

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO
DOUTORADO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

RUDY DE BARROS AHRENS

**ANÁLISE DO AMBIENTE DE TRABALHO COM FOCO EM QUALIDADE DE
VIDA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL:
UMA PROPOSTA DE INSTRUMENTO**

TESE

PONTA GROSSA

2021

RUDY DE BARROS AHRENS

**ANÁLISE DO AMBIENTE DE TRABALHO COM FOCO EM QUALIDADE DE VIDA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL:
UMA PROPOSTA DE INSTRUMENTO**

Analysis of the work environment with a focus on quality of life, quality of life at work and organizational climate: an instrument proposal

Tese apresentada como requisito parcial à obtenção de título de Doutor em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), Área de Concentração: Gestão Industrial.

Orientador: Antonio Carlos de Francisco, Dr.

Coorientadora: Luciana da Silva Lirani, Dr^a.

PONTA GROSSA

2021



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite que outros remixem, adaptem e criem a partir do trabalho para fins não comerciais, desde que atribuam o devido crédito e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



Ministério da Educação
Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Ponta Grossa



RUDY DE BARROS AHRENS

ANÁLISE DO AMBIENTE DE TRABALHO COM FOCO EM QUALIDADE DE VIDA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA PROPOSTA DE INSTRUMENTO

Trabalho de pesquisa de doutorado apresentado como requisito para obtenção do título de Doutor Em Engenharia De Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Gestão Industrial.

Data de aprovação: 09 de Dezembro de 2020

Prof Antonio Carlos De Francisco, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof.a Ana Claudia Vecchi Osiecki, Doutorado - Centro Universitário Unidombosco (Unidombosco)

Prof Bruno Pedroso, Doutorado - Universidade Estadual de Ponta Grossa (Uepg)

Prof.a Claudia Tania Picinin, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof Kleverton Krinski, Doutorado - Universidade Estadual do Norte do Paraná (Uenp)

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 09/12/2020.

Dedico este trabalho à minha família.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me iluminado e guiado até este caminho.

Aos meus pais Dirk Claudio Ahrens e Selma de Barros Ahrens que a todo o momento incentivaram e ajudaram este trabalho tornar-se realidade.

A minha filha Luiza Vandoski Ahrens que nos alegra todos os dias, sendo fonte inspiradora para finalização e não desistência deste Doutorado.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco, pela pessoa humana que é, pelas orientações prestadas e pelo profissionalismo realizado.

A Prof^a Dr^a Luciana Lirani da Silva, coorientadora, pelo apoio, dedicação, todo o auxílio e incentivo na execução deste trabalho.

A direção da Cooperativa Agroindustrial Frísia, na pessoa do Diretor de Recursos Humanos Walter Perpétuo Ribas e aos colaboradores que contribuíram para a execução da pesquisa.

A minha ex-aluna Francielle Mendes Milleo, colaboradora da Cooperativa Agroindustrial Frísia, pelo auxílio na execução da pesquisa.

A Diretora Geral da FASF – Faculdade Sagrada Família, Irmã Edites Bet, pelo apoio e incentivo na conclusão deste trabalho.

Ao meu colega de trabalho e amigo Adriano Soares pelas ajudas e motivações para a conclusão deste.

Aos professores juristas Ana Carolina Rodarti Pitangui, Carlos Alberto Ferreira Bispo, Dálcio Reis Junior, Guanis Vilela Junior, Kleverton Krinski, Lana Furtado, Paula Michelle Purcisoni, Patrício Henrique de Vasconcelos, Roquemar Baldam e Thais do Amaral Machado que contribuíram para que este instrumento tivesse sua validação de conteúdo.

A todos os professores do PPGE, pelos conhecimentos e contribuições que possibilitaram a conclusão do Doutorado.

Aos colaboradores do PPGE, pelos seus serviços e suporte, em momentos muitas vezes difíceis.

A todos que de alguma forma contribuíram, seja com disponibilidade de tempo ou uma palavra de incentivo.

“Viva intensamente cada segundo de sua
vida como se não houvesse o amanhã,
pois o amanhã a Deus pertence”
(Rudy de Barros Ahrens, 2008)

RESUMO

AHRENS, Rudy. **Análise do ambiente de trabalho com foco em qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional**: uma proposta de instrumento. 2020. 117p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2020.

O objetivo deste estudo foi propor um instrumento capaz de avaliar o ambiente de trabalho em uma única ferramenta com base na Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Clima Organizacional (CO). Quanto a metodologia, após a construção teórica do constructo, foram testadas a validação de conteúdo, verificado a clareza de linguagem, a pertinência prática e a relevância teórica, a validade de constructo realizada por meio da Correlação de *Pearson*, a fidedignidade aplicando-se teste-reteste e analisando consistência interna do instrumento, a validação de critérios, o qual se adotou o método concomitante, e a validade e confiabilidade, avaliada por meio de indicadores de tendência central e dispersão. Os resultados apontaram que na Validação de Conteúdo o Coeficiente de Validação de Conteúdo Corrigido (CVCc) apresentou índice de 0,85 para Clareza de Linguagem (CL), o índice de 0,93 para Pertinência Prática (PP) e o índice de 0,93 para Relevância Teórica (RT). Na validade de constructo foi realizado a Análise Fatorial Exploratória (AFE) onde apresentou valores de KMO = 0,917, o que demonstraram uma adequação dos dados à análise fatorial e o teste de esfericidade de *Bartlett* que se apresentou significativo ($\chi^2 = 7465,349$; $Df = 1225$; $p \leq 0,0001$). Realizada a AFE, utilizou-se do método de rotação varimax para um fator por meio de análise das comunalidades o qual reduziu os 14 domínios iniciais criados na construção teórica do constructo para 10, na análise de comunalidades apenas o fator 30 apresentou comunalidade inferior a 0,5, os demais fatores representaram-se com valores superiores a 0,5. No que se refere a confiabilidade do instrumento apresentou-se que a totalidade dos fatores possui confiabilidade, e os valores variaram em 0,953, 0,954, 0,955 e 0,956. A validação de critérios não foi possível ser realizada por não possuir instrumentos que possam comparar-se a este instrumento. Na validade e confiabilidade percebeu-se que as médias, *score* mínimo e máximo e amplitude apresentaram-se semelhantes e/ou próximas tanto para os colaboradores pesquisados do sexo masculino, quanto do sexo feminino e também em ambos os sexos (todos), demonstrando que o instrumento mede o que se propõem medir e que pode ser aplicado. Assim, conclui-se que o instrumento é válido e aplicável.

Palavras Chave: Ambiente de trabalho, instrumento de pesquisa, qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional

ABSTRACT

AHRENS, Rudy. **Analysis of the work environment with a focus on quality of life, quality of life at work and organizational climate**: an instrument proposal. 2020. 117p. Thesis (Doctor of Industrial Engineering) – Federal University of Technology Paraná, Ponta Grossa, 2020.

The objective of this study was to propose an instrument capable of evaluating the work environment in a single tool based on Quality of Life (QL), Quality of Work Life (QWL) and Organizational Climate (OC). As for the methodology, after the theoretical construction of the construct, content validation was tested, language clarity, practical relevance and theoretical relevance were verified, the construct validity performed through Pearson's Correlation, reliability applying test -retest and analyzing the instrument's internal consistency, criteria validation, which adopted the concomitant method, and validity and confiability, assessed by means of central tendency and dispersion indicators. The results showed that in the Content Validation the Corrected Content Validation Coefficient (CVCc) presented an index of 0.85 for Clarity Language (CL), an index of 0.93 for Practical Pertinence (PP) and an index of 0,93 for Theoretical Relevance (RT). In the construct validity, the Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed, where it presented values of KMO = ,917, which demonstrated an adequacy of the data to the factor analysis and Bartlett's sphericity test which was significant ($\chi^2 = 7465,349$; $Df = 1225$; $p \leq .000$). After the EFA, the varimax rotation method was used for one factor through the analysis of the communalities which reduced the 14 initial domains created in the theoretical construction of the construct to 10, in the analysis of communalities only factor 30 showed a commonality below 0,5, the other factors were represented with values greater than 0,5. With regard to the reliability of the instrument, it was shown that all factors have reliability, and the values ranged from 0.953, 0.954, 0.955 and 0.956. The validation criteria was not possible because it does not have instruments that can be compared to this instrument. In terms of validity and confiability, it was noticed that the means, minimum and maximum score and amplitude were similar and/or close for both male and female employees surveyed and also for both sexes (all), demonstrating that the instrument measures what they propose to measure and can be applied to any population. Thus, it is concluded that the instrument is valid and applicable in any population.

Keywords: Work environment, research instrument, quality of life, quality of work life and organizational climate

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Fatores Ambientais	21
Figura 2 – Modelo escala de Watson (1930)	45
Figura 3 – Escala de Respostas	48
Figura 4 – Fluxograma Validação	59
Figura 5 – <i>Scree Plot</i> Instrumento	73

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Visão Biopsicossocial	24
Quadro 2 – Instrumentos de QV e suas características	26
Quadro 3 – Domínios e Facetas WHOQOL -100	28
Quadro 4 – Instrumentos de QVT e suas características	31
Quadro 5 – Modelo de Walton	32
Quadro 6 – Instrumentos de CO e suas características	35
Quadro 7 – Fatores/indicadores de CO de Sbragia	37
Quadro 8 – Fatores internos e externo	39
Quadro 9 - Exemplo Escala de Likert	46
Quadro 10 – Fatores do Instrumento	49
Quadro 11 – Fatores e Questões	50
Quadro 12 – Fatores e Questões	51
Quadro 13 – Fatores e Questões	51
Quadro 14 – Fatores e Questões	52
Quadro 15 – Fatores e Questões	52
Quadro 16 – Fatores e Questões	53
Quadro 17 – Fatores e Questões	53
Quadro 18 – Fatores e Questões	54
Quadro 19 – Fatores e Questões	55
Quadro 20 – Fatores e Questões	55
Quadro 21 – Fatores e Questões	56
Quadro 22 – Fatores e Questões	57
Quadro 23 – Fatores e Questões	57
Quadro 24 – Fatores e Questões	58
Quadro 25 – Fatores e Questões	77
Quadro 26 – Escala de Mensuração de Resultados	89

LISTA DE EQUAÇÕES

Equação 1 - Fórmula de definição da amostra	62
---	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Escala de níveis de satisfação com percentual de âncora	47
Tabela 2 – Idade	66
Tabela 3 - Gênero, nível educacional e estado civil	66
Tabela 4 – Coeficiente de validade de conteúdo corrigido	68
Tabela 5 – Comunalidade para cada item do questionário	74
Tabela 6 – Análise de componente principal	75
Tabela 7 – Matriz correlação teste x reteste	79
Tabela 8 – Classificação Correlação <i>Pearson</i>	81
Tabela 9 – Alpha Cronbach se os itens fossem eliminados (<i>a-x</i>)	84
Tabela 10 – Média, desvio padrão, mínimo e máximo e amplitude	86

LISTA DE SIGLAS

QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
CO	Comportamento Organizacional
WE	<i>Work Environment</i>
OMS	Organização Mundial de Saúde
IMCO	Instrumento de Medida do Clima Organizacional
IPCO	Instrumento de Pesquisa de Clima Organizacional

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1 TEMA	17
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	18
1.2.1 Objetivo Geral	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
1.4 JUSTIFICATIVA	18
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	20
2.1 AMBIENTE DE TRABALHO	20
2.1.1 Conceito e abordagens	20
2.1.2 Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional	23
2.1.2.1 Qualidade de Vida	23
2.1.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho	29
2.1.2.3 Clima Organizacional	34
2.2 CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS	42
2.2.1 Conceitos e abordagens sobre a construção e validação de instrumentos	42
2.2.2 Escala de Respostas	45
3 METODOLOGIA	49
3.1 CONSTRUÇÃO TEÓRICA DO CONSTRUCTO	49
3.2 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO	58
3.2.1 Validação de Conteúdo	60
3.2.2 Estudo Piloto	61
3.1.3 Validação de Constructo	61
3.1.4 Fidedignidade	63
3.1.5 Validação de Critérios	64
3.1.6 Validade e Confiabilidade	65
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	66
4.1 CARACTERÍSTICA SÓCIO DEMOGRÁFICA	66
4.2 VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO	67
4.3 ESTUDO PILOTO	70
4.4 VALIDAÇÃO DO CONSTRUCTO	71

4.5 FIDEDIGNIDADE	83
4.6 VALIDAÇÃO DE CRITÉRIOS	85
4.7 VALIDADE E CONFIABILIDADE	85
4.8 MENSURAÇÃO DE RESULTADOS	89
5 CONCLUSÃO	90
REFERÊNCIAS	93
APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa Desenvolvido	109

1 INTRODUÇÃO

Em um ambiente de trabalho dinâmico marcado pela rápida e contínua mudança, tanto nas relações sociais como nas transformações do trabalho (ALVES, CORREIA E DA SILVA, 2019), exigem com que os gestores e empresa repensem seu posicionamento sobre o local de trabalho, a forma de trabalho e os elementos que comprometem o funcionário de exercer suas atividades de forma adequada (AKTAS, ÇIÇEK E KIYAK, 2011), pois estas geram incertezas perante uma sociedade a qual enfrenta uma mudança geracional em sua força de trabalho e mercado (URCO et al., 2019).

Este ambiente de trabalho refere-se à atmosfera de uma organização em que seus funcionários realizam suas atividades de trabalho, ou atividades laborais (HANAYSHA, 2016). Desta forma para que exista um ambiente saudável e produtividade, faz-se necessário o maior apreço pelo ambiente onde o colaborador passa maior parte do tempo de sua vida.

O trabalho representa uma ação humana exercida em um contexto social. Diante disso sofre influências oriundas de distintas fontes, o que resulta numa ação recíproca entre o colaborador e os meios de trabalho (KANAANE, 2012). É uma troca entre o ambiente onde trabalha, os meios de trabalho e as influências sociais as quais recebe, ou seja, um complexo de elementos que interagem diretamente no ambiente de trabalho.

O local de trabalho deveria garantir o equilíbrio entre os funcionários, o trabalho, a família e a vida (KIRILO et al., 2018), pois os colaboradores passam no mínimo 44 horas semanais neste espaço exercendo o ofício do trabalho. E por passar todo este tempo, as organizações necessitam cuidar deste ambiente, da saúde e da forma de trabalho.

Entender o complexo ambiente de trabalho se torna de grande valia para a organização, pois por meio deste, é possível desvendar situações que geram os elevados índices de absenteísmo, de rotatividade e a baixa produtividade no trabalho, bem como problemas de saúde física e mental oriundos deste complexo ambiental.

Fernandes et al. (2013) comenta que a análise de ambiente é uma das ferramentas estratégicas que consistem em analisar fatores internos e externos da empresa e esta deve ser utilizada pelas empresas no anseio de buscar

métodos para se sobressair ao mercado em meio a tanta concorrência, alcançando assim o sucesso empresarial. Esta é realizada por meio de ferramentas ou instrumentos de pesquisa, investigando possíveis situações que atrapalhem, e/ou que colaborem com a saúde e a produtividade no ambiente de trabalho.

No atual cenário de pesquisa as ferramentas ou instrumentos mais utilizados para análise do ambiente de trabalho são focados em três áreas: Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e Clima Organizacional (CO) (SANTANA, 2014), e possuem sua aplicabilidade individualizada cada qual com seu componente específico de identificação, com o seu resultado individual, gerando assim análises fragmentadas sobre a saúde, bem-estar e o ambiente de trabalho.

Diante deste cenário de trabalho dinâmico e de constantes mudanças torna-se oneroso e difícil a aplicabilidade de cada uma destas ferramentas individualizadas, pois o tempo para a investigação é maior e o resultado, em algumas situações, não pode ser confrontado e relacionado com outras ferramentas, não obtendo assim respostas fidedignas.

Diante disto, surge a lacuna científica (*gap*) para o desenvolvimento deste estudo, pois percebe-se que as empresas necessitam de ferramentas práticas e com abrangência de resultados nas diversas áreas do ambiente organizacional, proporcionando respostas completas sobre este ambiente de trabalho. Respostas estas que possam abranger todo o ambiente organizacional e que sejam completas, envolvendo as áreas de QV, QVT e CO.

1.1 TEMA

O tema da presente pesquisa é a validação de um instrumento de análise do ambiente de trabalho, com ênfase em qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional.

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivo Geral

Construir e testar as propriedades psicométricas de um instrumento capaz de avaliar o ambiente de trabalho em uma única ferramenta com base na QV, QVT e CO.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Verificar as validades de conteúdo e de constructo do instrumento.
- Averiguar a fidedignidade do instrumento considerando os seus índices de consistência interna e estabilidade.
- Verificar o nível de validade e confiabilidade do instrumento.
- Realizar a validação de critério do instrumento.

1.3 JUSTIFICATIVA

Não oponente a existência de instrumentos de avaliação da QV e QVT, estes instrumentos foram estruturados a partir de modelos teóricos clássicos, criados há mais de duas décadas a partir da cultura trabalhista estadunidense (PEDROSO, 2010). Não diferente, os instrumentos de CO foram criados na década de setenta e a linha de pensamento continua sendo a base estadunidense.

A proposta deste novo modelo de questionário vem para suprir esta lacuna (*gap*) no cenário acadêmico e organizacional. Possibilitará ao pesquisador ou ao gestor identificar com uma única ferramenta quais dos problemas e/ou situações no ambiente de trabalho que apresentam divergência ou impactam na saúde, bem estar e produtividade. Admitirá também verificar quais situações estão de acordo, seja ele de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho ou propriamente sobre o clima organizacional.

Sua nomenclatura é WE-10 refere-se a *Work Environment*, em inglês, traduzindo Ambiente de Trabalho em Português, o número 10 aponta os 10

fatores identificados após a validação do instrumento. Este instrumento se originou na dissertação de Ahrens (2016), intitulada como “Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e Clima Organizacional” a qual relacionou os instrumentos de QV, QVT e CO, demonstrando que os mesmos possuem correlação entre seus critérios e as perguntas e também seus conceitos teóricos.

A nomenclatura do WE-10 encontra-se em inglês, pois no âmbito de gestão e de pesquisa da referida área, é comum e mais utilizado palavras de origem estrangeira. Outro motivo é que está à disposição da pesquisa este instrumento em inglês, sendo assim a nomenclatura permanece a mesma.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

O presente capítulo apresenta a sustentação teórica deste estudo e está dividido em três partes. A primeira parte aborda sobre o ambiente de trabalho apontando seu conceito e demais abordagens inerentes a ele. Posteriormente, no segundo momento faz-se um resgate sobre os assuntos que embasam o instrumento WE-10 que são: QV, QVT e CO. A terceira parte relata sobre a construção e validação de instrumento de pesquisa, iniciando com a parte conceitual. Na sequência salientam-se sobre a escala de respostas de instrumentos de pesquisa. Este está embasado em artigos utilizados das bases científicas *SciELO*, *Science Direct*, *Medline*, *Pubmed*. Artigos estes que foram pesquisados em uma escala temporal dos últimos 30 anos. O período compreendido da pesquisa foi de junho de 2019 até junho de 2020. As palavras chave pesquisadas foram: a) qualidade de vida; b) qualidade de vida no trabalho; c) clima organizacional; d) Instrumentos de Qualidade de Vida; e) Instrumentos de Qualidade de Vida no Trabalho; f) Instrumentos de Clima Organizacional e g) construção e validação de instrumentos. Assim, enaltece-se que não foram encontrados os assuntos qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional em um mesmo artigo, pois ainda as pesquisas não compreendem que os três assuntos estão correlacionados, tornando-se assim um *gap* da literatura.

2.1 AMBIENTE DE TRABALHO

2.1.1 Conceito e abordagens

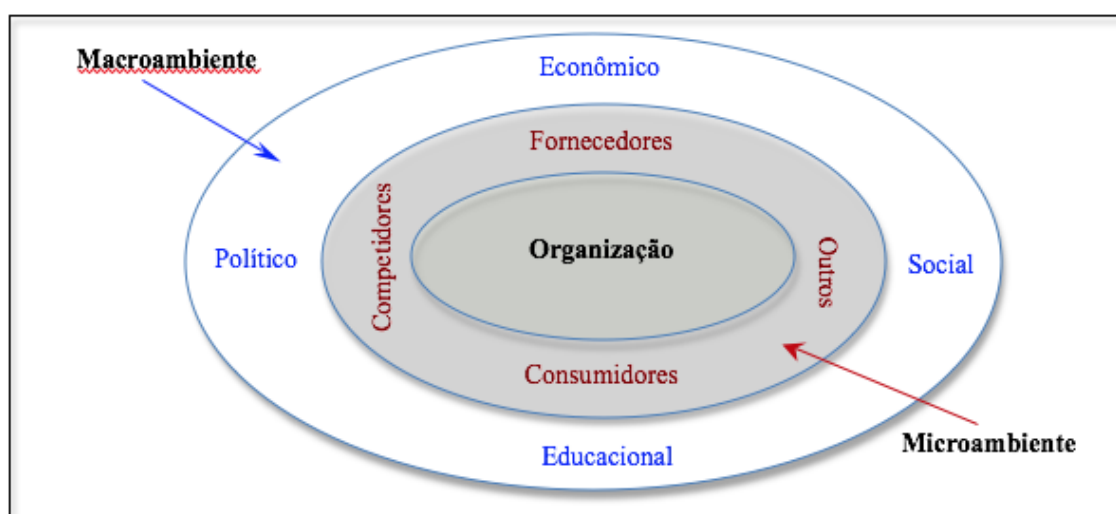
Os estudos que abordam o ambiente de trabalho vêm tendo maior relevância na área de engenharia de produção e de gestão empresarial, pois se percebeu que o trabalho ocupa um relevante espaço de tempo na vida das pessoas fazendo com que estas passem o maior tempo de sua vida no ambiente de trabalho.

Da Silva e Ferreira (2013) comentam que ao final do século XX as transformações no ambiente organizacional e propriamente no trabalho se intensificaram em decorrência da globalização. Com isso as organizações

desencadearam um melhor investimento na melhoria das condições de trabalho, na qualidade de vida e no bem-estar de seus membros, de modo a minimizar os impactos gerados por esta transformação. A preocupação em investigar os fatores inerentes ao bem estar e ao ambiente organizacional torna-se uma preocupação cada vez mais presente nas organizações. Desta forma as empresas devem ter uma visão mais humanizada em relação ao trabalhador, buscando identificar as variáveis que podem ser melhoradas, procurando valorizar a saúde e o bem estar das pessoas no ambiente organizacional (TIMOSSO, 2009).

Analisar o ambiente de trabalho é uma tarefa complexa, pois este compreende fatores, tanto micro ambientais (interno e externo), como fatores macro ambientais (externo) e estes influenciam no progresso da organização (CERTO, 2010). Estes fatores podem ser verificados conforme Figura 1 abaixo.

