

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS
HUMANOS

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo entre militares da Força Aérea Brasileira.

CYNTHIA APARECIDA AIRES DE LIMA DOMINGOS

Cynthia Aparecida Aires de Lima Domingos

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo entre militares da
Força Aérea Brasileira.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao curso de Pós-Graduação em Gestão Estratégica do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora em 30 de março de 2016.

Orientador: Antônio Del Maestro Filho

Belo Horizonte

2014

Ficha catalográfica

D671q Domingos, Cynthia Aparecida Aires de Lima.
2014 Qualidade de vida no trabalho [manuscrito]: um estudo entre militares da Força Aérea Brasileira / Cynthia Aparecida Aires de Lima Domingos . – 2014.
1 v.: il.

Orientador: Antônio Del Maestro Filho.

Monografia (especialização) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.
Inclui bibliografia.

1. Administração. 2. Qualidade de vida no trabalho. I. Maestro Filho, Antônio. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. III. Título.

CDD: 658

Elaborado por Leonardo Vasconcelos Renault - CRB-6/2211
Biblioteca da FACE/UFMG. – 008/2026



Universidade Federal de Minas Gerais
Faculdade de Ciências Econômicas
Departamento de Ciências Administrativas
Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração
Curso de Especialização em Gestão Estratégica

ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO da Senhora **CYNTHIA APARECIDA AIRES DE LIMA DOMINGOS**, REGISTRO Nº **2013686247**. No dia 31/03/2016 às 16:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC, indicada pela Coordenação do Curso de Especialização em Gestão Estratégica - CEGE, para julgar o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado "**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO ENTRE MILITARES DA FORÇA AÉREA BRASILEIRA.**", requisito para a obtenção do **Título de Especialista**. Abrindo a sessão, o orientador e Presidente da Comissão, Professor Antônio Del Maestro Filho, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares de apresentação do TCC, passou a palavra à aluna para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores, seguido das respostas da aluna. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da aluna e do público, para avaliação do TCC, que foi considerado:

APROVADO

() APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA - PRAZO MÁXIMO DE 60 (SESSENTA) DIAS

() NÃO APROVADO

95 pontos (*noventa e cinco*) trabalhos com nota maior ou igual a 60 serão considerados aprovados)

O resultado final foi comunicado publicamente à aluna pelo orientador e Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o Senhor Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 31/03/2016.

Prof. Antônio Del Maestro Filho
(Orientador)

Prof. Devanir Vieira Dias





Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.

Charles Chaplin

A persistência é o caminho do êxito.

Charles Chaplin

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela minha existência.

Aos meus filhos: Caio Arthur, Ana Luísa e Ana Laura, pelos momentos de ausência.

A minha mãe Carmelita, pelo apoio e compreensão.

Ao meu esposo Cláudio, pela paciência, incentivo e companheirismo.

Ao professor Maestro, pelos ensinamentos e dedicação.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo investigar a Qualidade de vida de militares da Força Aérea Brasileira tendo como referência o modelo proposto por Hackman e Oldham (1975). Verifica-se que a partir da análise das respostas dos questionários aplicados, os militares da Força Aérea Brasileira estão satisfeitos com a qualidade de vida no seu ambiente de trabalho. O estudo apontou que o ambiente de trabalho é agradável e que os militares estão satisfeitos com as atividades executadas. A média geral da QVT após a aplicação do questionário JDS – *Job Diagnostic Survey* elaborado por Hackman e Oldham (1975) foi de 5,13 com desvio padrão de 1,12 sendo o resultado considerado satisfatório pelos militares. Este estudo possibilitou conhecer a qualidade de vida no ambiente militar e apontar os fatores intervenientes como a falta de plano de cargos e salários e capacitação profissional que afetam a QVT entre os militares.

PALAVRA CHAVE: qualidade de vida no trabalho, satisfação no trabalho, carreira militar.

ABSTRACT

This study aimed to investigate the Quality of Life of Brazilian Air Force military personnel, using the model proposed by Hackman and Oldham (1975) as a reference. It was found that, based on the analysis of the responses to the applied questionnaires, the Brazilian Air Force military personnel are satisfied with the quality of life in their work environment. The study indicated that the work environment is pleasant and that the military personnel are satisfied with the activities performed. The overall average QWL after applying the JDS – Job Diagnostic Survey questionnaire developed by Hackman and Oldham (1975) was 5.13 with a standard deviation of 1.12, a result considered satisfactory by the military personnel.

This study made it possible to understand the quality of life in the military environment and to point out the intervening factors such as the lack of a career and salary plan and professional training that affect the QWL among military personnel.

KEYWORDS: quality of life at work, job satisfaction, military career.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: As quatro dimensões de QVT, segundo WESTLEY (1979)	20
Figura 2: Dimensões da Tarefa e estados Psicológicos Críticos.	23
Figura 3: Escala para análise de QVT.	28
Figura 4: Gênero. Fonte: Pesquisa de campo	29
Figura 5: Estado Civil.	30
Figura 6: Idade. Fonte: Pesquisa de campo	30
Figura 7: Tempo de serviço militar. Fonte: Pesquisa de campo.....	31
Figura 8: Grau de escolaridade. Fonte: Pesquisa de campo	32
Figura 9: Tempo no Cargo/Função. Fonte: Pesquisa de campo.....	32
Figura 10: Patente. Fonte: Pesquisa de campo.	33
Figura 11: Remuneração. Fonte: Pesquisa de campo.....	33
Figura 12: Ambiente de trabalho. Fonte: Pesquisa de campo.	34
Figura 13: Distribuição do trabalho. Fonte: Pesquisa de campo.	35
Figura 14: Capacitação ou orientação para execução do trabalho. Fonte: Pesquisa de campo.	35
Figura 15: Parâmetro para execução do trabalho. Fonte: Pesquisa de campo.....	36
Figura 16: Reconhecimento pelo trabalho. Fonte: Pesquisa de campo.	36
Figura 17: Atividades para redução do estresse. Fonte: Pesquisa de campo.....	37
Figura 18: Grau de satisfação com a atividade que executa. Fonte: Pesquisa de campo.	38
Figura 19: Grau de reconhecimento dos superiores quanto ao trabalho executado. Fonte: Pesquisa de campo	38
Figura 20: Canais de comunicação no ambiente de trabalho.	39
Figura 21: Condições gerais do trabalho.....	39
Figura 22: Resultados da satisfação do trabalho após a tabulação dos dados	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Autonomia (AU)

Conhecimento resultados de trabalho (CRT)

