

ADAPTAÇÃO DO MODELO DE WALTON PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO¹

WALTON'S MODEL ADAPTATION FOR QUALITY OF WORK LIFE EVALUATION

Luciana da Silva Timossi^{*}
Bruno Pedroso^{**}
Luiz Alberto Pilatti^{***}
Antonio Carlos de Francisco^{***}

RESUMO

O presente estudo objetivou adaptar o modelo de avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) proposto por Walton para uma linguagem mais simples e direta. O desenvolvimento do estudo envolveu três etapas: 1) a organização e adaptação das questões, em que os critérios e subcritérios foram transcritos de forma interrogativa e no desenvolvimento das escalas de respostas utilizou-se uma escala do tipo Likert de cinco alternativas; 2) aplicação do instrumento adaptado a 99 indivíduos, e 3ª) análise dos coeficientes de consistência encontrados por critério e do instrumento como um todo. Os resultados obtidos através da verificação da consistência interna do instrumento a partir do coeficiente alfa de Cronbach obteve o valor de 0,96. Tal resultado garante ao instrumento adaptado uma consistência muito alta. Conclui-se que a adaptação do modelo de Walton proposta permite, através de questões mais claras e uma escala de respostas objetiva, a sua aplicação a pessoas com baixa escolaridade, garantindo a obtenção de resultados fidedignos sem alterar critérios e objetivos do instrumento original.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho (QVT). Modelo de Walton. Instrumento.

INTRODUÇÃO

O trabalho na Sociedade do Conhecimento apresenta um formato bastante distinto do encontrado nos primórdios da Revolução Industrial. O alto custo humano proporcionado pelo labor nas “Usinas de Satã”, apesar dos benefícios proporcionados à sociedade, tornou seu formato inaceitável. As organizações foram obrigadas a transmutar o trabalho para que se produzissem resultados elevados tanto na perspectiva humana como na do lucro. Na atualidade, a ideia de vantagem competitiva produzida pelo capital humano desenhou os novos contornos do trabalho, que deixou de ser um simples instrumento ou meio de subsistência para assumir a configuração de um processo multifatorial.

Inserida neste contexto, onde o ser humano é o centro motor, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) procura oferecer ao trabalhador boas condições laborais para o desenvolvimento de sua tarefa com satisfação e bem-estar. Para Walton (1973), a QVT vem recebendo destaque como forma de resgatar valores humanos e ambientais, negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico. A mobilização e a plena utilização dos indivíduos em suas atividades laborais têm ocorrido principalmente em função das mudanças de conceitos e alterações de práticas gerenciais ocorridas nas organizações do conhecimento. As empresas, ao invés de investirem única e diretamente em produtos e serviços, também estão investindo nas pessoas

¹ Apoio: Capes.

^{*} Mestre em Engenharia de Produção. Doutoranda em Educação Física-UFPR bolsista de pesquisa (CNPq). Especialista em Gestão Industrial pela UTFPR.

^{**} Mestrando em Engenharia de Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), bolsista da CAPES. Especialista em Gestão Industrial pela UTFPR.

^{***} Professor Doutor do Programa da Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).

que entendem deles, sabem como criá-los, desenvolvê-los e melhorá-los (ZANETTI, 2002).

Para Fernandes (1996), a QVT abrange a “conciliação dos interesses dos indivíduos e das organizações, ou seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da empresa”. Isso ocorre porque as ações de QVT acabam por influenciar o colaborador durante o desenvolvimento de suas atividades. Cole et al. (2005) afirmam que “A qualidade de vida no trabalho inclui largos aspectos do ambiente do trabalho que afetam o colaborador em sua saúde e seu desempenho”. Estes fatores são: salário, segurança, saúde no trabalho, condições físicas de trabalho que reduzam ao mínimo o risco de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, desenvolvimento das capacidades e múltiplas habilidades, autonomia, informação, crescimento profissional, integração social e espaço de vida no trabalho e fora dele.

As modificações do cenário produziram uma abordagem diferenciada no que diz respeito também à Qualidade de Vida (QV) das pessoas, apontando para uma valorização de fatores inerentes ao ser humano, como grau de satisfação, realização profissional e pessoal, bom relacionamento com a sociedade e acesso à cultura e ao lazer. Desta forma, o desenvolvimento e a aplicação de programas que objetivem incrementar melhorias no ambiente laboral, fundamentados previamente na investigação em QV e QVT, produzem possibilidades efetivas de benefícios para a empresa nas relações com seus trabalhadores e na qualidade de seus produtos, adequando-a às transmutações constantes do ambiente empresarial. Nesta perspectiva, a QVT é um diferencial na organização de trabalho.

No Brasil a discussão sobre a QVT é recente, e, em geral, as pesquisas visam à compreensão a respeito de situações individuais dos trabalhadores em seus ambientes laborais, incluindo aspectos comportamentais e de satisfação individuais (LIMONGI-FRANÇA, 2004). Para avaliar a QVT, os modelos mais frequentemente utilizados são os de Walton

(1973), Hackman e Oldham (1975), Westley (1979), Werther, Davis (1983), Nadler e Lawler (1983).