Figura 1: Fatores Ambientais



Fonte: Zhang, Majid, Foo (2011)

O microambiente divide-se em interno e externo. Faz parte do ambiente interno à empresa e do externo os mercados. O externo envolve elementos referentes a clientes, concorrentes e fornecedores. Já o ambiente interno compreende os recursos disponíveis para atingir seus objetivos, sejam esses humanos, tecnológicos, financeiros e físicos (COLAUTO E BEUREN, 2003), engloba a cultura organizacional, a estrutura organizacional e departamental, os procedimentos e políticas organizacionais e os aspectos formais. Srour

(2012) enfatiza que o ambiente interno varia segundo a motivação dos agentes e envolve as suas relações imediatas, suas satisfações bem como suas insatisfações pessoais.

Já o macroambiente é tudo o que ocorre fora da organização, mas que influencia de maneira constante e poderosa ao ambiente interno de trabalho, tais como demografia, condições econômicas, insumos, forças sociais e culturais, forças legais e políticas, e tecnologias (LANG et al., 2014).

Este complexo do ambiente de trabalho compreende todos os fatores sobre o meio do próprio trabalho, tais como instalações para realizar as tarefas, local de trabalho confortável, ou mesmo segurança e ausência de ruído (HANAYSHA, 2016). Khuong e Le Vu (2014) comentam que funcionários que se sentem confortáveis no ambiente de trabalho tendem a trabalhar de forma eficaz, superando aqueles que se sentem desconfortáveis.

Raziq e Maulabakhsh (2015) enaltecem que as condições de trabalho ruins restringem os funcionários a retardar suas capacidade e atingir o pleno potencial. Por isso é importante que as empresas percebam que o bom ambiente de trabalho proporciona resultados positivos à organização. Pitaloka e Sofia (2014) enfatizam que descobrir um ambiente de trabalho propício resulta em efeito positivo na satisfação e organização do trabalho, assim como no comprometimento organizacional. Consequências deste efeito, a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional proporcionam incentivos aos funcionários para que estes atinjam suas metas. (HANAYSHA, 2016).

Desta forma, o ambiente de trabalho pode variar de acordo com a motivação, as relações, satisfações e insatisfações pessoais (SROUR, 2012) provocando mudança organizacional a qual tem um impacto direto sobre o trabalho e vida das pessoas, o que na maioria dos casos, conduz ao desenvolvimento de um misturado comportamento em termos da sua vontade de participar no processo (MALAGAS et al., 2013). Tais variações e mudanças irão impactar diretamente no clima organizacional, na QV e na QVT e como consequência impactará no ambiente de trabalho.

2.1.2 Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional

2.1.2.1 Qualidade de Vida

Sabe-se que as organizações são formadas por equipes as quais se compreendem como grupos de pessoas que trabalham juntas com interdependência e compromisso em compartilhar e alcançar objetivos comuns (SILVA et al., 2016), com isso os colaboradores ganharam maior valorização, deixando de ser tratados como meros coadjuvantes no contexto organizacional, e sim como humanos indispensáveis para o sucesso e conquistas dos objetivos organizacionais (DA SILVA VERSA et al., 2011). A tendência das empresas é fazer com que as pessoas, em qualquer nível organizacional, sintam-se valorizadas e conscientizadas de que elas devem ser o elemento de diagnóstico e de solução de problemas para obter a melhoria contínua do seu trabalho dentro da organização (SILVA, 2009), pois se estas pessoas se sentem valorizadas consequentemente haverá uma produtividade positiva.

O ser humano é complexo, possuem sentimentos, vida social, problemas físicos e psicológicos, o ser humano é Biopsicossocial, possui vida biológica, psicológica e social (PATRICK, 2003). Não é possível dividi-lo em partes, não é possível separar o ser humano profissional, do ser humano pessoal, pois este é um complexo influenciado diretamente pelo ambiente que vive e para tanto todos os fatores internos e externos influenciarão direta ou indiretamente em sua vida.

Este complexo Biopsicossocial foi consolidado, quando, em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) estabeleceu que saúde não fosse apenas à ausência de doença, mas também o completo bem-estar biopsicossocial (Costa, 2016), sendo dividido em três esferas, a biológica, a psicológica e a social, que pode ser visto estas esferas conforme Quadro1.

Quadro 1 – Visão Biopsicossocial

ESFERA BIOLÓGICA	ESFERA PSICOLÓGICA	ESFERA SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • Sono, alimentação e atividade física; • Intervenções clínicas; • Medicação e vitaminas; • Técnicas de distensão e repouso; • Adequação do estilo de vida às necessidades individuais. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoconhecimento; • Métodos terapêuticos, espirituais e filosóficos; • Busca de convivência menos conflituosa com pares e grupos; • Compensação de frustrações com atividades de autorrealização; • Compreensão dos símbolos e das necessidades dos pares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria das condições de vida pessoal e familiar; • Desenvolvimento profissional e cultural; • Interação indivíduo e meio ambiente; • Revisão e redimensionamento das formas de organização de trabalho; • Investimento na autogestão da carreira e do sucesso profissional e pessoal.

Fonte: Limongi-França e Zaima (2002, p. 407).

Observa-se que a esfera biológica está ligada diretamente à vida e elementos que proporcionam a vivência do ser humano. Elementos relacionados às características físicas que o indivíduo herda ou adquire ao nascer e também durante toda vida são enaltecidas, incluindo metabolismo, resistência e vulnerabilidade de seus órgãos e sistemas (RUGINSKI E PILATTI, 2005). O sono, alimentação, atividade física, bem como estilo de vida e medicamentos são características apontadas nesta esfera.

A esfera psicológica está ligada ao “eu” do ser humano, elementos que proporcionem menor impacto psíquico ao ser. Limongi-França (2004) ressalta que na esfera psicológica apresenta-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio, conscientes ou inconscientes, que formam a personalidade de cada ser e seu modo de perceber e de posicionarem-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia.

A esfera social diz respeito à relação da vida pessoal e profissional, bem como a sua vida familiar. Limongi-França (2009) ainda salienta que os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organizações sociais, no trabalho e fora dele devem ser enaltecidos.

O ser humano é complexo, e esta complexidade interfere diretamente na sua vida e no ambiente de trabalho. Uma vez que não se consegue separar o homem profissional do homem pessoal faz-se necessário a harmonização afim de que este possa viver. Esta harmonização só é possível de ocorrer se ele possuir QV e QVT e que o CO da empresa seja propício a isso.

A QV é um constructo considerado relevante em várias áreas de estudo, tais como medicina, saúde pública, sociologia, economia, administração e psicologia (WALLANDER E SCHMITT, 2001; CAMPOS E RODRIGUES NETO, 2008), é um tema contemporâneo e muito debatido, porém, não existe um conceito singular que seja capaz de acercar os vários fatores que a interferem ou a influenciam. (TIMOSSI, PEDROSO E DE FRANCISCO 2009).

Esta dificuldade na conceitualização se explica pelo fato de muitas apreciações possuírem uma abordagem especificamente biológica e funcional como *status* de saúde, *status* funcional e incapacidade/deficiência, e outros eminentemente sociais e psicológicos, como bem-estar, satisfação e felicidade (Fleck, 2008), e ainda, percebe-se que a QV é muito mais abrangente do que o *status* de saúde, pois inclui aspectos do meio ambiente que podem ser ou não afetados pela saúde, além de outros elementos interligados à complexidade do ser humano (PATRICK, 2003).

Complementa Christofolletti, Hygashi e Godoy (2017) que o conceito de QV, apresenta certa discordância na comunidade científica, pois é apresentado perante duas tendências: a) a QV como um conceito genérico e b) a QV relacionada à saúde (*health-related quality of life*).

Seidl e Zannon (2004) apontam que a QV como um conceito genérico, apresenta uma compreensão mais ampla, influenciada por estudos sociológicos, sem fazer referência a disfunções ou afrontas. Já a QV relacionada à saúde, possui seu conceito elaborado pela OMS em que se tem como a percepção do indivíduo da sua posição na vida no contexto da cultura e sistemas de valores em que se vive em relação às expectativas, aos objetivos, aos padrões de vida. Estas questões são afetadas pela saúde física, estado psicológico, nível de independência, relacionamentos sociais, crenças pessoais e relações com o meio ambiente (FLECK, 2008).

Nota-se conforme aborda Rodriguez Añez (2003) que a satisfação geral do indivíduo está diretamente relacionada com a saúde e inclui as dimensões: cognitiva, social, física e emocional. Salienta Roque, Veloso e Ferreira (2016) que a satisfação é uma percepção individualizada, que possui uma ligação à realização de uma expectativa ou satisfação de uma necessidade, cuja avaliação se realiza a perspectiva da pessoa, ou seja, ela é individualizada.

Santos e Marques (2013) enaltecem que a condição de saúde é um aspecto fundamental para a QV, bem como para a capacidade de trabalho das pessoas. A capacidade para o trabalho é considerada pela autopercepção do indivíduo sobre sua saúde, trabalho e estilo de vida, o qual envolve pré-condições físicas, mentais e sociais (CORDEIRO E ARAÚJO, 2016), trata-se do equilíbrio existente entre o trabalho e a vida pessoal.

Na busca de identificar a QV entre o indivíduo, instrumentos foram desenvolvidos para que pudessem ser aplicados e deste retirados os dados para identificação sobre a saúde. Mesmo havendo uma controvérsia no que se refere a medidas específicas da QV no âmbito à saúde. Assim sendo alguns autores defendem os enfoques mais específicos da QV apontando que esses podem contribuir para melhor identificar as características relacionadas a um determinado pedido. Outros ressaltam que algumas medidas de QV relacionadas à saúde têm uma abordagem predominante restrita aos sintomas e às disfunções na qual contribui pouco para uma visão genérica dos aspectos não médicos associados à QV (CHRISTOFOLETTI, HYGASHI E GODOY, 2017), estes foram desenvolvidos e são comumente utilizadas no âmbito de identificação da QV.

Dentre os diversos instrumentos utilizados de QV, destacam-se os instrumentos de Bergner et al. (1976), Mcewen (1993), Hurst et al. (1997), Ciconelli (1997), Fleck et al. (1999), Fleck et al. (2000), Seiber et al. (2008), Cheremeta et al (2011) e Junior Guanis et al. (2013), os quais desenvolveram estes modelos/instrumentos de QV. São reconhecidos internacionalmente e utilizados de forma genérica aos públicos de acordo com sua necessidade, e ainda, possuem um papel nos estudos para mensurar ou identificar os principais pontos da QV. Os instrumentos de destaque destes autores e suas características podem ser vistos conforme Quadro 2.

Quadro 2 – Instrumentos de QV e suas características

INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
QWB (1970)	O <i>Quality of Well-Being</i> (QWB) é um questionário geral de qualidade de vida que mede o estado geral e o bem-estar nos últimos três dias nas áreas de atividade física, atividades sociais, mobilidade e completo dos sintomas/problemas. Este modelo é para ser administrado por um entrevistador.

SIP (1976)	O <i>Sickness Impact Profile</i> (SIP) é um questionário de Medida genérico utilizado para avaliar o impacto da doença em ambos os funcionamentos: físico e emocional.
NHP (1993)	O <i>Nottingham Health Profile</i> (NHP) é um instrumento genérico de avaliação de QV, desenvolvido originalmente para avaliar a qualidade de vida em pacientes portadores de doenças crônicas. Os itens estão organizados em seis categorias que englobam nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas.
EQ-5D (1997)	O questionário de saúde <i>EuroQol</i> (EQ-5D) foi desenvolvido pelo grupo <i>EuroQoL</i> possui cinco dimensões (Mobilidade, Cuidados Pessoais, Atividades habituais, Dor/mal-estar e Ansiedade/depressão).
SF-36 (1997)	O <i>Medical Outcomes Study 36</i> (SF-36) é um instrumento genérico de avaliação da QV, de fácil administração e compreensão, porém não tão extenso com os demais. É um questionário multidimensional formado por 36 itens, englobados em 8 escalas ou componentes contendo: capacidade funcional, aspectos físicos, dor, estado geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental.
WHOQOL -100 (1999)	O <i>World Health Organization Quality of Life</i> (WHOQOL - 100) é um instrumento de avaliação da QV o qual possui 100 itens divididos em 6 domínios. Sua escala de respostas é Likert de cinco escalas.
WHOQOL – Bref (2000)	O <i>World Health Organization Quality of Life Bref</i> – (WHOQOL-Bref) é um módulo constituído de 26 perguntas (sendo as perguntas número 1 e 2 sobre a QV geral). O instrumento tem 24 facetas as quais compõem 4 domínios que são: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.
QWB-AS (2008)	O <i>Quality of Well-Being</i> (QWB) é um questionário geral de qualidade de vida que mede o estado geral e o bem-estar nos últimos três dias nas áreas de atividade física, atividades sociais, mobilidade e completo dos sintomas/problemas. Este modelo é para ser autoadministrado.
QWLQ-78 (2011)	O <i>Quality of Working Life Questionnaire</i> – Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho (QWLQ-78) é um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho onde foram remanescidas 20 questões do instrumento original. É formado por 4 domínios: físico/saúde, psicológico, pessoal e profissional além de 78 questões.
QVS – 80 (2013)	O Qualidade de vida e saúde (QVS – 80) é um instrumento composto por oitenta questões, das quais 67 foram estruturadas na Escala Lickert apresenta quatro domínios: Domínio da saúde (D1), Domínio da atividade física (D2), Domínio do ambiente ocupacional (D3) e Domínio da percepção da QV (D4).

Fonte: Autor (2020)

Percebe-se que cada instrumento possui sua característica e importância peculiar dentro dos estudos de QV, todavia a OMS com o objetivo de avaliar a QV geral das pessoas em diferentes culturas, características e públicos, desenvolveu o WHOQOL -100 como acima citado. Foi desenvolvido

ao final da década de 80, quando o mundo ainda era um distúrbio bipolar atravessado pela guerra fria (GONÇALVES, 2010), este é um instrumento para avaliação da QV o qual possui cem itens, distribuídos em seis domínios e vinte e quatro facetas (FLECK et al., 1999).

As questões pertencentes a cada domínio e faceta, podem ser vistas conforme Quadro 3 abaixo.

Quadro 3 – Domínios e Facetas do WHOQOL-100

DOMÍNIOS	FACETAS
O Domínio Físico	a) Dor e desconforto (vivência de sensações físicas desagradáveis e o quanto essas sensações interferem na vida pessoal); b) Energia e fadiga (energia, entusiasmo e resistência que uma pessoa possui para realizar as tarefas da vida cotidiana); c) Sono e repouso (quanto o sono, o repouso, e problemas relacionados a estes, afetam a QV).
Domínio Psicológico	a) Sentimentos positivos (vivência de sentimentos positivos de satisfação, equilíbrio, paz, felicidade, esperança, prazer e aproveitamento da vida); b) Pensar, aprender, memória e concentração (capacidade de pensar, aprender, memorizar, se concentrar, e a habilidade de tomar decisões); c) Auto-estima (como as pessoas sentem com relação a si mesmas); Imagem corporal e aparência (como a pessoa enxerga o seu próprio corpo); d) Sentimentos negativos (vivência de sentimentos negativos, e falta de prazer na vida).
Domínio Nível de Independência	a) Mobilidade (habilidade de se locomover de um local para outro); b) Atividades da vida cotidiana (capacidade de realizar as atividades habituais do dia-a-dia); c) Dependência de medicação ou de tratamentos (dependência de medicação ou tratamentos alternativos ou para sustentar o bem estar físico e psicológico); d) Capacidade de trabalho (o consumo de energia para a realização do trabalho ou qualquer atividade em que a pessoa está comprometida).
Domínio Relações Sociais	a) Relações pessoais (percepção do companheirismo, amor e o apoio das pessoas próximas); b) Suporte/apoio social (percepção do comprometimento, condições e disponibilidade do auxílio recebido da família e de amigos); c) Atividade sexual (impulso e desejo de manter relações sexuais, e até que ponto lhe é possível expressar e satisfazer apropriadamente seus desejos sexuais).
Domínio Ambiente	a) Segurança física e proteção (sensação de viver em um ambiente seguro e segurança com relação a danos físicos); b) Ambiente do lar (local onde a pessoa vive e o quanto esse influencia em sua vida); c) Recursos financeiros (até que ponto os recursos financeiros correspondem às necessidades para se levar um estilo de vida saudável e confortável); d) Cuidados de saúde e sociais (disponibilidade e qualidade dos serviços de saúde e assistência social); e) Oportunidade de adquirir novas informações e habilidades (oportunidade e anseio de aprender novas habilidades e adquirir novos conhecimentos); f) Participação em oportunidades de recreação/lazer (oportunidade e disposição para participar

	em atividades de lazer, passatempos e descanso); g) Ambiente físico (percepção sobre o ambiente, incluindo o ruído, poluição clima e aspectos gerais do ambiente que podem influenciar na QV); h) Transporte (o quanto é disponível ou fácil para se encontrar e fazer uso de serviços de transporte).
Domínio Espiritualidade/Religião/crenças pessoais	Domínio Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Fonte: Fleck et al. (1999)

Historicamente este instrumento foi aperfeiçoado com o passar dos anos. Iniciou seu formato esclarecendo sobre o conceito de QV, apontando uma definição internacional. Posteriormente passou a um estudo piloto com a exploração do conceito internacional aplicado a diversas culturas, e desenvolvido um piloto com padronização de 300 perguntas e por fim um teste de campo onde foram estabelecidas as propriedades psicométricas do instrumento e este ficando com um conjunto de 100 questões e com escalas de respostas em diferentes equivalentes. (FLECK et al., 1999).

Diante do exposto, observa-se que a QV é complexa, e a OMS juntamente com o Grupo WHOQOL buscam diariamente melhorias contínuas para identificação da QV junto à população. Entretanto para o âmbito organizacional, como já justificado anteriormente, faz-se necessário a QV, QVT e o CO sejam avaliados juntamente, pois o ser humano é complexo, é biopsicossocial e esta complexidade faz com que ele seja um só, tanto no ambiente organizacional como fora dele, necessitando assim não avaliar somente a QV, mas a QV, QVT e o CO juntamente.

2.1.2.2 Qualidade de Vida no Trabalho

A QVT vem tomando força e credibilidade, para as organizações, pois se percebe que o funcionário que se sente bem dentro da organização tende a desempenhar melhor o seu papel, e assim cumprir com suas responsabilidades (SILVA et al., 2016). As constantes pesquisas e avaliações vêm demonstrando que as empresas estão mais preocupadas com a fadiga no trabalho e que este pode afetar o meio social, físico e psicológico, pois o ser humano fica

aproximadamente de nove a dez horas por dia se dedicando ao trabalho (RUGINSKI E PILATTI, 2005).

Analisando o histórico da QVT, percebe-se que desde 1920 os interesses referentes aos estudos da satisfação do trabalhador foram aumentando com os anos. Elton Mayo e a Escola das Relações Humanas foram os precursores para despertar a consciência entre os empreendedores do quão importante era o trabalhador para a organização (SALOMÃO, TEIXEIRA e TEIXEIRA, 2016). Em 1950, Eric Trist inicia seus estudos abordando a relação entre o indivíduo, trabalho e organização, e após este período se iniciam os estudos sobre a QVT, abordando os assuntos saúde, segurança, interação social, estabilidade de emprego e percepção do trabalho como lugar de conquista (KUROGI, 2015)

Swamy, Nanjundeswaraswamy e Rashmi (2015) comentam que a QVT pode ser entendida como uma medida em que um colaborador se encontra satisfeito com suas necessidades pessoais e de trabalho por meio da participação em seu local de trabalho. A QVT aponta insumos organizacionais os quais visam à satisfação e melhoria organizacional, tendo em vista desenvolver trabalhos com condições excelentes aos funcionários, bem como saúde econômica para a organização (BATRA, 2016).

Ferreira (2012) enaltece que a QVT pode ser visualizada sobre duas óticas: a) sob a ótica das organizações, onde a QVT é um regulamento de gestão que é expresso por um conjunto de normas, diretrizes e práticas o qual objetiva a promoção do bem-estar individual e coletivo, nos ambientes de trabalho; e b) sob a ótica dos trabalhadores, onde é expressa por meio de representações globais (contexto organizacional) e específicas (situações de trabalho), indicando o predomínio de experiências de bem-estar no trabalho, de reconhecimentos institucional e coletivo, de possibilidade de crescimento profissional e de respeito às características individuais.

Independentemente de qual forma for abordada, Feigenbaum (1994) comenta que quanto mais envolvidos estiverem os colaboradores no comprometimento com a qualidade, maior e melhor será a produtividade organizacional.

Da mesma forma que na QV, a QVT foi evoluindo e estudiosos desenvolveram modelos, ou instrumentos, que fossem aplicados no âmbito

organizacional. Entre os diversos autores que desenvolveram estudos e modelos relacionados à QVT, destacam-se Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Werther e Davis (1983); Nadler e Lawler (1983); Huse e Cummings (1985); Rodrigues (1994); Fernandes (1996); Reis Junior (2008); Timossi (2009); Kimura e Carandina (2009); Pedroso (2010); Rueda et al. (2013); De Oliveira et al. (2017). Conforme Quadro 4 pode-se verificar as principais características de cada modelo.

Quadro 4 - Instrumentos de QVT e suas características

AUTORES/INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
Hackman e Oldham – JDS (1975)	Desenvolveu o <i>Job Diagnostic Survey</i> - JDS (diagnóstico das características do trabalho) envolve as dimensões das tarefas em cinco: variedade de atividades, identidade da tarefa, importância da tarefa, autonomia e <i>feedback</i> .
Westley (1979)	Em sua pesquisa, o autor classifica e define quatro problemas que afetam diretamente, ou mesmo se tornam obstáculos a QVT: o político, o econômico, o psicológico e o social.
Werther e Davis (1983)	A QVT é comprometida pelos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo.
Nadler e Lawler (1983)	Identificaram elementos que prevêm o sucesso dos projetos em QVT: percepção da necessidade; o foco do problema; estrutura para a identificação e solução do problema, teoria/modelo de projeto de treinamento e participantes; compensação projetadas tanto para os processos quanto para os resultados; sistemas múltiplos afetados; e envolvimento amplo da organização.
Huse e Cummings (1985)	A QVT como uma forma de pensamento envolve as pessoas, trabalho e organização, explicada em quatro aspectos ou programas: a participação do trabalhador; o projeto de cargo; a inovação no sistema de recompensa e a melhora no ambiente de trabalho.
Rodrigues (1994)	Analisam as relações homem X trabalho quanto às condições de vida no trabalho e expectativas dos trabalhadores,
Fernandes (1996)	Desenvolveu um modelo de Qualidade Vida no Trabalho, denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos, a qual foi baseado nos Modelos de Walton e Westley. Classificou os fatores de QVT em quatro grupos: fatores de natureza econômica, fatores de natureza política, fatores de natureza psicossocial e fatores de natureza logística.
Reis Junior – QWLQ -78 (2008)	Criado o instrumento intitulado QWLQ-78, na qual foram cunhados indicadores. Após a criação deste, foram elaboradas as questões que avaliaram cada indicador. Ao todo foram desenvolvidas 78 questões para avaliar os 65 indicadores. A divisão dos indicadores foi feita em de quatro domínios: Físico/Saúde, Psicológico, Pessoal e Profissional. As respostas foram elaboradas em escala Likert.
Kimura e Carandina (2009)	Este estudo teve como objetivos desenvolver a versão reduzida de um instrumento para avaliação da QVT de enfermeiros hospitalares. Os métodos clinimétrico e psicométrico foram utilizados no processo de redução de itens, obtendo-se um instrumento com 31 itens e quatro

	domínios: Valorização e reconhecimento institucional; Condições de trabalho, segurança e remuneração; Identidade e imagem profissional e Integração com a equipe.
Timossi (2009a)	Desenvolveu um questionário adaptado de Walton (1973) o qual apresenta as oito dimensões apontadas por Walton, porém em forma de perguntas. Este questionário permite a identificação da QVT dos funcionários por meio de uma correlação entre as dimensões.
Pedroso - TQWL-42 (2010)	Desenvolveu o TQWL-42, um instrumento geral de avaliação da QV no trabalho, que avalia a qualidade de vida trabalho a partir de 42 questões seccionadas em seis grandes esferas – Biológica/Fisiológica, Psicológica/Comportamental, Sociológica/Relacional, Econômica/Política /Ambiental/ Organizacional.
Rueda et al. (2013)	Teve como objetivo a criação de itens da Escala de Avaliação da QVT. Foram construídos com base nas oito dimensões propostas por Walton em 1973.
De Oliveira et al. - QVT-25 (2017)	O instrumento QVT-25 (Instrumento de avaliação da QVT no ambiente corporativo foi disposto com 25 itens, divididos em quatro domínios, a saber: variedade; autonomia e feedback; identidade, significância – motivação. Cada domínio contém 6 itens, sendo que o último item avalia a percepção de estresse de forma geral do indivíduo.

