

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

**RUDY DE BARROS AHRENS**

**PROPOSTA DE UMA FERRAMENTA DE ANÁLISE DE AMBIENTE  
ORGANIZACIONAL COM FOCO EM QV, QVT E CLIMA ORGANIZACIONAL**

**DISSERTAÇÃO**

**PONTA GROSSA**

**2016**

**RUDY DE BARROS AHRENS**

**PROPOSTA DE UMA FERRAMENTA DE ANÁLISE DE AMBIENTE  
ORGANIZACIONAL COM FOCO EM QV, QVT E CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção de título de Mestre em Engenharia de Produção, do Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Área de Concentração: Sustentabilidade em Sistemas Produtivos.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carlos de Francisco

Coorientadora: Profa. Dra. Luciana da Silva Lirani

**PONTA GROSSA**

**2016**

Ficha catalográfica elaborada pelo Departamento de Biblioteca  
da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa  
n.04/16

A287 Ahrens, Rudy de Barros

Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional. / Rudy de Barros Ahrens. Ponta Grossa, 2016.  
97 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Carlos de Francisco  
Coorientadora: Profa. Dra. Luciana da Silva Lirani

Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2016.

1. Qualidade de vida. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Cultura organizacional. I. Francisco, Antônio Carlos de. II. Lirani, Luciana da Silva. III. Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Campus Ponta Grossa. IV. Título.

CDD 670.42



**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
**Campus Ponta Grossa**  
Diretoria de Pesquisa e Pós-Graduação  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM**  
**ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**



**FOLHA DE APROVAÇÃO**

Título da Dissertação Nº 281/2016

**PROPOSTA DE UMA FERRAMENTA DE ANÁLISE DE AMBIENTE  
ORGANIZACIONAL COM FOCO EM QV, QVT E CLIMA ORGANIZACIONAL**

por

**Rudy de Barros Ahrens**

Esta dissertação foi apresentada às **10h00min de 12 de fevereiro de 2016** como requisito parcial para a obtenção do título de MESTRE EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, com área de concentração em Sustentabilidade em Sistemas Produtivos, linha de pesquisa em Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. O candidato foi arguido pela Banca Examinadora composta pelos professores abaixo citados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho aprovado.

Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco  
(UTFPR)  
*Orientador*

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson (UTFPR)

Prof. Dr. Kleverton Krinski (UNIVASF)

Profa. Dr<sup>a</sup>. Luciana da Silva Lirani  
(UNIVASF)  
*Co-Orientadora*

Prof. Dr. Luis Mauricio Martins de Resende  
(UTFPR)

Visto do Coordenador.

---

Prof. Dr. Antonio Carlos de Francisco  
(UTFPR)  
Coordenador do PPGEP

- A FOLHA DE APROVAÇÃO ASSINADA ENCONTRA-SE ARQUIVADA NA  
SECRETARIA ACADÊMICA -

Dedico este trabalho à minha família,  
pessoas que amo muito, pelo apoio  
concedido em todas as etapas da minha  
formação como pessoa e como  
pesquisador.

## **AGRADECIMENTOS**

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

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

A Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Luciana Lirani, coorientadora, pelo apoio na execução deste trabalho;

Aos meus maravilhosos pais Dirk e Selma que a todo o momento incentivaram e ajudaram este trabalho tornar-se realidade;

A minha esposa Isabele que incentivou o início de mais um mestrado e apoiou em todos os momentos, obrigado pela paciência nos momentos difíceis;

A minha filha Luiza que nos alegra todos os dias e inspirava a excussão deste nos momentos conturbados;

A minha sogra Deusita que se dedicou a cuidar da Luiza para que este pudesse tornar-se realidade;

Aos meus professores, pelo conhecimento e contribuições, que possibilitaram a conclusão desse estudo;

Aos colaboradores do PPGEF, 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.

Nas grandes batalhas da vida, o primeiro  
passo para a vitória é o desejo de vencer.  
(Mahatma Gandhi)

## RESUMO

AHRENS, Rudy de Barros Ahrens. **Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em QV, QVT e clima organizacional.** 2016. 97 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Ponta Grossa, 2016.

Esta pesquisa teve como objetivo construir uma ferramenta para análise do ambiente organizacional com foco na qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional. A metodologia adotada caracterizou-se como bibliográfica, qualitativa e descritiva. Os principais resultados apontados são: existe uma relação direta entre os instrumentos pesquisados de QV/QVT/Clima Organizacional onde estes são apresentados; o novo instrumento teórico de pesquisa de ambiente organizacional que envolve QV, QVT e Clima Organizacional, denominado *OE-23 - Organizational Environment* (Ambiente Organizacional) apresenta 23 domínios e 83 questões com respostas fechadas do tipo Likert escala de 1 a 5. Concluí-se que há relação direta entre os instrumentos pesquisados e as áreas de QV, QVT e clima organizacional podendo este ser concretizado no novo instrumento teórico de pesquisa de ambiente organizacional.

**Palavras-chave:** Ambiente organizacional. Instrumentos de avaliação. Interfaces QV x QVT x Clima Organizacional.



## ABSTRACT

AHRENS, Rudy de Barros Ahrens. **Proposal of an organizational environment analysis tool focusing on QoL, Qwl and organizational climate.** 2016. 97 f. Dissertation (Master in Production Engineering) - Federal Technology University - Parana. Ponta Grossa, 2016.

This research purposed to construct a appliance for analyzing the organizational environment with a focus on quality of life, quality of working life and organizational climate. The methodology was characterized as bibliographic, qualitative and descriptive. The main findings are: there is a direct relationship between the instruments surveyed QoL / Qwl / organizational climate in which they are displayed; the new theoretical appliance for organizational environment research involving QoL, Qwl and Organizational Climate, called OE-23 - Organizational Environment (Organizational Environment) has 23 fields and 83 questions with closed answers based on 1-5 Likert scale. It concludes that there is a direct relationship between the surveyed instruments and areas of QoL, Qwl and organizational climate. Therefore, this may be achieved in new theoretical appliance for organizational environment research.

**Keywords:** Organizational environment. Assessment tools. Interface QoL x Qwl x Organizational Climate.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Escalas de respostas ambiente organizacional.....	47
Quadro 1 – Visão Biopsicossocial.....	19
Quadro 2 – Instrumentos de QV e suas características.....	22
Quadro 3 – Estágios no desenvolvimento do WHOQOL-100.....	23
Quadro 4 – Domínios e facetas WHOQOL - 100.....	24
Quadro 5 – Escalas de respostas WHOQOL-100.....	26
Quadro 6 – Evolução do Conceito de QVT.....	28
Quadro 7 - Instrumentos de QVT e suas características.....	30
Quadro 8 – Dimensões modelo de Walton.....	32
Quadro 9 – Instrumentos de QVT e suas características.....	39
Quadro 10 – Fatores/indicadores clima organizacional Sbragia.....	41
Quadro 11 – Interface Modelos de QV.....	49
Quadro 12 – Interface Modelos de QVT.....	50
Quadro 13 - Interface Modelos de Clima Organizacional.....	53
Quadro 14 – Domínios novo instrumento.....	56
Quadro 15 – Questões do instrumento OE-23.....	58
Quadro 16 – Questões do instrumento OE-23.....	59
Quadro 17 – Questões do instrumento OE-23.....	60
Quadro 18 – Questões do instrumento OE-23.....	61
Quadro 19 – Questões do instrumento OE-23.....	61
Quadro 20 – Questões do instrumento OE-23.....	62
Quadro 21 – Questões do instrumento OE-23.....	63
Quadro 22 – Questões do instrumento OE-23.....	63
Quadro 23 – Questões do instrumento OE-23.....	64
Quadro 24 – Questões do instrumento OE-23.....	65
Quadro 25 – Questões do instrumento OE-23.....	66
Quadro 26 – Questões do instrumento OE-23.....	66
Quadro 27 – Questões do instrumento OE-23.....	67
Quadro 28 – Questões do instrumento OE-23.....	68
Quadro 29 – Questões do instrumento OE-23.....	68
Quadro 30 – Questões do instrumento OE-23.....	69
Quadro 31 – Questões do instrumento OE-23.....	70
Quadro 32 – Questões do instrumento OE-23.....	70
Quadro 33 – Questões do instrumento OE-23.....	71
Quadro 34 – Questões do instrumento OE-23.....	72
Quadro 35 – Questões do instrumento OE-23.....	72
Quadro 36 – Questões do instrumento OE-23.....	73
Quadro 37 – Questões do instrumento OE-23.....	73

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Escala de níveis de satisfação com percentual de âncora.....	47
---	----

## LISTA DE SIGLAS

QV	Qualidade de Vida
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1 TEMA.....	14
1.2 PROBLEMA.....	14
1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	14
1.3.1 Objetivo Geral.....	14
1.3.2 Objetivos Específicos.....	15
1.4 JUSTIFICATIVA.....	15
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA</b> .....	17
2.1 QUALIDADE DE VIDA.....	17
2.1.1 Conceitos e abordagens sobre a qualidade de vida.....	17
2.1.2 Instrumentos de qualidade de vida.....	21
2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	27
2.2.1 Conceitos e abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho.....	27
2.2.2 Instrumentos de qualidade de vida no trabalho.....	30
2.3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	33
2.3.1 Conceitos e abordagens sobre pesquisa de clima organizacional.....	33
2.3.2 Instrumentos da pesquisa de clima organizacional.....	38
<b>3 METODOLOGIA</b> .....	43
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	43
3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	43
3.2.1 Seleção dos instrumentos.....	43
3.2.2 Escala de respostas do novo instrumento.....	46
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÕES</b> .....	49
4.1 INTERFACES INSTRUMENTOS ANALISADOS.....	49
4.1.1 Interfaces QV x QVT.....	49
4.1.2 Interfaces QV x Clima organizacional.....	52
4.1.3 Interfaces QVT X Clima organizacional.....	54
4.2 NOVO INSTRUMENTO TEÓRICO PROPOSTO.....	56
4.2.1 Domínios e fatores do <i>OE-23</i> .....	57
4.2.1.1 Domínio responsabilidade funcional.....	57
4.2.1.2 Domínio compensação justa.....	58
4.2.1.3 Domínio interação social.....	59

4.2.1.4 Domínio imagem institucional.....	60
4.2.1.5 Domínio valorização pessoal.....	61
4.2.1.6 Domínio oportunidade crescimento.....	61
4.2.1.7 Domínio comunicação organizacional.....	62
4.2.1.8 Domínio trabalho e vida.....	63
4.2.1.9 Domínio condições de trabalho.....	64
4.2.1.10 Domínio relação sindical.....	65
4.2.1.11 Domínio valorização profissional.....	65
4.2.1.12 Domínio assistência funcional.....	66
4.2.1.13 Domínio capacidade funcional.....	67
4.2.1.14 Domínio organização da tarefa.....	67
4.2.1.15 Domínio constitucionalismo.....	68
4.2.1.16 Domínio saúde.....	69
4.2.1.17 Domínio emocional e psicológico.....	69
4.2.1.18 Domínio espiritual.....	70
4.2.1.19 Domínio liderança.....	70
4.2.1.20 Domínio logística.....	71
4.2.1.21 Domínio ambiente familiar.....	72
4.2.1.22 Domínio segurança emprego.....	72
4.2.1.23 Domínio interação social.....	73
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>74</b>
5.1 LIMITAÇÕES.....	75
5.2 PERSPECTIVAS FUTURAS.....	75
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>77</b>
<b>APÊNDICE A – Questionário OE-23.....</b>	<b>84</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O sucesso das organizações está diretamente relacionado com as necessidades no mercado em que estas estão inseridas, refere-se em saber qual é a visão que os funcionários têm, e o que eles pensam sobre a empresa em que atuam. A redução dos níveis hierárquicos, mudanças de produtos, e serviços, estratégias, missão, visão, valores, vem ocorrendo com maior rapidez, transpassando os horizontes da comunicação, fazendo com que os gestores repensem sobre os processos de decisão (AHRENS, TIMOSSO, FRANCISCO, 2015).

Em consequência dessas mudanças que vêm ocorrendo nas estruturas organizacionais, o nível de Qualidade de Vida (QV), Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e o Clima Organizacional vem suportando um impacto profundo, evidenciando um desafio para os gestores de área, destacando à área de gestão de pessoas (AHRENS, TIMOSSO, FRANCISCO, 2015).

Oliveira e Limongi - França (2005) comentam que a importância das condições de vida do ser humano e o trabalho têm ocupado cada vez mais espaço na vida das pessoas, sendo que passam pelo menos um terço de seu tempo dentro de organizações. A preocupação em investigar os fatores que vem interferindo no bem estar e no ambiente organizacional torna-se uma preocupação cada vez mais presente nas organizações. Diante disto, Timossi (2009a) aponta que as organizações 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 em seus ambientes de trabalho.

Desenvolver um ambiente de trabalho adequado ao bem estar dos colaboradores não envolve apenas elementos econômicos, mas sim elementos sociodemográficos ou comportamentais, as horas de trabalho, tempo com a família, crescimento pessoal e profissional. Werther e Davis (1983) afirmam que os desafios ambientais, organizacionais e comportamentais influenciam diretamente no ambiente de trabalho. Complementa Freitas et al. (2013) que a melhoria no desempenho das organizações e o aumento ou manutenção da QV, QVT e Clima Organizacional é um dos grandes desafios.

Nos últimos quarenta anos, instrumentos de Qualidade de vida (QV), Qualidade de vida no trabalho (QVT) e Clima Organizacional foram criados buscando identificar eventuais problemas pessoais e organizacionais, porém nenhum destes com a percepção de que os mesmos possuem características e finalidades semelhantes. Atualmente, existem diferentes ferramentas para analisar o ambiente organizacional, porém cada qual com percepção e objetivo diferente. Uma busca identificar a Qualidade de Vida, outra aponta a Qualidade de Vida no Trabalho e a última identifica o Clima Organizacional, mas todas possuem elementos e características com a mesma finalidade, e aplicar cada qual de forma individual demanda tempo e custo para a organização, podendo estas não ser eficientes aos seus resultados.

Buscar uma forma individual (micro organizacional) de visualizar o ambiente organizacional pode não ser o mais apropriado, pois o ser humano é Biopsicossocial, é complexo, e muitas vezes influenciado pelo próprio meio de vida, o qual em momento ou outro terá uma percepção diferente sobre a organização, por isso a necessidade de visualizar o ambiente organizacional como um todo (macro organizacional) em uma única ferramenta.

## 1.1 TEMA

Diante do exposto o tema da presente pesquisa é o ambiente organizacional, com ênfase em: qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional.

## 1.2 PROBLEMA

Como avaliar o ambiente organizacional nas dimensões de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional em uma única ferramenta?

## 1.3 OBJETIVOS DA PESQUISA

### 1.3.1 Objetivo Geral

Construir uma ferramenta para análise do ambiente organizacional com foco na qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida e clima organizacional.



### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar quais são os critérios/domínios/características/pilares dos instrumentos de QVT, QV e Clima Organizacional selecionados;
- Apontar as similaridades dos instrumentos de QVT, QV e Clima Organizacional quanto aos seus critérios/domínios/características/pilares
- Integrar em uma ferramenta de ambiente organizacional os critérios/domínios/características/pilares de QV, QVT e Clima Organizacional;
- Apontar as questões do novo instrumento teórico.