O modelo de Walton (1973), mesmo considerando-se sua anterioridade, é um dos mais aceitos e utilizados por pesquisadores brasileiros, apesar de sua aplicabilidade ser problemática, por causa da linguagem. É comum que colaboradores, ao responderem ao instrumento, apresentem dificuldades em interpretar e entender a forma original do modelo, em virtude da utilização de termos e expressões técnicas que, em muitos casos, tiveram origem em traduções literais. Outra dificuldade é a ausência de perguntas diretas e específicas para a definição de cada critério. O objetivo do presente estudo é adaptar o modelo de avaliação da QVT proposto por Walton para uma linguagem mais simples e direta, permitindo a sua aplicação em populações de menor escolaridade, de forma que o entendimento das questões que compõem o instrumento seja facilitado.

AValiação da Qualidade de Vida no Trabalho: O Modelo de Walton

A possibilidade de avaliar a satisfação do ser humano inserido em um sistema produtivo, normalmente complexo, requer um tratamento interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e a leitura das subjetividades presentes nos sistemas laborais.

De acordo com Walton (1974), o conceito de QVT enfatiza as necessidades e aspirações do ser humano, bem como a responsabilidade social do trabalhador. Para tanto, Walton propõe oito categorias conceituais que enfatizam os fatores de influência na QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social - descritos e detalhados no Quadro 1.

Compensação justa e adequada	Envolve as relações entre o pagamento e fatores do trabalho, como treinamento, responsabilidade e condições de trabalho. Fatores como a oferta e procura do mercado, a média salarial de uma população e a participação nos lucros e resultados da empresa representam os indicadores que determinam o quão justo é o pagamento. Dois fatores são importantes para determinar a qualidade de vida no trabalho: a) renda adequada: a renda deve estar inserida nos padrões aceitáveis da sociedade, de forma a suprir as necessidades do trabalhador; b) compensação justa: o pagamento deve ser justo, isto é, se comparado com outras empresas, não deve haver divergências significativas no pagamento de um mesmo cargo.
Condições de trabalho	Aborda as condições físicas e a jornada de trabalho às quais o trabalhador é submetido em seu emprego. Os aspectos constituintes destes fatores são: pagamento de horas extras para trabalhos que excedem a carga horária semanal prevista; condições de trabalho que diminuem o risco de acidentes e propensão às enfermidades; imposição de limites (máximo ou mínimo) de idade quando o trabalho pode ser prejudicial para determinada faixa etária. Para que as condições de trabalho sejam adequadas, devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar a atuação do trabalhador, como odores, ruídos ou poluição visual.
Uso ou desenvolvimento de capacidades	Após a revolução industrial, o trabalho passou a ser desmembrado em várias atividades. Dessa forma, os diferentes postos de trabalho possuem níveis diferenciados no que diz respeito ao quanto o trabalhador pode desenvolver as suas habilidades e conhecimentos. Algumas das qualidades necessárias ao desenvolvimento das habilidades e conhecimentos são: a) autonomia: o trabalho deve permitir certo nível de autonomia e autocontrole na realização das atividades; b) múltiplas habilidades: o trabalho deve permitir a utilização de diferentes habilidades. As habilidades utilizadas não devem ser repetitivas e monótonas; c) perspectiva e informação: o trabalhador deve ter conhecimento do processo de trabalho como um todo. Deve também receber <i>feedback</i> de suas atividades, de forma que possa ter conhecimento da relevância e conseqüências de suas ações; d) trabalho como um todo: o trabalhador deve realizar as tarefas do início ao fim, e não apenas uma etapa do processo; e) planejamento: as atividades devem ser previamente planejadas antes de sua implementação.
Oportunidade de crescimento e segurança	Faz menção às oportunidades de crescimento profissional do trabalhador, seja através de um enriquecimento curricular ou uma promoção de cargo. Aborda também os quesitos segurança e estabilidade no trabalho. Os fatores de influência neste critério são: a) desenvolvimento: deve haver possibilidades de o trabalhador expandir as suas capacidades e conhecimentos, de forma a evitar que estes se tornem obsoletos; b) aplicações futuras: deve haver a expectativa da utilização de novos conhecimentos e habilidades no âmbito empresarial; c) oportunidades de avanço: deve haver a possibilidade de crescimento do trabalhador, ascensão de cargo e plano de carreira.
Integração social na organização	Engloba os aspectos vinculados ao relacionamento pessoal e autoestima no local de trabalho. Os fatores de influência deste critério são: a) preconceito: aceitação do trabalhador e suas características, habilidades e potenciais sem discriminação de raça, sexo, religião, nacionalidade, hábitos ou aparência física; b) igualdade social: deve haver respeito mútuo entre os diferentes níveis hierárquicos presentes na empresa; c) mobilidade social: deve haver possibilidade de os indivíduos de todos os níveis da empresa migrar para uma camada social superior daquela em que se encontram; d) companheirismo: os grupos de trabalho devem ser marcados por ajuda recíproca, suporte sócio-emocional e respeito às particularidades de cada indivíduo; e) senso comunitário: deve haver senso de se viver em comunidade nas empresas e entre os grupos de trabalho; f) troca de informações: os membros da organização devem compartilhar, uns com os outros, suas idéias e opiniões pessoais.
Constitucionalismo	Os membros de uma empresa são afetados pelas decisões tomadas. Tais decisões podem favorecer interesses pessoais na organização. Nessa perspectiva, deve haver o constitucionalismo para proteger os trabalhadores de ações arbitrárias. Os elementos-chave do constitucionalismo na empresa são: a) privacidade: o trabalhador deve possuir o direito de privacidade pessoal, como o sigilo de aspectos da vida pessoal e familiar; b) liberdade de expressão: deve haver o direito de discordância das visões e decisões dos superiores da organização, sem que haja qualquer forma de repressão; c) equidade: o direito ao tratamento igualitário aos trabalhadores deve ser presente em todas as ocasiões, incluindo o pagamento, benefícios e segurança no trabalho; d) igualdade perante a lei: todos os trabalhadores devem possuir as mesmas oportunidades em todos os aspectos do trabalho, da privacidade e no que diz respeito à expressão de suas idéias.
Trabalho e vida	As experiências vivenciadas no trabalho refletem de forma positiva ou negativa em outras esferas da vida, tais como o convívio familiar ou social. A jornada de trabalho exaustiva e constantes mudanças de residência podem constituir sérios problemas familiares. Se o trabalho não consome tanto tempo e não proporciona tamanho desgaste físico, o trabalhador, em seu tempo livre, pode realizar mais atividades de lazer na presença de sua família.
Relevância social	A responsabilidade social praticada pela empresa é percebida pelo trabalhador, de forma a melhorar a sua autoestima. Dentre as atividades de responsabilidade social, podem ser elencadas: minimização da emissão de poluentes, reaproveitamento do lixo, alianças com países desenvolvidos, participação em programas de auxílio às populações de baixa renda.