Feedback extrínseco (FE)

Feedback intrínseco (FI)

Força Aérea Brasileira (FAB)

Identidade da tarefa (ID)

Inter-relacionamento (IR)

Job Diagnostic Survey (JDS)

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Responsabilidade para com os resultados (PRR)

Satisfação geral com o trabalho (SG)

Significado da tarefa (ST)

Significância percebida pelo trabalho (SPT)

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)

Variedade de habilidades (VH)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Problema de pesquisa	12
1.2. Objetivos	12
1.2.1. Objetivo Geral	12
1.2.2. Objetivos Específicos	12
1.3 Justificativa	12
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1 Considerações gerais sobre trabalho e satisfação no trabalho.....	14
2.1.1 Trabalho	14
2.1.2 Satisfação no trabalho	14
2.1.3 Qualidade de Vida no trabalho (QVT).....	15
2.1.3.1 Abordagem conceitual de QVT.....	17
3. METODOLOGIA	24
3.1 Classificação da pesquisa.....	24
3.2 População e amostra.....	24
3.3 Instrumento para a coleta de dados	25
3.4 Análise de Perfil.....	26
3.5 Questionário	27
3.6 Análise dos dados.....	27
3.7 Crivo de correção	28
4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	29
4.1 Características dos militares.....	29
4.2 Qualidade de vida no trabalho.....	34
4.3 Questões Fechadas	40
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICES	54
APÊNDICE A: Roteiro de questionário aplicado aos militares da Força Aérea Brasileira	54
APÊNDICE B: Questionário JDS na versão reduzida aplicado aos militares da Força Aérea Brasileira.	58
APÊNDICE C: Levantamento das respostas por questionário.....	64
APÊNDICE D: Cálculos das variáveis, médias e desvio padrão	65
APÊNDICE E: Cálculos das médias por variável.....	66

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo, analisar a qualidade de vida do trabalho dos Militares da Força Aérea Brasileira.

Neste contexto, as pessoas que ocupam as funções de oficiais intermediários na organização desenvolvem diversas atribuições que se confundem com a gerência, assessoramento e execução dos serviços. Atualmente, o trabalho requer destes profissionais diversas habilidades, conhecimentos técnico e administrativo, a fim de proporcionar o alcance de metas institucionais, bem como clareza e transparência na gestão pública.

Para tanto, faz-se necessário que os militares sejam, além de excelentes técnicos, bons administradores e gestores, face a crescente necessidade de terceirizar serviços aeronáuticos.

Considerando que a qualidade de vida é inerente a cada pessoa, que a maneira como ela se posiciona ou se relaciona no seu ambiente de trabalho, é uma forma como ela repassa essa qualidade para os demais, é de se entender que essa qualidade será agregada aos resultados obtidos.

Para que aconteça essa situação, nas interações entre as pessoas é necessário que haja influência mútua e cooperação entre os indivíduos.

Chiavenato (2004, p.228), entende que é pela participação pessoal e da cooperação entre as pessoas que surgem as organizações. A QVT torna-se um diferencial competitivo entre as organizações, no sentido de manter as pessoas satisfeitas e motivadas com o trabalho que executam.

Com a globalização, e ao mesmo tempo em que as organizações passam a exigir mais dos seus colaboradores, verifica-se que as organizações estão mudando suas percepções quanto a QVT. As empresas começam a observar que a QVT é essencial para manter a satisfação e a produtividade.

1.1. Problema de pesquisa

Os motivos que levam os militares da Força Aérea Brasileira a comprometer a sua qualidade de vida, podem estar relacionados a acúmulo das funções por eles exercidas.

Vários aspectos podem afetar a QVT de uma organização entre eles a satisfação no trabalho, relações interpessoais, os conflitos, etc. A falta de reconhecimento por parte dos oficiais superiores, tendem a comprometer a motivação e a satisfação do trabalho dos militares da Força Aérea Brasileira.

Nesse contexto, a situação problema a ser analisada nesta pesquisa, passa pelo seguinte questionamento: **Como a natureza do trabalho dos militares da Força Aérea Brasileira influencia na qualidade de vida?**

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste trabalho é avaliar o grau de Qualidade de Vida geral no trabalho entre os militares da Força Aérea Brasileira.

1.2.2. Objetivos Específicos

- a) Avaliar o grau de QVT entre os militares da Força Aérea Brasileira;
- b) Conhecer o perfil da amostra;
- c) Identificar os fatores intervenientes no grau de QVT geral com base nas dimensões da tarefa proposta por Hackmam e Oldham;
- d) Propor ações para a melhoria no nível de qualidade de vida considerando os fatores restritivos e intervenientes.

1.3 Justificativa

O mundo atual é um mundo das organizações que é caracterizado por um ambiente dinâmico em constante mudança e que exige das organizações uma elevada capacidade de adaptação, como condição para sua sobrevivência. A finalidade das organizações é prestar algum tipo de serviço, produto ou benefício à sociedade como um todo. As grandes mudanças que assolam neste mundo globalizado, requerem pessoas capacitadas e com habilidades para administrar os negócios. O administrador utiliza do processo administrativo de planejar, organizar, dirigir e controlar a ação organizacional para alcançar os resultados. Para tanto, as suas habilidades devem ser aprimoradas a todo o tempo, para que ele possa desempenhar todos os papéis dentro de sua organização.

As mudanças que ocorrem neste mundo globalizado, à sociedade de forma geral e os trabalhadores, têm vivenciado um intenso processo de mudança e adaptações para atender aos objetivos das organizações e assim alcançar suas necessidades e expectativas quanto a vida profissional.

O grande desafio das organizações, tanto públicas quanto privadas, está em encontrar meios de proporcionar aos seus trabalhadores ou colaboradores a realização pessoal e profissional pelo trabalho que executam.

O administrador precisa conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento humano e utilizar a motivação humana como poderoso meio para melhorar a qualidade de vida dentro das organizações. (CHIAVENATO, 2003).

Neste sentido, a relevância desta pesquisa encontra-se no fato de os seus resultados servirão de base para que se possa avaliar como a QVT de um ambiente militar pode ser influenciada por fatores ligados a satisfação, motivação humana e relacionamentos em seu ambiente de trabalho e como estes militares encontram a compensação do estresse causado pela busca dos resultados.