### 1.4 JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos foram criados instrumentos de gestão para melhorar a relação entre cliente x empresa com o objetivo de fidelização dos clientes, porém não ocorrem com a mesma magnitude ferramentas para melhorar o relacionamento entre colaboradores e empresa. Isto desencadeia uma série de problemas, pois as organizações necessitam diretamente e indiretamente das pessoas para que o processo produtivo ocorra.

Analisando as áreas de QV, QVT e Clima Organizacional, as organizações possuem inúmeras ferramentas para identificarem parcialmente como está o ambiente organizacional. Na área de QV podem-se destacar as ferramentas: QWB (1970), SIP (1976), EQ-5D (1987), SF-36 (1997), QVS-80 (1999), WHOQOL-100 (1999), NHP (2004). Na área de QVT as principais ferramentas foram desenvolvidas pelos autores: 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 (2009a); Kimura e Carandina (2009); Pedroso (2010); Rueda et al. (2013).

A área de clima organizacional destaca-se as ferramentas desenvolvidas por Litwin e Stringer (1968), Kolb *et al* (1978), Sbragia (1983), Kolowski e Doherty (1989), Coda (1997), Rizzatti (2002), Bispo (2006), Martins (2008), Menezes et al. (2009) e Modelo IMCO (2009) . Porém como a organização não sabe especificamente onde é o problema no ambiente organizacional o pesquisador pode

vir a utilizar alguma ferramenta que não atende por completo os objetivos da pesquisa ou não seja adequada para o tipo de população a ser analisada, tomando assim maior tempo e sendo ineficaz para o processo organizacional.

Não oponente a existência de instrumentos de avaliação da qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional estruturado a partir de modelos teóricos, vale ressaltar que estes instrumentos alicerçam-se em modelos clássicos criados há mais de duas décadas a partir da cultura trabalhista estadunidense (PEDROSO, 2010). Além disso, os instrumentos presentes na literatura são, via de regra, específicos, avaliando a variável em exame, em função de outro aspecto, ou é direcionado a uma população específica, avaliando apenas um fator existente dentro do âmbito organizacional, deixando de lado fatores que podem ser relevantes para a pesquisa.

A proposta deste novo modelo vem para suprir esta lacuna no cenário acadêmico e organizacional. Permitirá ao pesquisador ou ao gestor identificar com maior facilidade quais dos problemas no ambiente organizacional que não estão de acordo, seja ele de qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho ou propriamente sobre o clima organizacional.

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Será relatado neste capítulo, os conceitos e abordagens sobre a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho e clima organizacional, bem como os referidos instrumentos de cada uma destas áreas.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

#### 2.1.1 Conceitos e Abordagens sobre a Qualidade de Vida

Na busca cada vez maior pelo bem estar do homem, a QV assume importância fundamental, tornando-se foco de estudos e práticas dentro do âmbito organizacional. De acordo com Campos e Rodrigues Neto (2014) a qualidade de vida (QV) é uma medida de desfecho que tem sido entusiasticamente utilizada por clínicos, pesquisadores, economistas, administradores e políticos. Não se trata de um novo conceito, mas sua importância tem crescido por uma série de razões, todavia sua definição torna-se cada vez mais complexa, pois se sabe que o homem é Biopsicossocial, possui vida, sentimentos e vive em um âmbito social.

Timossi (2009a) adverte que, mesmo a QV sendo um tema contemporâneo e muito debatido, não existe um conceito singular que seja capaz de acercar os vários fatores que a interferem ou a influenciam.

Esta dificuldade na conceitualização se explica pelo fato de muitos conceitos 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).

Verifica-se que a QV é muito mais abrangente que apenas o *status* de saúde, pois inclui aspectos do meio ambiente que podem ser ou não afetados pela saúde (PATRICK, 2003).

O ser humano é complexo, possui sentimentos, vida social, e estes fatores influenciam diretamente no seu comportamento quanto à saúde. De acordo com Francischetti et al. (2014) a QV está associada a maneira de cada pessoa em conseguir satisfazer suas necessidades pessoais em relação ao seu estado mental, emocional e físico.

Analisando o conceito de QV, Minayo et al. (2000) comenta que é uma ação, de modo eminente humana, que se relaciona com a satisfação entorno da vida familiar, relação amorosa, vida social e propriamente a existência do ser humano. Já Barbanti (1994, p. 245) salienta que “a QV é o sentimento positivo geral e entusiasmo pela vida, sem que haja fadiga nas atividades rotineiras”.

Diante das várias definições da QV, o conceito mais empregado é o da Organização Mundial da Saúde (OMS) a qual define QV como a percepção que o indivíduo tem sobre sua vida perante a cultura e os sistemas de valores vividos, relacionando seus objetivos, perspectivas, exemplos e apreensões (OMS, 2005).

Considera-se que para a promoção da QV, é necessário que muitos fatores sejam levados em consideração, tais como saúde, educação, possibilidades de lazer e condições de trabalho, uma vez que o ser humano está inserido na sociedade onde a cultura e os valores vividos são enaltecidos.

A consonância entre os estudiosos é de que a QV, independentemente da condição de estudo é o sujeito. Como cada sujeito é único e possui características na esfera biológica, psicológica e social (Biopsicossocial), para mensurar se o indivíduo possui ou não QV, é necessário antes de tudo saber sua percepção de satisfação sobre a vida no atual momento e no futuro.

O conceito do Biopsicossocial se originou com Liposwiski em 1970, onde este ressalta que o ser humano não se divide, toda a manifestação humana é complexa e interligada. Toda pessoa é como um complexo biopsicossocial composto de interfaces biológicas, psicológicas e sociais que reagem simultaneamente aos estímulos (LIMONGI-FRANÇA; ZAIMA, 2002).

Não se pode dividir o ser humano em partes, ele é um complexo influenciado diretamente pelo ambiente que vive, para tanto todos os fatores internos e externos irão influenciar sua vida. Este complexo Biopsicossocial é dividido em três esferas, a biológica, a psicológica e a social.

Conforme Quadro1 se pode verificar estas esferas do complexo Biopsicossocial.

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

**Quadro 1 – Visão Biopsicossocial**

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

Percebe-se que a esfera biológica está ligada diretamente à vida, aos elementos que proporcionam a vivência do ser humano. A esfera psicológica está ligada ao “eu” do ser humano, elementos que proporcionem menor impacto psíquico ao ser humano. E a esfera social diz respeito à relação da vida pessoal e profissional bem como a sua vida familiar, a forma de interação do indivíduo com o meio ambiente e o seu desenvolvimento profissional.

Rugiski e Pilatti (2005) comentam que na esfera biológica as 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. Já 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 pessoa e seu modo de perceber e de posicionarem-se diante das demais pessoas e das circunstâncias que vivencia. Ainda Limongi-França (2009) aborda que na esfera social revela os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organizações sociais, no trabalho e fora dele.

Percebe-se que o homem 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 há necessidade desta relação estar em harmonia para que o processo ocorra de forma adequada.

Devido à complexidade do ser humano, existem atualmente duas vertentes para a QV, uma relacionada com a linguagem cotidiana, por jornalistas, políticos e profissionais de diversas áreas e outra da pesquisa científica, com diferentes

campos do saber, onde a economia, a educação, medicina, enfermagem e outras áreas da saúde fazem parte (ROGERSON, 1995).

A pesquisa científica, para este tema, tem aumentado nos últimos anos em virtude da população adotar uma maior conscientização da necessidade da QV, e isto desencadeou estudos dentro do âmbito organizacional. Hoje existe uma preocupação direta das organizações com o assunto, pois o elemento fundamental para o aumento da lucratividade organizacional são as pessoas, estes estarem satisfeitos, e para que isso ocorra de forma adequada são necessários alguns cuidados com a saúde e bem estar dos colaboradores.

Conforme Añez (2003) a satisfação geral do indivíduo está diretamente relacionada com a saúde e esta inclui as dimensões: cognitiva, social, física e emocional. A QV relacionada à saúde concebe uma percepção subjetiva do impacto do estado de saúde, abrangendo a doença e o tratamento, na funcionalidade física, psicológica, social e no bem-estar do ser humano (MARTINS, 2005).

De acordo com Reis Junior (2008) com o progresso das pesquisas científicas, foi possível detectar a presença de indicadores subjetivos, que ao lado dos indicadores objetivos, adentram a qualidade de vida. Argumenta Neri (2001) que os indicadores objetivos e subjetivos estão relacionados com: longevidade; saúde física e mental; satisfação com a vida; controle cognitivo; competência social; produtividade; status social; atividade; auto-eficácia; renda; e continuidade de papéis sociais, ocupacionais e de relações informais.

Ferriss (2006) ainda complementa que a QV também pode ser considerada como resultado de forças endógenas e exógenas. As endógenas relacionam-se com forças mentais, emocionais e respostas fisiológicas do indivíduo para com a sua vida. Já as forças exógenas relacionam-se com estrutura social, cultura, e a influência do ambiente social com o indivíduo, grupo e/ou sociedade (FERRISS, 2006).

Estas forças atuam diretamente na forma de conduta da vida do ser humano, pois as forças mentais, emocionais e as respostas fisiológicas influenciam no estado psicológico, fazendo este mudar alguns hábitos de sua vida. Já as forças de estrutura social, cultura e ambiente social agem no social, conduzindo o ser humano nas relações entre a vida pessoal e profissional.

Desta forma, percebe-se que vários são autores que se posicionam sobre a QV, apontando suas facetas e formas, contudo este mesmo sendo um conceito

multi-interpretado, resume-se ao consenso de que a QV é a totalização de fatores na vida de uma pessoa, ou no seu cotidiano, pois o homem é complexo e todos os fatores que o circundam influenciando em sua vida.

### 2.1.2 Instrumentos da Qualidade de Vida

Com o intuito de identificar, mensurar e analisar os fatores que afetam a QV, Mendes e Leite (2012), Fleck et al (1999a), Ciconelli et al (1999), Teixeira-Salmela et al. (2004), Bergner (1976), Seiber et al (2008), Ferreira et al.(2013), desenvolveram modelos/instrumentos de QV. Estes instrumentos são reconhecidos internacionalmente e utilizados de forma genérica ou específica aos públicos de acordo com sua necessidade. No Quadro 2 é possível visualizar os referidos instrumentos e suas respectivas características.

INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
QWB (1970)	O Quality of Well-Being (QWB) é um instrumento genérico que mede o estado geral e bem-estar ao longo dos últimos três dias. É dividido em quadro dimensões (atividades físicas, atividades sociais, mobilidade e complexos sintoma / problema).
SIP (1976)	O SIP – Sckness Impact Profile é um questionário de Medida genérico utilizado para avaliar o impacto da doença em ambos os funcionamentos: físico e emocional.
EQ-5D (1987)	O questionário de saúde EuroQol (EQ-5D) foi desenvolvido pelo grupo EuroQol a partir de 1987 e tornado público desde 1990, foi publicado na versão Portuguesa em 2014. Possui cinco dimensões (Mobilidade, Cuidados Pessoais, Atividades habituais, Do/mal-estar e Ansiedade/depressão).
SF-36 (1997)	O SF-36 (Medical Outcomes Study 36 – Item Short Form Health Survey) é um instrumento genérico de avaliação da qualidade de vida, 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.
QVS – 80 (1999)	O QVS – 80 é um instrumento composto por oitenta questões, das quais 67 foram estruturadas na Escala Lickert apresenta quatro domínios, que são: Domínio da saúde (D1), Domínio da atividade física (D2), Domínio do ambiente ocupacional (D3) e Domínio da percepção da QV (D4).
WHOQOL -100 (1999)	WHOQOL -100 - World Health Organization Quality of Life 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.
NHP (2004)	O NHP - Nottingham Health Profile é um instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida, 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.

**Quadro 2 – Instrumentos de QV e suas características**

**Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2015)**

Estes autores e instrumentos citados tem sua relevada importância dentro dos estudos de QV, entretanto a OSM (Organização Mundial de Saúde) com o objetivo de avaliar a QV geral das pessoas em diferentes culturas, desenvolveu o WHOQOL -100 como já citado acima.

O WHOQOL -100 (World Health Organization Quality of Life) é um instrumento para avaliação da QV o qual possui cem itens, distribuídos em seis domínios e vinte e quatro facetas (FLECK et al., 1999a).

Este instrumento passou por alguns estágios para chegar até sua versão final, conforme Quadro 3 se pode verificar de forma resumida como isso ocorreu.



ESTÁGIO	MÉTODO	PRODUTO	OBJETIVOS
1) Clarificação do conceito	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisão por <i>experts</i> internacionais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição da qualidade de vida</li> <li>Definição de um protocolo para o estudo</li> </ul>	Estabelecimento de um consenso para uma definição de QV para uma abordagem internacional da avaliação de QV
2) Estudo piloto qualitativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisão por <i>experts</i></li> <li>Grupos focais</li> <li>Painel escrito por <i>experts</i> e leigos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definição de domínios e subdomínios</li> <li>Elaboração de um conjunto de questões</li> </ul>	Exploração do conceito de QV através das culturas e gerações de questões
3) Desenvolvimento de um piloto	Administração do WHOQOL piloto em 15 centros para 250 pacientes e 50 "normais"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Padronização de um questionário de 300 questões</li> </ul>	Refinamento da estrutura do WHOQOL. Redução do conjunto de questões.
4) Teste de campo	Aplicação em grupos homogêneos de pacientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estrutura comum de domínios</li> <li>Conjunto de 100 questões</li> <li>Escala de respostas equivalentes em diferentes idiomas</li> </ul>	Estabelecimento de propriedades psicométricas do WHOQOL

**Quadro 3 – Estágios no desenvolvimento do WHOQOL-100**

Fonte: Adaptado de Fleck et al 1999b

Este instrumento iniciou com o esclarecimento 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, depois foi 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.

Para a realização deste foram construídos domínios e facetas que pudessem abordar os assuntos pertinentes a QV, e estes foram divididos em 6 domínios e 24 facetas. É possível visualizar no Quadro 4 os domínios e facetas utilizados na construção deste questionário.

<p><b>Domínio I – Domínio físico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dor e desconforto</li> <li>2. Energia e fadiga</li> <li>3. Sono e repouso</li> </ol>	<p><b>Domínio II – Domínio psicológico</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sentimentos positivos</li> <li>2. Pensar, aprender, memória e concentração</li> <li>3. Autoestima</li> <li>4. Imagem corporal e aparência</li> <li>5. Sentimentos negativos</li> </ol>
<p><b>Domínio III – Nível de independência</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mobilidade</li> <li>2. Atividades da vida cotidiana</li> <li>3. Dependência de medicação ou de tratamentos</li> <li>4. Capacidade de trabalho</li> </ol>	<p><b>Domínio IV – Relações sociais</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Relações pessoas</li> <li>2. Suporte (Apoio) social</li> <li>3. Atividade sexual</li> </ol>
<p><b>Domínio V – Ambiente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Segurança física e proteção</li> <li>2. Ambiente no lar</li> <li>3. Recursos financeiros</li> <li>4. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade</li> <li>5. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades</li> <li>6. Participação em, e oportunidades de recreação/ lazer</li> <li>7. Ambiente físico: poluição/ruído/trânsito/clima</li> <li>8. Transporte</li> </ol>	<p><b>Domínio VI – Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espiritualidade/religião/crenças pessoais</li> </ol>

**Quadro 4 – Domínios e facetas WHOQOL -100**  
**Fonte: Adaptado de Fleck (2000)**

As questões pertencentes a cada faceta e domínio, são destacadas conforme Fleck *et al* (1999b):

- I. O Domínio Físico é composto por três facetas: 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 qualidade de vida).
- II. Domínio Psicológico engloba cinco facetas: 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) Autoestima (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).