Fonte: Autor (2020)

Dentre os modelos apresentados acima salienta-se o trabalho desenvolvido por Walton (1973), o qual desenvolveu os conceitos de QVT, apontando critérios e indicadores de QVT, que repercutiu mundialmente e é referenciado até o presente momento em diversos trabalhos científicos. O “modelo de Walton” como foi conhecido, é constituído de oito critérios (dimensões) que abrangem indicadores de QVT que fora desenvolvido pelo mesmo, conforme Quadro 5, pode-se ver estes indicadores.

Quadro 5 – Modelo de Walton

CRITÉRIOS	INDICADORES
1-Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Equidade interna e externa; • Justiça na compensação; • Partilha dos ganhos de produtividade; • Proporcionalidade entre salários.
2- Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho razoável; • Ambiente físico seguro e saudável.
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia; • Autocontrole relativo; • Qualidades múltiplas; • Informações sobre o processo total do trabalho.
4- Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreira; • Crescimento pessoal; • Perspectiva de avanço salarial; • Segurança de emprego.

5- Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Ausência de preconceitos; • Igualdade; • Mobilidade; • Relacionamento; • Senso comunitário.
6- Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> • Direitos de proteção do trabalhador; • Privacidade pessoal; • Liberdade de expressão; • Tratamento imparcial; • Direitos trabalhistas.
7- O trabalho e o espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado no trabalho; • Estabilidade de horários; • Poucas mudanças geográficas; • Tempo para lazer da família.
8- Relevância social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa; • Responsabilidade social da empresa; • Responsabilidade pelos produtos; • Práticas de emprego

Fonte: Adaptado de Walton (1973)

Percebe-se que o modelo de Walton (1973) abrange a vida funcional e social do colaborador, confirmando assim a visão de que o ser humano é biopsicossocial. Mais do que isso, os critérios e os indicadores apontam que se faz necessário um ambiente organizacional com conforto, que apresente condições mínimas de trabalho com saúde e segurança.

Em função da linguagem de difícil entendimento e da ausência de perguntas diretas e específicas em cada critério e indicadores dos conceitos apontados por Walton (1973), Timossi (2009) desenvolveu um instrumento com perguntas e respostas afim de que sua aplicabilidade tivesse maior facilidade para a pesquisa (TIMOSSI et al., 2009). As perguntas foram relacionadas as 8 dimensões apontadas por Walton (1973). Ao final este instrumento apresentou 35 perguntas fechadas, distribuídas nos 8 domínios já criados por Walton (1973) e as respostas foram apresentadas em Escala de *Likert* de cinco pontos (TIMOSSI, 2009).

Mediante o exposto, entende-se que a QVT se caracteriza por uma percepção subjetiva do indivíduo com relação ao trabalho, demonstrando assim a ligação direta entre o funcionário e a empresa. Assim como a QV, a QVT possui uma grande relevância no contexto empresarial e estas não podem ser analisadas separadamente, da mesma forma como o CO, o qual será explanado a seguir.

2.1.2.3 Clima Organizacional

Além de QV e QVT, o ambiente organizacional ainda aborda os elementos que envolvem o CO, elementos estes que estão ligados diretamente as pessoas e ao ambiente de trabalho. Historicamente o CO é estudado desde a década de 1930 no intuito de alertar as empresas sobre a importância de a organização proporcionar aos funcionários um bem-estar psíquico, bem como adotar estratégias que tornem o ambiente de trabalho mais saudável (KIRILO et al., 2018).

O CO vincula-se a motivação, lealdade e identificação de cada empresa (Da Silva e Diehl, 2013), pois os colaboradores buscam reconhecimento refletindo a qualidade do ambiente organizacional, e este divide conhecimentos e busca inovar adentro das organizações (LACOMBE, 2011). Já Permarupan et al. (2013) comenta que o CO é considerado importante, pois o funcionário motivado resultará em maior produtividade, maior paixão pelo negócio, e o envolvimento maior com os clientes.

De Carvalho e Abe (2010) abordam que o estilo de liderança que a organização adota interferem diretamente no CO, podendo gerar diversos climas em um curto espaço de tempo. Porém quando criado características confiáveis neste ambiente de trabalho, os climas terão impacto direto na motivação e como consequência na produtividade do colaborador. Hernandez e Melo (2003) ressaltam que o CO é entendido como indicador do nível de satisfação (ou de insatisfação) experimentado pelos colaboradores no trabalho. Complementa ainda Boog e Boog (2002) que o CO é entendido como expressão de sentimentos dos colaboradores o qual está vinculado aos valores, políticas, práticas de gestão, forma de relacionamento com colegas, situação econômica e a postura da empresa diante de estabelecimento de metas e alcance delas.

Percebe-se que este é correspondido por elementos intrínsecos (interna) e extrínsecos (externa) os quais geram satisfação ou insatisfação no ambiente organizacional. Fonseca (2014) aborda que a satisfação é um fenômeno complexo, subjetivo, a qual varia individualmente, seja pelas situações vividas ou com o próprio decorrer do tempo. Complementam Martinez e Paraguay

(2003) que esta satisfação depende das forças interna e externas ao ambiente do trabalho, e afeta o trabalhador na sua saúde física, mental, comportamento profissional e social, com repercussão na vida pessoal, familiar e na organização onde está inserido.

É notório que o ambiente de trabalho é complexo, envolve os elementos condizentes a estrutura organizacional e as pessoas desencadeando sensações que no passado não eram de relevância à empresa e que hoje passam a ter uma maior importância e preocupação. Sabe-se que as pessoas no ambiente de trabalho adequado produzem com maior eficiência e eficácia. Para tanto, faz-se necessário que a empresa se utilize da ferramenta de pesquisa de CO, a qual auxilia a identificação das necessidades de seus colaboradores.

Na pesquisa de CO, busca identificar e avaliar as atitudes e padrões de comportamento, com vistas a orientar políticas de ação e correção de problemas organizacionais (TOLEDO E MOLLIONI, 1979), é um levantamento de opiniões que resulta na percepção que o funcionário tem da mesma e no que acredita estar acontecendo em um determinado momento da organização. (CODA, 1997).

Dentro do universo de pesquisa existem inúmeros modelos (instrumentos) de pesquisa de CO, dentre os modelos desenvolvidos destacam-se Litwin e Stringer (1968), Kolb et al. (1978), Sbragia (1983), Kolowski Doherty (1989), Coda (1997), Rizzatti (2002), Bispo (2006), Martins (2008), Menezes et al. (2009), Modelo IMCO – Coda et al. (2009), De Oliveira Castro et al. (2016) e IPCO – Carvalho et al. (2018). Os modelos (instrumentos) e suas características podem ser visualizados conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Instrumentos de CO e suas características

AUTORES/INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
Litwin e Stringer (1968)	Propõe um modelo baseado em nove fatores/indicadores para medir o clima: Estrutura; Responsabilidade; Desafio; Recompensa; Relacionamento; Cooperação; Conflito; Identidade; Padrões.
Kolb et al. (1978)	Propõe um novo modelo com sete fatores de clima. Além da responsabilidade, padrões e recompensas já abordados por Litwin e Stringer (1968) este modelo apresenta também: Conformismo; Clareza Organizacional; Calor e apoio; Liderança.
Sbragia (1983)	É composto por 20 dimensões: Conformidade; Estrutura; Recompensas; Cooperação; Padrões; Conflitos; Identidade;

	Estado de tensão; Ênfase na participação; Proximidade da supervisão; Consideração Humana; Autonomia Presente; Prestígio Obtido; Tolerância Existente; Clareza Percebida; Justiça; Condições de Progresso; Apoio Logístico; Reconhecimento Proporcionado; Forma de Controle.
Kozlowski (1989)	Este modelo amplia os fatores de Litwin e Stringer (1968), de nove para onze fatores, integrando clima e liderança. Os fatores são: estrutura do trabalho, entendimento do trabalho, apropriação, responsabilidade, comportamento das chefias, participação, suporte, trabalho em equipe, cooperação, gerenciamento consciente e comunicação.
Coda (1997)	Realizou estudos de clima organizacional em cinco diferentes organizações brasileiras de grande porte dos setores público e privado, e com isso obteve o modelo com dez indicadores. Além da Liderança já abordada por Kolb et al. (1986) obteve-se os seguintes indicadores: Compensação; Maturidade empresarial; Colaboração entre áreas funcionais; Valorização profissional; Identificação com a empresa; Processo de comunicação; Sentido de trabalho; Política global de recursos humanos; Acesso.
Rizzatti (2002)	Criado em sua dissertação de mestrado (1995) especificamente para analisar o clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina, foi aperfeiçoado em sua tese de doutorado em 2002 (RIZZATTI, 2002), quando fez um estudo mais amplo envolvendo as universidades federais da Região Sul do Brasil.
Bispo (2006)	Apresenta um modelo de clima organizacional aplicável a uma empresa de qualquer natureza, seja pública ou privada. No modelo proposto, buscam-se os níveis de influência dos fatores internos: Ambiente de trabalho; Assistência aos funcionários; Burocracia; Cultura organizacional; Estrutura organizacional; Nível sociocultural; Incentivos profissionais; Remuneração; Segurança profissional; Transporte casa/trabalho; e Vida profissional e externos: Convivência familiar; Férias e lazer; Investimentos e despesas familiares; Política e Economia; Saúde; Segurança Pública; Situação financeira; Time de futebol; e Vida social.
Martins (2008)	Apresenta uma série de fatores que buscam mapear o apoio da chefia e da organização, a recompensa, o físico, controle/pressão e a coesão entre colegas, fatores facilmente confundidos, com satisfação no trabalho.
Menezes, Sampaio, Gomes, Teixeira e Santos (2009)	Realizou seus estudos baseado em Sbragia (1983) e de Kolb et al. (1986), propondo assim um modelo de seis fatores: segurança, estratégia, remuneração, relação com a comunidade, liderança e desenvolvimento profissional.
Modelo IMCO - CODA et al. (2009)	IMCO (Instrumento de Medida do Clima Organizacional) é composto por 16 dimensões que são: Reconhecimento, Comprometimento, Progresso Profissional, Estilo Gerencial, Trabalho em Equipe, Competição no Trabalho, Clareza Organizacional, Comunicação, Estruturas, Regras e Conformidade, Política Salarial, Salário, Imagem do RH, Perspectiva de Carreira, Treinamento e Desenvolvimento, Conteúdo do Trabalho, Volume do Trabalho.
De Oliveira Castro et al. (2016)	O formulário aplicado é composto de 5 dimensões, sendo ao total 21 (vinte e uma) questões fechadas, 1(uma) questão de avaliação em âmbito geral e 1 (um) campo opcional aberto para sugestões. As 5 dimensões são: Desenvolvimento Pessoal: avalia possibilidades de crescimento dos colaboradores na organização; Ambiente Organizacional: avalia o ambiente interno da organização, estrutura, regras,

	higiene/segurança e aspectos éticos; Liderança e Equipe: avalia a habilidade de influenciar e se comunicar entre líderes e liderados da organização; Remuneração e Benefícios: avalia a segurança financeira e estabilidade dos colaboradores na organização; Aspectos Externos: avalia o ambiente externo da organização e a forma com que a mesma proporciona o bem estar de seus colaboradores mesmo fora da carga horária de trabalho.
IPCO – Carvalho et al. (2018)	O IPCO (instrumento de Pesquisa de Clima Organizacional) foi construído a partir de três estudos principais que abordaram o mesmo tema, ou temas relacionados, cujos autores são: Carvalho et al. (2012), Oliveira (2011) e Pereira (2013), resultando em um questionário com 20 perguntas

Fonte: Autor (2020)

Dentre os autores acima citados destaca-se as pesquisas realizadas por Sbragia (1983) e Bispo (2006). Ambos são questionários validados e utilizados no cenário de pesquisa, e no cenário empresarial como referência. Sbragia (1983), com sua experiência em instituição de natureza governamental, desenvolveu seu instrumento contendo 20 afirmações sobre aspectos considerados relevantes, sendo que estas afirmações consistiam nos fatores/indicadores. No Quadro 7, é possível ver os fatores e/ou indicadores descritos:

Quadro 7 – Fatores/indicadores de CO de Sbragia

FATORES/INDICADORES	CARACTERÍSTICAS
Conformidade Exigida	Descreve o quanto as pessoas têm flexibilidade de ação dentro da organização e também descreve o quanto a organização não enfatiza a necessidade de obediência a normas e regulamentos formais.
Estado de Tensão	Descreve o quanto as ações das pessoas são dominadas por lógica e racionalidade antes do processo emocional.
Ênfase na participação	Descreve o quanto as pessoas são envolvidas e consultadas nas decisões, quantifica também quanto suas ideias são aceitas.
Proximidade da supervisão	Descreve o quanto a gestão da empresa deixa de praticar um controle acirrado sobre os colaboradores, descreve também o quanto os colaboradores têm liberdade para utilizar seus métodos de trabalho e o quanto as pessoas têm possibilidade de exercer iniciativa.
Consideração Humana	Descreve o quanto as pessoas são tratadas como pessoas e o quanto recebem atenção em termos humanos.
Adequação da Estrutura	Descreve o quanto a estrutura organizacional facilita as ações das pessoas, o quanto existe de prática, normas, procedimentos e canais de comunicação consistentes com os requisitos de trabalho.
Autonomia Presente	Descreve o quanto as pessoas se sentem como seus próprios patrões, o quanto não precisam ter suas decisões verificadas.
Recompensas Proporcionais	Descreve quão bem as pessoas são recompensadas pelo trabalho que fazem, o quanto de ênfase é dada em recompensas positivas antes do que em punições, o quão

	justas são as políticas de pagamentos e promoções.
Prestígio Obtido	Descreve a percepção das pessoas sobre sua imagem no ambiente externo pelo fato de pertencerem à organização, o quanto a organização projeta seus membros no ambiente.
Cooperação Existente	Descreve o quanto a amizade e as boas relações sociais prevalecem na atmosfera de trabalho da organização, o grau de confiança de uns nos outros, o grau com que a interação entre as pessoas é sadia.
Padrões Enfatizados	Descreve o grau de importância atribuída pelas pessoas às metas e padrões de desempenho, a ênfase dada à realização de um bom trabalho.
Atitude Frente a Conflitos	Descreve o quanto as pessoas estão dispostas a servir e considerar diferentes opiniões, a ênfase relativa dada pelas pessoas em “levantar o problema” antes do que em ignorá-lo.
Sentimento de Identidade	Descreve o quanto as pessoas manifestam um sentimento de pertencer à organização, o quanto as pessoas são valor à organização da qual fazem parte.
Tolerância Existente:	Descreve o grau com que os erros das pessoas são tratados de forma suportável e construtiva antes do que punitiva.
Clareza Percebida	Descreve o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos assuntos que lhe dizem respeito, o quanto a organização informa as pessoas sobre as formas e condições de progresso.
Justiça Predominante	Descreve o grau com que predominam nos critérios de decisão as habilidades e desempenhos antes do que os aspectos políticos, pessoais ou credenciais.
Condições de Progresso	Descreve a ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional, o quanto a organização atende suas aspirações e expectativas de progresso.
Apoio Logístico Proporcionado	Descreve o quanto a organização provê as pessoas, as condições e os instrumentos de trabalho necessários para um bom desempenho, o quanto a organização facilita seus trabalhos principais.
Reconhecimento Proporcionado:	Descreve o quanto a organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros, o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos.
Forma de Controle	Descreve o quanto a organização usa custos, produtividade e outros dados de controle para efeito de auto orientação e solução de problemas antes do que para policiamento e castigo.

Fonte: Sbragia (1983, p.33)

Observa-se que o modelo de Sbragia (1983) mensura os fatores internos da organização, abordando a responsabilidade e autonomia, relacionamento e cooperação, motivação, conflito, clareza organizacional, critérios de decisão, oportunidade de crescimento, dentre outros, fatores estes que impactam diretamente na produtividade organizacional. Percebe-se ainda com este modelo de pesquisa que Sbragia (1983) buscou identificar o grau de envolvimento entre organização e o funcionário e vice-versa apontando assim com maior complexidade o clima do ambiente organizacional.

Já o modelo de Bispo (2006, p.263) “é fruto de estudos na literatura pertinente e de sua aplicação em duas instituições públicas de grande porte,

ambas com milhares de funcionários”. Este elaborou um questionário contendo 34 questões, dividindo as questões de acordo com em fatores internos (11 fatores) e fatores externos (9 fatores). As respostas de alternativas sendo: 1 – sim – marque esta alternativa se você concorda com a afirmação contida no item que está sendo avaliado; 2 – mais ou menos – marque esta alternativa se você concorda apenas parcialmente com a afirmação no item que está sendo avaliado; e 3 – não – marque esta alternativa se você não concorda com a afirmação contida no item que está sendo avaliado. Abaixo pode-se ver os 20 fatores abordados no instrumento de Bispo (2006) conforme Quadro 8.

Quadro 8 – Fatores internos e externos

	FATOR	CARACTERÍSTICA
INTERNO	Ambiente de trabalho	Estabelece o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, necessário para realização das atividades individuais ou coletivas
	Assistência aos funcionários	Estabelece o nível da assistência médica, dentária, hospitalar e social aos funcionários;
	Burocracia	Avalia se este item está compatível com as atividades realizadas pelos funcionários;
	Cultura organizacional	Avalia o nível de interferência que as tradições, práticas e costumes adotados informalmente na empresa, exercem sobre os funcionários e suas atividades;
	Estrutura organizacional	Mede o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários;
	Nível sociocultural	Procura estabelecer se os níveis intelectual, cultural e social dos funcionários estão de acordo com as necessidades inerentes às suas atividades;
	Incentivos profissionais	Visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos funcionários
	Remuneração	Avalia se este item está de acordo com as atividades prestadas à empresa
	Segurança profissional	Avalia o risco de demissão sem motivo percebido pelos funcionários
	Transporte casa/trabalho	Trabalho/casa – mede o nível de dificuldade encontrado para a locomoção entre a casa dos

		funcionários e a empresa e vice-versa;
	Vida profissional	Estabelece o grau de identificação profissional dos funcionários com a empresa, tentando medir o nível de seu orgulho em relação à empresa e de seu sucesso profissional;
EXTERNO	Convivência familiar	Procura avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa;
	Férias e lazer	Avaliam o grau de satisfação dos funcionários com estes itens, os quais também são necessários para garantir uma boa produtividade;
	Investimentos e despesas familiares	Procuram avaliar o nível do bem-estar proporcionado às famílias dos funcionários;
	Política e Economia	Buscam avaliar o nível de interferência proporcionado por estes itens na motivação dos funcionários;
	Saúde	Avalia a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúdes física e mental, um dos itens de extrema importância e de difícil observação;
	Segurança Pública	Avalia o nível de influência deste item na vida diária dos funcionários;
	Situação financeira	O fato de um funcionário ter uma boa remuneração não é suficiente para que ele tenha uma boa situação financeira. Este item tenta avaliar como está a situação financeira dos funcionários;
	Time de futebol	Item que já foi comprovado cientificamente que tem influência sobre a produtividade dos funcionários, este item tenta medir, portanto, o nível de interferência que os times de futebol exercem sobre a motivação e a produtividade dos funcionários;
	Vida social	Avalia o nível de satisfação dos funcionários com este item.

Fonte: Bispo (2006)

Bispo (2006) comenta que o cenário político-econômico, sociocultural e ecológico nacional e internacional nas últimas décadas exigiu uma abordagem de um nível macro organizacional, o qual compreende todos os fatores externos à empresa e que atua tanto sobre ela. Desta forma, percebe-se que existem fatores que são pertinentes ao processo organizacional e outros fatores que não possuem relevância para ser pesquisado no âmbito organizacional, a exemplo o time de futebol ou mesmo segurança pública.

Mesmo sendo comprovado cientificamente que há uma influência destes fatores, observa-se que a escolha pelo time de futebol ou mesmo a segurança pública são fatores incontrolláveis, fatores que não podem ser modificados pela organização, por consequência não podem receber o devido peso científico na pesquisa.

Barthasar (2014) comenta que analisar fatores relevantes, sejam eles interno ou externo, os quais interferem positivamente ou negativamente a organização no nível de satisfação ou motivação dos funcionários, propiciará aos gestores uma visão ampla sobre o CO, com informações mais detalhadas, assim proporcionando a direção de mecanismos para solução de problemas encontrados.

Constata-se ainda, que a cultura está ligada diretamente ao CO, sendo fatores de influência um ao outro. De Araujo et al. (2017) comenta que a percepção que os indivíduos têm da cultura organizacional onde estão inseridos é considerado clima organizacional. Ainda Permarupan et al. (2013) comenta que o CO é representado pela condição da cultura da organização. Apesar de possuírem uma ligação direta e serem utilizadas como sinônimos, estas são definidas de forma distintas (SCHNEIDER et al., 2017), enquanto o CO é representado pela percepção dos colaboradores sobre o ambiente organizacional (DEMIRTAS E AKDOGAN, 2015), a cultura organizacional é representada pelos valores, crenças e normas que norteiam a organização (SEGREDO PÉREZ et al., 2017).

Diante do exposto é notória a importância de aprofundar-se a respeito do clima organizacional, pois é por meio dele que a organização poderá obter sucesso ou não no seu negócio, pois esta envolve diversos fatores do ambiente organizacional.