A partir deste estudo, será possível avaliar a postura em relação à QVT dos militares da Força Aérea Brasileira, apontar fatores restritivos e intervenientes na qualidade de vida, sugerir melhorias no ambiente de trabalho e avaliar a necessidade de implantar programas de QVT.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste trabalho, será apresentado um arcabouço teórico em concordância com os objetivos propostos e a pergunta de pesquisa. Dessa forma, os seguintes temas: trabalho, satisfação e qualidade de vida no trabalho (QVT) e estresse no trabalho serão abordados.

2.1 Considerações gerais sobre trabalho e satisfação no trabalho.

2.1.1 Trabalho

A palavra trabalho deriva do latim "*tripaliare*", que significa torturar; daí a passou a ideia de sofrer ou esforçar-se e, finalmente, de trabalhar ou agir.

O trabalho é entendido como um processo entre a natureza e o homem, é exclusivamente humano. Trabalho, em sentido amplo, é toda a atividade humana que transforma a natureza a partir de certa matéria dada. O trabalho, em sentido econômico, é toda a atividade desenvolvida pelo homem sobre uma matéria prima, geralmente com a ajuda de instrumentos, com a finalidade de produzir bens e serviços.

Robbins (2002), fala que as funções requerem diversas habilidades e que as pessoas diferem em relação às suas habilidades que possuem. O desempenho dos trabalhadores, melhora quando existe correta adequação entre suas habilidades e os requisitos das funções as quais estão designados. (STEFHENS P. ROBBINS, 2002, p. 36).

Mas, os valores em relação ao trabalho devem ser considerados para avaliar a conduta do colaborador diante do trabalho. Assim, os valores é uma forma influenciar o comportamento e atitudes dos indivíduos.

2.1.2 Satisfação no trabalho

O termo satisfação no trabalho refere-se à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza.

Diante do exposto, a satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho.

De acordo com os autores Jonh Wagner e John Hollenbeck (1999), existem três componentes chaves na definição de satisfação no trabalho: valores, importância dos valores e percepções.

Satisfação no trabalho é uma função de valores: os valores é a maneira que uma pessoa deseja obter consciente ou inconscientemente, está ligado à mente da pessoa. Satisfação no trabalho é a importância: as pessoas não diferem apenas nos valores que defendem, mas na importância que atribuem a esses valores, e essas diferenças são cruciais na determinação de seu grau de satisfação no trabalho. Satisfação no trabalho é a nossa percepção: a satisfação está baseada em nossa percepção da situação atual em relação aos nossos valores.

2.1.3 Qualidade de Vida no trabalho (QVT)

A qualidade de vida no trabalho pode ser entendida como uma maneira em que pessoas ou grupos de pessoas, possam obter melhores condições de vida no cotidiano das suas atividades laborais, suas percepções em relação ao trabalho e a satisfação das necessidades individuais. A qualidade de vida está relacionada com as percepções das pessoas quando os seus desejos e necessidades são alcançados. De acordo com Bom Sucesso (1997) o termo QVT tem sido utilizado para avaliar as condições de vida urbana, como transporte, lazer, segurança e saneamento básico, como também para saúde, conforto e bens materiais.

A QVT é analisada por Bom Sucesso (1997) como uma experiência emocional das pessoas com do seu trabalho, que interfere no desempenho das suas atividades em função das diversas mudanças tecnológicas e sociais que assolam o mundo moderno. A autora relata que é preciso que as organizações participem das transformações que ocorrem na sociedade e desenvolvam programas de conscientização e apoio com a finalidade de encontrar um equilíbrio entre trabalho e melhoria da qualidade de vida.

A qualidade de vida tem sido definida de diferentes maneiras por diversos autores. Abaixo, segue algumas definições sobre a temática QVT:

Para Sant'anna e Kilimnik (2011), a QVT é um instrumento que possibilita maior participação dos funcionários nas decisões e na resolução de problemas relativos ao trabalho, além de proporcionar o aumento do bem estar dos trabalhadores e maior humanização do trabalho.

Bom Sucesso (1998) acredita que a QVT está relacionada com a capacidade das pessoas se sentirem útil e serem felizes, ligadas a fatores como: renda no atendimento das necessidades e expectativas pessoais; no prazer e orgulho que o trabalho lhe proporciona; ao fator emocional; a autoestima; nas oportunidades de crescimento e desenvolvimento na carreira profissional, na flexibilização entre trabalho e lazer, entre outros.

Já a QVT é conceituada por Limongi-França (2008) como:

As definições de QVT vão desde cuidados médicos estabelecidos pela legislação de saúde e segurança até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. (LIMONGI-FRANÇA, 2008, P. 24).

Assim, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais como os aspectos psicológicos do local de trabalho. A QVT tem sido utilizada para medir o grau de satisfação das pessoas no ambiente de trabalho e para alcançar bons níveis de qualidade, as organizações precisam de pessoas motivadas, saudáveis e felizes.

De acordo com KILIMNIK (2011), o trabalho pode se tornar um agente de satisfação, quando criadas condições em que as pessoas possam se desenvolver, almejando seus objetivos e de certa forma colaborar para o sucesso da organização.

A maioria dos conceitos de QVT relaciona a experiência da pessoa com seu trabalho, em função das diversas mudanças que ocorrem com o fenômeno da globalização. (LIMONGI-FRANÇA, 2008, p. 25).

A Qualidade de vida no trabalho não é um tema de estudo recente, ela vem sendo estudada desde a década de 50 por diversos pesquisadores. A sua expressão ficou conhecida através do estudo das características do indivíduo-trabalho-organização, que teve como objetivo, estudar a satisfação do trabalhador no trabalho e com o trabalho. Na década de 60, a partir de iniciativas sociais e governamentais, tomou-se impulso em busca de melhores maneiras de se organizar o trabalho com a finalidade de diminuir os efeitos negativos decorrentes do trabalho em relação à saúde e no bem estar dos trabalhadores.

O tema QVT é abordado por diversos autores de maneira diferenciada, entre eles destacam-se Walton (1973), Lippitt (1978), Westley (1979), Huse e Cummings (1985), Denis (1980), Hackman e Lawler (1971), Hackman e Oldham (1975), entre outros. São diversos conceitos e modelos abordados para medir a Qualidade de Vida no trabalho. Nesse contexto, abaixo segue as principais abordagens à respeito da Qualidade de Vida no trabalho.

2.1.3.1 Abordagem conceitual de QVT

Abordagem de Walton (1973)

Walton (1973) considera que a Qualidade de Vida no Trabalho é utilizada para descrever valores decorrentes do ambiente de trabalho e fatores humanos oriundos dos constantes avanços tecnológicos e do crescimento econômico. A QVT está estreitamente ligada ao relacionamento entre empregado e empregador, sendo esse um fato gerador de aspectos motivacionais, satisfação dos envolvidos na relação trabalhista, autoestima e aumento nos resultados da produção.