- III. O Domínio Nível de Independência é constituído por quatro facetas: 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).
- IV. O Domínio Relações Sociais contém três facetas: 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).
- V. O Domínio Ambiente é o domínio mais complexo, e se constitui de oito facetas: 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 qualidade de vida); h) Transporte (o

quanto é disponível ou fácil para se encontrar e fazer uso de serviços de transporte).

VI. O Domínio Espiritualidade/religião/crenças pessoais é formado por uma única faceta, que recebe o mesmo título do domínio.

As respostas do referido questionário foram formuladas em escala do tipo Likert, polarizada em cinco pontos, em escalas centezimais de (0 a 100). Estas tiveram como escala de intensidade (nada-exatremamente), de capacidade (nada-completamente), frequência (nunca-sempre) e avaliação (muito insatisfeito - muito satisfeito; muito ruim – muito bom) conforme pode ser visto no Quadro 5 (FLECK et al., 1999a).

ESCALA	0%	25%	50%	75%	100%
<b>INTENSIDADE</b>	nada	muito pouco	mais ou menos	bastante	extremamente
<b>AVALIAÇÃO</b>	muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
	muito ruim	ruim	nem ruim nem bom	bom	muito bom
	muito infeliz	infeliz	nem feliz nem infeliz	feliz	muito feliz
<b>CAPACIDADE</b>	nada	muito pouco	médio	muito	completamente
<b>FREQUÊNCIA</b>	nunca	raramente	às vezes	repetidamente	sempre

**Quadro 5 – Escalas de respostas WHOQOL-100**

Fonte: Adaptado de FLECK et al. (1999a).

As escalas de intensidade e avaliação são predominantes, enquanto as respostas de capacidade e frequência são em menor número. Entre as três formas de resposta predomina as questões relacionadas à satisfação (muito insatisfeito-muito satisfeito e logo na sequência pelas questões com enfoque na avaliação (muito ruim-muito bom), e por fim com uma única resposta a felicidade (muito infeliz-muito feliz).

Desta forma, salienta-se a importância deste instrumento para a sociedade, pois é um instrumento desenvolvido pela OMS, a qual busca identificar quais os fatores que interferem na QV. É um instrumento reconhecido internacionalmente e muito utilizado pelos pesquisadores da área, pois atende a complexidade do ser humano, o biopsicossocial.

## 2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

### 2.2.1 Conceitos e abordagens sobre a qualidade de vida no trabalho

As origens do movimento da QVT vêm em consonância com o surgimento da abordagem sócio-técnico. Estudiosos das Relações Humanas, como Elton Mayo e Eric Triste foram os precursores do estudo sobre a QVT. Porém somente na década de 60 o movimento de pesquisa em QVT teve sua ascensão no meio acadêmico, período este que coincidiu com o Fordismo e também com a forte reivindicação sindical.

A partir de 1970 que houve o grande crescimento referente à QVT, onde Louis Davis começou a investigar este tema com maior abrangência. Nesta mesma época estavam acontecendo grandes reivindicações de trabalhadores e estudantes contrários aos sistemas Taylorista e Fordista de produção os quais estavam sendo implantados nas organizações (RODRIGUES, 1998).

Estas reivindicações proporcionaram uma força adicional para que a QVT pudesse ser compreendida e estudada pelos pesquisadores, pois nesta época os colaboradores não tinham boas condições de trabalho e a forma de trabalho executada era desumana.

A importância sobre o tema Qualidade de vida no trabalho não reside apenas no fato de passar mais de oito horas trabalhando, durante pelo menos 35 anos da existência humana, mas sim nos fatores agravantes que isto proporciona. Não se trata mais de levar os problemas de casa para o trabalho, mas sim se deve levar para casa os problemas, as tensões, os receios e as angústias do ambiente organizacional (RODRIGUES, 1998).

Diante disso, entende-se que a QVT é uma forma de facilitar e satisfazer o trabalhador, desenvolvendo a ideia que as pessoas quando trabalham no ambiente adequado estarão mais satisfeitas e desenvolverão melhor sua produção.

De acordo com Ferreira (2012) a QVT pode ser vista sobre duas óticas sob a ótica das organizações e sob a ótica dos colaboradores. Sob a ótica das organizações, a QVT é um regulamento de gestão organizacional que se expressa por um conjunto de normas, diretrizes e práticas visando à promoção do bem-estar individual e coletivo, nos ambientes de trabalho. Sob a ótica dos trabalhadores, ela se expressa por meio das representações globais (contexto organizacional) e

específicas (situações de trabalho) que estes constroem, 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.

Feigenbaum (1994) entende que quanto mais envolvidos estiverem os colaboradores no comprometimento com a qualidade, maior e melhor será a produtividade organizacional.

Percebe-se que a QVT depende exclusivamente de um fator, pessoas, sendo que o ambiente organizacional para obter uma qualidade aceitável de produção dependerá diretamente delas neste ambiente. Acredita-se que a qualidade não seja apenas para as estatísticas, mas também para o bem - estar dos colaboradores.

Segundo Nadler e Lawler (1983) o conceito de Qualidade de vida no trabalho passou por diferentes concepções, conforme se pode verificar no Quadro 6:

<b>CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT</b>	<b>CARACTERÍSTICAS OU VISÃO</b>
1- QVT como uma variável (1959 a 1972)	Investigado como melhorar a QVT para o indivíduo
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; porém havia uma tendência a trazer resultados positivos tanto ao empregado como à direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Visto como QVT era visto unívoco de grupos, crescimento de hierarquia e modificações com interação na sociedade.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	A administração participativa e a democracia industrial eram frequentemente apontadas como ideais do movimento de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	De forma estratégica, abordando a concorrência, problemas de qualidade e produtividade, lamentações e demais problemas de ordem organizacional.
6 – QVT como nada (futuro)	Se alguns projetos de QVT não ocorrerem de forma adequada, o tema QVT não terá passado de um modismo.

**Quadro 6 – Evolução do Conceito de QVT**

**Fonte: Adaptado de NEDLER; LAWLER (1983).**

Nota-se que a QVT é ainda muito modesta quanto ao seu crescimento, porém desde a existência do homem há uma preocupação com a saúde, satisfação

e bem - estar do colaborador. A QVT vem sendo tema de preocupação do homem desde a sua existência a fim de facilitar e trazer satisfação e bem - estar aos colaboradores no processo de execução das suas atividades (RODRIGUES, 1994). Complementa ainda Fernandes et al. (2013) que a QVT é algo que envolve pessoas, trabalho e espaço organizacional, ou seja, saúde, bem-estar e eficácia no trabalho.

As organizações começam a ter interesse sobre a QVT devido às pressões dos trabalhadores e também em decorrência da constatação das formas de gestão democrática e como consequência deste englobaram os assuntos motivação, satisfação no trabalho, fatores ambientais e ergonômicos, como forma de pesquisa.

A tecnologia no cenário de QVT pode auxiliar as organizações a renovarem suas formas de trabalho, ao mesmo tempo em que eleve o nível de satisfação pessoal, aumente a produtividade organizacional, como resultado da participação dos funcionários nos processos de seu trabalho (FERNANDES, 1996).

Segundo Walton (1973) um programa de QVT tem como foco proporcionar uma organização mais humanizada, na qual a execução do processo trabalho envolve responsabilidade e autonomia em nível do cargo, recebimento do “*feedback*” sobre seu desempenho organizacional, enriquecimento do trabalho e com ênfase no desenvolvimento pessoal.

Esta organização humanizada deverá proporcionar uma maior satisfação e conseqüentemente uma motivação no ambiente organizacional. Esta satisfação em consonância com a compensação justa e adequada, a oportunidade de crescimento, segurança, proporcionará um melhor desempenho das tarefas no ambiente organizacional. Já a motivação acoplada ao bem - estar psico e social contribuirá para que o clima organizacional seja compatível com a satisfação organizacional.

Desta forma, ao visualizar um programa de QVT percebe-se que o trabalho requer não apenas cuidados dentro do ambiente organizacional, mas em todo o processo construtivo de trabalho. Pois o colaborador/ser humano não possui uma vida separa de empresa e casa, ele é holístico, complexo, e por isso não consegue desligar-se dos problemas organizacionais em sua casa e dos problemas pessoais em seu trabalho.

## 2.2.2 Instrumentos da Qualidade de Vida no Trabalho

Com o propósito de demonstrar fatores que afetam a QVT, estudiosos desenvolveram alguns modelos como formas indicativas de QV, estes procuram olhar sob a ótica do trabalhador as relações de satisfação, motivação, aspectos físicos, psicológicos e sociais e o ambiente laboral, porque assim como o estilo de vida, a QVT também pode influenciar a QV geral de um indivíduo e seu estado de saúde.

Entre os autores que desenvolveram estudos e modelos relacionados à QVT, destaca-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 (2009a); Kimura e Carandina (2009); Pedroso (2010); Rueda et al. (2013). Conforme Quadro 7 pode-se verificar as principais características de cada modelo.

AUTORES/INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
Hackman e Oldham (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)	Estes veem a QVT como comprometida pelos fatores: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargo.
Nadler e Lawler (1983)	Identificaram elementos que preveem 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)	Em sua obra, os autores explicam a QVT como uma forma de pensamento envolvendo 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, desde as primeiras manifestações ocorridas no século XVII até as modernas teorias comportamentais. O gerente é estudado por meio dos conceitos clássicos e sua evolução, bem como em função de seus papéis e dos conflitos decorrentes destes. Finaliza com a apresentação de uma metodologia e das conclusões sobre pesquisa realizada no nível gerencial brasileiro



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 (2008)	Criado o instrumento intitulado QWLQ-78, na qual foram cunhado indicadores, após a criação deste, foram criadas as questões que avaliaram cada indicador. Ao todo foram criadas 78 questões para avaliar os 65 indicadores. A divisão dos indicadores foi feita 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 Qualidade de Vida no Trabalho (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 através de uma correlação entre as dimensões
Pedroso (2010)	Desenvolveu o TQWL-42, um instrumento geral de avaliação da qualidade de vida 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 e Ambiental/Organizacional
Rueda et al. (2013)	Teve como objetivo a criação de itens da Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. Foram construídos com base nas oito dimensões propostas por Walton em 1973, quais sejam, 'compensação justa e adequada', 'condições de trabalho', 'oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades', 'oportunidade de crescimento contínuo e segurança', 'integração social no trabalho', 'constitucionalismo', 'trabalho e o espaço total da vida' e 'relevância social da vida no trabalho

**Quadro 7 - Instrumentos de QVT e suas características**

**Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2015)**

Dentre estes modelos apresentados é importante salientar o trabalho desenvolvido por Walton (1973).

“O modelo de Walton”, como foi chamado o trabalho desenvolvido por Walton (1973), teve uma repercussão mundial e que é referenciado como QVT até o presente momento. Este modelo foi dividido em oito critérios (dimensões) abrangendo indicadores de QVT conforme pode ser visto no Quadro 8.

CRITÉRIOS	INDICADORES DE QVT
1-Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidade interna e externa;</li> <li>• Justiça na compensação;</li> <li>• Partilha do ganhos de produtividade;</li> <li>• Proporcionalidade entre salários.</li> </ul>
2- Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornada de trabalho razoável;</li> <li>• Ambiente físico seguro e saudável.</li> </ul>
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomia;</li> <li>• Autocontrole relativo;</li> <li>• Qualidades múltiplas;</li> <li>• Informações sobre o processo total do trabalho.</li> </ul>
4- Oportunidade de crescimento e segurança	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Possibilidade de carreira;</li> <li>• Crescimento pessoal;</li> <li>• Perspectiva de avanço salarial;</li> <li>• Segurança de emprego.</li> </ul>
5- Integração social na organização	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausência de preconceitos;</li> <li>• Igualdade;</li> <li>• Mobilidade;</li> <li>• Relacionamento;</li> <li>• Senso comunitário.</li> </ul>
6- Constitucionalismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direitos de proteção do trabalhador;</li> <li>• Privacidade pessoal;</li> <li>• Liberdade de expressão;</li> <li>• Tratamento imparcial;</li> <li>• Direitos trabalhistas.</li> </ul>
7- O trabalho e o espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papel balanceado no trabalho;</li> <li>• Estabilidade de horários;</li> <li>• Poucas mudanças geográficas;</li> <li>• Tempo para lazer da família.</li> </ul>
8- Relevância social do trabalho na vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagem da empresa;</li> <li>• Responsabilidade social da empresa;</li> <li>• Responsabilidade pelos produtos;</li> <li>• Práticas de emprego</li> </ul>

**Quadro 8 – Dimensões modelo de Walton**  
**Fonte: Adaptado de Walton (1973)**

É notório que as dimensões do modelo de Walton são extremamente abrangentes, envolvendo a vida funcional e social, desta forma confirmando a visão existente que o ser humano é biopsicossocial. Além disso, estes elementos comprovam a necessidade de os trabalhadores possuírem um conforto adequado no ambiente organizacional, pois quando o colaborador sente-se bem no âmbito organizacional terá maior efetividade no seu processo de trabalho. Mas sua aplicabilidade causa distorção em função da linguagem e da ausência de perguntas diretas e específicas a cada critério/dimensão (TIMOSSI et al., 2008).

Diante disso, Timossi (2009a) adaptou e desenvolveu as perguntas abordando as 8 dimensões apontadas por Walton (1973). A adaptação foi desenvolvida em quatro etapas: 1ª) organização e a adaptação das questões; 2ª) o

desenvolvimento das escalas de respostas baseadas em uma escala de *likert*; 3ª) aplicação do instrumento adaptado em 110 indivíduos, diferentes da população de seu estudo, obtendo uma amostragem de 99 indivíduos com grau de instrução variado; e 4ª) análise dos coeficientes de consistência (Alfa de Cronbach) encontrados por critério e do instrumento como um todo (TIMOSSI, 2009).

Este instrumento ao final de sua elaboração apresentou 35 perguntas fechadas, distribuídas nos 8 domínios já criados por Walton (1973). As respostas foram apresentadas em Escala de Likert de cinco pontos. Após a realização do mesmo foi aplicado do Alfa de Cronbach como intuito de testar a consistência interna do instrumento adaptado, os resultados foram satisfatórios, apresentando apenas um critério (integração social) com consistência moderada, os demais com consistência alta.

## 2.3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

### 2.3.1 Conceitos e abordagens sobre a pesquisa de clima organizacional

Saber como está à organização, como os funcionários pensam e agem sobre ela é fundamental para a sobrevivência desta no mundo capitalista. Com o ritmo cada vez mais acelerado os gestores passam a dar pouca atenção a seus colaboradores o que acaba por sua vez não enxergando suas necessidades, podendo aumentar os índices de insatisfação ou desmotivação por parte dos mesmos decorrentes da não presença e falta de percepções destes.