Quadro 1 - Modelo de QVT de Walton (1973).

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001)

Os critérios para a avaliação da QVT adotados no presente trabalho foram extraídos de Detoni (2001), o qual utiliza uma adaptação dos critérios e subcritérios da tradução do modelo de QVT de Walton realizada por Fernandes (1996). Em seu trabalho, Detoni (2001) propõe adaptações dos termos propostos por Fernandes (1996). Detoni também se utiliza da fusão de itens semelhantes, resultando em um único item, ou também da divisão de um item em dois ou mais itens.

O embasamento nos critérios e subcritérios de Detoni (2001) justifica-se na utilização de um modelo cujos termos já foram traduzidos e adaptados para o idioma português, levando em consideração a estrutura hodierna da sociedade, visto que o modelo original de Walton data de mais de três décadas. O modelo original de Fernandes (1996), seguido das adaptações de Detoni (2001), está disposto no Quadro 2.

CRITÉRIOS	FERNANDES (1996)	DETONI (2001)
1. Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa	Equilíbrio salarial
	Proporcionalidade entre salários	
	Justiça na compensação	Remuneração justa
	Partilha dos ganhos de produtividade	Participação em resultados Benefícios extras
2. Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável	Jornada semanal
		Carga de trabalho
		Fadiga
	Ambiente físico seguro e saudável	Equipamentos de EPI e EPC
3. Uso e desenvolvimento de capacidades	Ausência de insalubridade	Salubridade
	Autonomia	Autonomia
	Qualidades múltiplas	Polivalência
	Informação sobre o processo total do trabalho	Avaliação do desempenho Responsabilidade conferida
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Autocontrole relativo	Importância da tarefa
	Possibilidade de carreira	Treinamentos
	Crescimento pessoal	Incentivo aos estudos
	Perspectivas de avanço salarial	Crescimento profissional
5. Integração social na organização	Segurança de emprego	Demissões
	Ausência de preconceitos	Discriminação
	Igualdade	Valorização das idéias
	Mobilidade	
	Relacionamento	Relacionamento interpessoal
Senso comunitário	Compromisso da equipe	
6. Constitucionalismo	Direitos de proteção do trabalhador	Direitos do trabalhador
	Liberdade de expressão	Liberdade de expressão
	Direitos trabalhistas	Discussão e normas
	Tratamento imparcial	Respeito à individualidade
	Privacidade pessoal	
7. O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho	Influência sobre a rotina Familiar
	Poucas mudanças geográficas	Possibilidade de lazer
	Tempo para lazer da família	
	Estabilidade de horários	Horário de trabalho e descanso
8. Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa	Imagem institucional Orgulho do trabalho
	Responsabilidade social da empresa	Integração comunitária
	Responsabilidade pelos produtos	Qualidade dos produtos/ serviços
	Práticas de emprego	Política de recursos humanos

Quadro 2 - Critérios e sub-critérios da QVT

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996) e Detoni (2001)

Os critérios enumerados que compõem o modelo de Walton (1973) não estão dispostos em uma ordem de prioridade, podendo ser arranjados de maneira distinta para assumir outras importâncias, de acordo com a realidade de cada organização.