Assim, o método abordado por Walton, propõe oito critérios de avaliação da QVT no ambiente de trabalho, são eles:

1. **Compensação justa e adequada.** Remuneração adequada de forma a atender as necessidades dos indivíduos, havendo uma equidade entre o ambiente interno e externo a organização. Está ligada a percepção de cada indivíduo;

2. Condições de trabalho seguras e saudáveis. Visa manter a integridade do trabalhador, a fim de que seja estabelecida a jornada e horário de trabalho;
3. Oportunidade imediata para desenvolver e utilizar as capacidades humanas. Relaciona-se com a capacidade de proporcionar ao empregado, a satisfação humana em decorrência da capacitação no processo de trabalho, entre outros;
4. Oportunidade para crescimento contínuo e segurança. Possibilita ao empregado crescimento na carreira profissional, treinamento e desenvolvimento pessoal e segurança;
5. Integração social do trabalhador na organização. Está ligado ao relacionamento entre as pessoas no local de trabalho, tratamento dispensado aos funcionários deve ser iguais, abolição de preconceitos entre as pessoas, dentre outros;
6. Constitucionalismo. Relacionam-se ao estabelecimento de regras, normas e deveres que a organização estabelece para que sejam seguidos e cumpridos pelos os empregados;
7. Relevância do trabalho na vida do trabalhador. Diz respeito à relação entre o ambiente de trabalho e relacionamento com outras pessoas, principalmente com a família e atividades de lazer. É saber controlar seu tempo de trabalho e conciliar com outras atividades pessoais e familiares;
8. Relevância social do trabalho. Relação de troca entre empregado e empregador. Estabelecer um ambiente favorável que propicie interesse pelo trabalho e crie condições para seu desenvolvimento; ações de responsabilidade social, entre outros.

Abordagem de Huse e Cummings (1985)

Huse e Cummings (1985) entendem que a Qualidade de Vida no trabalho só é possível com o envolvimento e participação das pessoas no processo da tomada de decisão e análise de resolução de problemas, além do bem estar e eficiência organizacional.

Desta forma, os autores consideram que para alcançar maior QVT, devem-se implantar programas que considerem os seguintes aspectos:

1. Participação dos trabalhadores. Destaca-se pelo o envolvimento dos trabalhadores como forma de se alcançar a qualidade através do processo de tomada de decisão nos diferentes níveis organizacionais;
2. Projeto de cargos. Os projetos são elaborados de acordo com as necessidades dos trabalhadores e mudanças decorrentes do processo de tecnologia. Neste processo deve-se considerar o enriquecimento do trabalho, dando ênfase a variedade de habilidades, o *feedback* e grupos de trabalhos autogerenciados;
3. Inovação no sistema de recompensas. Monitoramento do plano de cargos e salários com o objetivo de alcançar o equilíbrio entre os diversos níveis salariais e posição funcional;
4. Melhoria do ambiente organizacional. Melhorias constantes no ambiente organizacional proporcionam o aumento da satisfação n trabalho.

Abordagem de Westhey (1979)

Para Westhey (1979), as melhorias da Qualidade de Vida no Trabalho, são voltadas ao respeito do trabalhador enquanto pessoa, ou seja, valorizá-lo em razão da dignidade que lhe é intrínseca. Essa abordagem é pautada pelo diálogo para a mediação de conflitos.

A abordagem proposta pelo autor analisa as quatro dimensões de QVT relacionadas ao trabalho e suas manifestações em questões individuais como sociais. Abaixo, segundo a abordagem do autor, as quatro dimensões de QVT são apresentadas conforme figura abaixo.

ESFERA DO TRABALHO	PROBLEMA DO TRABALHO	RESPONSÁVEL PELA SOLUÇÃO	INDICADORES	PROPOSTAS
Econômica	Injustiça	Sindicatos	Insatisfação Greves Sabotagens	Cooperação, divisão de lucros, acordos

				de produtividade.
Política	Insegurança	Partidos políticos	Insatisfação Greves Sabotagens	Auto-supervisão do trabalho, conselho de trabalhadores.
Psicológica	Alienação	Agentes de mudança	Desinteresse Absentéismo <i>Turnover</i>	Enriquecimento das tarefas.
Sociológica	Anomia	Grupos de trabalho	Sentimento de falta de significado Absentéismo	Grupos de trabalho estruturados sócio-tecnicamente.

Figura 1: As quatro dimensões de QVT, segundo WESTLEY (1979)

As dimensões do trabalho proposta por Westhey (1979) podem ser assim definidas:

1. Econômica. Nesta dimensão, Westhey considera a equidade salarial, a remuneração, os benefícios, o local de trabalho, a carga horária e o ambiente externo. As divergências na percepção destas dimensões acarretariam em um sentimento de injustiça por parte do empregado, que poderiam ser detectados através de alguns indicadores como nível de insatisfação, greves e sabotagens. Assim, o autor acredita que, esses problemas seriam solucionados através dos sindicatos, órgãos representantes dos trabalhadores que seriam mediadores de acordos de produtividade, divisão dos lucros e cooperação entre os agentes;
2. Política. Nesta esfera, refere-se basicamente à segurança do emprego, à atuação sindical, a retroinformação, à liberdade de expressão, à valorização do cargo e ao relacionamento entre a chefia. Situações de conflitos nesta dimensão ocasionariam sentimentos de insegurança no trabalho, insatisfação, greves e sabotagens;
3. Psicológicas. A dimensão psicológica está ligada diretamente ao enriquecimento das tarefas, de acordo com Westhey (1979), os baixos níveis de realização do potencial, de desafio, de desenvolvimento pessoal e profissional, de uso de criatividade, da variedade e da identidade da tarefa acarretam na alienação do trabalhador. O autor acredita que essa alienação é consequência de características desumanas que o trabalho adquire em função da complexidade das organizações, e leva a uma ausência

de significado do trabalho. A consequência dessa alienação é exteriorizada sob a forma de desinteresse, absenteísmo e rotatividade de pessoal;

4. Sociológicas. Nesta última dimensão abordada pelo autor, o indicador sociológico engloba participação dos empregados nas decisões, o grau de responsabilidade, a autonomia, o relacionamento interpessoal e o valor pessoal. Segundo o autor, desajustes em um desses fatores poderiam causar a falta de envolvimento com o próprio Trabalho.