Identificar o nível de satisfação das pessoas que fazem parte da empresa é fundamental para desenvolver processos, práticas e atitudes. Gil (2007) comenta que mesmo que os colaboradores não estejam plenamente satisfeitos com a sua remuneração, mas ao adentrarem a organização, concordarem com os objetivos, e sentem-se bem em trabalhar nesta organização, estes estarão motivados, e com isso superarão qualquer desafio proposto a eles. Para identificar a satisfação ou insatisfação dos colaboradores, faz-se necessário estudar sobre o ambiente organizacional, mais especificamente sobre o clima organizacional.

Silva e Diehl (2013) comentam que o clima organizacional está vinculado a motivação, lealdade e identificação de cada empresa, pois os colaboradores buscam

reconhecimento refletindo a qualidade do ambiente organizacional. Pois o clima divide conhecimentos e busca inovar adentro das organizações (LACOMBE, 2011).

De acordo com Souza et al. (2015) o clima organizacional é um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, que influencia a motivação e comportamento das pessoas. Boog e Boog (2002) comentam que o sucesso na gestão de clima organizacional esta em função do gestor da empresa ouvir seus funcionários usando-se de mecanismos especiais, também não se deve depender apenas da relação direta entre chefe e subordinado.

Para Xavier (1986, p. 4) “clima organizacional não é uma vaga analogia metodológica. É um fenômeno invisível, mas perceptível em toda a organização”. Complementa Souza (1978, p. 36) que “clima organizacional é o potencial de energia disponível para alavancar com resultados”. Para tanto há necessidade de a equipe estar em sintonia, buscando assim o melhor resultado possível.

O Clima Organizacional pode ser entendido como uma expressão de sentimentos, valores, políticas, práticas de gestão de pessoas, relacionamentos e postura da empresa percebida pelos empregados (BOOG e BOOG, 2002)

Resgatando as origens do Clima Organizacional este remete ao tempo da Escola das Relações Humanas desbravada por Elton Mayo, o qual no período compreendido entre 1927 e 1932 dirigiu um projeto de pesquisa em uma fábrica em Hawthorne. Este em sua pesquisa conhecida como Teoria de Hawthorne, idealizava desvendar os mistérios da produtividade dentro do ambiente organizacional através da iluminação na linha de produção, todavia ao final de sua pesquisa percebe que a iluminação não era o fator determinante para a produtividade dos colaboradores, mas sim a relação de convivência criada por Mayo e os colaboradores. A partir deste momento surge à área das Relações Humanas a qual busca idealizar o ser humano como pessoa e não somente como ferramenta produtiva para a organização.

Embora os termos cultura organizacional e clima organizacional sejam, às vezes, usados como sinônimos há diferenças importantes entre os conceitos. De acordo com Bowditch e Buono (2004) o clima organizacional é o entendimento das pessoas referente ao estar bem trabalhando em uma organização, visto ter um ambiente de trabalho adequado. Já a cultura organizacional se preocupa com a natureza das crenças e valores da organização.

O clima organizacional auxiliará a coletar dados de maneira objetiva e com critérios bem definidos, subsidiando ações estratégicas, para propor melhorias para a empresa e para acompanhar os processos de trabalho aprimorando desta forma o ambiente organizacional (FERRUCCIO, 2014).

Quando se analisa o ambiente organizacional pode-se perceber que o clima é classificado como bom, prejudicado ou ruim. É bom quando predominam as atitudes positivas que dão ao ambiente organizacional uma tônica favorável. O clima é prejudicado ou ruim quando algumas variáveis organizacionais e/ou ambientais afetam negativamente o ânimo da maioria dos funcionários gerando tensões, discórdias e o estresse organizacional (LUZ, 2006)

Quando se tem um clima organizacional satisfatório, fica notório perceber a motivação de seus colaboradores, o grau de satisfação, as expectativas e necessidades que envolvem o desempenho da equipe de trabalho. Para Chiavenato (2004) o clima organizacional compõe o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica, e o atributo que existe em cada organização.

De acordo com Gil (2007) a motivação dos empregados não significa que a empresa deixa de ter problemas, mas, que se for gerenciada de forma correta passa a ter um engajamento importante para este funcionário e conseqüentemente passa a se sentir mais motivado e que faz parte de uma equipe com gestão e qualidade.

Ao contrário quando se tem um clima organizacional insatisfatório, além da desmotivação dos colaboradores percebe-se também um aumento na rotatividade, gerando descontentamento entre seus colegas de trabalho e até mesmo prejuízo para a empresa (CHIAVENATO, 2004).

Gil (2007) ainda comenta que o gerenciamento da motivação é muito importante para o engajamento dos empregados, e para tanto se consegue mensurando as atitudes dos funcionários com relação às políticas da empresa, desenvolvendo a compreensão dos gestores para o melhoramento das relações de trabalho com seus subordinados, identificando as opiniões dos empregados com relação à equipe e empresa e a demonstração de interesse por parte da empresa com relação às opiniões dos funcionários.

Para Chiavenato (2004), o clima de uma empresa pode ser benéfico ou doentio, pode ser quente ou frio, pode ser negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, isto irá depender da percepção que os colaboradores tem em relação à sua organização.

Para tanto a empresa se utiliza da ferramenta da pesquisa de clima, a qual auxilia a identificação das necessidades de seus colaboradores, e onde pode intervir para melhorar sua imagem junto à equipe. Esta Pesquisa de Clima Organizacional, segundo Toledo e Mollioni (1979), é o levantamento do clima organizacional ou cultura da organização, buscando identificar e avaliar as atitudes e padrões de comportamento, com vistas a orientar políticas de ação e correção de problemas.

Boog e Boog (2002) defendem que as empresas precisam realizar pesquisas de clima para compreender o que os colaboradores pensam sobre estas. E que cada empresa tem opções na aplicação da pesquisa de clima podendo assim optar por modelos prontos de empresas especializadas na aplicação dessa ferramenta ou ainda desenvolver sua própria pesquisa levando em conta a particularidade da organização.

A pesquisa de clima é um canal de comunicação e diálogo, em que os colaboradores podem expressar suas opiniões. Para Davis e Newstrom (1992, p.130), “a administração necessita de informações a respeito da satisfação no trabalho dos empregados, de modo a tomar decisões pertinentes, tanto no sentido de prevenir como no de resolver problemas com os funcionários”. De acordo com Coda (1997) a pesquisa de clima 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.

Por isso é importante perceber que o estudo do clima analisa e tem impacto não somente no momento em que é aplicado, mas em todos os dias de trabalho. Vale lembrar que o processo da pesquisa é pautado pela confiança e a transparência. Boog e Boog (2002) comentam que é importante estabelecer um curto prazo para todo o processo de pesquisa, pois quando há demora na divulgação dos resultados os funcionários tendem a duvidar da real intenção da empresa.

Também conhecida como Pesquisa de Clima Humano ou, ainda, Pesquisa de Atitudes, a Pesquisa de Clima Organizacional é um trabalho o qual investiga as imperfeições que existem na relação empresa x colaborador, objetivando saná-las para que o ambiente produtivo seja cada vez mais eficiente, e que a produtividade organizacional não venha interferir nos resultados operacionais.

A pesquisa de clima revela ainda a identificação da existência de problemas reais no campo das relações trabalhistas, e para antever os problemas potenciais,

permitindo a sua prevenção pelo do aprimoramento das políticas de pessoal, entre outras providências. Ao fazer-se uma pesquisa de Clima Organizacional é criada uma base de informações, podendo ser identificado e compreendido os aspectos positivos e negativos que impactam no clima orientando.

Busca-se nesta situação identificar a opinião dos colaboradores, e o retorno motivacional a este é proporcional à forma como a organização compreende as informações e soluciona os problemas identificados na pesquisa.

Uma valiosa ferramenta de gestão estratégica, a Pesquisa de Clima Organizacional, além de permitir a análise interna e externa, também acompanha o estado de satisfação e comprometimento dos colaboradores com a organização. O crescimento e desenvolvimento das pessoas e a máxima produtividade e qualidade, visando à consecução e a superação dos resultados pré-estabelecidos pela direção são obtidos ao proporcionar estratégias e ações adequadas.

O instrumento utilizado para levantamento do clima organizacional é a pesquisa de clima organizacional. Geralmente adota-se como método o questionário que se aplica aos empregados de uma organização, a fim de verificar o seu grau de satisfação em relação à mesma. De acordo com LUZ (1996, p. 45) “a pesquisa procura saber o que pensa, e como age o funcionário em relação a diferentes variáveis organizacionais que têm impacto no clima organizacional”.

Gil (2007) salienta ainda que é importante as empresas desenvolverem pesquisas sobre clima organizacional visando:

- a) Identificar atitudes dos funcionários para que possam promover mudanças que se fazem necessárias;
- b) Desenvolver compreensão da gerencia para o ponto de vista dos funcionários, melhorando as relações de trabalho com os subordinados;
- c) Identificar tendências das opiniões e atitudes dos funcionários;
- d) Buscar fatores que intervém na satisfação e no moral dos empregados;
- e) Demonstrar o interesse da empresa nas opiniões dos empregados.

Por meio de descobertas que a empresa terá com a pesquisa, esta poderá melhorar suas relações com seus colaboradores. Proporcionando as melhorias adequadas, estabelecendo assim um ótimo ambiente de trabalho. O que levará a empresa ao alcance de seus objetivos com a ajuda e colaboração efetiva de seus funcionários que também estarão satisfeitos.

Ao desenvolver a pesquisa a organização deve tomar alguns cuidados como: a elaboração e seleção das questões que serão levantadas na pesquisa; na determinação de como será o formato da pesquisa; um cronograma para a realização; a garantia do anonimato das pessoas envolvidas; o uso de nomenclatura de fácil compreensão; a participação voluntária dos colaboradores; a solicitação do preenchimento das questões para que seja feito com atenção e em curto período de tempo (DAVIS e NEWSTROM, 1992).

Os dados apurados permitem a gerência definir novas políticas a serem adotadas a respeito da realidade organizacional da empresa. Servem também como indicadores das atitudes dos empregados e dos efeitos que elas provocam.

Assim percebe-se que é notório que o objetivo da pesquisa de clima organizacional é detectar possíveis imperfeições no ambiente da empresa, o grau de motivação dos funcionários e seu nível de satisfação para que se possam apontar ações para promover mudanças onde forem necessárias, mas para que isso aconteça é necessário escolher a ferramenta que mais é adequada à organização.

### 2.3.2 Instrumentos de pesquisa de clima organizacional

Para avaliar o clima organizacional utiliza-se a Pesquisa de Clima Organizacional, que segundo Toledo e Milioni (1979) é o levantamento do clima organizacional ou cultura da organização, buscando identificar e avaliar as atitudes e padrões de comportamento, com vistas a orientar políticas de ação e correção de problema.

A Pesquisa de Clima Organizacional é um trabalho cauteloso que visa apontar as deficiências vivenciadas na relação empresa x empregado, com a finalidade de retificar.

Baseado nos trabalhos de Luz (2001), Rizzatti (2002) e Pereira (2003), são apresentados os cinco modelos desenvolvidos especificamente para a pesquisa de clima organizacional, os quais são aplicados em empresas genéricas. Existem também outros modelos desenvolvidos especificamente para empresas e órgãos públicos.

Dentre os modelos desenvolvidos destacam-se Litwin e Stringer (1968), Kolb *et al* (1978), Sbragia (1983), Kolowski e Doherty (1989), Coda (1997), Rizzatti



(2002), Bispo (2006), Martins (2008), Menezes et al. (2009) e Modelo IMCO (2009) sendo que suas características podem ser visualizadas conforme Quadro 9.

AUTORES/INSTRUMENTOS	CARACTERÍSTICAS
Litwin e Stringer (1968)	Propõe um modelo baseado em nove fatores/indicadores para medir o clima que são: Estrutura; Responsabilidade; Desafio; Recompensa; Relacionamento; Cooperação; Conflito; Identidade; Padrões.
Kolb <i>et al</i> (1978)	Propõe um novo modelo com sete fatores de clima. Além da responsabilidade, padrões e recompensas já abordados por Litwin e Stringer este modelo apresenta também: Conformismo; Clareza Organizacional; Calor e apoio; Liderança.
Sbragia (1983)	É composto por 20 dimensões abordando o ambiente organizacional. Este aborda os seguintes fatores: 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 <i>et al</i> (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)	Foi criado em sua dissertação de mestrado (1995) especificamente para analisar o clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina, sendo 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 e externos listados a seguir em ordem alfabética. Esses fatores foram delineados baseados na literatura e na nova realidade percebida pelos diversos profissionais de Recursos Humanos nas duas empresas em que a pesquisa de clima organizacional foi aplicada
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. Propõe aplicar cinco fatores aos funcionários das empresas a fim de sondar sua percepção em relação a elas embora os sentimentos em relação a esses fatores sejam tratados como satisfação no trabalho
Menezes, Sampaio, Gomes, Teixeira e Santos (2009)	Realizou seus estudos baseado em Sbragia (1983) e de Kolb <i>et al.</i> (1986), propondo assim um modelo de seis fatores: segurança, estratégia, remuneração, relação com a comunidade, liderança e

	desenvolvimento profissional.
Modelo IMCO (2009)	Para avaliar o grau de satisfação de profissionais no trabalho, foi construído um modelo baseado em teóricos existentes, IMCO (Instrumento de Medida do Clima Organizacional. Este foi 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,

**Quadro 9 – Instrumentos de QVT e suas características**

**Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2015)**

Dentre os autores citados acima se destaca a pesquisa realizada por Sbragia (1983), o mesmo questionário foi validado e utilizado no cenário de pesquisa como referência.

Sbragia (1983), com sua experiência a respeito de clima organizacional 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 10 os fatores/indicadores são descritos:

<b>Fatores/indicadores</b>	<b>Características</b>
Conformidade Exigida	Descreve o quanto as pessoas tem flexibilidade de ação dentro da organização e também descreve o quanto a organização desenfatura 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 tem possibilidade de exercitar iniciativa.
Consideração Humana	Descreve o quanto as pessoas são tratadas como pessoas e 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.

**Quadro 10 – Fatores/indicadores clima organizacional Sbragia**

Fonte: Sbragia (1983, p.33)

Estes fatores/indicadores apontam que o modelo de Sabragia (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.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Esta pesquisa caracteriza-se do ponto de vista do objeto como bibliográfica. De acordo com a abordagem do problema situa-se como qualitativa. Quanto aos objetivos é uma pesquisa descritiva, e do ponto de vista dos procedimentos técnicos se estabelece como fonte de informação bibliográfica.

Para a construção bibliográfica deste buscou-se artigos em revistas nacionais e internacionais, teses de doutorado, livros e dissertações nas bases *SciELO*, *ScienceDirect*, *Medline* e *Pubmed*. O período de pesquisa foi compreendido entre 14/4/2014 e 20/12/2015. Os assuntos pesquisados 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 e f) Instrumentos de Clima Organizacional. Após a pesquisa realizada foram selecionados para a construção bibliográfica 17 artigos em revista internacional, 24 artigos em revista nacional, 4 teses de doutorado, 4 dissertação de mestrado e 25 livros.