2.2 CONTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS

2.2.1 Conceitos e abordagens sobre a construção e validação de instrumentos

Na construção de instrumentos de pesquisa nas diversas áreas do saber, é comum o uso de diferentes ferramentas de medida para mensurar a realidade sobre um objeto de estudo. A fim de obter um resultado eficiente, o instrumento deve ser adequado, permitindo que as medidas correspondam efetivamente ao que se desejam medir (possuir validade) e para que o erro da amostra seja o menor possível (possuir confiabilidade), desta forma, obter resultados que sejam um reflexo puro da realidade (CLARK e WATSON, 1995).

Pilatti, Pedroso e Gutierrez (2010) comentam que as qualidades dos instrumentos de pesquisa são determinadas pelas propriedades psicométricas, as quais determinam a busca fiel de medição do instrumento ou mesmo a medição com precisão do fenômeno estudado. Deve-se pensar em processos que viabilizem indicadores confiáveis, e esta decisão dependerá da metodologia da pesquisa e da seleção de instrumentos de medidas adequados e precisos (ALEXANDRE e COLUCI, 2011).

Cada vez mais a literatura vem alertando os pesquisadores sobre uma correta avaliação das qualidades dos instrumentos coletados, em apurar os atributos necessários e utilizá-los adequadamente (SALMOND, 2008). De acordo com Fayers e Machin (2000) os atributos com maior relevância para a construção e validação de instrumentos constituem-se em: a) validade (*validity*), b) confiabilidade (*reliability*), c) praticabilidade (*usability*), e) sensibilidade (*sensitivity*), estas abordagens podem ser visualizadas abaixo.

a) validade (*validity*)

O critério da validade constitui um parâmetro de medida utilizado em maior frequência no contexto das ciências psicossociais (PASQUALI, 2017) e relaciona-se à competência do instrumento em medir de fato o que ele propõe medir (DE ANDRADE MARTINS, 2006), e pode ser avaliada pelo método de: validade de conteúdo, validade relacionada a um critério e validade do constructo (ALEXANDRE e COLUCI, 2011; SOUZA, ALEXANDRE e GUIRARDELLO, 2017).

O método de validade de conteúdo torna-se essencial no desenvolvimento de novas medidas, pois se configura como início do mecanismo que associam os conceitos abstratos com indicadores observáveis e mensuráveis (WYND, SCHMIDT E SCHAEFER, 2003), esta validade tem por objetivo examinar se o instrumento abrange todo o conteúdo que deve possuir em relação à variável (HEALE E TWYCROSS, 2015). É estabelecido por um aspecto de maior abrangência o qual avalia o grau em que cada parte de um instrumento de medida é expressivo e significativo de um específico constructo com um propósito particular de avaliação (HAYNES; RICHARD; KUBANY, 1995).

A validade relacionada a um critério é um método pelo qual o teste prediz um critério externo (CRONBACH E MEEHL, 1955), que consiste no parâmetro de eficácia que ele tem em prever um desempenho específico de um sujeito. Esta ação do sujeito torna-se o critério oposto a medida obtida pelo teste avaliada (PASQUALI, 2009).

Já o método de validade de constructo tem por finalidade verificar a hipótese da legalidade de representação comportamental dos traços do constructo (PASQUALI, 2009).

b) confiabilidade (*reliability*),

No que tange o critério da confiabilidade este tem como objetivo indicar a capacidade que o devido instrumento utilizado tem de produzir medições constantes (RICHARDSON, 1999). A confiabilidade ou também conhecida como fidedignidade objetiva reproduzir um resultado de forma coerente indicando elementos sobre coerência, precisão, estabilidade, equivalência e homogeneidade (SOUZA, ALEXANDRE e GUIRARDELLO, 2017).

Yin (2001) complementa que a confiabilidade busca minimizar erros e tendências do estudo. Trata-se da capacidade que o instrumento de medição/pesquisa tem em demonstrar que indivíduos apresentem resultados semelhantes em ações repetidas do mesmo instrumento, sendo que este instrumento será replicado após um determinado período de tempo (BALASCO e SESSO, 2006).

Contandriopoulos et al. (1999, p.80) compartilha que existem três abordagens que avaliam confiabilidade de um instrumento:

- a) a comparação dos resultados obtidos pela utilização de um mesmo instrumento, em diferentes momentos, para avaliar sua estabilidade;
- b) apreciação da equivalência dos resultados obtidos, quando um mesmo fenômeno é medido por vários observadores ao mesmo tempo;
- c) quando um instrumento é composto por vários itens ou indicadores, sua confiabilidade pode ser apreciada medindo a homogeneidade de seus componentes.

Para que isto ocorra, faz-se necessário a escolha adequada de testes estatísticos. O coeficiente de correção de *Pearson*, o coeficiente alfa de *Cronbach*, o coeficiente de correlação intraclasse e o coeficiente *Kappa* de *Cohen* (1960), são alguns dos testes estatísticos que podem ser aplicados no intuito de estimar a confiabilidade do instrumento de medição/pesquisa (PILATTI, PEDROSO e GUTIERREZ, 2010).

c) praticabilidade (*usability*)

Outro critério utilizado na construção e validação de instrumentos de medição/pesquisa é o critério de praticabilidade, o qual idealiza os aspectos práticos na utilização dos instrumentos, levando em conta o tempo de aplicação, a interpretação das perguntas e facilidade em responder ao questionário (DEMPSEY E DEMPSEY, 1996). Refere-se a aspectos práticos, como tempo dispensado a responder o questionário/instrumento e a facilidade de aplicação deste aos sujeitos da pesquisa (DEMPSEY E DEMPSEY, 2000; BOISSY, JACOBS E ROY, 2006) e auxilia na qualidade dos instrumentos constituídos. (ALEXANDRE e COLUCI, 2011).

e) sensibilidade (*sensitivity*)

O critério sensibilidade, também conhecido como “poder de resposta”, tem como objetivo detectar alterações mínimas e relevantes no instrumento desenvolvido (FERREIRA E MARQUES, 1998), refere-se à disposição que o instrumento possui para detectar alterações imposta por fatores externos (MENDES et al., 2015). Pode-se ainda definir como a habilidade da escala registrar alterações associadas a mudanças ocorridas na pesquisa realizada. (RODRIGUES-NETO e FERREIRA, 2003)

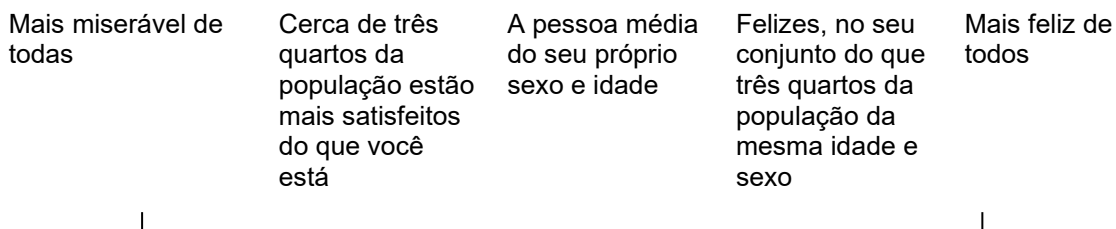
Após o detalhamento sobre os critérios de validade do instrumento, faz-se necessário abordar sobre os métodos de escala de respostas, e este será abordado abaixo.

2.2.2 Escala de Respostas

Os itens utilizados na escala de respostas ou de mensuração não podem ser escolhidos por acaso, tem-se por prática que as definições operacionais são realizadas no constructo antecipadamente. (COLUCCI, ALEXANDRE e MILANI 2015). A construção de escalas de mensuração ou de respostas tem como ponto inicial de trabalho científico, o estudo de Rensis Likert, publicado em 1932 (DALMORO E VIEIRA, 2014). Contudo, destaca-se que anteriormente a este período já era realizado avaliações subjetivas em escalas. Cummins e Gullone (2000) comentam que em 1923, Freyd introduziu o *Graphic rating method*, o qual era uma escala no formato de 10 pontos ou de 100 pontos e sempre era aplicada em conjunto com uma entrevista para que pudesse ter o objetivo alcançado.

Posteriormente, no ano de 1930, Watson publicou uma escala de mensuração de felicidade, na qual o respondente marcaria um ponto em qualquer lugar na linha horizontal, na análise dos dados, o autor recomendava a utilização de escores de 0 a 100 (DALMORO E VIEIRA, 2014), conforme a Figura 2:

Figura 2 – Modelo escala de Watson



Fonte: Watson (1930)

Embasado nestes formatos iniciais, Likert em 1932 evoluiu a forma de escala, reduzindo o número de pontos de escolha dos modelos anteriores e,

preservando o sistema de medida contínuo. Na escala de Likert, os respondentes escolheriam somente um dos pontos fixos estipulados na linha, em um sistema de cinco categorias de resposta (pontos), partindo de “aprovo fortemente” até “desaprovo fortemente”. Este trabalho de Likert (1932) deixava claro que sua escala apresentava cinco pontos na sua utilização, e não citava a utilização de respostas alternativas.

Embora o uso de escalas com outro número de itens, diferente de cinco, represente uma escala de classificação, quando esta não contiver cinco opções de resposta, não se configura uma escala Likert, mas sim do “tipo Likert (DALMORO e VIEIRA, 2014). A escala de Likert (1932) introduzia o caráter bidimensional da escala e com um ponto neutro no meio da escala, e sua popularidade aumenta cada vez mais, pois esta inclui o tipo de psicometria utilizada na investigação (CUMMINS; GULLONE, 2000).

O Quadro 9 ilustra um exemplo da utilização da escala de Likert, em que são feitas algumas proposições e procura-se medir o grau de concordância a cada uma delas. Cabe observar que nem sempre toda variação da escala precisa estar nomeada.

Quadro 9 – Exemplo Escala de Likert

	Discordo inteiramente	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo inteiramente
Afirmção 1					
Afirmção 2					
.....					
Afirmção n					

Fonte: Adaptado SILVA JUNIOR e COSTA (2014)

O instrumento WHOQOL -100 utiliza para as respostas a escala centesimal (partindo do 0 ao 100). O modelo original de Walton (1973) não propõe uma escala de resposta ou classificação dos resultados, porém procurando padronizar os resultados de QV e QVT em uma mesma escala, Timossi (2009) desenvolveu sua dissertação e optou basear-se no modelo de resposta de QVT adotando o mesmo modelo utilizado pelo instrumento WHOQOL-100, em escalas centesimais (0 a 100).

Salienta Bandura (2012), que utilização da escala do tipo *Likerté* adequada a fenômenos os quais possuem valências positivas e negativas, a exemplo atitudes, opiniões e gostos e desgostos.

Estes instrumentos utilizam para as respostas a escala do tipo Likert polarizada em cinco pontos, esta escala de respostas busca verificar a satisfação em relação ao critério indicado, apontando suas necessidades e anseios individuais (TIMOSSI et al., 2008). Esta pode ser verificada conforme Tabela 1.

Tabela 1 – Escala de níveis de satisfação com percentual de âncora

Escala	0%	25%	50%	75%	100%
Avaliação do nível de satisfação	Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
Grau numérico	1	2	3	4	5

Fonte: Fleck et al. (1999); Timossi et al. (2008)

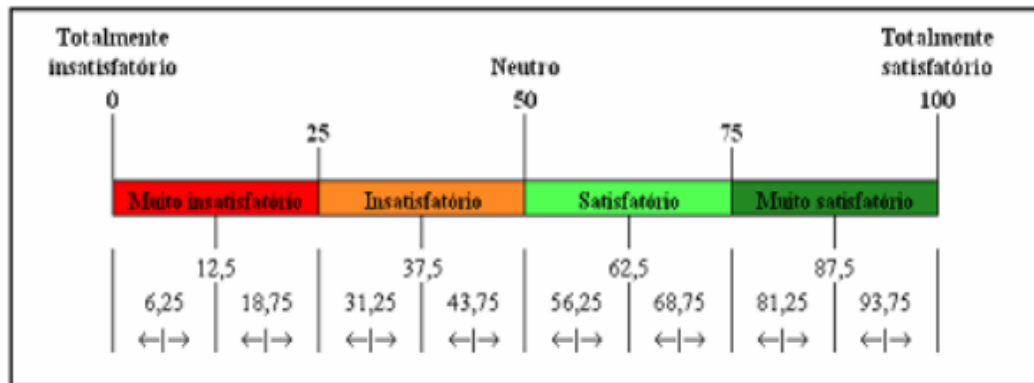
Na avaliação dos escores estes trabalhos adotam os valores 25 e 75 como pontos de referência para a classificação dos indicadores, no entanto, estes valores não indicam os limites inferiores e superiores que caracterizam a insatisfação e a satisfação em relação ambiente organizacional, mas caracterizam respectivos níveis de elevada insatisfação e satisfação do ambiente organizacional (TIMOSSI et al., 2008).

Conseqüentemente, os valores entre 25 e 75 não são considerados como níveis intermediários. A determinação de um ponto central (50), exclusivamente, caracteriza um nível intermediário (TIMOSSI et al., 2008).

Os valores abaixo e acima do ponto central (50), compreendidos entre os pontos 25 e 75, são devidamente caracterizados como insatisfação e satisfação. Assim, os valores externos ao intervalo 25-75 tendem para um limite total e Inexistente de insatisfação e satisfação, respectivamente (TIMOSSI et al., 2008).

A classificação descrita anteriormente pode ser visualizada conforme Figura 3.

Figura 3 – Escalas de respostas



Fonte: Timossi et al. (2008).

Assim, somente os critérios com escores acima de 50 são considerados positivos e acima de 75 fatores de muita satisfação no ambiente de trabalho. As setas unilaterais indicam o sentido da tendência do resultado, isto é, separando cada intervalo de 25 pontos em quatro segmentos de 6,25 pontos, os valores contidos nestes segmentos podem apresentar as tendências para outra classificação (TIMOSSI et al., 2008).

3 METODOLOGIA

3.1 CONSTRUÇÃO TEÓRICA DO CONSTRUCTO

Fundamentado nos modelos clássicos de QV, QVT e Clima Organizacional e, seguindo os moldes dos instrumentos WHOQOL (1999), Timossi (2009), Sbragia (1983) e Bispo (2006), foram levantados e comparados os domínios, critérios e questões de cada instrumento, e posteriormente elencado estes que possuíam semelhança. O instrumento teórico desenvolvido inicialmente fora composto por 83 questões, dividido em 23 fatores, posteriormente a banca examinadora do Mestrado este diminuiu para 50 questões e 14 fatores. Estes fatores construídos para o instrumento podem ser vistos no Quadro 10.

Quadro 10 – Fatores do instrumento

FATORES	
1	Saúde
2	Emocional e Psicológico
3	Espiritual
4	Trabalho, Vida e Família
5	Condições de trabalho
6	Liderança
7	Compensação Justa
8	Valorização e crescimento Profissional
9	Assistência Funcional
10	Responsabilidade e Capacidade Funcional
11	Integração Social
12	Comunicação Organizacional
13	Constitucionalismo
14	Imagem institucional

Fonte: Autor (2020)

No que tange aos fatores e as questões pertencentes a cada aspecto, foi desenvolvido um padrão, sendo que a questão objetiva avaliar a satisfação do colaborador com relação a tal fator, estas estão agrupadas por fatores, tendo em vista que as questões pertencem a um mesmo instrumento.

As questões pertencentes a cada fator e questão deste instrumento teórico, serão apresentadas a seguir.

1 – Fator saúde é composto pelas seguintes questões:

- a) Saúde Geral - Identificar a satisfação referente à saúde de um modo geral;

- b) Vitalidade - Identificar a satisfação referente à vitalidade;
- c) Saúde Física e Mental - Identificar a satisfação referente à saúde física e mental;
- d) Atividade física - Identificar a satisfação referente à prática de atividade física.
- e) Dor, Desconforto e Fadiga - Identificar a satisfação referente à dor e desconforto e/ou fadiga (cansaço)
- f) Sono e Repouso - Identificar a satisfação referente ao sono e repouso.

Abaixo conforme Quadro 11 é possível verificar os fatores e as questões constituintes.

Quadro 11 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Saúde	1.1 - Em relação a sua saúde de um modo geral, como você se sente?
	1.2 - Em relação a sua disposição (energia, vida, vitalidade) como você sente?
	1.3 - Como você se sente com relação a sua saúde física?
	1.4 - Como você se sente com relação a sua saúde mental/psicológica?
	1.5 - Como você se sente com relação a sua prática de atividade física?
	1.6 - Em relação a sua dor e/ou desconforto e/ou fadiga (cansaço) como você se sente?
	1.7 - Em relação ao seu sono e repouso como você se sente

Fonte: Autor (2020)

2- Fator emocional e psicológico é composto pelas seguintes questões:

- a) Emocional e Psicológico - Identificar a satisfação referente ao emocional e psicológico;
- b) Auto-estima - Identificar a satisfação referente à autoestima;
- c) Motivação - Identificar a satisfação referente à motivação;
- d) Sentimentos Positivos - Identificar a satisfação referente aos sentimentos positivos.

No Quadro 12 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 12 Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Emocional e Psicológico	2.1 - Como você se sente com relação ao seu emocional e psicológico?
	2.2 - Com relação a sua autoestima como você se sente?
	2.3 - Como você se sente com relação a sua motivação?
	2.4 - Em relação aos seus sentimentos positivos como você se sente?

Fonte: Autor (2020)

3- Fator espiritual é composto pelas seguintes questões:

- a) Aspectos espirituais - Identificar a satisfação referente às crenças espirituais;
- b) Valores Pessoais- Identificar os valores pessoais referente à vida;
- c) Crenças pessoais - Identificar a satisfação referente às crenças pessoais

Abaixo conforme Quadro 13 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 13 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Espiritual	3.1 - Em relação as suas crenças espirituais como você se sente?
	3.2 - Com relação a seus valores pessoais dando sentido a sua vida como você se sente?
	3.3 - Com relação às crenças pessoais dando força para entender e enfrentar dificuldades da sua vida, como você se sente?

Fonte: Autor (2020)

4- Fator trabalho, vida e família são compostas pelas seguintes questões:

- a) Influência do trabalho - Identificar a satisfação referente a influência do trabalho sobre a vida/rotina familiar;
- b) Impacto do trabalho - Identificar a satisfação referente ao impacto de trabalho sobre a vida/lazer;
- c) Percepção do trabalho - Identificar a satisfação referente ao horário de trabalho, rotina de trabalho e descanso.
- d) Vida social – Identificar a satisfação em relação à vida social (nível social, convívio social, nível cultural).

Conforme Quadro 14 é possível constatar o fator e as questões constituintes.

Quadro 14 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Trabalho, Vida e Família	4.1 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua rotina de vida e convivência familiar?
	4.2 - O quanto você está satisfeito com o impacto de trabalho sobre sua vida e seu lazer?
	4.3 - O quanto você está satisfeito com o seu horário de trabalho, rotina de trabalho e de descanso?
	4.4 - Como você se sente com relação a sua vida social (nível social, convívio social, nível cultural)?

Fonte: Autor (2020)

5 – Fator condições de trabalho é composto pelas seguintes questões:

- a) Ambiente físico - Identificar a satisfação referente ao ambiente físico de trabalho;
- b) Condições de trabalho - Identificar a satisfação referente às condições de trabalho;
- c) Segurança física - Identificar a satisfação referente à segurança física (uso de equipamentos de proteção) no trabalho;
- d) Ritmo de trabalho – Identificar velocidade e forma de execução do trabalho;

Abaixo conforme Quadro 15 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 15 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Condições de Trabalho	5.1 - O quanto você está satisfeito com o ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação, limpeza)?
	5.2 - Em relação às condições de trabalho (salubridade) oferecidas pela empresa, como você se sente?
	5.3 - O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela empresa?
	5.4 - Em relação ao ritmo de trabalho (velocidade e forma de

	execução) executado pela empresa como você se sente?
--	--

Fonte: Autor (2020)

6 – Fator liderança é composto pelas seguintes questões:

- a) Clareza organizacional - Identificar a satisfação referente à clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas;
- b) Suporte - Identificar a satisfação referente ao suporte/apoio fornecido pelo líder da empresa;
- c) Conflito - Identificar a satisfação referente à resolução dos conflitos na empresa;

Abaixo conforme Quadro 16 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 16 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Liderança	6.1 - Como você se sente em relação à clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas na empresa?
	6.2 - Como você se sente com relação às ações e suporte do seu superior direto (chefe/líder) da empresa?
	6.3 - Como você se sente em relação à atuação do seu superior direto (chefe/líder) na mediação dos conflitos existentes na sua empresa?

Fonte: Autor (2020)

7 – Fator compensação justa é composto pelas seguintes questões:

- a) Recompensa – Identificar a satisfação com relação à recompensa e participação em resultados oferecida pela empresa;
- b) Benefícios - Identificar a satisfação referente aos benefícios oferecidos pela empresa;

Abaixo conforme Quadro 17 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 17 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Compensação Justa	7.1 - O quanto você está satisfeito com sua remuneração (Salário mais benefícios, participação nos resultados)?
	7.2 - O quanto você está satisfeito com os benefícios assistenciais

	(alimentação, transporte, assistência médica, odontológica) que a empresa oferece?
--	--

Fonte: Autor (2020)

8 – Fator valorização e crescimento profissional são compostos pelas seguintes questões:

- a) Valorização Pessoal - Identificar a satisfação referente à valorização pessoal;
- b) Oportunidade de Crescimento - Identificar a satisfação referente à oportunidade de crescimento oferecida pela empresa;
- c) Autonomia – Identificar a autonomia dada pela empresa.

Abaixo conforme Quadro 18 é possível verificar o critério e as questões constituintes.

Quadro 18 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Valorização Pessoal	8.1 - O quanto você está satisfeito com a valorização pessoal da empresa a você?
	8.2 - Como você se sente com relação à oportunidade de crescimento (promoção de cargos e/ou plano de carreira) oferecida pela empresa?
	8.3 - Como você se sente com relação à autonomia dada pela empresa para você tomar as decisões?

Fonte: Autor (2019)

9 – Fator Assistência funcional é composto pelas seguintes questões:

- a) Assistência funcional - Identificar a satisfação referente à assistência dada pela empresa aos problemas dos funcionários;
- b) Assistência educacional - Identificar a satisfação referente à assistência educacional oferecida pela empresa;
- c) Assistência saúde - Identificar a satisfação referente à assistência da saúde física e mental oferecida pela empresa.

No Quadro 19 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 19 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Assistência Funcional	9.1 - Como você se sente com relação à assistência dada pela empresa a um problema que você enfrenta?
	9.2 - Em relação à assistência educacional (estudo, cursos, treinamentos, faculdade) oferecida pela empresa, como você se sente?
	9.3 - Quanto você está satisfeito com relação à assistência de saúde (física ou mental) oferecida pela empresa?