Abordagem de Hackman e Oldham (1975)

Em sua abordagem, Hackman & Oldham, consideram que a QVT está fundamentada nas características objetivas das tarefas realizadas no ambiente das organizações, visando à oportunidade de crescimento e a necessidade individual de cada de um.

Neste contexto, os autores acreditam que as dimensões básicas da tarefa, são capazes de influenciar e gerar estados psicológicos críticos que influenciam nos resultados pessoais e de trabalho. Estes estados psicológicos críticos, apontados pelos autores são definidos como Significância Percebida, Responsabilidade Percebida e Conhecimento dos resultados do trabalho. A significância percebida representa as percepções do indivíduo em relação à tarefa, ou seja, o quanto a tarefa é significativa para sua vida e para a sociedade. Já a Responsabilidade percebida, é entendida como o grau em que o indivíduo se sente responsável pelos resultados da tarefa que executa. E o conhecimento dos resultados do trabalho está ligado ao conhecimento do desempenho das suas atividades laborais.

Os estados psicológicos, segundo o autor, estão relacionados com a satisfação do indivíduo para com seu trabalho e com o nível de conhecimento que se têm em relação à organização em que se está inserido. Mediante a exposição acima, acredito que as organizações serão beneficiadas, uma vez que fatores que melhorem a qualidade de vida das pessoas tendem a diminuir o absenteísmo e a rotatividade de pessoal.

O modelo estudado por Hackman e Oldham (1975), aborda as sete dimensões básicas da tarefa, também conhecidas como variáveis de conteúdo e são assim representadas:

1. Variedade de habilidades (VH). Está relacionada em que a tarefa requer diferentes habilidades e variedades do indivíduo na execução de suas tarefas;
2. Identidade da tarefa (ID). É o nível de exigência que a tarefa requer quanto da execução de um trabalho completo, ou seja, que tenha início e fim, e apresentação de resultados visíveis;
3. Significado da tarefa (ST). É o grau em que a tarefa afeta as outras pessoas, na organização ou fora dela;
4. Inter-relacionamento (IR). Grau em que o indivíduo trabalha junto ou lida com outras pessoas, internas ou externas na organização;
5. Autonomia (AU). Grau em que a tarefa fornece ao indivíduo liberdade e independência de programação e determinação de procedimentos;
6. *Feedback* intrínseco (FI). Está relacionada ao grau em que o indivíduo recebe informações sobre seu desempenho através da execução da tarefa, são características individuais das pessoas;
7. *Feedback* extrínseco (FE). E por fim, o *feedback* extrínseco está relacionado ao grau em que o indivíduo recebe informações sobre o seu desempenho, seja de terceiros, internos ou externos da organização.

As sete variáveis podem ser classificadas, de acordo com os estados psicológicos críticos, da seguinte maneira (Figura 2):

DIMENSÕES	CLASSIFICAÇÃO
1. Variedade e Habilidade – VH 2. Identidade da tarefa – IT 3. Significado da tarefa – ST 4. Inter-relacionamento – IR	Percepção e Significado do Trabalho
5. Autonomia	1. Aumento da Responsabilidade no trabalho
6. <i>Feedback</i> Intrínseco – FI 7. <i>Feedback</i> Extrínseco – FE	2. Conhecimento dos Resultados do Trabalho.

Figura 2: Dimensões da Tarefa e estados Psicológicos Críticos.

Fonte: Quadro adaptado de HACKMAN & OLDHAM apud DEL MAESTRO, 2004, P.99.

O modelo abrange mais dois grupos de variáveis: Resultados pessoais e trabalho e satisfação contextuais. A variável resultados pessoais, foi incorporada ao modelo de Hackman e Oldham (1975) para identificar os sentimentos que o indivíduo adquire ao desempenhar o seu trabalho e sua capacidade de gerar resultados. As variáveis constantes neste grupo são descritas como: Satisfação geral com o trabalho (SG), motivação interna para o trabalho (MIT), produção de trabalho com qualidade e absenteísmo e rotatividade baixos (ABR). Por fim, o segundo grupo, procura identificar o bem estar do indivíduo em relação à satisfação de suas necessidades como: possibilidade de crescimento (SPC), supervisão adequada (SSU). Segurança no trabalho (SS), compensação (SC) e ambiente social (SAS).

Os estudos de Hackman e Oldham (1975) possibilitam uma análise dos fatores que influenciam o comportamento das pessoas e as suas percepções sobre cotidiano do seu trabalho. Neste sentido, a importância do estudo de QVT, revela-se a partir da relevância da compreensão da variável satisfação e motivação sobre os fatores de QVT em ambiente militar.

3. METODOLOGIA

3.1 Classificação da pesquisa

Para a classificação da pesquisa, torna-se como base a *taxionomia* apresentada por Vergara (1990), que a quantifica em relação a dois aspectos: quantos aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins, a pesquisa é classificada como: exploratória e descritiva. Exploratória porque, não se verificou a existência de estudos na área de atuação desta pesquisa, bem como hipóteses e sugestões poderão surgir no decorrer ou ao final da pesquisa. Descritiva, porque visa descrever percepções, expectativas e sugestões dos militares da Força Aérea Brasileira, acerca do seu cotidiano de trabalho.

Quanto aos meios, a pesquisa é classificada como: pesquisa de campo e estudo de caso. A pesquisa será de campo, pois coletará dados primários dos militares da Força Aérea Brasileira para a elaboração desta pesquisa, bem como a aplicação de questionários para coletar informações necessárias sobre a QVT no ambiente de estudo.

O estudo é classificado como estudo de caso, pois Gil (2009), afirma que os estudos de caso possibilitam estudar em profundidade o grupo, organização ou fenômeno, considerando suas múltiplas dimensões. Possibilita a utilização de instrumentos que conferem maior profundidade dos dados. E são utilizados para descrição de características de indivíduos grupos, organizações e comunidades. No estudo de caso, utiliza-se de instrumentos padronizados como questionários e entrevistas, que conduzem a resultados caracterizados pela precisão.

3.2 População e amostra

A população da pesquisa é a dos militares da Força Aérea Brasileira. A amostra foi definida pelo critério de acessibilidade. Para efeito de produção da pesquisa foram consideradas militares distribuídos entre os quadros de Oficiais Tenentes e Capitães, sargentos e cabos.

