceitos e sugestões para um estilo de vida ativo. 2. ed. Londrina: Midiograf, 2001.

REGO, A.; MOREIRA, J. M.; FELÍCIO, M. J.; SOUTO, S. **As melhores organizações para trabalhar:** um domínio específico de aplicação da responsabilidade social das empresas. Papeles de ética, economia y dirección, n. 8, 2003.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review**, Cambridge, v. 15, n. 1, dec., 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: McGrawHill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WHOQOL Group. **The O desenvolvimento do WHOQOL-100.** Porto Alegre: UFRGS, 1998.