Fonte: Autor (2020)

10 – Fator: responsabilidade e capacidade funcional é composto pelas seguintes questões:

- a) Responsabilidade – Identificar a satisfação referente à responsabilidade conferida ao funcionário para execução das atividades;
- b) Comprometimento – Identificar a satisfação referente ao comprometimento do funcionário com a empresa.
- c) Capacidade execução – Identificar a satisfação referente à capacidade de execução do funcionário com suas atividades na empresa.
- d) Polivalência – Identificar a capacidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos

Abaixo conforme Quadro 20 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 20 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Responsabilidade e Capacidade Funcional	10.1 - Em relação à responsabilidade lhe conferida (responsabilidade de trabalho) como você se sente?
	10.2 - Em relação ao seu comprometimento com a empresa, como você se sente?
	10.3 - Você está satisfeito com a sua capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade da empresa?

	10.4 - Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), como você se sente?
--	---

Fonte: Autor (2020)

11 – Fator: Interação social é composto pelas seguintes questões:

- a) Relacionamento - Identificar a satisfação referente às relações pessoais;
- b) Trabalho em Equipe- Identificar a satisfação referente ao trabalho em equipe;
- c) Relação Social – Identificar a satisfação referente à discriminação social existente na empresa;

Abaixo conforme Quadro 21 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 21 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Interação Social	11.1 - O quanto você está satisfeito com suas relações pessoais (amigos, colegas, chefes) na empresa?
	11.2 - Em relação ao trabalho em equipe na sua empresa, como você se sente?
	11.3 - Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, entre outras) no seu trabalho como você se sente?

Fonte: Autor (2020)

12– Fator comunicação organizacional é composto pelas seguintes questões:

- a) Comunicação – Identificar a satisfação referente relação de comunicação que ocorre na empresa;
- b) Fluxo informações – Identificar a satisfação referente ao fluxo das informações ocorridas na empresa;
- c) Feedback – Identificar a satisfação referente ao retorno do desempenho realizado na empresa;
- d) Oportunidade de informações – Identificar a satisfação referente as capacidades de apreender novas informações.

No Quadro 22 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 22– Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Comunicação Organizacional	12.1 - Como você se sente com relação à comunicação que ocorre na empresa?
	12.2 - Quanto você está satisfeito com o retorno sobre o seu desempenho (ter conhecimento do seu desempenho)?
	12.3 - Quanto você está satisfeito com a sua capacidade em aprender novas informações

Fonte: Autor (2020)

13 – Fator constitucionalismo é composto pelas seguintes questões:

- a) Constitucionalismo - Identificar a satisfação referente ao respeito dos direitos do trabalhador;
- b) Regras - Identificar a satisfação referente às regras e normas do trabalho;
- c) Estruturas - Identificar a satisfação referente à estrutura oferecida para realização do trabalho.

Abaixo conforme Quadro 23 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 23 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Constitucionalismo	13.1 - O quanto você está satisfeito com o respeito aos direitos do trabalhador oferecidos pela empresa?
	13.2 - O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
	13.3 - O quanto você está satisfeito com a estrutura organizacional oferecida para a realização do seu trabalho?

Fonte: Autor (2020)

14 – Fator imagem institucional é composto pelas seguintes questões:

- a) Imagem da empresa - Identificar a satisfação referente à imagem da empresa;
- b) Identidade - Identificar a satisfação referente identificação do funcionário com a empresa;

- c) Orgulho - Identificar a satisfação referente ao orgulho do funcionário com a empresa;
- d) Responsabilidade empresa - Identificar a satisfação referente à responsabilidade da empresa com os funcionários;
- e) Responsabilidade comunidade - Identificar a satisfação referente à responsabilidade da empresa com a comunidade.

No Quadro 24 é possível verificar o fator e as questões constituintes.

Quadro 24 – Fator e Questões

FATOR	QUESTÃO
Imagem Institucional	14.1 - O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem perante seus funcionários e a sociedade?
	14.2 - Em relação a identificar-se com a empresa (relação trabalho, produtos, políticas, dentre outros) como você se sente?
	14.3 - Em relação ao orgulho de trabalhar na empresa, como você se sente?
	14.4 - O quanto você está satisfeito com a responsabilidade da empresa com os funcionários?

Fonte: Autor (2020)

3.2 VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO

A validade de um determinado instrumento está relacionada diretamente à forma deste instrumento medir o que propôs medir (PERROCA e GAIDZINSKII, 1998). Desta forma um instrumento é válido quando sua construção e aplicabilidade permitem mensurar aquilo que tinha como objetivo mensurar.

De acordo com De Andrade Martins (2006) a validação de instrumentos de medidas comumente utiliza-se das técnicas de validade de conteúdo; validade de aparência; validade de critério e validade de constructo. Na validação do WE - Work *Environment* utilizou-se das técnicas de: a) validação de conteúdo (clareza de linguagem, pertinência prática e relevância teórica); b) validação de constructo; c) validação de critério.

O fluxograma da técnica de validação pode ser visto conforme Figura 4.

Depois de verificado este fluxograma, buscou-se descrever detalhadamente cada uma das etapas da metodologia e isto pode ser visto abaixo.

3.2.1 Validação de Conteúdo

A validação de conteúdo seguiu os procedimentos apontados por Cassepp-Borges et al. (2010). O instrumento fora encaminhado para 12 especialistas (juízes-avaliadores) com doutorado, mestrado ou especialização na área correlata ao estudo.

Estes avaliaram cada uma das 50 perguntas que compunham o instrumento, de acordo com a sua adequação à teoria estudada, considerando a clareza de linguagem para verificar se os termos e a linguagem empregados encontram-se de acordo com o indicador, a pertinência prática do indicador se este possui importância para o constructo que o instrumento se propõe avaliar e a relevância teórica para verificar o nível de associação entre o indicador e a teoria.

Os especialistas (juízes-avaliadores) responderam às questões em uma escala tipo Likert (1 a 5), determinando o grau de validade de cada indicador como 1= Discordo plenamente, 2= Discordo, 3= Neutro, 4= Concordo e 5= Concordo plenamente. Aos itens que recebessem pontuação menor que 3 foram solicitadas sugestões para alterações (CASSEPP-BORGES et al., 2010).

Com base nas notas registradas pelos juízes-avaliadores calculou-se a média de notas de cada item (M_x). Posteriormente, com a média (M_x), foi calculado o Coeficiente de Validade de Conteúdo Inicial (CVC_i) para cada item, dividindo-se pelo valor máximo que a questão poderia receber de pertinência ou clareza. Após isto, calculou-se o erro (Pe_i) para cada questão, com objetivo de deduzir possíveis obliquidades dos juízes-avaliadores, para isso, dividiu-se um (1) pelo número de juízes-avaliadores que foram doze (12), elevado pelo mesmo número de avaliadores, doze (12). Desta forma, o CVC final de cada questão (CVC_c) pode ser calculado a partir da subtração do CVC_i pelo Pe_i . Por fim, para calcular o CVC total do questionário ($CVCT$), para cada uma das características apontadas (clareza de linguagem, pertinência prática e

relevância teórica), a qual consistiu em subtrair a média do CVC_i (MCVC_i) pela média do Pe_i (MPe_i).

De acordo com Cassepp-Borges et al. (2010) são considerados aceitáveis questões com CVC $\geq 0,70$.

3.2.2 Estudo Piloto

Subsequentemente a validade de conteúdo, um teste piloto foi aplicado com um grupo de 100 trabalhadores da empresa *Beta* como foco deste estudo com objetivo testar a exequibilidade do desenho do estudo, o tempo necessário para o preenchimento dos itens e a clareza do instrumento. A escolha desta empresa foi por acessibilidade/conveniência

Neste momento todos os trabalhadores assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido aprovado pelo comitê de ética, CAAE 35553720.0.0000.5547. A aplicação do teste piloto ocorreu no período de 8 e 9 de julho de 2020 no horário matutino e vespertino, período em que os colaboradores se encontravam na empresa.

Foi solicitado aos colaboradores da empresa que reportassem ao pesquisador termos ou palavras que percebessem dificuldade de interpretação no momento da coleta.

Chamado de teste piloto, projeto piloto, experiência piloto, ou estudo piloto, este tem por objetivo um estudo preliminar de pequena escala a fim de avaliar a viabilidade, o tempo, custo e a variabilidade (tamanho de efeito) com intuito de prever um tamanho de amostra apropriado e melhorar o instrumento antes de sua execução final (HULLEY et al., 2007).

3.2.3 Validação de Constructo

Com o objetivo de explorar a relação entre um conjunto de variáveis identificando padrões de correlação, fez-se a validade de constructo a qual se realizou pela Análise Fatorial Exploratória.

Para realizar esta análise foi contatado e autorizado a pesquisa com a empresa *Beta* onde esta possui um quadro de 565 colaboradores na cidade de Carambeí, estado do Paraná. Utilizando-se do nível de confiança 95%, margem de erro 5%, tem-se que a amostra seria de 229 colaboradores, porém para a validação deste instrumento foi aplicado o instrumento a 231 colaboradores, representando assim uma amostra de 40% da população.

Neste momento todos os trabalhadores assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido aprovado pelo comitê de ética, CAAE 35553720.0.0000.5547. Esta empresa foi por acessibilidade/ conveniência e pôr a mesma estar passando por problemas de altos índices de absenteísmo e rotatividade.

Para avaliar a validade de constructo (precisão do constructo), foi aplicada a Correlação de *Pearson* que visa estimar a matriz de correlação. Comumente utilizada para verificar a intensidade da associação linear existente entre as variáveis, a Correlação de *Pearson*, é uma medida de associação linear entre variáveis quantitativas (PARANHOS et al., 2014).

Esse coeficiente é um numeral entre -1 e 1 o qual expressa o grau de dependência linear entre duas variáveis quantitativas, que se apresentando negativa indica que uma variável diminui com o aumento da outra, e apresentando-se positiva quando uma variável aumenta com o aumento da outra (DEVORE 2006; JOHNSON E WICHERN, 2007; FIGUEIREDO FILHO E SILVA JUNIOR, 2009; KOZAK, 2009).

Munro (2001) salienta que os valores de r são assim distribuídos: $r =$ de 0 a 0,25 – pouca correlação; $r =$ de 0,26 a 0,49 – baixa ou pouca correlação; $r =$ de 0,5 a 0,69 – correlação moderada; $r =$ de 0,70 a 0,89 – alta ou forte correlação e $r =$ de 0,9 a 1,0 – correlação muito forte e muito alta.

Para duas variáveis quaisquer (x , y) sendo testadas, calcula-se o coeficiente de correlação de *Pearson*, conforme a fórmula abaixo. (HAIR JR et al., 2005; JOHNSON E WICHERN, 2007):

$$r = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{\sqrt{(\sum (x_i - \bar{x})^2)(\sum (y_i - \bar{y})^2)}}$$

Equação 1 – Correlação de Pearson

Fonte: Hair Jr et al. (2005), Johnson e Wichern (2007)

Onde,

r = coeficiente de correlação de Pearson

Σ = somatório

X = valor assumido pela variável independente

\bar{X} = média aritmética simples dos valores de X

Y = valor assumido pela variável dependente

\bar{Y} = média aritmética simples dos valores de Y

$X - \bar{X}$ = diferença entre cada valor de X e a média aritmética \bar{X}

$Y - \bar{Y}$ = diferença entre cada valor de Y e a média aritmética \bar{Y}

Este coeficiente, constituído pela letra "r" assume valores entre -1 e 1. O $r = 1$ aponta uma correlação perfeita positiva entre as duas variáveis, o $r = -1$ uma correlação negativa perfeita entre as duas variáveis, isto representa que se uma aumenta, a outra sempre diminui, e o $r = 0$ o qual aponta que as duas variáveis não dependem linearmente uma da outra. Ainda é possível existir outra dependência que seja "não linear", desta forma o resultado $r=0$ deve ser investigado por outros meios.

Optou-se em utilizar esta correlação, pois o instrumento apresenta associação linear entre os critérios apresentados.

3.2.4 Fidedignidade

A confiabilidade ou fidedignidade busca identificar a consistência dos escores apontados pelos mesmos sujeitos pesquisados quando estes são reexaminados, isto ocorre aplicando o mesmo teste (instrumento), porém em outras ocasiões de tempo (VILLEMOR-AMARAL, MACHADO e NORONHA, 2009).

Para verificar a fidedignidade do instrumento, recorreu-se ao procedimento de teste-reteste, ou seja, a aplicação do instrumento foi realizada pelo pesquisador na mesma empresa e respondida pelos colaboradores (teste) e após sete dias que o instrumento foi respondido pelos colaboradores, o mesmo foi reaplicado a este mesmo grupo (reteste)

A fidedignidade do instrumento foi verificada pela estabilidade e consistência interna do instrumento. Participaram desta fase do estudo os 231 colaboradores da empresa já citados acima, aplicado o teste esperou-se sete dias para aplicar o reteste.

Para determinar a consistência interna do instrumento foi calculada a correlação existente entre cada item do teste e o restante dos itens ou o total (escore total) dos itens (*Alpha de Cronbach*), utilizando-se, para tal, os dados coletados na primeira aplicação do instrumento (teste). O *Alfa de Cronbach* possui características particulares que visam soluções de uma população pesquisada, não simplesmente uma medida por si só, e estes valores de alfa alteram-se de acordo com o grupo no qual se adapta a medida (LEONTITSIS e PAGGE, 2007)

3.2.5 Validação de Critérios

A validade de critério tem por objetivo examinar se a escala de medida adéqua-se de acordo com o esperado em relação a outras variáveis, as quais são selecionadas por meio de critérios expressivos (HAIR JR et al., 2005; MALHOTRA, 2006). De acordo com Cooper e Schindler (2003), esta forma reflete o sucesso das medidas usadas para a previsão ou estimativa de uma situação, podendo esta prever um resultado ou estimar a existência de um comportamento ou condição atual. Entretanto, para o critério de validade ser verdadeiro, é preciso observar os seguintes elementos: relevância, isenção de viés, confiabilidade e disponibilidade (COOPER e SCHINDLER, 2003).

A validação de critério refere-se ao grau de correlação entre os escores de um teste e outras medidas do desempenho (critério) obtidas independentemente ou simultaneamente ao teste e pode ser realizada sob dois aspectos: concomitante (concorrente) e preditiva (COOPER e SCHINDLER, 2003; HAIR JR et al., 2005; MALHOTRA, 2006). Na primeira, coletam-se simultaneamente os dados da escala e das variáveis e os escores necessitam estar correlacionados (MALHOTRA, 2006), na segunda, a coleta dos dados da variável critério é realizada posteriormente à do constructo que está sendo validado (HAIR JR et al., 2005; MALHOTRA, 2006).

Conforme explica Raymundo (2009) a validade de critério é apontada estatisticamente e, havendo uma correlação alta entre os escores do teste (X) e os escores da variável critério (Y), aponta-se que o teste está válido para o fim destinado, baixas correlações não significam falta de validade, mas é indicador de que o critério necessita ser revisto.

Para este estudo foi adotado a validação concomitante (concorrente), que será realizado simultaneamente a coleta dos dados, das variáveis e os escores necessitam relacionar-se.

3.2.6 Validade e Confiabilidade

A validade e confiabilidade tem por objetivo identificar se a pesquisa realmente está mesurando o que pretende entre a população avaliada, e também objetiva detectar mudanças importantes no constructo estudado (ALVES, 2006).

A validade e confiabilidade do instrumento foi avaliada por meio de indicadores de tendência central e dispersão (média desvio padrão, escore máximo, mínimo e amplitude). Tais dados foram obtidos na aplicação do instrumento na fase teste, a fim de verificar se o mesmo se apresentaria sensível para discriminar a população estudada.

Foi realizado a validade e confiabilidade por característica antropométrica de gênero, com o gênero masculino, gênero feminino e de ambos os gêneros, assim verificado se o instrumento mensura o que de pretende.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Primeiramente serão apresentados os resultados referentes às características antropométricas utilizadas para a validação do instrumento. Posteriormente serão apresentadas a validação de conteúdo, o estudo piloto, e a validação do constructo o qual enreda as estatísticas descritivas. Ao final deste capítulo são apresentados os resultados da fidedignidade, validação de critérios, e a validade e confiabilidade

4.1 CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Para a validação deste instrumento realizou-se a pesquisa com 231 colaboradores da empresa foco do estudo, e os dados sociodemográficos podem ser vistos conforme Tabela 2 e Tabela 3.

Tabela 2 - Idade

Variável	Aplicação 1 e 2 (n 231) Média (±) DP
Idade	
Idade (anos)	32.3 ±10,91

Fonte: Autor (2020)

Tabela 3 – Gênero, Nível Educacional e Estado Civil

Variável	Aplicação 1 e 2 (n 231) n / %
Gênero	
Masculino	139 / 60,17
Feminino	92 / 39,83
Nível Educacional	
Ensino Fundamental Completo	9 / 3,90
Ensino Médio Completo	70 / 30,33
Ensino Superior Incompleto	42 / 18,18
Ensino Superior Completo	53 / 22,93

Especialização Completo	57 / 24,66
-------------------------	------------

Estado Civil

Casado	100 / 43,29
--------	-------------

Solteiro	120 / 51,95
----------	-------------

Divorciado	11 / 4,76
------------	-----------

Fonte: Autor (2020)

Percebe-se que a média de idade dos respondentes foi de 32.3 anos (DP±10,91), a maior parte foi do sexo masculino 139 (± 60,17%), e a minoria do sexo feminino 92 (± 39,83%). Quanto ao nível educacional a minoria 9 (± 3,90%) possuem Ensino Fundamental Completo, a maioria dos respondentes 70 (± 30,33%) possuem Ensino Médio Completo, 57 (± 24,66%) dos respondentes possui Especialização Completo, 53 (± 22,93%) dos respondentes dispões de Ensino Superior Completo e 42 (± 18,18%) dos respondentes apresentam Ensino Superior Incompleto. Quanto ao estado civil a maioria dos respondentes, 120 (± 51,95%), são solteiros, 100 (± 43,29%) dos respondentes são casados, e a minoria 11 (± 4,76%) respondentes, são divorciados.

Desta forma, os respondentes demonstram possuem média de idade de 32 anos, maior parte são do sexo masculino, possuem Ensino Médio Completo e são solteiros.

4.2 VALIDAÇÃO DE CONTEÚDO

No intuito de realizar a validação de conteúdo, foram enviados a 12 juízes avaliadores o questionário com as 50 questões e escala para avaliação da Clareza de Linguagem (CL), Pertinência Prática (PP) e Relevância Teórica (RT), e 10 juízes avaliadores retornaram com as respostas.

Para analisar os resultados buscou-se o índice de *Kappa de Cohen*, seguindo as recomendações de Landis e Koch (1977), onde os índices apresentados são: concordância ruim (valores inferiores a 0,20), fraca (valores entre 0,21 e 0,40), moderada (valores entre 0,41 e 0,60), boa (valores entre 0,61 e 0,80) e concordância excelente (valores entre 0,81 e 1,0).

Conforme Tabela 4 é possível verificar os valores individuais dos quesitos apresentados, bem como suas médias no que refere as questões do instrumento.

Tabela 4 - Coeficiente de Validade de Conteúdo Corrigido

Nº	QUESTÕES	CVCc (CL)	CVCc (PP)	CVCc (RT)	MÉDIA CVCc
1	Em relação a sua saúde de um modo geral, como você se sente?	0,94	0,96	0,98	0,96
2	Em relação a sua disposição (energia, vida, vitalidade) como você se sente?	0,90	0,96	0,96	0,94
3	Como você se sente com relação à sua saúde física?	0,90	0,78	0,76	0,81
4	Como você se sente com relação à sua saúde mental/psicológica?	0,90	0,82	0,8	0,84
5	Como você se sente com relação à sua prática de atividade física?	0,80	0,78	0,92	0,83
6	Em relação à sua dor e/ou desconforto e/ou fadiga (cansaço) como você se sente?	0,80	0,90	0,88	0,86
7	Em relação ao seu sono e repouso como você se sente?	0,90	0,94	0,92	0,92
8	Como você se sente com relação ao seu estado emocional e psicológico?	0,70	0,92	0,74	0,79
9	Com relação à sua autoestima como você se sente?	0,96	0,82	0,96	0,91
10	Como você se sente com relação à sua motivação?	0,72	0,80	0,98	0,83
11	Em relação sentimentos positivos como você se sente?	0,74	0,90	0,96	0,87
12	Em relação às suas crenças espirituais como você se sente?	0,74	0,82	0,88	0,81
13	Com relação a seus valores pessoais dando sentido a sua vida como você se sente?	0,84	0,88	0,90	0,87
14	Em relação as suas crenças pessoais dando força para entender e enfrentar dificuldades da sua vida, como você se sente?	0,68	0,80	0,82	0,77
15	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua rotina de vida e convivência familiar?	0,92	0,96	0,96	0,95
16	O quanto você está satisfeito com o impacto de trabalho sobre sua vida e seu lazer?	0,86	0,82	0,90	0,86
17	O quanto você está satisfeito com os seus horários de trabalho, rotina de trabalho e de descanso?	0,68	0,98	0,98	0,88
18	Como você se sente com relação à sua vida social (nível social, convívio social, nível cultural)?	0,84	0,96	0,96	0,92
19	O quanto você está satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação, limpeza)?	0,88	1,00	0,96	0,95
20	Em relação às condições de trabalho (salubridade) oferecidas pela empresa, como você se sente?	0,88	1,00	0,98	0,95
21	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela empresa?	0,96	1,00	1,00	0,99
22	Em relação ao ritmo de trabalho (velocidade e forma de execução) executado pela empresa como você se sente?	0,94	0,98	0,98	0,97

23	Como você se sente em relação à clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas na empresa?	0,96	1,00	1,00	0,99
24	Como você se sente com relação às ações e suporte do seu superior (chefe/líder) da empresa?	0,88	0,94	0,92	0,91
25	Como você se sente em relação à atuação do seu superior (chefe/líder) na mediação dos conflitos existentes na sua empresa?	0,94	1,00	0,98	0,97
26	O quanto você está satisfeito com sua remuneração (Salário mais benefícios, participação nos resultados)?	0,92	0,96	0,98	0,95
27	O quanto você está satisfeito com os benefícios assistenciais (alimentação, transporte, assistência médica, odontológica) que a empresa oferece?	0,90	1,0	0,98	0,96
28	O quanto você está satisfeito com a valorização pessoal da empresa a você?	0,82	0,98	0,96	0,92
29	Como você se sente com relação à oportunidade de crescimento (promoções de cargos e/ou plano de carreira) oferecida pela empresa?	0,92	1,00	0,96	0,96
30	Como você se sente com relação à autonomia dada pela empresa para você tomar as decisões?	0,86	1,00	0,98	0,95
31	Como você se sente com relação à assistência dada pela empresa a um problema que você enfrenta?	0,82	1,00	0,98	0,93
32	Em relação à assistência educacional (estudo, Cursos, Treinamentos, Faculdade) oferecido pela empresa, como você se sente?	0,88	1,00	0,98	0,95
33	Quanto você está satisfeito com relação à assistência de saúde (física ou mental) oferecida pela empresa?	0,82	0,94	0,92	0,89
34	Em relação à responsabilidade lhe conferida (responsabilidade de trabalho) como você se sente?	0,88	0,94	0,92	0,91
35	Quanto você está satisfeito com a sua capacidade em aprender novas informações	0,62	0,86	0,70	0,73
36	Em relação ao seu comprometimento com a empresa, como você se sente?	0,92	1,00	0,98	0,97
37	Você está satisfeito com a sua capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade da empresa?	0,98	0,98	0,96	0,97
38	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), como você se sente?	0,96	1,00	0,98	0,98
39	O quanto você está satisfeito com suas relações pessoais (amigos, colegas, chefes) na empresa?	0,88	0,98	0,96	0,94
40	Em relação ao trabalho em equipe na sua empresa, como você se sente?	0,94	1,00	0,98	0,97
41	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, entre outras) no seu trabalho como você se sente?	0,84	0,90	0,92	0,89
42	Como você se sente com relação à comunicação que ocorre na empresa?	0,76	0,94	0,94	0,88
43	Em relação ao fluxo das informações (forma que ocorre a comunicação) como você se sente?	0,60	0,68	0,66	0,65
44	Quanto você está satisfeito com o retorno sobre o seu desempenho (ter conhecimento do seu desempenho)?	0,84	1,00	0,98	0,94
45	O quanto você está satisfeito com o respeito aos direitos do trabalhador oferecidos pela empresa?	0,92	0,96	0,96	0,95
46	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	0,94	0,94	0,98	0,95

47	O quanto você está satisfeito com a estrutura organizacional oferecida para a realização do seu trabalho?	0,68	0,80	0,84	0,77
48	O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem perante seus funcionários e a sociedade?	0,88	0,96	0,98	0,94
49	Em relação a identificar-se com a empresa (relação trabalho, produtos, políticas, entre outros) como você se sente?	0,84	0,98	1,00	0,94
50	O quanto você está satisfeito com a responsabilidade da empresa com os funcionários?	0,88	0,92	0,92	0,91
Média		0,85	0,93	0,93	

*CL – Clareza Linguagem

**PP – Pertinência Prática

***RT – Relevância Teórica

Fonte: Autor (2020)

Seguindo as recomendações de Landis e Koch (1977), nota-se, que no Coeficiente de Validade de Conteúdo Corrigido - CVCc médio das 50 questões do instrumento, apenas as questões 8 (0,79), 14 (0,77), 43 (0,65) e 47 (0,77) apresentaram índices de concordância boa, as demais questões apresentaram índice de concordância igual ou superior a 0,81, o que representa uma concordância excelente.