Através da Fórmula de Barnett, citado por Del Maestro (2004), foi possível determinar quantos respondentes seria necessário para a validação do questionário. A fórmula para efetuar este cálculo é a seguinte:

$$n = \frac{N}{\frac{1+N-1}{PQ} \left(\frac{d}{Z \alpha/2} \right)^2}$$

Onde que:

N = Total populacional

PQ = Variabilidade Populacional

d = Margem de erro amostral

α = Nível de significância

$Z \alpha/2$ = Valor da tabela Normal Padrão

Segundo a fórmula de Barnett citada por Del Maestro (2004), a amostra calculada para a pesquisa, com erro amostral padrão de 5%, para um nível de segurança de 95% ($Z = 1,96$), sendo considerada uma variabilidade amostral de 10%, alcançou o índice mínimo de respondentes, conforme demonstrado abaixo:

$$n = \frac{69}{\frac{1+69-1}{0,10} \left(\frac{0,05}{1,96} \right)^2} \quad n = 47,92 \rightarrow \mathbf{n = 48}$$

De acordo com a fórmula de Barnett citada por Del Maestro (2004), a amostra adequada seria de 48 pessoas, portanto a exigência dos dados estatísticos foi plenamente atendida com o número de respondentes para a pesquisa.

3.3 Instrumento para a coleta de dados

A coleta de dados é a fase do estudo com maior onerosidade e mais suscetível a erros. Dentre os inúmeros fatores, destaca-se a dificuldade na obtenção e coleta dos dados, medo e

insegurança por parte das pessoas em responder aos questionários. O meio militar é permeado de regras o que torna as pessoas receosas em responder aos questionários por medo de serem identificadas e sofrem medidas disciplinares ou punições.

Para a realização deste trabalho, foram utilizados dois questionários. O primeiro para conhecer o perfil da amostra estudada. Nesta primeira etapa, o questionário foi dividido em duas partes. Na primeira parte foram coletados os dados funcionais dos respondentes, composto por 09 (nove) perguntas elaboradas pela autora deste estudo, distribuídas entre gênero, se possui ou não filhos, estado civil, idade, tempo de serviço militar, grau de escolaridade, quanto tempo ocupa o cargo atual, a patente do respondente e sua remuneração. Na segunda parte da análise, foram abordadas questões sobre a qualidade de vida no trabalho composta por 10 (dez) questões com apenas uma opção de resposta.

O segundo questionário aplicado refere-se ao questionário JDS elaborado por Hackman e Oldham (1975) e traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994). Nesta etapa de coleta de dados, o questionário foi dividido em três seções. Na primeira seção, a descrição do trabalho é avaliada em respostas que variavam de 01 a 07 (um a sete), sendo que em cada resposta o significado do trabalho pode variar de muito pouco, moderadamente e bastante ou frequentemente. Na segunda seção, foram avaliadas as afirmações que descrevem o trabalho dos militares. Nesta etapa, foram consideradas 14 (quatorze) questões, com sete atribuições de valores, sendo bastante inapropriada, inapropriada, levemente inapropriada, incerto, levemente inapropriada, apropriada e bastante apropriada. Na terceira seção, foi avaliado o quão satisfeito os militares estavam com seu trabalho. Nesta última etapa de avaliação, foram consideradas 14 (quatorze) questões, com sete opções de resposta distribuídas entre fortemente insatisfeito, insatisfeito, levemente insatisfeito, neutro, levemente satisfeito, satisfeito e fortemente satisfeito.

3.4 Análise de Perfil

A análise de perfil consistiu em um método para conhecer a amostra estudada. A partir dos dados dos questionários, foi possível conhecer o perfil dos respondentes por critérios de idade, gênero, escolaridade e renda média mensal dos militares da Força Aérea Brasileira.

3.5 Questionário

O questionário consistiu em uma série de perguntas ordenadas feitas aos entrevistados, sendo instrumento mais utilizado em pesquisas para a coleta de dados. Para haver a confiabilidade dos dados é necessário que todas as respostas sejam respondidas. A partir dos questionários aplicados, foi possível conhecer as opiniões, informações relacionadas às percepções dos respondentes quanto a qualidade de vida no trabalho. Conforme mencionado anteriormente, foram utilizados dois questionários. O primeiro para conhecer o perfil da amostra estudada e qualidade de vida no trabalho e o segundo questionário utilizado foi o JDS – *Job Diagnostic Survey* elaborado por Hackman e Oldham (1975) e traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) para avaliar a qualidade de vida no trabalho em sua versão reduzida.

O questionário foi aplicado diretamente aos militares da Força Aérea Brasileira. Com os dados obtidos, esperava-se a exatidão e sinceridade nas respostas, já como mencionado anteriormente, a resistência em responder aos questionários é em decorrência do meio militar que é permeado pelo medo, disciplina e regras. O questionário aplicado aos militares da Força Aérea Brasileira pode ser encontrado no apêndice desta pesquisa.

3.6 Análise dos dados

A partir dos dados coletados, a análise e interpretação dos dados foram iniciadas com a codificação, tabulação e análise estatística dos dados até se chegar à interpretação. Para efetuar a tabulação dos dados foi necessária a utilização do crivo de correção do questionário JDS – *Job Diagnostic Survey* elaborado por Hackman e Oldham (1975) e traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994). O questionário encontra-se no apêndice deste estudo.

Após a tabulação dos dados e interpretação, foi possível fazer análise das ações de qualidade de vida no trabalho voltadas para os militares da Força Aérea Brasileira, além de propor sugestões e melhorias.

3.7 Crivo de correção

Para a realização do estudo, foi necessária a utilização do crivo de correção do questionário JDS – *Job Diagnostic Survey* elaborado por Hackman e Oldham (1975) e traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) em sua escala reduzida, conforme anexo A. Para a obtenção dos dados referentes às variáveis de contexto e de conteúdo, as respostas dos questionários precisaram ser agrupadas. O agrupamento das respostas foi em função da avaliação da mesma variável. Para chegar ao resultado de cada variável, foi efetuado por respondente, o cálculo das variáveis que constituem o estudo. Posteriormente, foi calculada a média das respostas de todos os respondentes por cada variável. Por meio do crivo de correção foi possível identificar as fórmulas a serem utilizadas para o cálculo de cada variável. Em alguns casos foi necessário utilizar o cálculo das questões invertidas. O método prático para inverter as questões é dado pela fórmula “8 – resposta dada = questão invertida”.

As questões invertidas foram identificadas no Crivo de Correção com sinal de asterisco, conforme apêndice C no final deste estudo. As sete dimensões na medição da satisfação podiam ser encontradas de acordo com o Crivo de Correção do questionário de Hackman e Oldham, conforme pode ser visualizado na figura abaixo:

ESCALA PARA ANÁLISE DE QVT	
ESCORE	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
1	Extremamente insatisfatória
2	Muito insatisfatória
3	Insatisfatória
4	Neutra
5	Satisfatória
6	Muito Satisfatória
7	Extremamente satisfatória

Figura 3: Escala para análise de QVT.