METODOLOGIA

O presente estudo foi desenvolvido em quatro etapas: 1) organização e adaptação das questões; 2) desenvolvimento das escalas de respostas; 3) aplicação do instrumento adaptado a 99 indivíduos; e 4) análise dos coeficientes de consistência encontrados por critério e do instrumento como um todo.

Com relação às questões éticas, este estudo foi aprovado pela Gerência de Pesquisa e Pós Graduação da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), mediante o Ofício N.º 268, por encontrar-se o Comitê de Ética da referida instituição em processo de estruturação. Seguindo a determinação da Gerência de Pesquisa e Pós Graduação da UTFPR, os colaboradores assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido sobre os objetivos e finalidades da pesquisa, e para assegurar o total sigilo quanto à identificação, os

sujeitos receberam códigos numéricos (sujeito 01, sujeito 02, sujeito n...).

Desenvolvimento das perguntas

O processo de desenvolvimento das perguntas e adaptação dos termos técnicos para uma terminologia simplificada e presente no cotidiano dos trabalhadores inseridos em linhas produtivas sem alterar o seu significado envolveu os seguintes passos:

1. identificação dos termos que seriam adaptados;
2. elaboração de um conjunto de perguntas envolvendo os termos-âncora e os termos adaptados;
3. permanência do termo-âncora original do instrumento ao lado do termo que corresponde ao seu sinônimo alterado;
4. identificação dos termos que seriam adaptados;
5. padronização do questionário envolvendo os oito critérios propostos por Walton (1973) e 35 subcritérios, cada qual representado por uma questão;
6. validação por especialista da área linguística.

Os termos que sofreram modificações estão indicados no Quadro 3:

Termos originais	Termos adaptados
Remuneração justa	salário
Equilíbrio salarial	comparar com o salário dos seus colegas
Participação em resultados	recompensas
Benefícios extras	alimentação, transporte, médico, dentista etc
Jornada semanal	quantidade de horas trabalhadas
Carga de trabalho	quantidade de trabalho
Tecnologia do processo	uso de tecnologia, máquinas e equipamentos no trabalho
Salubridade	condições de trabalho
Equipamentos de EPI e EPC	equipamentos de segurança e proteção individual no trabalho
Fadiga	cansaço
Autonomia	oportunidade de tomar decisões
Importância da tarefa	importância do trabalho e atividade que faz
Polivalência	possibilidade de desempenhar várias tarefas
Avaliação do desempenho	ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho
Responsabilidade conferida	responsabilidade de trabalho dada a você
Treinamentos	treinamentos e cursos que você faz
Discriminação	discriminação (social, racial, religiosa, sexual etc)
Relacionamento interpessoal	relacionamento com colegas e chefes
Compromisso da equipe	comprometimento da sua equipe e colegas
Valorização das idéias	valorização de suas idéias e iniciativas
Direitos do trabalhador	respeitar os direitos do trabalhador
Liberdade de expressão	oportunidade dar suas opiniões
Discussão e normas	normas e regras do seu trabalho
Respeito à individualidade	suas características individuais e particularidades
Influência sobre a rotina familiar	influência do trabalho sobre sua vida familiar
Orgulho do trabalho	orgulho de realizar o seu trabalho
Imagem institucional	imagem que esta empresa tem na sociedade
Integração comunitária	contribuição com a sociedade
Política de recursos humanos	a forma de a empresa tratar os funcionários

Quadro 3 - Termos alterados e adaptados no instrumento

Fonte: Dados do estudo, 2008

Desenvolvimento das escalas de respostas e padronização dos escores

Para a identificação da percepção do colaborador em relação à sua QVT foi especificada uma escala do tipo Likert,

polarizada em cinco pontos. A proposta desta escala, exemplificada na Tabela 1, é verificar a satisfação do colaborador em relação ao critério indicado, levando em conta suas necessidades e anseios individuais.

Tabela 1 – Escala de níveis de satisfação.

Escala	0% âncora	25%	50%	75%	100% âncora
Avaliação do nível de satisfação	muito insatisfeito	insatisfeito	nem satisfeito nem insatisfeito	satisfeito	muito satisfeito
Grau numérico	1	2	3	4	5

Fonte: Adaptado de Fleck et al. (1999)

Esta escala fundamentou-se no modelo de respostas utilizado no WHOQOL-100, o instrumento de avaliação da QV da Organização Mundial da Saúde. Nesta avaliação da QVT, para facilitar a compreensão e padronizar as respectivas respostas aos questionamentos, foi utilizada apenas uma escala de respostas referente à avaliação da intensidade de satisfação para todas as perguntas.

Tendo em vista que a escala de respostas foi baseada no instrumento WHOQOL-100, buscou-se na literatura uma classificação a respeito dos resultados da aplicação do WHOQOL-100; porém o Grupo WHOQOL não propõe nenhuma classificação para os resultados da aplicação deste instrumento.