#### 3.2 TRATAMENTO DOS DADOS

##### 3.2.1 Seleção dos instrumentos

A fim de identificar a relação existente entre os instrumentos de QV, QVT e Clima Organizacional buscou-se identificar os fatores/indicadores de cada um destes. Foram selecionados para esta comparação quatro instrumento de QV, quatro instrumentos de QVT e cinco instrumentos de Clima Organizacional. Estes foram escolhidos por serem utilizados e reconhecidos internacionalmente e possuírem maior representatividade no cenário de pesquisa e cenário organizacional.

Os instrumentos analisados de QV foram: SF-36 (1997), WHOQOL-100 (1999), QVS-80 (1999) e NHP (2004).

O SF-36 é um instrumento multidimensional formado por 36 itens, englobados em oito escalas ou componentes contendo: capacidade funcional,

aspectos físicos, dor, estado geral da saúde, vitalidade, aspectos sociais, aspectos emocionais e saúde mental (CICONELLI et al., 1999).

Já o WHOQOL-100 é um instrumento com 100 perguntas, divididos em seis domínios e 24 facetas. Os domínios são: físico, psicológico, independência, relações sociais, ambiente e aspectos espirituais/religião/crenças (FLECK, 2000).

O QVS-80 é um instrumento composto por 80 questões, apresenta quatro domínios, que são: Domínio da saúde (D1), Domínio da atividade física (D2), Domínio do ambiente ocupacional (D3) e Domínio da percepção da QV (D4). (VILELA JUNIOR et al., 2007).

O NHP é um instrumento constituído de 38 itens organizados em seis categorias que englobam nível de energia, dor, reações emocionais, sono, interação social e habilidades físicas (TEIXEIRA-SALMELA et al., 2004).

Os instrumentos optados de QVT foram: Timossi (2009), Westley (1979), Hackman e Oldham (1975) e Fernandes (1996). Após esta seleção buscou identificar os fatores/indicadores/domínios de cada um deles.

Timossi adaptou e desenvolveu as perguntas abordando as oito dimensões mostradas por Walton, às dimensões são Compensação justa e adequada, condições de Trabalho, Uso e desenvolvimento de capacidades, Oportunidade de crescimento e segurança, Integração social na organização, Constitucionalismo, O trabalho e o espaço total de vida e Relevância social do trabalho na vida. (TIMOSSI, 2009a).

Westley (1979) desenvolveu seu modelo enfatizando a abordagem sociotécnica, ele desenvolveu seu modelo apontando apenas as dimensões: política (insegurança), econômica (injustiça), psicológica (alienação) e sociológica (anomalia), não levantando indicadores para cada uma delas, posteriormente Rushel em 1993 desenvolve estes indicadores ampliando assim o instrumento de QVT.

Hackman e Oldham na tentativa de mensurar o nível de motivação gerado pelo trabalho propõem um escore denominado “Potencial Motivador do Trabalho”, com este cria-se as dimensões: Variedade da Tarefa, Identidade da Tarefa, Significância da Tarefa, Autonomia e *Feedback* (HACKMAN e OLDHAM, 1975).

Fernandes (1996) desenvolveu seu modelo denominado Auditoria Operacional de Recursos Humanos, baseado nos Modelos de Walton e Westley, classificou os fatores em quatro grupos: fatores de natureza econômica, fatores de

natureza política, fatores de natureza psicossocial e fatores de natureza logística (FERNANDES, 1996).

Os instrumentos de Clima Organizacional analisados foram: Modelo de Litwin e Stringer (1968), Modelo de Kolb (1978), Modelo de Sbragia (1983), Modelo de Coda (1997) e Modelo de Bispo (2006)..

O modelo dos professores Litwin e Stringer (1968) propõe um instrumento baseado em nove fatores/indicadores que são: Estrutura; Responsabilidade; Desafio; Recompensa; Relacionamento; Cooperação; Conflito; Identidade; Padrões.

O Modelo de Kolb (1978) é proposto com base no modelo de Litwin e Stringer (1968), entretanto o mesmo aborda os seguintes fatores/indicadores: responsabilidade, padrões, recompensas, conformismo; clareza organizacional, calor e apoio e liderança.

Os estudos de Sbragia (1983) foram baseados no modelo de Litwin e Stringer (1968) nas organizações governamentais. Propôs um instrumento contendo 20 afirmações e com respostas em escala de cinco pontos com “1” significando nunca e “5” significando sempre. Este instrumento foi validado aplicando-se em 13 Instituições de Pesquisa.

Bispo (2006) desenvolveu uma pesquisa a fim de desenvolver um questionário que pudesse ser aplicadas em empresas públicas e privadas. Seu modelo foi elaborado e embasado tanto na literatura como nos profissionais da área de Recursos Humanos, Assistência Social e Assistência Médico-Hospitalar o mesmo foi dividido em fatores/indicadores/domínios internos e externos que são: Vida profissional, Estrutura Organizacional, Incentivos Profissionais, Remuneração, Segurança Profissional, Nível Sociocultural, Transporte dos Funcionários, Ambiente de Trabalho, Burocracia, Cultura Organizacional, Assistência aos Funcionários como fatores internos, e Investimento e Despesas Familiares, Convivência Familiar, Situação Financeira, Vida Social, Saúde, Convivência Familiar, Time de Futebol, Férias e Lazer, Segurança Pública, Política e Economia como fatores externos. Este foi o primeiro autor a abordar os fatores externos influenciando o clima organizacional.

Coda (1997) desenvolveu suas pesquisas baseadas nos estudos de Bispo (2006), o qual apontava que o clima organizacional é influenciado por fatores internos e externos ao ambiente organizacional. Com isso Coda desenvolveu um questionário com fatores internos e externos também, como fator interno elencou:

Clima, Liderança, Compromisso, Motivação e Satisfação, como fator externo: Situação Pessoal do Trabalhador e Situação Social do País.

Após esta seleção, identificação e análise destes instrumentos buscou os fatores/indicadores/domínios de cada um e estes foram comparados por similaridade apontados com X, representando assim o fatores/indicadores/domínios obtido em cada instrumento.

Para a construção do novo instrumento de análise do ambiente organizacional optou-se em selecionar os instrumentos que possuíam maior quantidade de domínios/fatores/critérios/características e fossem instrumentos validados e reconhecidos internacionalmente. Para a seleção destes buscou-se, por meio das bases de dados citadas anteriormente, os artigos científicos destes instrumentos selecionados, estes foram analisados e apontado o selecionado.

Os instrumentos optados e selecionados para a construção do novo instrumento foram: WHOQOI-100 (1999) representando os instrumentos de QV, Timossi (2009) representado os instrumentos de QVT e Sbragia (1983) representando os instrumentos de Clima Organizacional.

Após a análise dos domínios/fatores/critérios/características e também das questões destes instrumentos selecionados houve a necessidade de adaptação e criação de domínios, fatores e das questões a fim de construir um único instrumento inovador.

### 3.2.2 Escala de respostas do novo instrumento

Para este novo instrumento adotou-se como escala de respostas com os mesmos critérios utilizados nos trabalhos do WHOQOL-100 e Timossi (2008) a fim de identificar a percepção em relação ao ambiente organizacional (QV/QVT/Clima Organizacional). Utilizou-se 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%
<b>Avaliação do nível de satisfação</b>	Muito satisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito
<b>Grau numérico</b>	1	2	3	4	5

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

Na avaliação dos escores este trabalho adota 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).

Consequentemente, 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 vista conforme Figura 1:

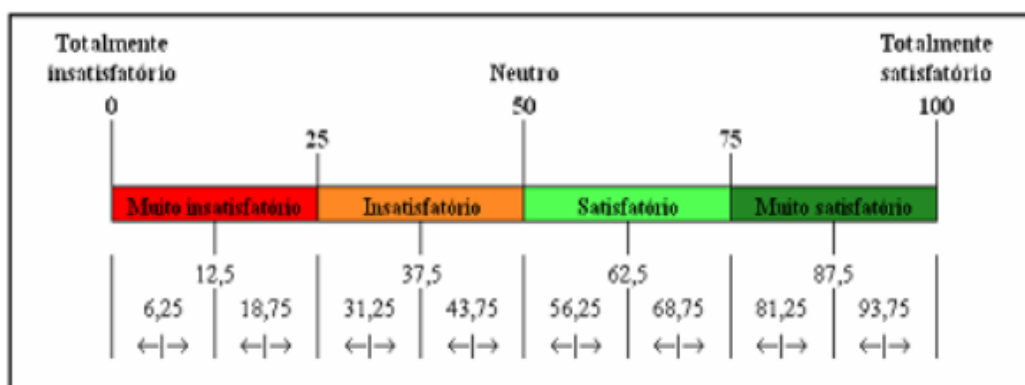


Figura 1 – Escalas de respostas ambiente organizacional  
Fonte: Timossi et al. (2008).

Assim, somente os critérios com escores acima de 50 foram 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).

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1 INTERFACES INSTRUMENTOS ANALISADOS

#### 4.1.1 Interfaces QV x QVT

Depois de selecionados os instrumentos foram identificados os fatores/indicadores/domínios de cada um destes. No Quadro 11 é possível verificar os fatores/indicadores dos instrumentos de QV selecionados.

FATORES/INDICADORES	SF-36	WHOQOL- 100	QVS-80	NHP
Capacidade funcional	x	-	-	-
Dor/Desconforto/Energia/Fadiga/Sono/Repouso	x	x	x	x
Vitalidade	x	-	-	-
Saúde geral	x	-	x	-
Social/ interação/relações sociais/ suporte social/atividade sexual	x	x	x	x
Imagem corporal/Aparência	x	x	x	
Emocional/psicológico/auto estima/Sentimento positivos	x	x	x	x
Saúde mental	x	-	-	-
Mobilidade/Atividades da vida cotidiana/Dependência medicamento	-	x	x	-
Meio ambiente/segurança física/transporte/ambiente físico/participação/ lazer/cuidados saúde/recursos financeiros/ambiente doméstico/opportunidade informações	-	x	x	-
Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais	-	x	-	-
Atividade Física /habilidade física	-	x	x	x
Ambiente Ocupacional	-	-	x	-
Percepção da QV	-	x	X	-
Capacidade Trabalho	-	x	-	-

**Quadro 11 – Interface Modelos de QV**

Fonte: Autor 2015

Percebe-se que os instrumentos SF – 36, WHOQOL – 100 e QVS-80 são mais complexos e com maior abrangência de fatores/domínios/indicadores, porém o WHOQOL - 100 ainda apresenta maior representatividade, conseguindo por sua vez identificar com maior complexidade a QV das pessoas. O NHP possui poucos domínios, e isto pode vir a impactar na verificação da QV, não sendo possível identificar com complexidade.

No Quadro 12 é possível verificar os fatores/indicadores de cada um destes instrumentos de QVT.

FATORES/INDICADORES	TIMOSSI	WESTLEY	HACKMAN E OLDHAM	FERNANDES
Responsabilidade/Autonomia/comprometimento	-	x	x	-
Compensação/recompensa/promoção/remuneração/benefícios/carga horária	x	x	-	x
Relacionamento/Relação interpessoal/cooperação	x	x	x	x
Imagem da empresa/Identidade/orgulho/responsabilidade empresa e comunidade	x	-	-	x
Consideração/prestígio/tolerância/Valorização pessoal e do cargo	x	x	-	-
Oportunidade de crescimento/incentivos profissionais/desafios	x	x	-	-
Comunicação/Fluxo informação/Conhecimento informações/feedback	x	x	x	x
Influência do trabalho sobre a vida/impacto trabalho/percepção trabalho	x	-	x	-
Condições de trabalho/físicas/segurança/limpeza	x	-	-	x
Relação sindical/empresa x sindicato x funcionários	-	x	-	
Participação/Criatividade/ tomadas de decisões/ repercussão de ideias	x	x	-	x
Assistência aos funcionários/saúde/educação/saúde ocupacional	-	-	-	x
Capacidades/identidade com a tarefa/garantia de emprego/variedade da tarefa/polivalência	x	x	x	-
Organização do trabalho/Métodos/grupos de trabalho/ ritmo de trabalho	-	-	-	x
Integração social no trabalho/discriminação	x	-	-	-
Constitucionalismo /cumprimento das leis/estruturas/regras	x	-	-	-

**Quadro 12 – Interface Modelos de QVT**

Fonte: Autor 2015

Percebe-se que o instrumento desenvolvido por Timossi (2009) aborda um número maior de fatores/indicadores/domínio sobre a QVT seguido de Westley (1979). A ferramenta desenvolvida por Timossi é adaptada das dimensões de

Walton, e isto fez com que esta se torna referência internacional para identificação da QVT.

Comparado o quadro da QV com o da QVT percebe-se que existem fatores/indicadores/domínios que buscam o mesmo objetivo. O fator/indicador relacionamento/Relação interpessoal/cooperação apontado nos instrumentos de QVT pode ser vistos também nos instrumentos de QV no item Social/integração/relações sociais/suporte social/atividade sexual. Este item busca identificar se existe relação social do indivíduo com outro indivíduo ou com a sociedade. No instrumento WHOQOL 100 este é representado pelo Domínio IV – Relações Sociais, já no instrumento de Timossi é possível verificar através do Domínio Integração social na organização.

Outro fator/indicador identificado nos dois instrumentos é a Condição de trabalho/condições físicas/segurança/limpeza, apontada pelos instrumentos de QVT e Meio ambiente/segurança física/transporte/ambiente físico/participação lazer/cuidados saúde/recursos financeiros/ambiente doméstico/oportunidade de informação, apontado no instrumento de QV. Este abrange as condições de trabalho de uma forma geral, buscando identificar se existe esta na organização. No instrumento WHOQOL - 100 é possível verificar pelo do Domínio V - Ambiente, e no instrumento de Timossi (2009) no domínio Condições de segurança e saúde no trabalho.

Também é notório que o fator/indicador Assistência aos funcionários/saúde/educação/saúde ocupacional visto nos instrumentos de QVT possuem uma relação com o Ambiente ocupacional, indicados no instrumento de QV. Este busca apontar características sobre o ambiente ocupacional, se a organização presta a devida assistência aos seus colaboradores.

Existe uma relação com o fator/indicador/domínio Capacidade Funcional apontado nos instrumentos de QVT com o fator/indicador/domínio Capacidades/identidade com a tarefa/garantia de emprego/variedade da tarefa/polivalência/comprometimento apresentado nos instrumentos de QV.

O último fator/indicador/domínio que possui relação entre a QVT e a QV é Capacidade de trabalho, onde nos instrumentos de QVT são verificados conforme o Capacidades/identidade com a tarefa/garantia de emprego/variedade da tarefa/polivalência/comprometimento, bem como o fator/indicador Organização do

trabalho/métodos/grupos de trabalho/ritmo de trabalho e nos instrumentos de QV são verificados conforme capacidade trabalho.

É possível verificar ainda que a uma relação entre compensação/recompensa/promoção/remuneração/benefícios/carga horária, apontada nos instrumentos de QVT, com o fator/indicador Meio ambiente/segurança física/transporte/ambiente físico/participação lazer/cuidados saúde/recursos financeiros/ambiente doméstico/oportunidade de informação, indicado no instrumento de QV. Ele é equivalente ao recurso financeiro.