Fonte: Quadro adaptado por Moraes & Kilimnik e Almeida, 2007, p. 46.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 Características dos militares

Para a apresentação dos resultados, foi necessária a aplicação do questionário para conhecer as características, bem como o perfil dos militares. Em relação aos dados funcionais dos respondentes, os resultados são apresentados a seguir:

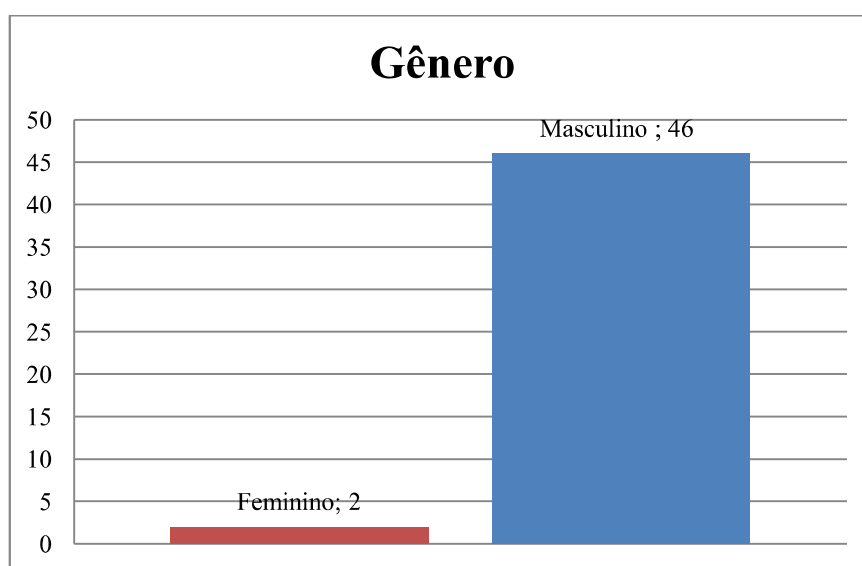


Figura 4: Gênero.

Fonte: Pesquisa de campo

Percebe-se, a partir dos dados apresentados na figura 4, que a maioria dos respondentes é do gênero masculino. Neste ambiente, os homens são a maioria.

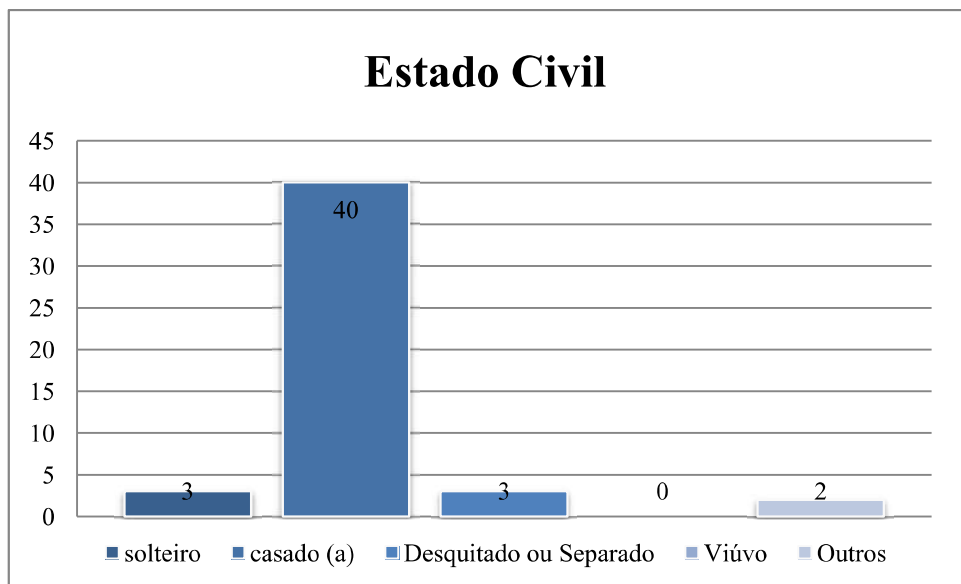


Figura 5: Estado Civil.
Fonte: Pesquisa de campo.

No que se refere ao estado civil, percebe-se que a maioria dos militares são casados. Quanto ao número de solteiros e desquitados ou Separados, verifica-se a mesma quantidade de respostas, ou seja, três pessoas.

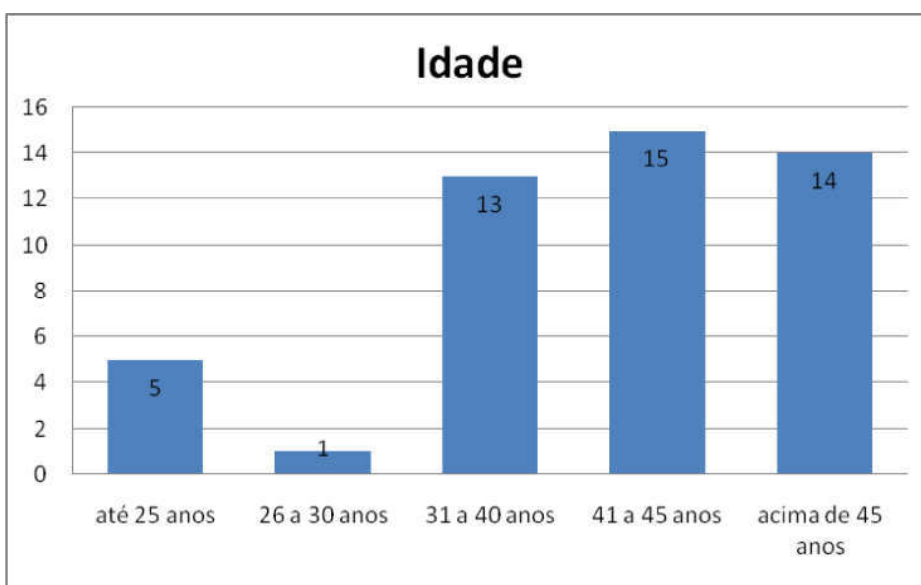


Figura 6: Idade.
Fonte: Pesquisa de campo

Quanto à idade, verifica-se um equilíbrio nas respostas. Na faixa etária entre 41 a 45 anos, quinze pessoas responderam esta opção. Por outro lado, 14 pessoas responderam que já possuem mais de 45 anos de idade, e 13 pessoas responderam que estão na faixa de 31 a 40 anos de idade. Pode-se verificar que os militares possuem mais de 41 anos de idade, são pessoas mais maduras e com maior tempo no serviço.