Siviero (2003) adota os valores 25 e 75 de uma escala centesimal iniciada em zero, como referência para determinar a satisfação ou insatisfação do indivíduo. Nessa perspectiva, os valores inferiores a 25 caracterizam a insatisfação, enquanto os valores superiores a 75 caracterizam a satisfação. Os valores compreendidos entre 25 e 75 caracterizam o nível intermediário, fazendo com que a classificação proposta por Siviero (2003) apresente a seguinte configuração (Figura 1):

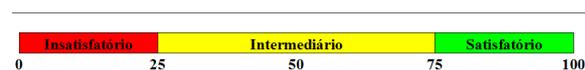


Figura 1 – Classificação da QV.

Fonte: Adaptado de Siviero (2003)

Seguindo este modelo, o presente trabalho também adota, para a classificação dos resultados do modelo de QVT de Walton, uma escala de 0 a 100, em que os valores 25 e 75

representam pontos de referência para a classificação dos indicadores de QVT. No entanto, estes 7 valores não indicam os limites inferiores e superiores que caracterizam a insatisfação e a satisfação em relação à QVT, mas caracterizam os respectivos níveis de elevada insatisfação e satisfação da QVT. Por conseguinte, os valores compreendidos entre 25 e 75 não são considerados como níveis intermediários de QVT. A determinação de um ponto central (50), exclusivamente, caracteriza um nível intermediário. Os valores abaixo e acima do ponto central, 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. A classificação de QVT descrita anteriormente pode ser ilustrada da seguinte forma (Figura 2):

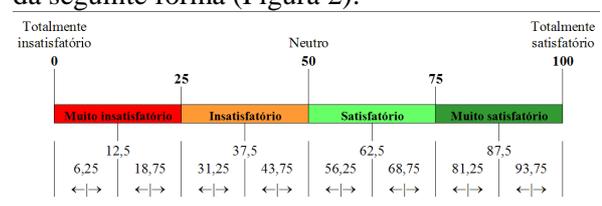


Figura 2 – Classificação da QVT.

Fonte: Autoria própria

As setas unilaterais indicam o sentido da tendência do resultado; ou seja, seccionando-se cada intervalo de 25 pontos em quatro segmentos de 6,25 pontos, os valores contidos nestes segmentos podem apresentar as tendências para outra classificação. O quadro a seguir ilustra todas as possíveis

classificações da QVT e seus respectivos intervalos (Quadro 4):

Intervalo	Resultado	Tendência
0 a 6,25	Muito insatisfatório	Tendência para totalmente insatisfatório
6,26 a 18,75		Tendência neutra
18,76 a 25		Tendência para insatisfatório
25,01 a 31,25	Insatisfatório	Tendência para muito insatisfatório
31,26 a 43,75		Tendência neutra
43,76 a 50		Tendência para neutro/satisfatório
50,01 a 56,25	Satisfatório	Tendência para neutro/insatisfatório
56,26 a 68,75		Tendência neutra
68,76 a 75		Tendência para muito satisfatório
75,01 a 81,25	Muito satisfatório	Tendência para satisfatório
81,26 a 93,75		Tendência neutra
93,76 a 100		Tendência para totalmente satisfatório

Quadro 4 – Escala de níveis de satisfação da QVT.

Fonte: Autoria própria, 2008

É importante destacar que a percepção do indivíduo de QVT é subjetiva. Quantificar algo subjetivo é possível com a construção de um modelo racional do pensamento que, em sua forma pura, não existe numa realidade permeada de irracionalidades, que é a realidade concreta. Na presente proposta, as âncoras e o ponto neutro descrevem um modelo considerado ideal, ou seja, um conceito vazio de conteúdo real, que serve como uma “pauta de contrastação” e permite situar percepções subjetivas na realidade. Por conseguinte, os resultados obtidos na escala proposta não são nem hipótese nem proposição, e assim não podem ser falsos nem verdadeiros, mas válidos ou não-válidos, de acordo com sua utilidade para a compreensão significativa dos acontecimentos estudados pelo investigador.

No que se refere à aplicação do instrumento no tratamento da realidade, existem duas possibilidades. A primeira é um processo de construção conceitual que permite simplesmente apreender os fatos segundo sua maior ou menor aproximação com as âncoras, e a segunda consiste na comparação de diferentes aplicações.

Aplicação do instrumento

Para testar a consistência interna do presente instrumento utilizou-se sua aplicação em uma população de 110 indivíduos, em que se obteve uma amostra estatística significativa de 99 respondentes, com um nível de significância de 0,05 e uma margem de erro de 0,04. Procurou-se empregar, quanto ao nível educacional, uma amostra o mais heterogênea possível, ao passo que é objetivada a adaptação do instrumento de forma que se facilite a compreensão das questões e da

escala de respostas. A Tabela 2, a seguir, especifica o número de indivíduos participantes segundo seus ramos e/ou atividades.