Por fim, é possível verificar que o fator/indicador comunicação/fluxo informações/conhecimento informações/feedback, apontado nos instrumentos de QVT relaciona-se com Meio ambiente/segurança física/transporte/ambiente físico/participação lazer/cuidados saúde/recursos financeiros/ambiente doméstico/oportunidade de informação, apontado no instrumento de QV, quando abordado sobre oportunidade de informação.

#### 4.1.2 Interfaces QV x Clima Organizacional

Apontado a relação existente entre QV e QVT, optou-se em assinalar a relação existente entre QV e Clima Organizacional. No Quadro 13 é possível verificar os fatores/indicadores/domínios de cada um destes instrumentos de Clima Organizacional.

FATORES/INDICADORES/ DOMÍNIOS	LITWIN e STRINGER	KOLB	SBRAGIA	BISPO	CODA
Estrutura/Regras	x	-	x	x	x
Responsabilidade/Autonomia/ comprometimento	x	x	x	-	x
Motivação/recompensa, promoção, remuneração, justiça, política salarial	x	x	x	-	x
Relacionamento/cooperação /trabalho em equipe	x	-	x	x	x
Conflito/ Clareza organizacional/ Liderança/suporte/ Cultura organizacional	x	x	x	x	x
Identidade/orgulho	x	-	x	x	-
Participação/iniciativa/integração	-	x	x	-	-
Valorização pessoal/Reconhecimento/Consideração/prestígio/tolerância	-	x	x	x	-
Oportunidade de crescimento/ incentivos profissionais/desafios/Progresso	x	-	x	x	x
Comunicação	-	x	x	-	x
Estabilidade de emprego	-	-	-	x	x
Transporte casa/trabalho/casa	-	-	-	x	-
Nível sociocultural	-	-	-	x	-
Condições físicas/segurança	-	-	x	-	-
Relação empresa x sindicato x funcionários	-	-	-	-	-
Convivência Familiar	-	-	-	x	-
Férias/Lazer	-	-	-	x	-
Saúde Física/Mental	-	-	-	x	-
Situação Financeira Familiar	-	-	-	x	-
Política/Economia local, nacional e internacional	-	-	-	x	-
Segurança Pública	-	-	-	x	-
Vida Social	-	-	-	x	-
Futebol	-	-	-	x	-

**Quadro 13 – Interface Modelos de Clima Organizacional**

Fonte: Autor 2015

Percebe-se que o modelo de Bispo (2006) é um instrumento complexo que abrange indicadores internos e externos, assim como o instrumento de Coda (1997). Ambos são reconhecidos e utilizados, porém não são validados. O único modelo validado dentre estes apresentados é o de Sbragia (1983), que apesar de não

possuir uma complexidade de indicadores como o de Bispo (2006) e Coda (1997) é um instrumento validado e reconhecido internacionalmente.

Comparando o quadro de QV e Clima Organizacional percebe-se que existem fatores/indicadores/domínios que buscam o mesmo objetivo. O item Social/interação/relações sociais/suporte social/atividade sexual apresentado nos instrumentos de QV possui uma relação com o item relacionamento/cooperação apresentado nos instrumentos de Clima Organizacional. Enquanto nos instrumentos de QV este item identifica a existência de relacionamento pessoal e profissional, nos instrumentos de Clima Organizacional só é verificado o relacionamento profissional.

Outro fatores/indicadores/domínios que possui relação entre QV e Clima Organizacional é o meio ambiente/segurança física/transporte/ambiente físico/participação lazer/cuidados saúde/recursos financeiros/ambiente domestico/oportunidade de informações apontado no instrumento de QV e condições físicas/segurança, também o Transporte casa/trabalho/casa, o comunicação, o item férias/lazer, o motivação/recompensa/promoção/remuneração/justiça/política salarial e o item saúde física e mental apontados nos instrumentos de Clima Organizacional.

Por fim, ainda é possível verificar que nos instrumentos de QV o item Ambiente Ocupacional possui uma relação como item Condições físicas/segurança apresentado nos instrumentos de Clima Organizacional.

#### 4.1.3 Interfaces QVT X Clima Organizacional

Buscou-se apontar e analisar os fatores/indicadores/domínios dos instrumentos selecionados e apontados nos quadros 12 e 13, interface Modelos de QVT e Clima Organizacional respectivamente, com o objetivo de identificar a relação existente entre os instrumentos de QVT e Clima Organizacional.

O primeiro fatores/indicadores/domínios a possuir relação é Responsabilidade/Autonomia apontado nos instrumentos de QVT o qual tem relação com Responsabilidade/Autonomia/Comprometimento apontado nas ferramentas de Clima Organizacional.

Percebe-se também que os fatores/indicadores/domínios compensação/recompensa/promoção/remuneração/benefícios/carga horária apontado pelos



instrumentos de QVT possuem relação com os itens Motivação/Recompensa/Promoção/Remuneração/Justiça/Política Salarial, apontado nos instrumentos de Clima Organizacional.

O Relacionamento/Relação interpessoal/cooperação das ferramentas de QVT apresenta ligação com Relacionamento/Cooperação/Trabalho em Equipe identificado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Nos instrumentos de QVT é indicado os fatores/indicadores/domínios Imagem da Empresa/Identidade/Orgulho/Responsabilidade empresa e comunidade, o qual possui relação com o item Identidade/Orgulho apresentado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Os instrumentos de QVT também apontam Consideração/Prestígio/Tolerância/Valorização pessoal e do cargo, o qual possui relação com Valorização Pessoal/Reconhecimento/Consideração/Prestígio/Tolerância, mostrado nos instrumentos de Clima Organizacional.

É notório também que nos fatores/indicadores/domínios Oportunidade de Crescimento/Incentivos Profissionais/Desafios, apontado nas ferramentas de QVT, há ligação com os itens Oportunidade de Crescimento/Incentivos Profissionais/Desafios, mostrado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Outro item relacionado é Comunicação/Fluxo Informação/Conhecimento Informações/Feedback, indicado nos instrumentos de QVT, com o item Comunicação, apontado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Também é possível relacionar os fatores/indicadores/domínios Condições de Trabalho/Físicas/Segurança/Limpeza, apontado nos instrumentos de QVT, com o Condições Físicas/Segurança, apontado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Os fatores/indicadores/domínios Relação Sindical/Empresa x Sindicato x Funcionário, mostrado nos instrumentos de QVT relacionam-se com o item Relação empresa x sindicato x funcionários, indicado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Percebe-se ainda que os fatores/indicadores/domínios Participação/Criatividade/Tomadas de decisões/Repercussão de ideias, apontado nos instrumentos de QVT, relacionam-se com Participação/Iniciativa/Integração, apresentado nos instrumentos de Clima Organizacional.

Por fim, o último fatores/indicadores/domínios que possui relação é o Constitucionalismo/Cumprimento das leis/Estruturas/Regras, apontado nos

instrumentos de QVT, e Estruturas/Regras mostrado nos instrumentos de Clima Organizacional.

#### 4.2 NOVO INSTRUMENTO TEÓRICO PROPOSTO

Fundamentado nos modelos clássicos de QV, QVT e Clima Organizacional já destacado anteriormente e, seguindo os moldes dos instrumentos WHOQOL (1999), TIMOSSI (2009) e SBRAGIA (1983), o instrumento desenvolvido neste estudo é composto por 83 questões, dividido em 23 domínios. Estes domínios foram colocados em ordem aleatória e podem ser vistos no Quadro 14.

<b>Domínio</b>
Responsabilidade Funcional
Compensação Justa
Interação Social
Imagem institucional
Valorização Pessoal
Oportunidade Crescimento
Comunicação Organizacional
Trabalho e Vida
Condições de trabalho
Relação Sindical
Valorização Profissional
Assistência funcional
Capacidade Funcional
Organização da tarefa
Integração Social
Constitucionalismo
Ambiente Físico
Saúde
Emocional e Psicológico
Espiritual
Liderança
Logística
Ambiente Pessoal
Segurança emprego
Interação Social

**Quadro 14 – Domínios novo instrumento**

**Fonte: Autor 2015**

Esses domínios são compostos por ramificações denominados fatores, dentro dos quais foram agrupadas as questões. Os fatores são elementos de representatividade da questão ao domínio.

O instrumento é nomeado OE – 23, onde a sigla OE é a abreviação de *Organizational Environment* (Ambiente Organizacional), e o 23 é o número de domínios que este instrumento possui.

Os critérios para elaboração das questões do OE-23 foram baseados nos instrumentos do WHOQOL-100(1999), TIMOSSI (2009) e SBRAGIA (1983). Com relação às 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 domínios e por fatores, tendo em vista que as questões pertencentes a um mesmo instrumento.

Seguindo a numeração das questões presente no instrumento de TIMOSSI (2009) em que as questões recebem a numeração em função do seu domínio a qual estão inseridas, as questões do OE-23 também são numeradas de acordo com a sua inserção.

Todas as questões do são fechadas e utilizam uma escala de respostas do tipo Likert, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5. Esses extremos representam 0% e 100%, respectivamente.

#### 4.2.1 Domínios e Fatores do OE-23

As questões para conhecimento da amostra estão dispostas no início do questionário, fazendo referência a: idade, sexo, estado civil, escolaridade e tempo de serviço. Já as questões dos 23 domínios que contemplam a análise do ambiente organizacional no presente instrumento, compõem o questionário propriamente dito. As questões pertencentes a cada domínio e fatores, serão apresentadas a seguir.

##### 4.2.1.1 Domínio responsabilidade funcional

O domínio responsabilidade funcional é composto pelos seguintes fatores:

- a) Responsabilidade – Identificar a satisfação referente à responsabilidade conferida ao funcionário para execução das atividades;
- b) Autonomia – Identificar a satisfação referente à autonomia nas decisões de atividades referente à execução do trabalho;

- c) Comprometimento – Identificar a satisfação referente ao comprometimento do funcionário com a empresa.

As questões constituintes do domínio responsabilidade funcional são:

Responsabilidade Funcional	Responsabilidade	1.1 - Em relação à responsabilidade lhe conferida (responsabilidade de trabalho) como você se sente?
	Autonomia	1.2 - Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) em seu trabalho?
	Comprometimento	1.3 - Em relação ao seu comprometimento com a empresa, como você se sente?

**Quadro 15 – Questões do instrumento OE-23**

**Fonte: Autor 2015**

#### 4.2.1.2 Domínio compensação justa

O domínio compensação justa é composto pelos seguintes fatores:

- a) Recompensa – Identificar a satisfação com relação à recompensa e participação em resultados oferecida pela empresa;
- b) Promoção- Identificar a satisfação referente à promoção de cargos oferecida pela empresa;
- c) Remuneração- Identificar a satisfação referente à remuneração oferecida pela empresa;
- d) Benefícios - Identificar a satisfação referente aos benefícios oferecidos pela empresa;
- e) Carga Horária - Identificar a satisfação referente à carga horária de trabalho;
- f) Política Salarial - Identificar a satisfação referente à política salarial existente na empresa.

As questões constituintes do domínio compensação justa são:

Compensação Justa	Recompensa	2.1 - O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?
	Promoção	2.2 - O quanto você está satisfeito com as promoções de cargos e/ou crescimento profissional (plano de carreira) que a empresa oferece?
	Remuneração	2.3 - O quanto você está satisfeito com sua remuneração (Salário mais benefícios)?
	Benefícios	2.4 - O quanto você está satisfeito com os benéficos (alimentação, transporte, assistência médica, odontológica) que a empresa oferece?
	Carga Horária	2.5 - O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?
	Política Salarial	2.6 - O Quanto você está satisfeito com a política salarial (valores pagos aos funcionários)?

**Quadro 16 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.3 Domínio interação social

O domínio interação social é composto pelos seguintes fatores:

- a) Relacionamento - Identificar a satisfação referente às relações pessoais;
- b) Relação interpessoal - Identificar a satisfação referente aos colegas de trabalho e chefes;
- c) Trabalho em Equipe- Identificar a satisfação referente ao trabalho em equipe;
- d) Interação - Identificar a satisfação referente à interação entre os colegas e chefes;
- e) Relação Social – Identificar a satisfação referente à discriminação social existente na empresa;
- f) Suporte - Identificar a satisfação referente à valorização e suporte oferecido pela direção;

As questões constituintes do domínio interação social são:

Interação Social	Relacionamento	3.1 - O quanto você está satisfeito com suas relações pessoais (amigos, colegas) na empresa?
	Relação Interpessoal	3.2 - Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?
	Trabalho em equipe	3.3 - Em relação ao trabalho em equipe na sua empresa, como você se sente?
	Interação	3.4 - O quanto você está satisfeito com interação entre você, seus colegas e seus chefes?
	Relação Social	3.5 - Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?
	Suporte	3.6 - O quanto você está satisfeito com a valorização e suporte que a direção oferece a você?

**Quadro 17 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.4 Domínio imagem institucional

O domínio imagem institucional é composto pelos seguintes fatores:

- 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 o funcionários;
- e) Responsabilidade comunidade - Identificar a satisfação referente à responsabilidade da empresa com a comunidade.

As questões constituinte do domínio imagem institucional são:

Imagem Institucional	Imagem da empresa	4.1 - O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem?
	Identidade	4.2 - Em relação a identificar-se com a empresa (relação trabalho, produtos, políticas,etc) como você se sente?
	Orgulho	4.3 - Em relação ao orgulho de trabalhar na empresa, como você se sente?
	Responsabilidade empresa	4.4 - O quanto você está satisfeito com a responsabilidade da empresa com os funcionários?
	Responsabilidade comunidade	4.5 - Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a comunidade?

**Quadro 18 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.5 Domínio valorização pessoal

O domínio valorização pessoal é composto pelos seguintes fatores:

- a) Valorização Pessoal - Identificar a satisfação referente à valorização pessoal;
- b) Reconhecimento - Identificar a satisfação referente ao reconhecimento pessoal.

As questões constituintes do domínio valorização pessoal são:

Valorização Pessoal	Valorização Pessoal	5.1 - O quanto você está satisfeito com a valorização pessoal da empresa a você?
	Reconhecimento	5.2 - O quanto você está satisfeito com o reconhecimento pessoal que a empresa faz a você?

**Quadro 19 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.6 Domínio oportunidade de crescimento

O domínio oportunidade de crescimento é composto pelos seguintes fatores:

- a) Oportunidade de Crescimento - Identificar a satisfação referente à oportunidade de crescimento oferecida pela empresa;
- b) Incentivos Profissionais- Identificar a satisfação referente ao incentivos profissionais oferecidos pela empresa;
- c) Desafios- Identificar a satisfação referente às oportunidades de desafios oferecidos pela empresa.

As questões constituintes do domínio oportunidade de crescimento são:

Oportunidade de Crescimento	Oportunidade de Crescimento	6.1 - Como você se sente com relação à oportunidade de crescimento oferecida pela empresa?
	Incentivos Profissionais	6.2 - Em relação aos incentivos profissionais (cursos, estudos, treinamentos, etc) como você se sente?
	Desafios	6.3 - Você está satisfeito com os desafios (oportunidades) oferecidos pela empresa?