Salienta-se que a questão 43 apresentou um CVCc médio mais baixo que os demais (0,65), o assunto abordado na questão é o fluxo de informações na empresa, percebe-se que esta questão apresentou um índice de 0,60 na CL, 0,68 na PP e 0,66 no RT, porém nenhum nos juízes-avaliadores sugeriu reformulação da questão e os índices também são apontados como bons.

Quanto aos valores médios finais do Coeficiente de Validade de Conteúdo Corrigido (CVCc) observa-se o índice de 0,85 para CL, 0,93 para PP e 0,93 para RT, demonstrando um excelente índice de validade do instrumento para os três índices. Desta forma este instrumento é válido e aplicável quanto a validade de conteúdo.

4.3 ESTUDO PILOTO

A fim de testar a exequibilidade do desenho deste estudo, reuniu-se 4 grupos com 25 colaboradores cada, totalizando 100 colaboradores, da empresa foco do estudo, em um espaço de treinamento no próprio ambiente de

trabalho da empresa foco do estudo para a realização deste. Este grupo foi dividido para facilitar o processo operacional de atendimento individual e sanar as dúvidas referentes ao instrumento de pesquisa. Os testes pilotos buscam testar a compreensão e mesmo a fiabilidade dos dados, mesmo que as amostras sejam reduzidas (ARAUJO E GOUVEIA, 2018).

Após a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) com os colaboradores da empresa, do projeto do comitê de ética CAAE 35553720.0.0000.5547, foi explicado o objetivo desta aplicação, o propósito do trabalho, e a forma como deveria ser preenchido o questionário.

A aplicação do teste piloto ocorreu no período de 8 e 9 de julho de 2020 no horário matutino e vespertino, período em que os colaboradores se encontravam na empresa.

Realizada a aplicação do teste piloto, verificou-se que o tempo para preenchimento total das questões do questionário proposto variou entre 15 minutos e 21 minutos. Pode-se assim considerar uma média de 18 minutos por questionário, o que demonstra uma média de 36 segundos por questão respondida. Não houve problemas de interpretação das perguntas, não necessitando assim de mudança textual das mesmas.

O teste piloto busca avaliar a viabilidade, o tempo, o custo e eventos adversos antes da implementação do projeto de pesquisa em grande escala (HULLEY, CUMMINGS E NEWMAN, 2013). Desta forma, com a sua aplicação foi possível realizar o planejamento da aplicação do teste e reteste, elementos das próximas etapas da validação do instrumento.

4.4 VALIDAÇÃO DO CONSTRUCTO

Após a realização do estudo piloto, buscou-se aplicar o questionário aos 231 colaboradores sujeitos deste estudo. Da mesma forma como no estudo piloto, estes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) do projeto do comitê de ética CAAE 35553720.0.0000.5547. Para eles foi explicado o propósito desta aplicação, o objetivo do trabalho, e a forma como deveria ser preenchido o questionário.

Em primeiro momento foi aplicado a fase teste, e após uma semana foi empregado a fase reteste. Com os dados destes dois momentos iniciou-se a etapa de validação do constructo e demais validações pertinentes ao instrumento proposto.

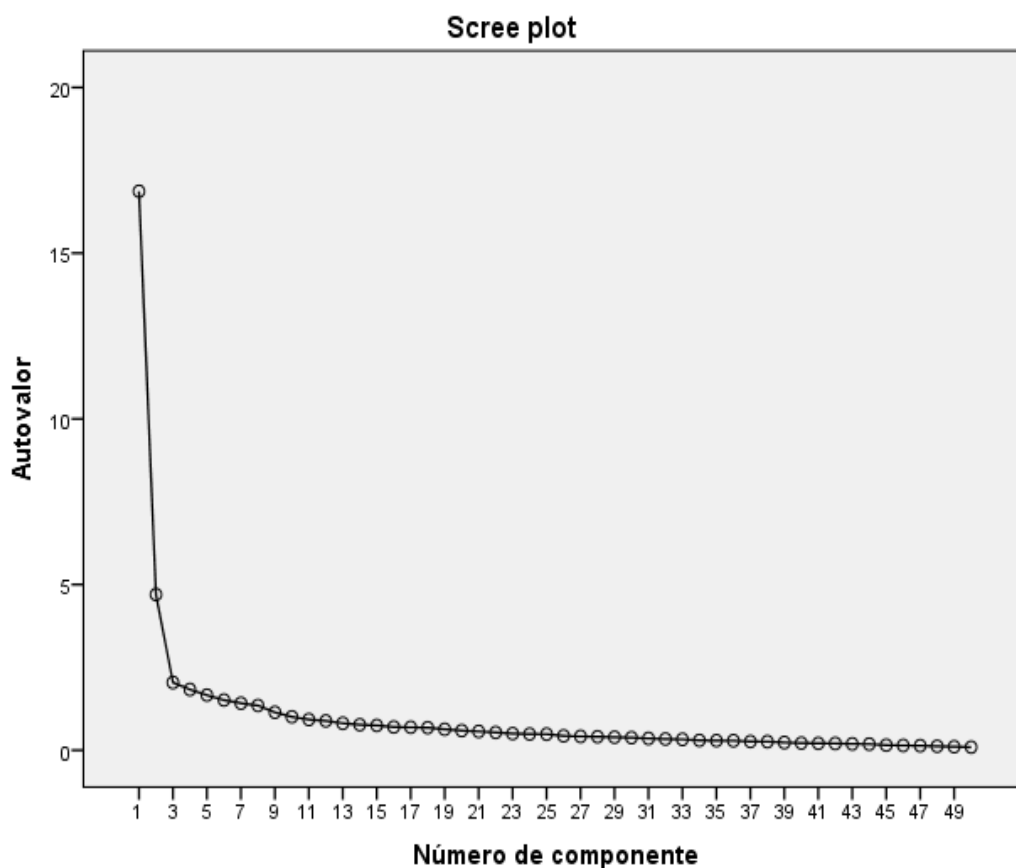
Os dados coletados foram repassados ao sistema SPSS® 22.0 (*Statistical Package for Social Science*) for Windows® e com os resultados gerados iniciou-se sua análise de dados.

O índice *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO), para verificar o quão adequado é a aplicação da Análise Fatorial Exploratória (AFE) para o conjunto de dados deste estudo, obteve-se o valor de $KMO = 0,917$. Dini et al. (2014) aponta que os valores de KMO são classificados como razoáveis quando estão entre 0,6 e 0,7, médios quando os valores estão entre 0,7 e 0,8, são bons quando os valores estão entre 0,8 e 0,9 e muito bons quando maiores que 0,9, diante disso o KMO deste conjunto de dados confirma uma adequação muito boa dos dados à análise fatorial. O teste de esfericidade de *Bartlett* apresentou-se significativo ($\chi^2 = 7465,349$; $Df = 1225$; $p \leq 0,000$), o que demonstra uma adequação da amostra e a significância geral das correlações na matriz de dados (HAIR et al., 2009; LLORET-SEGURA et al., 2014) deste modo, a AFE foi realizada.

Por meio do método de componentes principais para estimativa das cargas fatoriais e de especificidade, foi então realizada a AFE, adotou-se para este o método de rotação *Varimax*, em uma matriz de correlação composta por 50 variáveis. A rotação *Varimax* é mais frequentemente utilizada pois busca diminuir o número de variáveis que apresentam altas cargas em cada fator. (PALLANT, 2007)

O número de fatores estimado foi determinado pela avaliação do gráfico *Scree Plot*, utilizando a retenção de fatores pelo critério de *Kaiser-Guttman* dos componentes com autovalores maiores que 1 conforme aponta Mingoti (2005). Na Figura 5 é possível verificar o gráfico *Scree Plot* com a retenção dos fatores.

Figura 5 – Scree Plot Instrumento



Fonte: Autor (2020)

Observa-se que nove questões deveriam ser retidas (1 ao 9), pois apresentaram autovalores maiores que 1.

Kline (1994) salienta que ao utilizar-se autovalores há uma tendência em superestimar o número de fatores, o que pode representar um problema quando o conjunto de dados é grande, uma vez que produz fatores triviais com poucas variáveis (WATSON e THOMPSON, 2015).

Se fossem retidas estas 9 questões então não representariam o instrumento como um todo, por isso buscou-se realizar a AFE para uma questão.

Na busca em testar a unidimensionalidade do instrumento foi realizada a AFE para uma questão por meio da comunalidade utilizando o método de componente principal. Na Tabela 5 se pode verificar a questão e o valor de comunalidade.

Tabela 5 - Comunalidade para cada item do questionário

QUESTÃO	COMUNALIDADE
1	0,719
2	0,680
3	0,733
4	0,614
5	0,652
6	0,645
7	0,640
8	0,718
9	0,704
10	0,619
11	0,698
12	0,633
13	0,651
14	0,748
15	0,699
16	0,710
17	0,713
18	0,595
19	0,667
20	0,736
21	0,590
22	0,658
23	0,715
24	0,806
25	0,695
26	0,649
27	0,595
28	0,767
29	0,736
30	0,456
31	0,553
32	0,525
33	0,683
34	0,643
35	0,650
36	0,670
37	0,627
38	0,634
39	0,697
40	0,651
41	0,503
42	0,822
43	0,792
44	0,700
45	0,776
46	0,747

15				,684	
16				,703	
17				,680	
18		,456	,342	,371	
19					,728
20					,783
21					,644
22	,420			,391	,303
23	,740				
24	,743		,313		
25	,715				
26	,421	,425		,397	
27		,694			
28	,666	,421			
29	,681	,331			
30	,541				
31	,406	,460			,302
32		,536	,318		
33		,690			
34			,557	,372	
35			,645		
36			,725		
37			,632		
38	,359				,631
39	,533				,439
40		,300			,513
41	,326	,682			,318
42	,347	,634			,318
43	,683				
44	,348		,389		,506
45		,566	,447	,390	
46		,620	,385		
47	,303	,463	,338	,319	
48		,311			,572
49					,532
50		,591	,349		

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 13 iterações.

Fonte: Autor (2020)

A validação de questionários é um processo sistematizado e continuado de ações e a validação de fatorial, bem como a validação de componentes principais são etapas importantes deste processo (FIGUEREDO e DA SILVA, 2010; RIBAS e VIEIRA, 2011). Diante disso, nota-se que as 50 questões foram

distribuídas em 10 componentes (fatores) e estes alocados em um ou mais componentes (fatores). Desta forma, pelo método de extração e rotação verificou-se o maior score no componente (fator) e então alocou-se ele.

Nota-se que o fator 1 foi formado pelas questões 22/23/24/25/28/29/30/39/43. O fator 2 ficou formado pelas questões 26/27/31/32/33/45/46/47/50. O 3 foi constituído pelas questões 4/8/9/10/11/18, o 4 pelas questões 34/35/36/37/41/42. O fator 5 foi constituído pelas questões 1/2/3/5/6, o 6 pelas questões 15/16/17. O 7 foi organizado pelas questões 19/20/21 e o 8 pelas questões 38/40/44/48/49. O fator 9 foi constituído pelas questões 12/13/14 e o 10 pela questão 7.

Após a distribuição sugerida pelo método estatístico de dez fatores, estes fatores receberam nomenclatura conforme sua área de abrangência apontado na construção teórica do instrumento. A nomenclatura de cada fator e a distribuição deles podem ser vistos conforme Quadro 25.

Quadro 25 – Nomenclatura Fatores conforme distribuição das questões

FATOR	QUESTÃO
1 – Saúde	1/2/3/5/6
2 - Emocional e Psicológico	4/8/9/10/11/18
3 – Espiritual	12/13/14
4 - Sono e Repouso	7
5 - Trabalho e Vida	15/16/17
6 - Condições de Trabalho	19/20/21
7 - Gestão da Liderança	22/23/24/25/28/29/30/39/43
8 - Remuneração e Assistência Funcional	26/27/31/32/33/45/46/47/50
9 - Responsabilidade Funcional	34/35/36/37/41/42
10 - Relações Pessoais e Imagem empresa	38/40/44/48/49

Fonte: Autor (2020)

Observa-se que o Fator 1 – Saúde ficou distribuído com cinco questões (1/2/3/5/6) O Fator 2 – Emocional e Psicológico distribuiu-se em seis questões (4/8/9/10/11/18). O Fator 3 – Espiritual foi distribuído em três questões (12/13/14). O Fator 4 – Sono e Repouso ficaram apenas com uma questão (7). O Fator 5 – Trabalho e Vida apresentou-se em três questões (15/16/17). O Fator 6 – Condições de Trabalho ficou distribuído em três questões (19/20/21). O Fator 7 - Gestão da Liderança apresentou nove questões

(22/23/24/25/28/29/30/39/43). O Fator 8 - Remuneração e Assistência Funcional também ficou distribuído em nove questões (26/27/31/32/33/45/46/47/50). E o último Fator 10 - Relações Pessoais e Imagem empresa ficou distribuído com cinco questões (38/40/44/48/49).

É perceptível que esta distribuição não ficou equitativamente dividida devido a carga do componente principal como já abordado acima, porém ficou distribuído assim conforme método estatístico.

No intuito de analisar a validade do constructo para instrumento estimando, a matriz de correlação (*Correlation Matrix*), é a que demonstra as relações existentes entre os pares de variáveis. Na aplicação da AFE, foi realizada a correlação de *Pearson*, tanto na aplicação do teste como na do reteste do instrumento e adotando como nível de significância 0,01. Esta Matriz de Correlação pode ser visualizada conforme Tabela 7.

	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	
26	,623**																									
27		,629**																								
28			,673**																							
29				,659**																						
30					,557**																					
31						,555**																				
32							,621**																			
33								,598**																		
34									,616**																	
35										,500**																
36											,460**															
37												,560**														
38													,306**													
39														,379**												
40															,268**											
41																,264**										
42																	,625**									
43																		,400**								
44																			,465**							
45																				,618**						
46																					,641**					
47																						,682**				
48																							,576**			
49																								,616**		
50																									,630**	

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

Percebe-se, que as 50 questões desta matriz apresentaram correlação positiva. Munro (2001) classifica os valores de r como: $r =$ de 0 a 0,25 possuem pouca correlação. Os valores de $r =$ de 0,26 a 0,49 apresentam baixa ou pouca correlação. Os valores de $r =$ de 0,5 a 0,69 apresentam correlação moderada, os valores de $r =$ de 0,70 a 0,89 apresentam alta ou forte correlação e os valores de $r =$ de 0,9 a 1,0 apresenta correlação muito forte e muito alta.

Desta forma, tem-se que nenhuma questão apresentou correlação muito forte. Oito questões apresentaram pouca correlação, trinta e oito questões apresentaram moderada correlação e quatro apresentaram alta ou forte correlação. A classificação destas é apresentada na Tabela 8.

Tabela 8 – Classificação correlação Pearson

CLASSIFICAÇÃO	QUESTÃO (r)
Pouca $r =$ entre 0 e 0,25	-
	10 ($r = ,497$)
	36 ($r = ,460$)
	38 ($r = ,305$)
Baixa $r =$ entre 0,26 e 0,49	39 ($r = ,379$)
	40 ($r = ,268$)
	41 ($r = ,264$)
	43 ($r = ,400$)
	44 ($r = ,465$)
	1 ($r = ,519$)
	2 ($r = ,583$)
	3 ($r = ,681$)
	4 ($r = ,647$)
	6 ($r = ,597$)
	8 ($r = ,627$)
	9 ($r = ,653$)
	11 ($r = ,562$)
	12 ($r = ,653$)
Moderada	13 ($r = ,574$)

$r = \text{entre } 0,5 \text{ e } 0,69$	14 ($r = ,596$)
	15 ($r = ,676$)
	16 ($r = ,556$)
	17 ($r = ,640$)
	18 ($r = ,641$)
	21 ($r = ,675$)
	22 ($r = ,698$)
	23 ($r = ,593$)
	24 ($r = ,633$)
	25 ($r = ,622$)
	26 ($r = ,623$)
	27 ($r = ,629$)
	28 ($r = ,673$)
	29 ($r = ,659$)
	30 ($r = ,557$)
	31 ($r = ,555$)
	32 ($r = ,621$)
	33 ($r = ,598$)
	34 ($r = ,615$)
	35 ($r = ,500$)
	37 ($r = ,560$)
	42 ($r = ,625$)
	45 ($r = ,618$)
	46 ($r = ,641$)
	47 ($r = ,682$)
	48 ($r = ,576$)
	49 ($r = ,616$)
	50 ($r = ,630$)
	5 ($r = ,741$)
Alta ou forte	7 ($r = ,700$)
$r = \text{entre } 0,70 \text{ e } 0,89$	19 ($r = ,702$)
	20 ($r = ,701$)
Muito forte e muito alta.	-
$r = \text{entre } 0,9 \text{ e } 1,0$	

Fonte: Autor (2020)

Percebe-se que das questões 10 ($r = ,497$), 36 ($r = ,460$), 38 ($r = ,305$), 39 ($r = ,379$), 40 ($r = ,268$), 41 ($r = ,264$), 43 ($r = ,400$), 44 ($r = ,465$), a questão que apresentou menor correlação. Entre as correlações baixas, foi a questão 41 a qual abordou sobre o tema “relação de discriminação (social, racial, religiosa, sexual, entre outras) no seu trabalho”.

Das questões 1 ($r = ,519$), 2 ($r = ,583$), 3 ($r = ,681$), 4 ($r = ,647$), 6 ($r = ,597$), 8 ($r = ,627$), 9 ($r = ,653$), 11 ($r = ,562$), 12 ($r = ,653$), 13 ($r = ,574$), 14 ($r = ,596$), 15 ($r = ,676$), 16 ($r = ,556$), 17 ($r = ,640$), 18 ($r = ,641$), 21 ($r = ,675$), 22 ($r = ,698$), 23 ($r = ,593$), 24 ($r = ,633$), 25 ($r = ,622$), 26 ($r = ,623$), 27 ($r = ,629$), 28 ($r = ,673$), 29 ($r = ,659$), 30 ($r = ,557$), 31 ($r = ,555$), 32 ($r = ,621$), 33 ($r = ,598$), 34 ($r = ,615$), 35 ($r = ,500$), 37 ($r = ,560$), 42 ($r = ,625$), 45 ($r = ,618$), 46 ($r = ,641$), 47 ($r = ,682$), 48 ($r = ,576$), 49 ($r = ,616$), 50 ($r = ,630$) a questão 35 foi a que apresentou menor correlação entre as moderadas. Esta questão aborda sobre o tema “capacidade do colaborador em aprender novas informações”.

E das questões 5 ($r = ,741$), 7 ($r = ,700$), 19 ($r = ,702$), 20 ($r = ,701$) que se apresentam com correlação alta ou forte, a que apresentou menor correlação foi a questão 7 a qual abordou sobre o tema “relação ao sono e repouso”.

Deste modo, mesmo oito destas questões apresentarem baixa correlação, ainda existe uma significativa correlação então é possível afirmar que as 50 questões possuem uma correlação.

4.5 FIDEDIGNIDADE

Para determinar a consistência interna do instrumento, no que tange a fidedignidade, foi calculado o *Alpha de Cronbach*, correlação existente entre cada item do teste e o restante dos itens ou o total (escore total) dos itens. O *Alpha de Cronbach* pode ser visto conforme Tabela 9.

Tabela 9 – Alpha de Cronbach, se os itens fossem eliminados ($\alpha-x$).

QUESTÃO	$\alpha - x$
1	0,954
2	0,954
3	0,955
4	0,954
5	0,956
6	0,954
7	0,955
8	0,954
9	0,954
10	0,954
11	0,954
12	0,954
13	0,954
14	0,954
15	0,953
16	0,953
17	0,953
18	0,954
19	0,954
20	0,954
21	0,954
22	0,953
23	0,953
24	0,953
25	0,953
26	0,953
27	0,953
28	0,953
29	0,953
30	0,954
31	0,953
32	0,954
33	0,953
34	0,954
35	0,954
36	0,954
37	0,954
38	0,953
39	0,954
40	0,953
41	0,954
42	0,953
43	0,953

44	0,953
45	0,953
46	0,953
47	0,953
48	0,953
49	0,953
50	0,953

Fonte: Autor (2020)

Os valores do *Alfa de Crombach* apresentados no instrumento variaram em 0,953, 0,954, 0,955 e 0,956. O único item que obteve 0,956 foi a questão cinco, as demais questões variaram entre valores já mencionados.

Embora os valores determinantes superiores a 0,7 sejam considerados os ideais (TERWEE, 2007), os valores abaixo de 0,7, mas próximos a 0,6, podem ser considerados como satisfatórios (BALBINOTTI E BARBOSA, 2008).