Tabela 2 - Participantes do estudo e atividades executadas

Ramo e/ou atividade	N
Alunos do curso de mestrado em Engenharia de Produção da UTFPR;	30
Profissionais do setor de limpeza, manutenção e vigilância da UTFPR;	23
Profissionais do setor de limpeza, zelador e copeira de uma organização tributária federal;	8
Profissionais de uma unidade de alimentação e nutrição, 10 cozinheiras, auxiliares de cozinha e balconistas;	10
Colaboradores do setor de limpeza, manutenção e vigilância de um condomínio residencial;	28
Total de participantes da pesquisa	99

Fonte: Dados do estudo, 2008

De acordo com os dados sociodemográficos tem-se que, dos 99 respondentes, 51 são do gênero masculino e 49 do feminino. A média de idade dos colaboradores é de 36,5 anos para os homens e de 35,8 anos para as mulheres. Assim sendo, a distribuição da amostra com relação à escolaridade configura-se da seguinte forma (Gráfico 1):

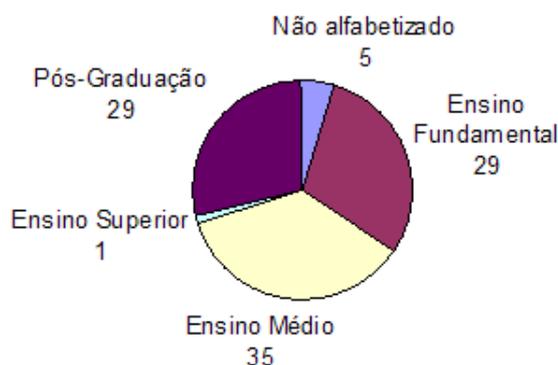


Gráfico 1 - Escolaridade dos respondentes.

Fonte: Dados do estudo, 2008

Em relação ao tempo de trabalho, os colaboradores homens apresentaram uma média de 7,4 anos de atuação e as mulheres, de 4,6 anos de atuação. A Tabela 3, a seguir, apresenta a estatística descritiva quanto ao tempo de atuação no mercado de trabalho.

Tabela 3 – Estatística descritiva da amostra quanto ao tempo de trabalho

	N	Média	Desv. Pad.	Máximo	Mínimo
Homens	51	7,4	7,72	30	1
Mulheres	48	4,6	6,09	27	1

Fonte: Dados do estudo, 2008

Quanto aos dados relacionados ao fator tempo de trabalho é possível identificar que os dados referentes à amostra feminina são mais homogêneos e menos dispersos, se comparados com os dados da amostra masculina, pois o desvio-padrão é menor.

Verificação da consistência do instrumento

Para garantir a consistência interna do presente instrumento utilizou-se o coeficiente alfa de Cronbach. Desenvolvido por Lee Cronbach em 1951, o coeficiente alfa de Cronbach é uma ferramenta estatística que avalia a confiabilidade através da consistência interna de um questionário. Para a utilização do coeficiente alfa de Cronbach, é requisito que todos os itens do instrumento utilizem a mesma escala de medição (FREITAS; RODRIGUES, 2005).

O alfa de Cronbach é obtido a partir da variância dos componentes individuais e da variância da soma dos componentes de cada avaliado, buscando investigar as possíveis relações entre os itens. Dessa forma, as variáveis utilizadas no cálculo do coeficiente de Cronbach são: o número de questões do instrumento (K), a variância de cada questão (S_i^2) e a variância total do instrumento (S_t^2). O coeficiente alfa de Cronbach é calculado através da Equação 1:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) * \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Equação 1 – Cálculo do coeficiente alfa de Cronbach

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005)

É importante salientar que, mesmo sendo o instrumento amplamente utilizado em diversas áreas do conhecimento, ainda não existe um consenso quanto à avaliação do coeficiente alfa de Cronbach. Alguns autores consideram satisfatório um instrumento de pesquisa que obtenha $\alpha = 0,70$, porém cabe a cada pesquisador decidir qual o valor mínimo de confiabilidade aceitável para o seu instrumento (FREITAS; RODRIGUES, 2005).

Com relação à verificação da consistência do instrumento, tomar-se-á como base a classificação proposta por Freitas e Rodrigues (2005), os quais sugerem a seguinte escala para análise do coeficiente alfa de Cronbach (Tabela 4):

Tabela 4 - Escala de confiabilidade do alfa de Cronbach

Valor de α	Confiabilidade
$\alpha \leq 0,30$	Muito baixa
$0,30 < \alpha \leq 0,60$	Baixa
$0,60 < \alpha \leq 0,75$	Moderada
$0,75 < \alpha \leq 0,90$	Alta
$\alpha > 0,90$	Muito alta

Fonte: Freitas e Rodrigues (2005)

De acordo com Freitas e Rodrigues (2005), os fatores que podem influenciar a confiabilidade de um questionário são: número de itens, tempo de aplicação e amostra de avaliadores

Um questionário com um extenso número de itens pode ocasionar respostas impulsivas e relapsas, além de tender a aumentar o número de itens sem resposta.