**Quadro 20 – Questões do instrumento OE-23**  
**Fonte: Autor 2015**

#### 4.2.1.7 Domínio comunicação organizacional

O domínio comunicação organizacional é composto pelos seguintes fatores:

- 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) Conhecimento informações – Identificar a satisfação referente ao conhecimento das informações passadas pela empresa;
- d) Feedback – Identificar a satisfação referente ao retorno do desempenho realizado na empresa;
- e) Oportunidade de informações – Identificar a satisfação referente as capacidade de apreender novas informações.



As questões constituintes do domínio comunicação organizacional são:

Comunicação Organizacional	Comunicação	7.1 - Como você se sente com relação à comunicação que ocorre na empresa?
	Fluxo informações	7.2 - Em relação ao fluxo das informações (forma que ocorre a comunicação) como você se sente?
	Conhecimento informação	7.3 - Quanto você está satisfeito com o conhecimento das informações passadas pela empresa?
	Feedback	7.4 - Quanto você está satisfeito com o retorno sobre o seu desempenho (ter conhecimento do seu desempenho)?
	Oportunidade de informações	7.5 - Quanto você está satisfeito com a sua capacidade em aprender novas informações?

**Quadro 21 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.8 Domínio trabalho e vida

O domínio trabalho e vida são compostos pelos seguintes fatores:

- a) Influência do trabalho - Identificar a satisfação referente a influencia 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.

As questões constituintes do domínio trabalho e vida são:

Trabalho e Vida	Influência do trabalho	8.1 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?
	Impacto do trabalho	8.2 - O quanto você está satisfeito com o impacto de trabalho sobre sua vida/lazer?
	Percepção do trabalho	8.3 - O quanto você está satisfeito com os seu horário de trabalho, rotina de trabalho e de descanso?

**Quadro 22 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.9 Domínio condições de trabalho

O domínio condições de trabalho é composto pelos seguintes fatores:

- a) Condições de trabalho - Identificar a satisfação referente às condições de trabalho;
- b) Ambiente físico - Identificar a satisfação referente ao ambiente físico de trabalho;
- c) Segurança física - Identificar a satisfação referente à segurança física (uso de equipamentos de proteção) no trabalho;
- d) Limpeza- Identificar a satisfação referente à limpeza da empresa;
- e) Dor/Desconforto/Fadiga - Identificar a satisfação referente à dor, desconforto ou fadiga que o funcionário apresenta;
- f) Sono/Repouso - Identificar a satisfação referente ao sono ou repouso.

As questões constituintes do domínio condições de trabalho são:

Condições de Trabalho	Condições de trabalho	9.1 - Em relação às condições de trabalho (quantidade de horas trabalhadas, quantidade de trabalho, tecnologias oferecidas, etc) como você se sente?
	Ambiente físico	9.2 - O quanto você está satisfeito como ambiente físico de trabalho (clima, barulho, poluição, contaminação)?
	Segurança física	9.3 - O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança (proteção individual – EPI e proteção coletiva – EPC) disponibilizados pela empresa?
	Limpeza	9.4 - Em relação à limpeza da empresa, quanto você está satisfeito?
	Dor/Desconforto/Fadiga	9.5 - Em relação a sua dor, desconforto e/ou fadiga (cansaço) como você se sente?
	Sono/Repouso	9.6 - Em relação ao seu sono e repouso como você se sente?

**Quadro 23 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.10 Domínio relação sindical

O domínio relação sindical é composto pelos seguintes fatores:

- a) Relação sindical - Identificar a satisfação referente ao sindicato da categoria;
- b) Empresa x sindicato x funcionários - Identificar a satisfação referente à relação entre empresa, sindicato e funcionário.

As questões constituintes do domínio relação sindical são:

Relação Sindical	Relação Sindical	10.1 - O quanto você está satisfeito com o sindicato de sua categoria?
	Empresa x sindicato x funcionários	10.2 - Em relação às atividades realizadas pela empresa, sindicato e funcionários a favor da sua categoria, como você se sente?

**Quadro 24 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.11 Domínio valorização profissional

O domínio valorização pessoal é composto pelos seguintes fatores:

- a) Participação - Identificar a satisfação referente ao incentivo de participação das atividades na empresa;
- b) Criatividade - Identificar a satisfação referente à valorização da criatividade das atividades na empresa;
- c) Tomadas de decisão - Identificar a satisfação referente à autonomia dada pela empresa para tomar decisões;
- d) Repercussão de ideias - Identificar a satisfação referente à repercussão das ideias do colaborador.

As questões constituintes do domínio valorização pessoal são:

Valorização Pessoal	Participação	11.1 - O quanto você está satisfeito com o incentivo a participação das atividades da empresa?
	Criatividade	11.2 - Em relação à valorização de sua criatividade o quanto você está satisfeito?
	Tomadas de decisão	11.3 - Como você se sente com relação à autonomia dada pela empresa para você tomar as decisões?
	Repercussão de ideias	11.4 - Em relação à repercussão das ideias (utilização de suas ideias) quanto você se sente satisfeito?

**Quadro 25 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.12 Domínio assistência funcional

O domínio assistência funcional é composto pelos seguintes fatores:

- 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.

As questões constituintes do domínio assistência funcional são:

Assistência Funcional	Assistência funcional	12.1 - Como você se sente com relação à assistência dada pela empresa a um problema que você enfrenta?
	Assistência educacional	12.2 - Em relação à assistência educacional (Cursos, Treinamentos, Faculdade) oferecida pela empresa, como você se sente?
	Assistência saúde	12.3 - Quanto você está satisfeito com relação à assistência de saúde física ou mental oferecida pela empresa?

**Quadro 26 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.13 Domínio capacidade funcional

O domínio capacidade funcional é composto pelos seguintes fatores:

- a) Capacidades - Identificar a satisfação referente à capacidade de execução da tarefa/trabalho/atividade;
- b) Identidade com a tarefa - Identificar a satisfação referente à Importância da tarefa/trabalho/atividade;
- c) Polivalência - Identificar a satisfação referente à possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos.

As questões constituintes do domínio capacidade funcional são:

Capacidade Funcional	Capacidades	13.1 - Você está satisfeito com a sua capacidade de executar a tarefa/trabalho/atividade da empresa?
	Identidade com a tarefa	13.2 - Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?
	Polivalência	13.3 - Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

**Quadro 27 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.14 Domínio organização da tarefa

O domínio organização da tarefa é composto pelos seguintes fatores:

- a) Organização do trabalho - Identificar a satisfação referente à organização do trabalho executado pela empresa;
- b) Métodos de Trabalho - Identificar a satisfação referente aos métodos de trabalho realizados pela empresa;
- c) Ritmo de Trabalho - Identificar a satisfação referente ao ritmo de trabalho executado pela empresa.

As questões constituintes do domínio organização da tarefa são:

Organização da Tarefa	Organização do trabalho	14.1 - Como você se sente com relação à organização do trabalho executado pela empresa?
	Métodos de trabalho	14.2 - Quanto aos métodos de trabalhos realizados pela empresa, como você se sente?
	Ritmo de trabalho	14.3 - Em relação ao ritmo de trabalho (forma de execução) executado pela empresa como você se sente?

**Quadro 28 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.15 Domínio constitucionalismo

O domínio constitucionalismo é composto pelos seguintes fatores:

- 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.

As questões constituintes do domínio constitucionalismo são:

Constitucionalismo	Constitucionalismo	15.1 - O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?
	Regras	15.2 - O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?
	Estruturas	15.3 - O quanto você está satisfeito com a estrutura oferecida para a realização do seu trabalho?

**Quadro 29 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.16 Domínio saúde

O domínio saúde é composto pelos seguintes fatores:

- 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) Dependência de Medicamentos - Identificar a satisfação referente à dependência de medicamentos.

As questões constituintes do domínio saúde são:

Saúde	Saúde Geral	16.1 - Em relação a sua saúde de um modo geral, como você se sente?
	Vitalidade	16.2 - Em relação a sua vitalidade (energia, vida) como você se sente?
	Saúde física e mental	16.3 - Como você se sente com relação a sua saúde física e mental?
	Dependência de medicamentos	16.4 - Em relação a sua dependência de medicamentos, como você se sente?

**Quadro 30 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.17 Domínio emocional e psicológico

O domínio emocional e psicológico é composto pelos seguintes fatores:

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

As questões constituintes do domínio emocional e psicológico são:

Emocional e Psicológico	Emocional e Psicológico	17.1 - Como você se sente com relação ao seu emocional e psicológico?
	Autoestima	17.2 - Com relação a sua autoestima como você se sente?
	Motivação	17.3 - Como você se sente com relação a sua motivação?
	Sentimentos Positivos	17.4 - Em relação aos seus sentimentos positivos como você se sente?

**Quadro 31 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.18 Domínio espiritual

O domínio espiritual é composto pelos seguintes fatores:

- a) Aspectos espirituais - Identificar a satisfação referente às crenças espirituais;
- b) Religião - Identificar a satisfação referente à religião;
- c) Crenças pessoais - Identificar a satisfação referente às crenças pessoais

As questões constituintes do domínio espiritual são:

Espiritual	Aspectos espirituais	18.1 - Em relação as suas crenças espirituais como você se sente?
	Religião	18.2 - Como você se sente com relação a sua religião?
	Crenças pessoais	18.3 - Com relação às crenças pessoais dando sentido a sua vida como você se sente?

**Quadro 32 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.19 Domínio liderança

O domínio liderança é composto pelos seguintes fatores:



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

As questões constituintes do domínio liderança são:

Liderança	Conflito	19.1 - Como você se sente com relação à resolução dos conflitos na sua empresa?
	Clareza organizacional	19.2 - Como você se sente em relação à clareza organizacional (clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas)?
	Liderança	19.3 - Como você se sente com relação à liderança da empresa?
	Suporte	19.4 - Como você se sente com relação ao suporte (apoio) fornecido pelo líder da empresa?
	Cultura Organizacional	19.5 - Como você se sente com relação à cultura organizacional (valores, costumes e crenças) da sua empresa?

**Quadro 33 – Questões do instrumento OE-23**

**Fonte: Autor 2015**

#### 4.2.1.20 Domínio logística

O domínio logística é composto pelos seguintes fatores:

- a) Transporte - Identificar a satisfação referente ao transporte oferecido pela empresa.

A questão constituinte do domínio logística é:

Logística	Transporte	20.1 - Em relação ao transporte (casa - trabalho e trabalho - casa) oferecido pela empresa como você se sente?
-----------	------------	--

**Quadro 34 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.21 Domínio ambiente familiar

O domínio ambiente familiar é composto pelos seguintes fatores:

- a) Convivência familiar - Identificar a satisfação referente à convivência familiar;
- b) Férias/Lazer - Identificar a satisfação referente às férias e lazer;
- c) Vida social - Identificar a satisfação referente à vida social;
- d) Atividade física -- Identificar a satisfação referente à atividade física.

As questões constituintes do domínio ambiente familiar são:

Ambiente Familiar	Convivência Familiar	21.1 - Como você se sente com relação à convivência familiar (convivência com marido/esposa/filhos) ?
	Férias/Lazer	21.2 - Em relação as suas férias e lazer como você se sente?
	Vida Social	21.3 - Como você se sente com relação a sua vida social (nível social, convívio social, nível cultural)?
	Atividade física	21.4 - Como você se sente com relação a sua prática de atividade física?

**Quadro 35 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.22 Domínio segurança emprego

O domínio segurança emprego é composto pelos seguintes fatores:

- a) Situação financeira - Identificar a satisfação referente à situação financeira;

- b) Estabilidade de emprego - Identificar a satisfação referente à estabilidade de emprego.

As questões constituintes do domínio segurança emprego são:

Segurança Emprego	Situação financeira	22.1 - Como você se sente com relação a sua situação financeira atual?
	Estabilidade emprego	22.2 - Em relação à estabilidade de emprego na empresa, como você se sente?

**Quadro 36 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

#### 4.2.1.23 Domínio interação social

O domínio interação social é composto pelos seguintes fatores:

- Política - Identificar a satisfação referente à política atual do país;
- Economia - Identificar a satisfação referente à economia atual do país
- Segurança Pública - Identificar a satisfação referente à segurança pública atual do país.

As questões constituintes do domínio interação social são:

Interação Social	Política	23.1 - Em relação à política atual de seu país, como você se sente?
	Economia	23.2 - Como você se sente em relação à situação econômica atual de seu país?
	Segurança Pública	23.3 - Como você se sente em relação à segurança pública atual de seu país?

**Quadro 37 – Questões do instrumento OE-23**

Fonte: Autor 2015

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa realizada concentrou-se em verificar os instrumentos existentes de QV, QVT e clima organizacional investigando-os no intuito de sanar os objetivos propostos pela pesquisa.

Respondendo ao objetivo geral, que foi construir uma ferramenta para análise do ambiente organizacional com foco na qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida e clima organizacional, a mesma foi desenvolvida obtendo-se ao final um instrumento teórico com 23 domínios e 83 questões fechadas com resposta em escala Likert.

Em resposta ao primeiro objetivo específico, que foi de identificar quais são os critérios/domínios/características/pilares dos instrumentos de QVT, QV e Clima Organizacional selecionados, foram selecionados quatro instrumentos de análise da QV (SF-36; WHOQOL- 100; QVS-80; NHP), quatro instrumentos de análise da QVT (TIMOSSI; WESTLEY; HACKMAN e OLDHAM; FERNANDES) e cinco instrumentos de análise de clima organizacional (LITWIN e STRINGER; KOLB; SBRAGIA; BISPO; CODA).

A fim de apontar as similaridades de critérios/domínios/características/pilares dos instrumentos de QVT, QV e Clima Organizacional selecionados observou-se que os três instrumentos possuem semelhanças e estão relacionados com os seus domínios/critérios. Apesar do instrumento de QV apresentar foco na vida social e não empresarial, o mesmo possui relação com outros instrumentos de QVT e clima organizacional.

O terceiro e quarto objetivos que foi integrar em uma ferramenta de ambiente organizacional os critérios/domínios/características/pilares de QV, QVT e Clima Organizacional e Apontar as questões do novo instrumento teórico, o mesmo foi desenvolvido obtendo-se o nome de *OE-23 - Organizational Environment* (Ambiente Organizacional) apresentando 23 domínios que envolvem QV, QVT e clima organizacional. O questionário teórico apresentado é composto por e 83 questões com respostas fechadas do tipo Likert escala de 1 a 5 divididos nos domínios: Responsabilidade funcional, compensação justa, interação social, imagem institucional, valorização pessoal, oportunidade de crescimento, comunicação organizacional, trabalho e vida, condições de trabalho, relação sindical, valorização profissional, assistência funcional, capacidade funcional, organização da tarefa,

constitucionalismo, saúde, emocional e psicológico, espiritual, liderança, logística, ambiente familiar, segurança emprego e por fim interação social.

## 5.1 LIMITAÇÕES

Uma das grandes limitações deste estudo foi não possuir nenhum trabalho que relacione as áreas de QV, QVT e Clima Organizacional. Foram pesquisados nas bases de dados (*SciELO*, *ScienceDirect*, *Medline* e *Pubmed*) porém encontrado apenas trabalhos com relação entre QV e QVT. Outra limitação foi a quantidade pequena de instrumentos de Clima Organizacional validados e reconhecidos internacionalmente, dos cinco instrumentos selecionados para a execução deste apenas um deles era validado e reconhecido.