Todos os valores do *Alfa de Crombach* foram superiores a 0,7 demonstrando uma correlação existente entre cada item do teste e o restante dos itens. Assim, é possível afirmar que a totalidade das questões possui correlação, o que representa uma confiabilidade no instrumento proposto.

4.6 VALIDAÇÃO DE CRITÉRIOS

Não existem instrumentos que propõem esta avaliação de ambiente organizacional para compará-lo ao instrumento proposto. O que se encontra são instrumentos individuais das áreas as quais este instrumento se apoia, diante disto não é possível ser realizada a validação dos critérios.

4.7 VALIDADE E CONFIABILIDADE

Com intuito de identificar se o instrumento mensura o que se pretende, buscou-se apontar à média, desvio padrão, mínimo e máximo, e a amplitude de cada fator tanto para o sexo masculino quanto para o feminino e também

apontar estes dados de ambos os sexos (todos) juntos. Estes valores podem ser observados conforme Tabela 10.

Tabela 10 – Média, desvio padrão, mínimo e máximo e amplitude

FATORES		MASCULINO	FEMININO	TODOS
Domínio 1 – Saúde	Média (DP)	65,3 (17,7)	62,1 (18,3)	64,0 (18,0)
	Mín-Max	25-100	20-100	20-100
	Amplitude	75	80	80
Domínio 2 - Emocional e Psicológico	Média (DP)	72,7 (16,0)	68,0 (13,5)	70,8 (18,0)
	Mín-Max	20,8-100	37,5 -100	20,8-100
	Amplitude	79,1	62,5	79,1
Domínio 3 – Espiritual	Média (DP)	78,4 (15,4)	77,8 (15,7)	78,2 (15,5)
	Mín-Max	0-100	25-100	0-100
	Amplitude	100	75	100
Domínio 4 - Sono e Repouso	Média (DP)	63,8 (25,2)	64,6 (21,9)	78,2 (15,5)
	Mín-Max	0-100	0-100	0-100
	Amplitude	100	100	100
Domínio 5 - Trabalho e Vida	Média (DP)	74,8 (16,3)	73,9 (18,5)	64,1 (23,9)
	Mín-Max	25-100	0-100	0-100
	Amplitude	75	100	100
Domínio 6 - Condições de Trabalho	Média (DP)	81,8 (14,6)	80,0 (14,6)	81,1 (14,6)
	Mín-Max	33,33-100	25-100	25-100
	Amplitude	66,6	75	75
Domínio 7 - Gestão da Liderança	Média (DP)	73,0 (15,7)	73,0 (15,9)	73,0 (15,7)
	Mín-Max	27,7-100	30,5-100	27,7-100
	Amplitude	72,2	69,4	72,2
Domínio 8 - Remuneração e Assistência Funcional	Média (DP)	76,1 (13,4)	75,1 (14,8)	75,7 (14,0)
	Mín-Max	8,3-100	38,8-100	8,33-100
	Amplitude	91,6	14,8	91,6
Domínio 9 - Responsabilidade Funcional	Média (DP)	74,7 (12,2)	74,9 (13,3)	74,8 (12,6)
	Mín-Max	25-100	33,3-100	25-100
	Amplitude	75	66,6	75
Domínio 10 - Relações Pessoais e Imagem empresa	Média (DP)	80,3 (11,4)	79,5 (14,2)	80,0 (12,6)
	Mín-Max	40-100	25-100	25-100
	Amplitude	60	75	75

Fonte: Autor (2020)

Percebe-se no Fator 1 – Saúde, que tanto o sexo masculino quanto o feminino e em ambos os sexos, as médias e desvio padrão foram próximas. No sexo masculino a média foi 65,3 (DP=17,7) e no sexo feminino a média foi 62,1 (DP =18,3), a média total de ambos os sexos foi de 64,0 (DP = 18,0). O score mínimo apontado foi no sexo feminino (20 pontos), no sexo masculino e em ambos os sexos de 25 pontos, o score máximo foi igual para os três com

pontuação de 100 pontos. Desta forma a amplitude foi de 75 pontos no sexo masculino e 80 pontos no sexo feminino e em ambos os sexos.

No Fator 2 - Emocional e Psicológico os valores de média e desvio padrão também se apontaram próximos. No sexo masculino a média foi 72,7 (DP=16,0), no sexo feminino a média foi 68,0 (DP=13,5) e em ambos os sexos a média apontada foi de 70,8 (DP= 18,0). O *score* mínimo foi igual no sexo masculino e em ambos os sexos 20,8 pontos, e no sexo feminino foi 37,5 pontos, o *score* máximo nos três foi igual a 100 pontos. A amplitude no sexo masculino foi de 79,1 pontos, no sexo feminino foi de 62,5 pontos e em ambos os sexos 79,1 pontos, demonstrando uma similaridade entre os resultados.

O Fator 3 – Espiritual apresentou-se com valores de média próximos também, no sexo masculino a média ficou 78,4 (DP= 15,4), o sexo feminino apresentou média 77,8 (DP= 15,7) e em ambos os sexos a média foi 78,2 (DP= 15,5). O *score* mínimo foi 0 pontos aparecendo no sexo masculino e em ambos os sexos, já no sexo feminino este foi de 25 pontos. O *score* máximo foi igual nos três, 100 pontos. A amplitude variou entre 75 pontos no sexo feminino e 100 pontos no sexo masculino e em ambos os sexos.

No Fator 4 - Sono e Repouso, as médias ficaram próximas no sexo masculino com 63,8 (DP 25,2) e no sexo feminino 64,6 (DP=21,9), entretanto quando visualizado em ambos os sexos a média aumentou para 78,2 (DP = 15,5). O *score* mínimo foi de 0 pontos nos três (masculino, feminino e ambos os sexos) e o *score* máximo foi 100 pontos nos três, gerando assim uma amplitude de 100 pontos para ambos.

O Fator 5 - Trabalho e Vida apresentaram médias próximas, no sexo masculino com 74,8 (DP = 16,3) e no sexo feminino com 73,9 (DP = 18,5), porém em ambos os sexos a média foi de 64,1 (DP = 23,9). O *score* mínimo apontado foi de 0 pontos apresentado no sexo feminino e em ambos os sexos, e no sexo masculino apontou-se 25 pontos, o *score* máximo foi de 100 pontos nos três. A amplitude variou entre 75 pontos no sexo masculino e 100 pontos no sexo feminino e em ambos os sexos.

No Fator 6 - Condições de Trabalho percebe-se que as médias se apresentaram próximas também, o sexo masculino apresentou 81,8 (DP = 14,6), o sexo feminino 80,0 (DP= 14,6) e em ambos os sexos 81,1 (DP = 14,6). O *score* mínimo foi 25 pontos no sexo feminino e em ambos os sexos, no sexo

masculino o *score* foi 33,33 pontos, o *score* máximo foi 100 pontos nos três. A amplitude foi de 75 pontos no sexo feminino e em ambos os sexos, e 66,6 pontos no sexo masculino.

O Fator 7 - Gestão da Liderança apresentou média igual a 73,0 tanto para o sexo masculino, feminino e para ambos os sexos, o *score* mínimo foi de 27,7 pontos tanto no sexo masculino como em ambos os sexos e 30,5 pontos no sexo feminino, o *score* máximo foi 100 nos três. A amplitude foi de 69,4 pontos no sexo feminino e 72,2 pontos no sexo masculino e em ambos os sexos.

A média do Fator 8 - Remuneração e Assistência Funcional foram próximas, 76,1 (DP = 13,4) para o sexo masculino, 75,1 (DP = 14,8) para sexo feminino e 75,7 (DP = 14,0) para ambos os sexos. O *score* mínimo foi de 8,3 pontos para o sexo masculino e para ambos os sexos e 38,8 pontos para o sexo feminino, o *score* máximo foi 100 pontos para os três. A amplitude foi de 14,8 pontos para o sexo feminino e 91,6 pontos para o sexo masculino e ambos os sexos.

No Fator 9 - Responsabilidade Funcional as médias apontaram-se próximas também, 74,7 (DP = 12,2) para sexo masculino, 74,9 (DP = 13,3) para sexo feminino e 74,8 (DP = 12,6) para ambos os sexos. O *score* mínimo foi 25 pontos para o sexo masculino e ambos os sexos e 33,3 para o sexo feminino, o *score* máximo foi 100 para os três. A amplitude variou de 66,6 pontos para o sexo feminino e 75 pontos para o sexo masculino e ambos os sexos.

No último, o Fator 10 - Relações Pessoais e Imagem empresa, as médias foram próximas também, 80,3 (DP = 11,4) no sexo masculino, 79,5 (DP = 14,2) no sexo feminino e 80,0 (DP = 12,6) em ambos os sexos. O *score* mínimo foi de 40 pontos no sexo masculino, 25 pontos no sexo feminino e também em ambos os sexos, o *score* máximo foi de 100 pontos para os três. A amplitude variou entre 60 pontos para o sexo masculino e 75 pontos para o sexo feminino e ambos os sexos.

Assim, percebe-se que as médias, *score* mínimo e máximo e amplitude apresentam-se semelhantes e/ou próximas tanto para os colaboradores pesquisados do sexo masculino, quanto do sexo feminino e também em ambos

os sexos (todos), demonstrando que o instrumento mede o que se propõem medir e que pode ser aplicado a qualquer população.

4.8 MENSURAÇÃO DOS RESULTADOS

No intuito de mensurar e analisar os resultados obtidos pelo instrumento WE - 10 buscou-se construir a escala de classificação do ambiente organizacional baseando-se na escala desenvolvida por Siviero (2003), aprimorada por Reis Junior (2008) e adequada por Cheremeta et al (2011) onde tem-se que os índices inferiores a 22,5 são considerados insatisfatórios, enquanto os situados entre 22,5 e 45 são considerados intermediários, índices entre 45 e 55 são considerados neutro, índices superiores entre 55 e 77,5 são considerados satisfatórios, e índices entre 77,5 e 100 são considerados muito satisfatório, conforme Quadro 26.

Quadro 26 – Escala mensuração resultados

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

Autor: Cheremeta et al (2011)

No intuito de mensurar e analisar estes dados do WE-10 foi realizado o desenvolvimento de uma tabela em planilha eletrônica do programa Microsoft Excel for Windows. Esta tabela utiliza dos algoritmos coletados na pesquisa e transforma estes em escores conforme apresentado acima. Também nesta planilha é possível verificar a estatística descritiva, índice de correlação de Pearson entre os dez domínios do instrumento e o resultado gráfico dos escores de Análise do Ambiente Organizacional o qual este instrumento propõem.

5 CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi de propor um instrumento WE- 10 (*Work Environment*) capaz de avaliar o ambiente de trabalho em uma única ferramenta com base na QV, QVT e CO. Para tal buscou-se realizar a metodologia proposta de validação do instrumento.

No que tange a validação de conteúdo, os valores do Coeficiente de Validade de Conteúdo Corrigido (CVCc), obteve-se índices de 0,85 para Clareza de Linguagem, 0,93 para Pertinência Prática e 0,93 para a Relevância Teórica, obtendo-se assim um índice médio de concordância de 0,90 para Validade de Conteúdo, demonstrando um excelente índice de validade do instrumento, assim este instrumento é válido e aplicável quanto a validade de conteúdo.

Na realização do estudo piloto foi perceptível que o questionário não apresentou nenhum problema de interpretação ou linguagem, e o tempo médio de resposta foi de dezoito minutos.

A validação de constructo foi realizada por meio da Análise Fatorial Exploratória obtendo-se os valores KMO= 0,917 e de *Bartlett* ($\chi^2 = 7465,349$; $Df = 1225$; $p \leq .000$), valores adequados para tal. Desta forma foi realizada a AFE, utilizando-se do método de rotação *varimax*, em uma matriz de correlação composta pelo total de variáveis do instrumento. O qual apresentou que o instrumento deveria excluir nove questões das cinquenta iniciais, para tanto foi realizado a Análise Fatorial Exploratória para um fator por meio de análise das comunalidades sendo que apresentou apenas uma questão abaixo do necessário. No entanto esta questão permaneceu no instrumento por ser a única que abordava autonomia dada pela empresa para tomar as decisões.

Após a análise da comunalidade buscou-se verificar a matriz de componente, o instrumento que no início contava com quatorze componentes (fatores), após a análise estatística gerou um instrumento com dez componentes (fatores) e estes foram separados por meio da análise de componente principal.

No intuito de analisar a validade do constructo para instrumento estimando foi verificado a matriz de correlação (*Correlation Matrix*), na aplicação do teste e reteste do instrumento e percebeu-se que todos as

questões da matriz apresentaram correlação positiva, sendo oito questões apresentaram pouca correlação, trinta e oito questões apresentaram moderada correlação e quatro apresentaram alta ou forte correlação.

No que tange a fidedignidade para determinar a consistência interna do instrumento foi calculado o *Alpha de Cronbach*, apontando que a totalidade das questões apresentam confiabilidade. Os valores do *Alfa de Crombach* apresentados no instrumento variaram em 0,953, 0,954, 0,955 e 0,956. O único item que obteve 0,956 foi a questão cinco, as demais questões variaram entre valores já mencionados. Assim, é possível afirmar que a totalidade das questões está com valores acima de 0,7, o que representa uma confiabilidade no instrumento proposto.

Por não existirem instrumentos que propõem esta avaliação de ambiente organizacional embasado na QV, QVT e CO não foi possível para compará-los ao instrumento proposto, portanto não foi possível realizar a validação de critérios.

O último item analisado na validação do instrumento foi à validade e confiabilidade a qual verificou se o instrumento mensura o que se pretende, buscou-se apontar à média, desvio padrão, mínimo e máximo, e a amplitude de cada fator. Percebeu-se que os resultados se apresentam iguais e/ou semelhantes tanto para os colaboradores pesquisados do sexo masculino, quanto do sexo feminino e também em ambos os sexos (todos), demonstrando que o instrumento mede o que se propõem medir, podendo ser aplicado a qualquer população.

Diante do exposto, percebe-se que este instrumento proposto é um instrumento válido e possível de ser aplicado, pois atendeu a todos os parâmetros necessários de validação de um instrumento. Este instrumento também foi publicado em um periódico na versão inglesa, ou seja, já possui sua versão para utilização internacional.

É um instrumento que irá auxiliar os gestores em suas tomadas de decisões pois consegue mapear o ambiente organizacional como um todo, seja no âmbito da qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho ou clima organizacional. Desta forma, o gestor poderá atuar corrigindo onde apresentam-se as falhas, bem como enaltecer onde apresenta-se os pontos positivos.

No que tange a delimitação do estudo tem-se a não realização da validação de critérios por não possuir instrumentos específicos para a realização de tal, bem como a população a qual foi realizado o estudo ser uma população específica do ramo industrial.

Para estudos futuros tem-se que este estudo deve ser aplicado em outros públicos e testado as suas propriedades psicométricas, assim ter-se-á a verificação da atuação deste em outras populações, tornando-o cada vez mais eficaz.

REFERÊNCIAS

ALVES, C. R. A.; CORREIA, A.M. M.; DA SILVA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo em uma instituição federal de ensino superior. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, 12 (1), p. 205-227, 2019.

AHRENS, R. de B. **Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional**. Dissertação de Mestrado. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. 2016.

ARAÚJO, A.; GOUVEIA, L.B. Pressupostos sobre a pesquisa científica e os testes piloto. **Relatório Interno* TRS**, 1 (1), 2018.

AKTAŞ, E.; ÇIÇEK, I.; KIYAK, M.T. The effect of organizational culture on organizational efficiency: The moderating role of organizational environment and CEO values. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 24 (1), p. 1560-1573, 2011.

ALEXANDRE, N. M. C.; COLUCI, M. Z. O. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. **Ciência & Saúde Coletiva**, 16 (1), p. 3061-3068, 2011.

ALVES, I. C. B. **Considerações sobre a validade e precisão nas técnicas projetivas**. São Paulo: Vetor, 2006.

BELASCO, A. G. S.; SESSO, R. C. C. **Qualidade de vida: princípios, focos de estudo e intervenções**. In: DINIZ, D. P.; SCHOR, N. Qualidade de vida. São Paulo: Manole, 2006.

BALBINOTTI, M.A.A; BARBOSA, M.L.L. Análise da consistência interna e fatorial confirmatório do IMPRAFE-126 com praticantes de atividades físicas gaúchos. **Psico-USF**, 13 (1), p.1-12, 2008.

BANDURA, A. On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. **Journal of Management**, 38 (1), p. 9–44, 2012.

BARTHASAR, M.T.M. **Clima organizacional**: um estudo empírico com as guardas civis municipais da região do ABC. Dissertação (Mestrado). Universidade Municipal de São Caetano do Sul- USCS, 2014.

BATRA, R. A study of quality of work-life among banking professionals. **International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences**, 5 (4), p. 202-224, 2016.

BERGNER, M.; BOBBITT, R. A.; POLLARD, W. E.; MARTIN, D. P.; GILSON, B. S. The sickness impact profile: validation of a health status measure. **Medical Care**, 14 (1), p. 57-67, 1976.

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Revista Produção**, 16 (2), p. 258-273, 2006.

BOISSY, P.; JACOBS, K.; ROY, S.H. Usability of a barcode scanning system as a means of data entry on a PDA for self-report health outcome questionnaires: a pilot study in individuals over 60 years of age. **BMC MedInform Decis Mak.** 6 (42), 2006.

BOOG, G.; BOOG, M. **Manual de gestão de pessoas e equipes**. Editora Gente, 2002.

CAMPOS, M. O.; RODRIGUES NETO, J. F. Qualidade de vida: um instrumento para promoção de saúde. **Revista Baiana de saúde pública**, 32(2), p. 232-240, 2008.

CARVALHO, G. M. T.; PEREIRA, A. P.; DO PRADO, E. V.; GONÇALVES, M. D. G. C. Construção e aplicação de um instrumento de mensuração de clima organizacional de interesse dos administradores. **UNIVERSITAS**, 22 (1), 2018.

CASSEPP-BORGES, V.; BALBINOTTI, M. M.; TEODORO, M. L. Tradução e validação de conteúdo: Uma proposta para a adaptação de instrumentos. In **L. Pasquali (Org.), Instrumentação psicológica: Fundamentos e prática**. p.506–520, Porto Alegre: Artmed, 2010.

CERTO, S.C. **Administração estratégica**: planejamento e implantação de estratégias/Samuel C. Certo, J. P. Peter; tradução e adaptação Reynaldo Cavaleiro Marcondes, Ana Maria Roux Cesar. – 3. ed. – São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

CHEREMETA, M.; PEDROSO, B.; PILLATI, L.A.; KOVALESKI, J.L. Construção da versão abreviada do QWLQ-78: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 3 (1), 2011.

CHRISTOFOLETTI, G.; HYGASHI, F.; GODOY, A.L. R. Paralisia cerebral: uma análise do comprometimento motor sobre a qualidade de vida. **Fisioterapia em movimento**, 20 (1), 2017.

CICONELLI, R. M. Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36 (Brasil SF-36). **Rev Bras reumatol**, 39 (3), p. 143-50, 1997.

CLARK, L.E.; WATSON, D. Constructing validity: basic issues in objective scale development. **Psychological Assessment**. 7 (3), p. 309-319, 1995.

CODA, R. Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. (organizadores). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Atlas, 1997.

CODA, R.; DA SILVA, J. R. D.; GOULART, L. E. T.; DA SILVA, D.; DIAS, M. **Nada mais prático do que uma boa teoria!** Proposição e validação de Modelo de Clima Organizacional. São Paulo: EnApad, 2009.

COHEN J. A coefficient of agreement for nominal scales. **Educ Psychol**, 20 (1), 1960.

COLAUTO, R. D.; BEUREN, I. M. Proposta para avaliação da gestão do conhecimento em entidade filantrópica: o caso de uma organização hospitalar. **Revista de Administração Contemporânea**, 7 (4), p. 163-185, 2003.

COLUCI, M. Z.O.; ALEXANDRE, N. M. C.; MILANI, D. Construção de instrumentos de medida na área da saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, 20 (1), p. 925-936, 2015.

CONTANDRIOPOULOS, A.; CHAMPAGNE, F.; POTVIN, L.; DENIS, J.; BOYLE, P. **Saber Preparar uma Pesquisa**. 3ª Edição, Editora Hucitec Abrasco. São Paulo-Rio de Janeiro, 1999.

COOPER, D. R.; SCHINDLER P. S. **Métodos de pesquisas em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CORDEIRO, T. M. S. C.; ARAÚJO, T. M. Capacidade para o trabalho entre trabalhadores do Brasil. **Rev Bras Med Trab**, 14 (3), p. 262-74, 2016.

COSTA, A.C.da. **Qualidade de vida no trabalho**: estudo na percepção dos colaboradores da CAGEPA em Campina Grande-PB. Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Estadual da Paraíba, 2016.

CRONBACH, L. J.; MEEHL, P. E. Construct validity in psychological tests. **Psychological bulletin**, 52 (4), p. 281, 1955.

CUMMINS, R. A.; GULLONE, E. Why we should not use 5-point Likert scales: The case for subjective quality of life measurement. In: **Proceedings, second international conference on quality of life in cities**. 2000.

DALMORO, M.; VIEIRA, K.M. Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista gestão organizacional**, 6 (3), 2014.

DA SILVA, C. A.; FERREIRA, M.C. Dimensões e indicadores da qualidade de vida e do bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, 29 (3), p. 331-339, 2013.

DA SILVA, M.; DIEHL, L. A relação entre cultura e clima organizacional em uma empresa do ramo alimentício do Vale do Taquari/RS. **Revista destaques acadêmicos**, 5 (1), 2013.

DA SILVA VERSA, G. L. G.; INOUE, K. C.; NICOLA, A. L.; MATSUDA, L. M. Influência do dimensionamento da equipe de enfermagem na qualidade do cuidado ao paciente crítico. **Texto & Contexto Enfermagem**, 20(4), p. 796-802, 2011.

DE ARAUJO, C. C. S.; MODOLO, D.; JUNIOR, E. C.; VILS, L. Análise da relação entre clima organizacional e o desempenho criativo em organizações brasileiras. **NAVUS-Revista de Gestão e Tecnologia**, 7(2), 2017.

DE ANDRADE MARTINS, G. Sobre confiabilidade e validade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, 8 (20), 2006.

DE CARVALHO, F. R.; ABE, J. M. A simplified version of the fuzzy decision method and its comparison with the paraconsistent decision method. In: **AIP Conference Proceedings**. AIP, 2010.

DEMIRTAS, O.; AKDOGAN, A. A. The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. **Journal of Business Ethics**, 130 (1), p. 59-67, 2015.

DEMPSEY, P.A.; DEMPSEY, A.D. **Using nursing research**. 5th ed. Philadelphia: Lippincott, 1996.

DEMPSEY, P.A.; DEMPSEY, A.D. **Using nursing research**: process, critical evaluation, and utilization. 3 ed. New York, Philadelphia: Lippincott, 2000.