Quanto ao tempo de aplicação do questionário, limitá-lo a um intervalo de tempo preestabelecido também pode ocasionar os mesmos problemas descritos no item anterior. É comumente observado que, devido à falta de tempo para o preenchimento do questionário, as últimas questões não sejam respondidas;

Quanto à amostra de avaliadores, cumpre referir que aplicar um questionário a uma amostra muito semelhante deve reduzir a confiabilidade de um questionário, a variância tende a se tornar nula na medida quanto mais homogênea seja a amostra.

Em se tratando dos itens anteriores, pode-se afirmar que nenhum deles sofre alteração alguma na presente pesquisa, visto que este estudo não se pautou em criar um novo instrumento, mas sim, em facilitar o entendimento e compreensão dos itens de um instrumento já existente e validado. O instrumento desenvolvido neste estudo pode ser obtido na íntegra através do sítio <http://www.pg.utfrpr.edu.br/ppgep/grupo/qvtwalt on.pdf>.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A aplicação do coeficiente alfa de *Cronbach* com o intuito de testar a consistência interna da adaptação do instrumento apresentou os seguintes resultados (Tabela 5) quanto aos oito critérios de QVT propostos por Walton (1973):

Tabela 5 - Coeficiente alfa de Cronbach do instrumento adaptado

Critério	Valor de α
Compensação justa e adequada	0,86
Condições de trabalho	0,84
Uso das capacidades	0,86
Oportunidades	0,79
Integração social	0,66
Constitucionalismo	0,88
Trabalho e vida	0,84
Relevância social	0,81
Total	0,96

Fonte: Dados do estudo, 2008

Com base na classificação dos valores de alfa proposta por Freitas e Rodrigues (2005), pode-se afirmar que o critério “Integração social” é o único que apresenta consistência moderada, enquanto os demais critérios são classificados como de consistência alta. Por sua vez, o alfa total do instrumento foi calculado em 0,96, o que garante uma consistência interna muito alta ao instrumento adaptado proposto neste estudo.

Desta forma, os resultados obtidos com a aplicação da versão adaptada do modelo de Walton indicaram que a adaptação proposta apresenta elevada consistência interna, o que a torna, assim como o modelo original proposto por Walton (1973), adequada para subsidiar pesquisas na área da qualidade de vida no trabalho na língua portuguesa.

É pertinente ressaltar que, a partir de um instrumento de coleta de dados fidedigno e sustentado por uma metodologia consistente, é possível orientar a análise e a posterior tomada de decisão da empresa na busca por melhores condições laborais e melhores processos de trabalho. Minayo Gomes e Lacaz (2005) salientam que existe a necessidade de se efetuarem ajustes e adaptações na aplicação do conceito de “processo de trabalho” para o entendimento de determinadas realidades nas novas situações de produção, possibilitando, assim, enfrentar o desafio de construir conceitos e categorias capazes de dar conta da compreensão do amplo e majoritário universo de trabalhadores. Desta maneira, a investigação, a observação e as responsabilidades sobre uma boa QVT podem ser compartilhadas entre empresa e colaborador, de modo que o próprio indivíduo tenha a consciência da importância e a oportunidade de participar do processo na melhora da sua QVT e a empresa/organização possa incentivá-lo ou instruí-lo para isso.

Em avaliações da QV, Fleck (2000) argumenta que o foco principal não é a natureza objetiva do meio ambiente, do estado funcional ou do estado psicológico; o importante é a percepção do sujeito respondente que está sendo avaliado. Ao que parece, isso também está presente na avaliação da QVT, pois o intuito do instrumento de avaliação da QVT é capturar a percepção de diferentes sujeitos com características individuais e intrínsecas sobre um meio de trabalho em comum. A respeito dos diversos fatores que permeiam a QVT, Walton (1973) esclarece que a sua avaliação resulta da combinação de diferentes dimensões básicas do desempenho das atividades e de outras dimensões não dependentes diretamente das tarefas, capazes de produzir motivação e satisfação, além de resultar em muitos tipos de

atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização.

De acordo com Walton (1973), a subjetividade da QVT faz com que as diferenças entre culturas e estilos de vida resultem em diferentes definições sobre a representação de um nível de QVT satisfatório, como também em diferentes critérios de influência na QVT. Destarte, o fracionamento da QVT em oito categorias conceituais permite a aplicação de diversos tipos de análise, como a correlação dos critérios entre si ou as correlações dos critérios com a produtividade dos trabalhadores. Assim, a construção de uma QVT satisfatória parece ser facilitada quando há uma visão holística e mais humanizada por parte das organizações em relação ao trabalhador, identificando que o indivíduo, no contexto de sua vida pessoal e no contexto do trabalho, constitui um único ser.

CONCLUSÃO

A avaliação da satisfação do colaborador em relação ao ambiente de trabalho requer um tratamento interdisciplinar para possibilitar sua contextualização e a leitura das subjetividades presentes tanto nos indivíduos quanto nos sistemas laborais.

O objetivo de adaptar o modelo de Walton buscou eliminar algumas dificuldades quanto a sua aplicabilidade, entendimento e obtenção de resultados quantificáveis. Para tanto, desenvolvem-se a organização e adaptação das questões, a construção das escalas de respostas e a aplicação do instrumento adaptado em 99 indivíduos. Ao final foi realizada a análise dos coeficientes de consistência encontrados por critério e do instrumento como um todo.