## 5.2 PERSPECTIVAS FUTURAS

O presente instrumento teórico proposto trará tanto para a ciência da pesquisa quanto para o cenário empresarial a facilidade de investigar, em um único instrumento, o ambiente organizacional. Diferentemente dos demais instrumentos já existentes, este agrega as três principais áreas do ambiente organizacional (QV, QVT e clima organizacional) em um único instrumento facilitando assim sua aplicação e mensuração dos resultados, tendo uma visão expandida do ambiente organizacional e não segmentada de cada área como nos instrumentos já existentes. Este apontará a satisfação dos funcionários proporcionando uma forma única de investigação, demandando desta forma menor tempo para a aplicação e consolidação dos dados.

Como recomendação, considera-se de suma importância prosseguir com a pesquisa deste instrumento a fim de validá-lo, testa-lo em diversos públicos, podendo desta forma gerar modificações na sua estrutura. Após este estar concluído e validado irá subsidiar as empresas que desejam melhorar seu ambiente organizacional, implantando metodologias ou programas para enaltecer a QV, QVT e o clima organizacional. Por fim, também se faz necessário ampliar as pesquisas

nesta área, pois as pesquisas realizadas até o presente momento são de forma segmentada, buscando apenas tratar as áreas (QV, QVT e clima organizacional) de forma isolada, e as mesmas estão interligadas, pois pertencem ao ambiente organizacional da empresa.

## REFERÊNCIAS

- AHRENS, R.B.; TIMOSSI, L.S; FRANCISCO, A.C. Análise da qualidade de vida no trabalho em frigorífico através de correlação multivariada. **Rev. Espacios**, v. 36, n.2, p.10, 2015.
- AÑEZ, C. R. 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 em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2003.
- BARBANTI, V.J. **Dicionário de educação física e do esporte**. São Paulo: Manole, 1994.
- 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**, p. 57-67, 1976.
- BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Revista Produção**, v. 16, n. 2, p. 258-273, 2006.
- BOOG, G.; BOOG, M. (coord.). **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: operações**. Vol. 2. São Paulo: Gente, 2002.
- BOWDITCH, J.L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomsom Learning, 2004.
- CAMPOS, M.O.; RODRIGUES NETO, J.F. Qualidade de vida: um instrumento para promoção de saúde. **Revista Baiana de Saúde Pública**, v. 32, n. 2, p. 232, 2014.
- CICONELLI, R.M.; FERRAZ, M.B.; SANTOS, M.I.; QUARESMA, M.R. Tradução para a língua portuguesa e validação do questionário genérico de avaliação de qualidade de vida SF-36 (Brasil SF-36). **Rev. Bras. Reumatol**, v. 39, n. 3, p. 143-50, 1999.
- 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.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

DAVIS, K.; NEWSTROM, J. W. **Comportamento Organizacional**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 1992.

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-2317-5915**, n. 7, 2013.

FERREIRA, M.C. **Qualidade de vida no trabalho**: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (2a ed.). Brasília, DF: Paralelo 15, 2012.

FERREIRA, P.L.; FERREIRA, L.N.; PEREIRA, L. N. Contributos para a Validação da Versão Portuguesa do EQ-5D. **Acta Médica Portuguesa**, v. 26, n. 3, 2013.

FERRISS, Abbott L. A theory of social structure and the quality of life. **Applied Research in Quality of Life**, v. 1, n. 1, p. 117-123, 2006.

FERRUCCIO, A. **Pesquisa de Clima Organizacional**: desvendando o tema. Disponível em: <<http://acordocoletivo.org/2010/04/19/pesquisa-de-clima-organizacional-desvendando-o-tema/>>. Acesso em 10 jan. 2016.

FLECK, M. P. A.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.; CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; SANTOS, L.; PINZON, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100). **Revista de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.33, n.2, p.198-205, 1999a.

FLECK, M.P.A.; LEAL, O.F.; LOUZADA, S.; XAVIER, M.;CHACHAMOVICH, E.; VIEIRA, G.; DOS SANTOS L.; PINZON, V. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Rev. Bras. Psiquiatria**, São Paulo , v. 21, n. 1, Mar. 1999b



FLECK, M. P. A.. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.

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

FRANCISCHETTI, C. E.; CAMARGO, L.; DOS SANTOS, N.C. Qualidade de vida, sustentabilidade e educação financeira. **Revista de Finanças e Contabilidade da Unimep**, v. 1, n. 1, p. 33-47, 2014.

FREITAS, A.L.P.; DE SOUZA, R.G.B.; DE MEIRELLES QUINTELLA, H.L.M.. Qualidade de Vida no Trabalho do técnico-administrativo em IES públicas: uma análise exploratória. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 5, n. 2, 2013.

GIL, A.C.. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007

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

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

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**, v. 43, n. 3, 2009.

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**, v. 74, n. 4, p. 546-553, 1989.

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

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

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.

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.

LUZ, J. P.. **Metodologia para análise de clima organizacional**: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina. Tese (Doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, 2001

LUZ, R.. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MARTINS, C. O. **Repercussão de um programa de ginástica laboral na qualidade de vida de trabalhadores de escritório**. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2005.

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.

MENDES, R.A.; LEITE, N. **Ginástica laboral**: princípios e aplicações práticas. Manole, 2012.

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**, v. 26, n. 3, 2009.

MINAYO, M. C. S.; HARTZ, Z. M. A.; BUSS, P. M. Qualidade de Vida e saúde: um debate necessário. **Ciência & Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v. 5, n.1, 2000.

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

NERI, A. Desenvolvimento e envelhecimento: perspectivas biológicas, psicológicas e sociais. **Velhice e qualidade de vida na mulher**. Papirus: Campinas, 2001.

OMS. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. **Social science and medicine**. v.41, n.10, 1995.

OLIVEIRA, P. M.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho. **RAE - eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.

PATRICK, D. Patient report outcomes: an organizing tool for concepts, measures and applications. **Mapi Research Institute Newsletter**, v.31, 2003.

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

PEREIRA, L. A. **Poder e clima organizacional**: um estudo de caso em uma empresa petroquímica. Dissertação (Mestrado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, 2003.

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.

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

RODRIGUES, V. F. Principais impactos do trabalho em turnos: estudo de caso em uma sonda de perfuração marítima. **Revista Univ. Alfenas**, v. 4, 1998.

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

ROGERSON, R. J. **Environmental and health-related quality of life: conceptual and methodological similarities**. Soc Sci Med, 1995.

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**, v. 12, n. 1, p. 43-50, 2013.

RUGISKI, 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**, v. 3, n. 2, 2005.

SEIBER, W. 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.

SILVA, M.; DIEHL, L. A relação entre cultura e clima organizacional em uma empresa do ramo alimentício do vale taquari/RS. **Destaques Acadêmicos**, v. 5, n. 1, 2013.

SBRAGIA, R. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. **Revista de Administração**, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.

SOUZA, E. L.P. de. **Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. São Paulo: Edgard Blücher, 1978.

SOUZA, T.O.; FIDALGO NETO, A.M; MORAES, R.; PETROLA, S.; NOGUEIRA, M. Clima organizacional como forma de melhoria na qualidade de trabalho: estudo de caso na empresa som e acessórios Ltda. **Revista de Administração e Contabilidade**, v. 1, n. 2, 2015.

TEIXEIRA-SALMELA, L.F., MAGALHÃES, L.C.; SOUZA, A.C; LIMA, R.C.M; GOULART, F. Adaptação do Perfil de Saúde de Nottingham: um instrumento simples de avaliação da qualidade de vida. **Cad Saúde Pública**. V.20, n 4, p. 905-14, 2004.

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, 14., 2008. **Proceedings...** Rio de Janeiro. ICIEOM, 2008. v. XIV. p. 1-13.

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-DOI: 10.4025/reveducfis. v20i3. 5780. **Revista da Educação Física**, v. 20, n. 3, p. 395-405, 2009.

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

VILELA JUNIOR, G.B; LEITE, N.; CIESLAK, F.; SILVA, T.; ALBUQUESQUE, A.M. Objetividade e subjetividade: desafios no processo de validação do instrumento qualidade de vida e da saúde (QVS-80). **Qualidade de vida, esporte e sociedade**, v. 3, p.59-62, 2007.

WALTON, R.E. Quality of working life-what is it. **Sloan Management Review**, v. 15, n. 1, p. 11-21, 1973.

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**, v. 32, n. 2, p. 113-123, 1979.

WHOQOL HIV GROUP. WHOQOL-HIV for quality of life assessment among people living with HIV and AIDS: results from the field test. **AIDS care**, v. 16, n. 7, p. 882-889, 2004.

XAVIER, O. S. Clima organizacional na pesquisa agropecuária: percepção e aspiração. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, v. 21, n. 4, 1986.

**APÊNDICE A -** Questionário *OE-23*

## AVALIAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL (QUALIDADE DE VIDA, QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL)

### ESCALA DE AVALIAÇÃO DO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

#### INSTRUÇÕES

Este questionário é sobre como você se sente a respeito da sua **Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho, e o 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 do seu **trabalho** nas **últimas duas semanas**. Escolha entre as alternativas e coloque um círculo no número que melhor represente a sua opinião.

#### Em relação à responsabilidade funcional:

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

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

1.2 - Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) em seu trabalho?

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

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

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

### Em relação à compensação justa:

2.1 - O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?

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

2.2 - O quanto você está satisfeito com as promoções de cargos e/ou crescimento profissional (plano de carreira) que a empresa oferece?

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

2.3 - O quanto você está satisfeito com sua remuneração (Salário mais benefícios)?

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

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

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

2.5 - O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?

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

2.6 - O Quanto você está satisfeito com a política salarial (valores pagos aos funcionários)?

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

### Em relação à interação social:

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

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



3.2 - Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?

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

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

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

3.4 - O quanto você está satisfeito com interação entre você, seus colegas e seus chefes?

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

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

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

3.6 - O quanto você está satisfeito com a valorização e suporte que a direção oferece a você?

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

### **Em relação à imagem institucional:**

4.1 - O quanto você está satisfeito com a imagem que a empresa tem?

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

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

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

4.3 - Em relação ao orgulho de trabalhar na empresa, como você se sente?

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

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

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

4.5 - Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a comunidade?

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

### **Em relação à valorização pessoal:**

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

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

5.2 - O quanto você está satisfeito com o reconhecimento pessoal que a empresa faz a você?

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

### **Em relação à oportunidade de crescimento:**

6.1 - Como você se sente com relação à oportunidade de crescimento oferecida pela empresa?

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

6.2 - Em relação aos incentivos profissionais (cursos, estudos, treinamentos, etc) como você se sente?

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

6.3 - Você está satisfeito com os desafios (oportunidades) oferecidos pela empresa?

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

### Em relação à comunicação organizacional:

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

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

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

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

7.3 - Quanto você está satisfeito com o conhecimento das informações passadas pela empresa?

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

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

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

7.5 - Quanto você está satisfeito com a sua capacidade em aprender novas informações?

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

### Em relação ao trabalho e vida:

8.1 - O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?

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

8.2 - O quanto você está satisfeito com o impacto de trabalho sobre sua vida/lazer?

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

8.3 - O quanto você está satisfeito com os seu horário de trabalho, rotina de trabalho e de descanso?

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

### Em relação a condições de trabalho

9.1 - Em relação às condições de trabalho (quantidade de horas trabalhadas, quantidade de trabalho, tecnologias oferecidas, etc) como você se sente?

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

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

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

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

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

9.4 - Em relação à limpeza da empresa, quanto você está satisfeito?

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

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

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

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

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

### Em relação à relação sindical:

10.1 - O quanto você está satisfeito com o sindicato de sua categoria?

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

10.2 - Em relação às atividades realizadas pela empresa, sindicato e funcionários a favor da sua categoria, como você se sente?

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

### Em relação à valorização profissional

11.1 - O quanto você está satisfeito com o incentivo a participação das atividades da empresa?

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

11.2 - Em relação à valorização de sua criatividade o quanto você está satisfeito?

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

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

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

11.4 - Em relação à repercussão das ideias (utilização de suas ideias) quanto você se sente?

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

**Em relação à assistência funcional:**

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

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

12.2 - Em relação à assistência educacional (Cursos, Treinamentos, Faculdade) oferecida pela empresa, como você se sente?

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

12.3 - Quanto você está satisfeito com relação à assistência de saúde física ou mental oferecida pela empresa?

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

**Em relação à capacidade funcional:**

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

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

13.2 - Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?

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

13.3 - Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?

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

**Em relação à organização da tarefa:**

14.1 - Como você se sente com relação à organização do trabalho executado pela empresa?

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

14.2 - Quanto aos métodos de trabalhos realizados pela empresa, como você se sente?

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

14.3 - Em relação ao ritmo de trabalho (forma de execução) executado pela empresa como você se sente?

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

**Em relação à constitucionalismo:**

15.1 - O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?

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

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

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

15.3 - O quanto você está satisfeito com a estrutura oferecida para a realização do seu trabalho?

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

**Em relação à saúde:**

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

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

16.2 - Em relação a sua vitalidade (energia, vida) como você se sente?

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

16.3 - Como você se sente com relação a sua saúde física e mental?

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

16.4 - Em relação a sua dependência de medicamentos, como você se sente?

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

### **Em relação à emocional e psicológico:**

17.1 - Como você se sente com relação ao seu emocional e psicológico?

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

17.2 - Com relação a sua autoestima como você se sente?

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

17.3 - Como você se sente com relação a sua motivação?

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

17.4 - Em relação aos seus sentimentos positivos como você se sente?

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



**Em relação à espiritual:**

18.1 - Em relação as suas crenças espirituais como você se sente?

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

18.2 - Como você se sente com relação a sua religião?

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

18.3 - Com relação às crenças pessoais dando sentido a sua vida como você se sente?

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

**Em relação à liderança:**

19.1 - Como você se sente com relação à resolução dos conflitos na sua empresa?

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

19.2 - Como você se sente em relação à clareza organizacional (clareza das metas, objetivos e atividades a serem desenvolvidas)?

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

19.3 - Como você se sente com relação à liderança da empresa?

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

19.4 - Como você se sente com relação ao suporte (apoio) fornecido pelo líder da empresa?

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

19.5 - Como você se sente com relação à cultura organizacional (valores, costumes e crenças) da sua empresa?

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

### Em relação à logística:

20.1 - Em relação ao transporte (casa - trabalho e trabalho - casa) oferecido pela empresa como você se sente?

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

### Em relação à ambiente familiar:

21.1 - Como você se sente com relação à convivência familiar (convivência com marido/esposa/filhos)?

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

21.2 - Em relação as suas férias e lazer como você se sente?

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

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

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

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

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

### Em relação à segurança emprego:

22.1 - Como você se sente com relação a sua situação financeira atual?

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

22.2 - Em relação à estabilidade de emprego na empresa, como você se sente?

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

### Em relação à interação social:

23.1 - Em relação à política atual de seu país, como você se sente?

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

23.2 - Como você se sente em relação à situação econômica atual de seu país?

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

23.3 - Como você se sente em relação à segurança pública atual de seu país?

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