DE OLIVEIRA CASTRO, L. N. P.; DOS REIS, T. B.; DOS SANTOS, E. L. P.; MACHADO, G. S.; RANGEL, R. C. Clima Organizacional: Modelo de pesquisa dos fatores de satisfação no trabalho e ambiente organizacional. **Humanas Sociais & Aplicadas**, 6 (16), 2016.

DE OLIVEIRA, H. F. D. R.; RISSO, H. F. F.; LEGNANI, E.; BATISTA, E.; TURRIONI, F. C.; MARTINS, G. C.; JUNIOR, G. B. V. Construção e Validação de um instrumento para a avaliação da Qualidade de Vida no ambiente corporativo: QVT-25. **Revista CPAQV–Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida**, 9 (1), 2017.

DEVORE, J. L. **Probabilidade e estatística**: para engenharia e ciências. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

DINI, A. P.; DOS SANTOS ALVES, D. F.; OLIVEIRA, H. C.; DE BRITO GUIRARDELLO, E. Validade e confiabilidade de um instrumento de classificação de pacientes pediátricos. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, 22 (4), p. 598-603, 2014.

FAYERS P. M.; MACHIN D. **Quality of life**: Assessment, analysis and interpretation. Chichester (UK): John Wiley& Sons. 2000

FEIGENBAUM, A. V. **Controle de qualidade total**. São Paulo: Makron Books, 1994.

FERNANDES, E.C. **QVT**: Como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, T.; KRONE, D.; ROSA, E.; CRUS, M.; FERRARI, T.; REIS, E. **Qualidade de vida no trabalho**. Mostra de iniciação científica do CESUCA, n. 7, 2013.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: Paralelo, 2012.

FERREIRA, P.L.; MARQUES, F. B. **Avaliação psicométrica e adaptação cultural e linguística de instrumentos de medição em saúde**: princípios metodológicos gerais. Coimbra: Universidade de Coimbra, Centro de Estudos e Investigação em Saúde, 1998.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A. Da. Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). **Revista Política Hoje**, 18 (1), 2009.

FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **Opinião pública**, 16 (1), p. 160-185, 2010.

FLECK, M.P. A. A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. In: **A avaliação de qualidade de vida: guia para profissionais da saúde**. 2008.

FLECK, M. P. A.; FACHEL, O.; LOUZADA, S.; XAVIER, M., CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (WHOQOL-100) 1999. **Rev Bras Psiquiatria**, 21 (1), p.19-28,1999.

FLECK, M. P. A; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento abreviado de avaliação da qualidade de vida "WHOQOL-bref". **Rev. Saúde Pública**, São Paulo , 34 (2), p. 178-183, Apr., 2000.

FONSECA, R. M. P. **Satisfação profissional nas USF da ARS Centro: Fatores intrínsecos e extrínsecos do trabalho.** Dissertação de Mestrado. FEUC, 2014.

GONÇALVES, A. WHOQOL–Antes, Durante, Depois e Agora. **Qualidade de vida:** evolução dos conceitos e práticas no século XXI. Campinas: IPES, 2010.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied psychology**, 60 (2), p. 159, 1975.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados.** Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR, JR. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados** (6 ed.). Porto Alegre: Bookman Editora, 2009.

HANAYSHA, J. I. Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 229 (1), p. 289-297, 2016.

HAYNES, S.N.; RICHARD, D.C.S.; KUBANY, E.S. Content validity in psychological assessment: a functional approach to concepts and methods. **Psychol Assess**, 7(3), p. 238-247, 1995.

HEALE, R.; TWYLCROSS, A. Validity and reliability in quantitative studies. **Evidence-based nursing**, 18 (3), p. 66-67, 2015.

HERNANDEZ, J. A. E.; MELO, F. M. O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um Centro Médico Integrado. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 3 (1), p. 11-26, 2003.

HULLEY, S.B.; CUMMINGS, S.R.; BROWNER, W.S.; GRADY, D.G.; NEWMAN, T.B. **Designing Clinical Research.** 3rd ed, Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins; 2007.

HULLEY, S.; CUMMINGS, S. R.; NEWMAN, T. B. Designing cross - sectional and cohort studies. **Designing clinical research**, 85 (1), 2013.

HUSE, E. F.; CUMMINGS, T. G. **Organization development and change**. 3. ed., St Paul: Ed. Minn, 1985.

HURST, N. P.; KIND, P.; RUTA, D.; HUNTER, M.; STUBBINGS, A. Measuring health-related quality of life in rheumatoid arthritis: validity, responsiveness and reliability of EuroQol (EQ-5D). **British journal of rheumatology**, 36 (5), p. 551-559, 1997.

JOHNSON, R. A.; WICHERN, D. W. **Applied multivariate statistical analysis**, 6ª edição, Madison: Prentice Hall International. 2007.

JUNIOR GUANIS, de B. V.; DA SILVA, A. E.; LEITE, N. O Processo de construção e validação do Instrumento “Qualidade de Vida no Trabalho e da Saúde” (QVS-80). **Revista CPAQV–Centro de Pesquisas Avançadas em Qualidade de Vida–ISSN**, 5 (1), 2013.

KANAANE, R. **Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

KHUONG, M.N.; LE VU, P. Measuring the effects of drivers organizational commitment through the mediation of job satisfaction: A Study in Ho Chi Minh City, Vietnam. **International Journal of Current Research and Academic Review**, 2 (2), p. 1-16, 2014.

KIMURA, M; CARANDINA, D. M. Desenvolvimento e validação de uma versão reduzida do instrumento para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de enfermeiros em hospitais. **Rev. esc. enferm. USP, São Paulo**, 43 (3), 2009.

KIRCH, J. L.; HONGYU, K.; DE LIMA SILVA, F; DOS SANTOS DIAS, C. T. Análise Fatorial para Avaliação dos Questionários de Satisfação do Curso de Estatística de uma Instituição Federal. **E & S Engineering and Science**, 6 (1), p. 4-13, 2017.

KIRILO, C. Z.; ABE, J. M.; DE LIMA, L. A.; LOZANO, L. C. M.; NOGUEIRA, M.; DE OLIVEIRA, C. C.; NAKAMATSU, K. Organizational Climate Assessment Using the Paraconsistent Decision Method. **Procedia computer science**, 131 (1), p. 608-618, 2018.

KLINE, P. **An easy guide to factor analysis**. London: Routledge, 1994.

KOLB, D. A.; RUBIN, I. R.; MCINTYRE, J. M. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial**. São Paulo: Atlas, 1978.

KOZLOWSKI, S.W.J.; DOHERTY, M. L Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. **Journal of Applied Psychology**, 74(4), p. 546-553, 1989.

KOZAK, M. What is strong correlation? **Teaching Statistics**, 31 (3), p. 85-86, 2009.

KUROGI, M.S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**, 12 (16), p. 63-76, 2015.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011

LANDIS, J.; KOCH, G. **The measure men to fob server agreement for categorical data**. Ed. Biometrics, 1977.

LANG, J.; BUTZKE, M. A.; ROSSETTO, C. R.; MARINHO, S. V.; ALBERTON, A. Percepção do ambiente organizacional e comportamento estratégico dos gestores de IES. **Revista Brasileira de Estratégia**, 6(1), p. 56-73, 2014.

LEONTITSIS, A.; PAGGE, J. A simulation approach on Cronbach's alpha statistical significance. **Mathematics and Computers in Simulation**. 73 (1), p. 336-340, 2007.

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

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Promoção da saúde e qualidade de vida no trabalho: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, A. C.; QUICK, J. C.; PERREWÉ, P. L. **Stress e qualidade de vida no trabalho: o positivo e o negativo**. São Paulo: Atlas, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT: com ênfase em pessoas equipes e liderança. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: estratégias e tendências**. v.1, São Paulo: Gente, 2002.

LITWIN, G.H.; STRINGER JR, R. A. Motivation and organizational climate. Oxford, England: Harvard U. Graduate School of Business.1968.

LLORET-SEGURA, S.; FERRERES-TRAVER, A.; HERNÁNDEZ-BAEZA, A.; TOMÁS-MARCO, I. El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. **Anales de Psicología**, 30(3), 2014.

MALAGAS, K. N.; KOUROUSIS, K. I.; BAXTER, G.; NIKITAKOS, N.; GRITZALIS, S. The Introduction of Innovative Services in a State Owned Airline: A Case Study of an IT Migration Project. **Journal of technology management & innovation**, 8 (2), p. 74-83, 2013.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 6 (1), p. 59-78, 2003.

MARTINS, M.C.F. Clima organizacional. In: SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MCEWEN, J. The Nottingham health profile. In: **Quality of life assessment: key issues in the 1990s**. Springer, Dordrecht, 1993. p. 111-130.

MENDES, A.; MOREIRA, M.; COSTA, A.; MURTINHEIRA, A.; JORGE, A.; ARAÚJO, M. Construção de um instrumento de triagem de perturbações motoras da fala: Standardização do texto foneticamente equilibrado" O Sol". **Revista Ibero-Americana de Saúde e Envelhecimento**. 1(1), 2015.

MENEZES, I. G.; SAMPAIO, L. R.; GOMES, A. C. P.; TEIXEIRA, F. S.; SANTOS, P. de S. Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial. **Estudos de Psicologia**, 26(3), 2009

MINGOTI, S. **Análise de dados através de métodos de estatística multivariada**: uma abordagem aplicada. UFMG ed. Belo Horizonte, MG, 2005.

MUNRO, B. H. **Statistical methods for health care research**. 4. Ed Philadelphia, Lippincott, 2001.

NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, 11 (3), 1983.

PALLANT, J. SPSS Survival Manual. **Open University Press**, 2007.

PARANHOS, R.; FIGUEIREDO FILHO, D. B.; DA ROCHA, E. C.; DA SILVA JÚNIOR, J. A.; NEVES, J. A. B.; SANTOS, M. L. W. D. **Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson**: O retorno Leviathan: São Paulo, 8 (1), p. 66-95, 2014.

PASQUALI, L. Psychometrics. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, 43 (spe), p. 992-999, 2009.

PATRICK, D. L. Patient-reported outcomes (PROs): an organizing tool for concepts, measures, and applications. **Quality of life newsletter**, (1) 5, 2003.

PERMARUPAN, P. Y.; SAUFI, R. A.; KASIM, R. S. R.; BALAKRISHNAN, B. K. The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 107 (1), p. 88-95, 2013.

PASQUALI, L. Validade dos testes. **Examen: Política, Gestão e Avaliação da Educação**, 1(1), p. 36-36, 2017.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42**: Um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Dissertação (Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, 2010.

PERROCA, M. G; GAIDZINSKI, R. R. Sistema de Classificação de Pacientes: construção e validação de um instrumento. **Rev Esc Enferm USP**, 32 (2), p.153 – 68, 1998.

PILATTI, L. A.; PEDROSO, B.; GUTIERREZ, G. L. Propriedades psicométricas de instrumentos de avaliação: um debate necessário. **Revista Brasileira de Ensino de Ciência e Tecnologia**, 3 (1), 2010.

PITALOKA, E.; SOFIA, I. P. The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on OCB of internal auditors. **International Journal of Business, Economics and Law**, 5 (2), p. 10-18, 2014.

RAYMUNDO, V. P. Construção e validação de instrumentos: um desafio para a psicolinguística. **Letras de Hoje**, 44 (3), p. 86-93, 2009.

RAZIQ, A.; MAULABAKHSH, R. Impact of working environment on job satisfaction. **Procedia Economics and Finance**, 23 (1), p. 717-725, 2015.

REIS, JÚNIOR, D. **Qualidade de Vida no Trabalho: Construção e validação do questionário QWLQ-78**. Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2008.

RIBAS, J. R.; VIEIRA, P.R. da C. **Análise multivariada com o uso do SPSS**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas** (3a ed.). São Paulo: Atlas, 1999.

RIZZATTI, G. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

RODRIGUEZ AÑEZ, C. R. **Sistema de avaliação para a promoção e gestão do estilo de vida saudável e da aptidão física relacionada à saúde de policiais militares**. Tese (doutorado) – UFSC- Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Vozes, 1994.

- RODRIGUES-NETO, J. F. R.; FERREIRA, G. C. Qualidade de vida como medida de desfecho em saúde. **R. Med. Minas Gerais**, 13 (1), 2003.
- ROQUE, H.; VELOSO, A.; FERREIRA, P.L. Versão portuguesa do questionário EUROPEP: contributos para a validação psicométrica. **Revista de Saúde Pública**, 50 (1), p.61, 2016.
- RUEDA, F. J.M.; OTTATI, F; PINTO, L.P; DE LIMA, T.H.; BUENO, J.M.P. Construção e Validação de uma Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, 12 (1), p. 43-50, 2013.
- RUGINSK, M., PILATTI, L. A. O tempo livre dos trabalhadores de uma indústria metalúrgica da cidade de Castro e sua relação com a qualidade de vida no trabalho. **Conexões**, 3 (2), 2005.
- SALMOND S. S. Evaluating the reliability and validity of measurement instruments. **OrthopNurs**, 27(1), 2008.
- SALOMÃO, S.; TEIXEIRA, H.; TEIXEIRA, C. **Fundamentos de administração: a busca do essencial**. Elsevier Brasil, 2016.
- SANTANA, P. S. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho na Indústria Têxtil Paulista: Estudo de Caso Múltiplo**. Universidade Nove de Julho, UNINOVE, Brasil, 2014.
- SANTOS, M. N. dos; MARQUES, A. C. Condições de saúde, estilo de vida e características de trabalho de professores de uma cidade do sul do Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, 18 (1), p. 837-846, 2013.
- SBRAGIA, R. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. **Revista de Administração**, 18 (2), p. 30-39, 1983
- SCHNEIDER, B.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; OSTROFF, C.; WEST, M. A. Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. **Journal of Applied Psychology**, 102 (3), 2017.

SEIBER, W. J.; GROESSL, E. J.; DAVID, K. M.; GANIATS, T. G.; KAPLAN, R. M. Quality of well being self-administered (QWB-SA) scale. **San Diego: Health Services Research Center, University of California**, 2008.

SEIDL, E.M.F.; ZANNON, C.M.L. Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Cad Saúde Pub**, 20 (1), 2004;

SEGREDO PÉREZ, A. M.; GARCÍA MILIÁN, A. J.; LEÓN CABRERA, P.; PERDOMO VICTORIA, I. Organizational development in culture and climate: a conceptual approximation. **Infodir Revista de Información para La Dirección em Salud**, 13 (24), 2017.

SILVA, F.L.S. **Gestão de pessoas como vantagem competitiva com o intermédio da liderança**. Faculdades São Luis de França, 2009.

SILVA JUNIOR, S.D.; COSTA, F. J. Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT – Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing**, Opinião e Mídia, São Paulo, Brasil, 15 (1), p. 1-16, out. 2014.

SILVA, M. C.; PEDUZZI, M.; SANGALETI, C. T.; DA SILVA, D.; AGRELI, H. F.; WEST, M. A.; ANDERSON, N. R. Adaptação transcultural e validação da escala de clima do trabalho em equipe. **Revista de Saúde Pública**, 50 (1), p. 52-52, 2016.

SIVIEIRO, I. M. P. S. **Saúde mental e qualidade de vida de enfartados**. 2003. 111f. Tese (Doutorado). Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, USP, São Paulo.

SOUZA, A. C. de; ALEXANDRE, N.M.C.; GUIRARDELLO, E. de B. Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. **Epidemiologia e Serviços de Saúde**, 26 (1), p. 649-659, 2017.

SROUR, R. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Elsevier Brasil, 2012.

SWAMY, D. R.; NANJUNDESWARASWAMY, T. S.; RASHMI, S. Quality of work life: scale development and validation. **International Journal of Caring Sciences**, 8 (2), p. 281, 2015.

TERWEE, C.B.; BOT, S.D.; BOER, M.R.; VAN DER WINDT; KNOL, D.L.; DEKKER, J. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. **J ClinEpidemiol.** Jan, 60(1), 2007

TIMOSSI, L. S. **Correlações entre a QV e a QVT em colaboradores das indústrias de laticínios.** Dissertação (mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2009.

TIMOSSI, L.S; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, 20 (3), p. 395-405, 2009.

TIMOSSI, L. S.; PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; FRANCISCO, A. C. **Evaluation of quality of work life: an adaptation from the Walton's QWL model.** In: International Conference on Industrial Engineering and Operations Management - ICIEOM, 2008, Rio de Janeiro. XIV International Conference on Industrial Engineering and Operations Management - ICIEOM, 2008. v. XIV. p. 1-13.

TIMOSSI, L., PEDROSO, B., PILATTI, L. A.; DE FRANCISCO, A. C. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Journal of Physical Education**, 20(3), 395-405, 2009.

TOLEDO, F.; MILIONI, B. **Dicionário de Administração de Recursos Humanos.** Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1979.

URCO, C. F. C.; SAÁ, M. J. M.; MURILLO, D. E. C.; SALINAS, J. M. G. Felicidade no trabalho na geração dos Millennials, novos desafios para os administradores. **Brazilian Journal of Development**, 5 (9), p. 14571-14582, 2019.

VILLEMOR-AMARAL, A.E.de; MACHADO, M, A.S.; NORONHA, A.P.P. O Zulliger no sistema compreensivo: um estudo de fidedignidade. **Psicologia: ciência e profissão**, 29 (4), p. 656-671, 2009.

WALLANDER, J. L.; SCHMITT, M. Quality of life measurement in children 99 and adolescents: issues, instruments and applications. **Journal of clinical psychology**, 57(4), p. 571-585, 2001.

WALTON, R.E. Quality of working life: what is it. **Sloan management review**, 15 (1), p. 11-21, 1973.

WATSON, G.B. Happiness among adult students of education. **Journal of Educational Psychology**. 21 (2), p. 79-109, 1930.

WATSON, R.; THOMPSON, D.R. Use of factor analysis in Journal of Advanced Nursing: literature review. **J Adv Nurs**, 55 (3), 2015.

WERTHER, B. W; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos: a qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1983.

WESTLEY, W.A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human relations**, 32 (2), p. 113-123, 1979.

WYND C.A.; SCHMIDT B.; SCHAEFER M.A. Two quantitative approaches for estimating content validity. **West J Nurs Res**, 25 (5), p. 508-518, 2003.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZHANG, X.; MAJID, S.; FOO, S. The Contribution of Environmental Scanning to Organization Performance. **Singapore Journal of Library & Information Management**, 40 (1), 2011.

APÊNDICE A – Instrumento de Pesquisa Desenvolvido

AVALIAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

ESCALA DE AVALIAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL WE (WORK ENVIRONMENT)

INSTRUÇÕES

Este questionário é sobre como você se sente a respeito do Ambiente Organizacional e avalia questões sobre sua **Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional**. Por favor, responda todas as questões. Se você não tem certeza sobre que resposta dar em uma questão, por favor, escolha entre as alternativas a que lhe parece mais apropriada. Nós estamos perguntando o quanto você está satisfeito(a), em relação a vários aspectos da sua vida e trabalho nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

1 Saúde:

1.1 Em relação a sua saúde de um modo geral, como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 Em relação a sua disposição (energia, vida, vitalidade) como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 Como você se sente com relação a sua saúde física?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.4 Como você se sente com relação a sua prática de atividade física?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.5 Em relação a sua dor e/ou desconforto e/ou fadiga (cansaço) como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2 Emocional e Psicológico

2.1 Como você se sente com relação a sua saúde mental/psicológica?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.2 Como você se sente com relação ao seu estado emocional e psicológico?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.3 Com relação a sua autoestima como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.4 Como você se sente com relação a sua motivação?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.5 Em relação sentimentos positivos como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.6 Como você se sente com relação a sua vida social (nível social, convívio social, nível cultural)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3 Espiritual

3.1 Em relação as suas crenças espirituais como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.2 Com relação a seus valores pessoais dando sentido a sua vida como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.3 Em relação as suas crenças pessoais dando força para entender e enfrentar dificuldades da sua vida, como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

4 Sono e Repouso

4.1 Em relação ao seu sono e repouso como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

5 Trabalho e Vida

5.1 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua rotina de vida e convivência familiar?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.2 O quanto você está satisfeito com o impacto de trabalho sobre sua vida e seu lazer?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

5.3 O quanto você está satisfeito com o seu horário de trabalho, rotina de trabalho e de descanso?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

6 Condições de Trabalho

6.1 O quanto você está satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação, limpeza)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.2 Em relação às condições de trabalho (salubridade) oferecidas pela empresa, como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.3 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7 Gestão da Liderança

7.1 Em relação ao ritmo de trabalho (velocidade e forma de execução) executado pela empresa como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 Como você se sente em relação à clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas na empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.3 Como você se sente com relação às ações e suporte do seu superior direto (chefe/líder) da empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.4 Como você se sente em relação à atuação do seu superior direto (chefe/líder) na mediação dos conflitos existentes na sua empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.5 O quanto você está satisfeito com a valorização pessoal da empresa a você?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.6 Como você se sente com relação à oportunidade de crescimento (promoções de cargos e/ou plano de carreira) oferecida pela empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.7 Como você se sente com relação à autonomia dada pela empresa para você tomar as decisões?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.8 Em relação ao trabalho em equipe na sua empresa, como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.9 Quanto você está satisfeito com o retorno sobre o seu desempenho (ter conhecimento do seu desempenho)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8 Remuneração e Assistência Funcional

8.1 O quanto você está satisfeito com sua remuneração (Salário mais benefícios, participação nos resultados)?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 O quanto você está satisfeito com os benefícios assistenciais (alimentação, transporte, assistência médica, odontológica) que a empresa oferece?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.3 Como você se sente com relação à assistência dada pela empresa a um problema que você enfrenta?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.4 Em relação à assistência educacional (estudo, Cursos, Treinamentos, Faculdade) oferecido pela empresa, como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.5 Quanto você está satisfeito com relação à assistência de saúde (física ou mental) oferecida pela empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.6 O quanto você está satisfeito com o respeito aos direitos do trabalhador oferecidos pela empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.7 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.8 O quanto você está satisfeito com a estrutura organizacional oferecida para a realização do seu trabalho?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.9 O quanto você está satisfeito com a responsabilidade da empresa com os funcionários?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9 Responsabilidade Funcional

9.1 Em relação à responsabilidade lhe conferida (responsabilidade de trabalho) como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9.2 Em relação ao seu comprometimento com a empresa, como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9.3 Você está satisfeito com a sua capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade da empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9.4 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos), como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9.5 Como você se sente com relação à comunicação que ocorre na empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

9.6 Em relação ao fluxo das informações (forma que ocorre a comunicação) como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

10 Relações Pessoais e Imagem da Empresa

10.1 O quanto você está satisfeito com suas relações pessoais (amigos, colegas, chefes) na empresa?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

10.2 - Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, entre outras) no seu trabalho como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

10.3 Quanto você está satisfeito com a sua capacidade em aprender novas informações

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

10.4 O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem perante seus funcionários e a sociedade?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

10.5 Em relação a identificar-se com a empresa (relação trabalho, produtos e políticas) como você se sente?

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5