Quanto à elaboração do conjunto de perguntas, optou-se pela manutenção dos termos-âncora originais juntamente com os

termos adaptados, com vista a não descaracterizar o instrumento nem alterar o significado linguístico do questionamento.

Como o modelo original de Walton não propõe escalas de avaliação quanto aos resultados, elaborou-se uma escala de respostas do tipo Likert, polarizada em cinco pontos e fundamentada no modelo de respostas utilizado no WHOQOL-100, proposto pela Organização Mundial da Saúde. Já no tocante à quantificação e estabelecimento dos escores de resultados adotou-se uma escala de 0 a 100, tendo-se o valor 50 como ponto central e determinante dos valores intermediários. Os valores abaixo e acima do ponto central, compreendidos entre os pontos 25 e 75, são devidamente caracterizados como insatisfação e satisfação. Ainda entre os valores intermediários, foi definido o sentido da tendência do resultado, seccionando-se cada intervalo de 25 pontos em quatro segmentos de 6,25 pontos; desta forma, os valores contidos nestes segmentos apresentam as tendências para outra classificação.

A aplicação do coeficiente alfa de Cronbach com o intuito de testar a consistência interna da adaptação do instrumento de QVT apresentou coeficiente Alfa de valor =0,96, que, com base na classificação proposta por Freitas e Rodrigues (2005), representa uma consistência interna muito alta. Desta forma, foi concretizada a intenção de propor um instrumento com características psicométricas satisfatórias, adaptado ao modelo de Walton.

Dessa forma, pode-se afirmar que a metodologia de adaptação do modelo de Walton proposta neste estudo permite, através de questões mais simples e uma escala de resposta mais objetiva, a sua aplicação a pessoas com nível de instrução formal baixo e com nível limitado de compreensão, garantindo a obtenção de resultados fidedignos sem alterar os critérios e objetivos do instrumento original.

WALTON'S MODEL ADAPTATION FOR QUALITY OF WORK LIFE EVALUATION

ABSTRACT

This study has objectified to adapt the evaluation model of Quality of Work Life (QWL) purposed by Walton for a simpler language. The development of the study involved three stages: 1st) questions organization and the adaptation was carried out, where the criteria and sub-criteria were transcribed in an interrogative form, and for the answers scales development a Likert scale with five alternatives was used; 2nd) it was applied the adapted instrument in 99 individuals, and 3rd) it was carried out the analysis of the consistency coefficients found by the criteria and for the instrument as a whole. The results obtained through the verification of the internal consistency of the instrument by the Cronbach's Alpha showed the value of 0,96. Such result guarantees to the adapted instrument a very high consistency. It is concluded that the proposed adaptation of the Walton' QWL model allows, through clearer questions and

an objective answer scale, its application in low scholar level people, guaranteeing the attainment of trustworthy results without modifying criteria and objectives of the original instrument.

Keywords: Quality of Work Life (QWL). Walton's Model. Instrument.

REFERÊNCIAS

- COLE, D. C. et al. Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: a tool for healthy, health care workplaces? **Occupational Medicine**, Chicago, v. 55, no.1, p. 54-59, 2005.
- DETONI, D. J. **Estratégias de avaliação da qualidade de vida no trabalho**: estudos de casos em agroindústrias. 2001. 141f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)–Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.
- FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FLECK, M. P. de A. et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação da qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, São Paulo, v. 21, n.1, p. 19-28, 1999.
- FLECK, M. P. de A. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 5, n.1, p. 33-38, 2000.
- FREITAS, A. L. P.; RODRIGUES, S. G. A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 12., 2005, Bauru. **Anais...** Bauru: UNESP, 2005.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**, Washington, D.C., v. 60, no. 4, p. 159-170, 1975.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MINAYO GOMES, C.; LACAZ, F. A. de C. Saúde do trabalhador: novas-velhas questões. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, dez. 2005, v. 10, n. 4, p. 797-807, 2005.
- NADLER, D. A.; LAWLER, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. **Organizational Dynamics**, New York, v. 11, no. 3, p. 20-30, 1983.
- SIVIERO, I. M. P. S. **Saúde mental e qualidade de vida de infartados**. 2003. 111 f. Tese (Doutorado em Enfermagem)–Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2003.
- WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Slow Management Review**, Cambridge, v. 15, no. 1, p. 11-21, 1973.
- WALTON, R. E.. Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, Boston, v. 12, no. 155, p. 12-19, 1974.
- WERTHER, W. B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. Tradução de Auripebo Berrance Simões. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.
- WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. **Human Relations**, London, v. 32, no. 2, p. 113-123, 1979.

Recebido em 12/11/08
Revisado em 28/05/09
Aceito em 05/06/09

Endereço para correspondência: Luciana da Silva Timossi. Rua Abílio Holzmann, 1571 ap. 32, Jardim Florença, CEP 84025-140, Ponta Grossa-PR, Brasil. E-mail: lucianatimossi@yahoo.com.br