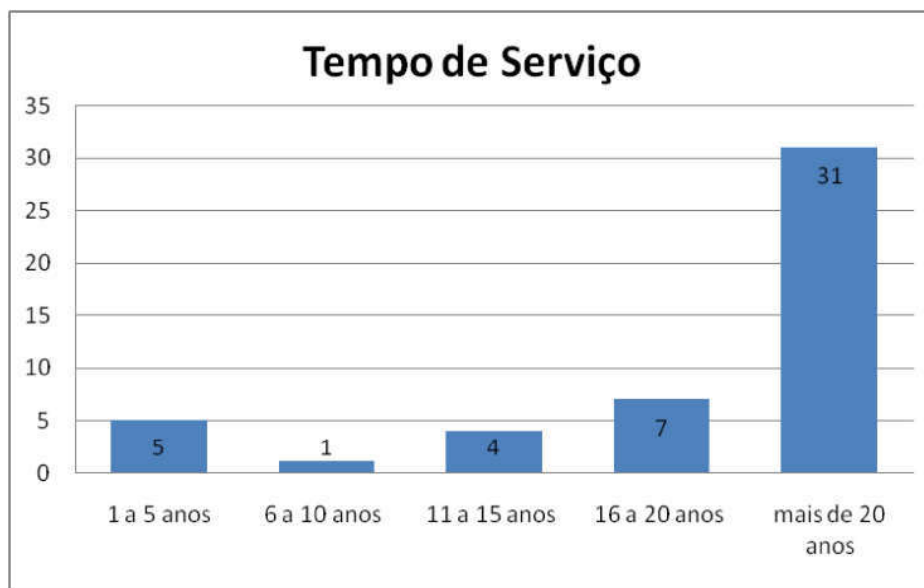


Figura 7: Tempo de serviço militar.
Fonte: Pesquisa de campo

Nesta etapa de avaliação da pesquisa, demonstra que a maioria dos respondentes está integrada no quadro efetivo das forças armadas há mais de 20 anos. Por outro lado, verifica-se que cinco respondentes estão iniciando sua jornada de trabalho no serviço militar.

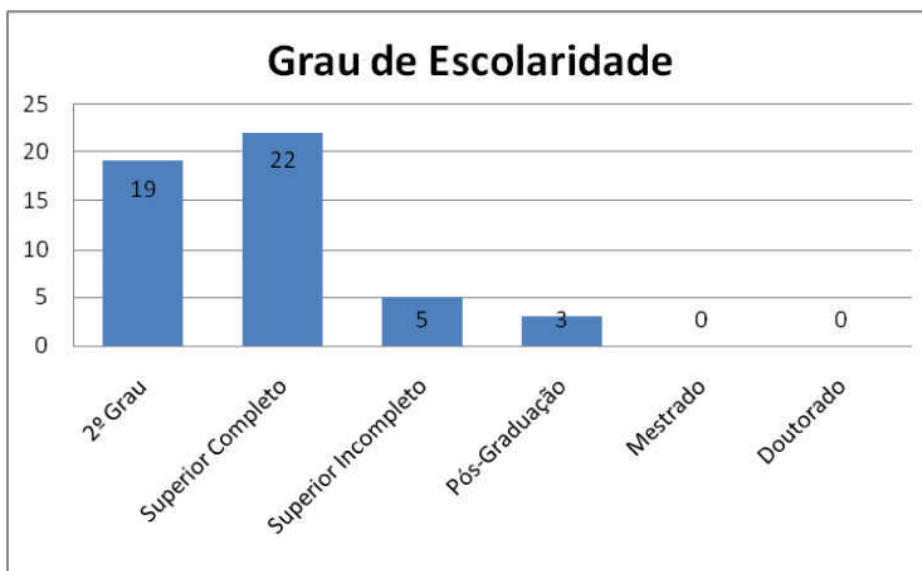


Figura 8: Grau de escolaridade.

Fonte: Pesquisa de campo

No quesito grau de escolaridade, pode-se verificar que as maiorias dos respondentes já possuem o curso superior. E apenas três respondentes, possuem especialização com o curso de Pós-graduação. Pode-se verificar ainda, que muitos militares possuem somente o ensino médio.

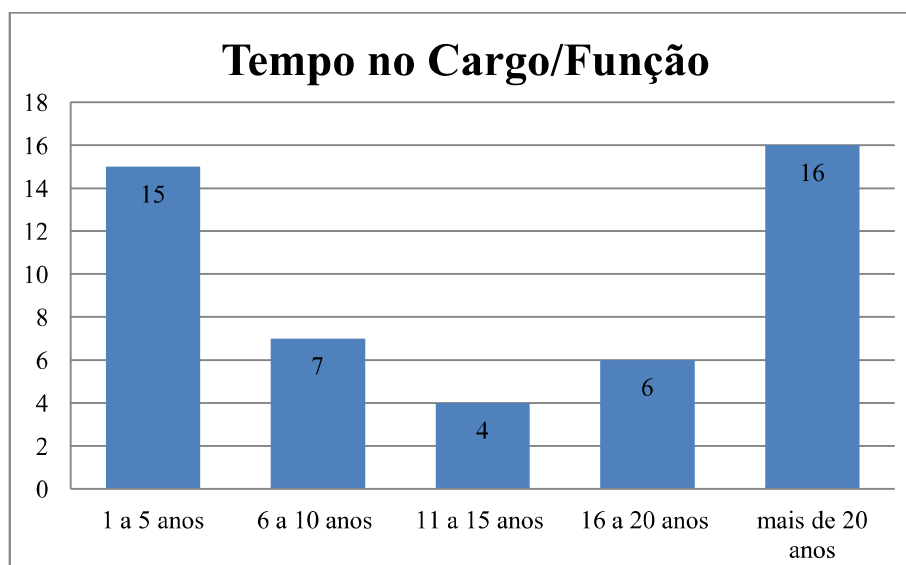


Figura 9: Tempo no Cargo/Função.

Fonte: Pesquisa de campo.

No que se refere ao tempo no cargo ou na função exercida pelos militares, pode-se verificar que 16 respondentes possuem mais de vinte anos na mesma função, em

contrapartida, tem-se um número de 15 respondentes que estão na função entre um e cinco anos.

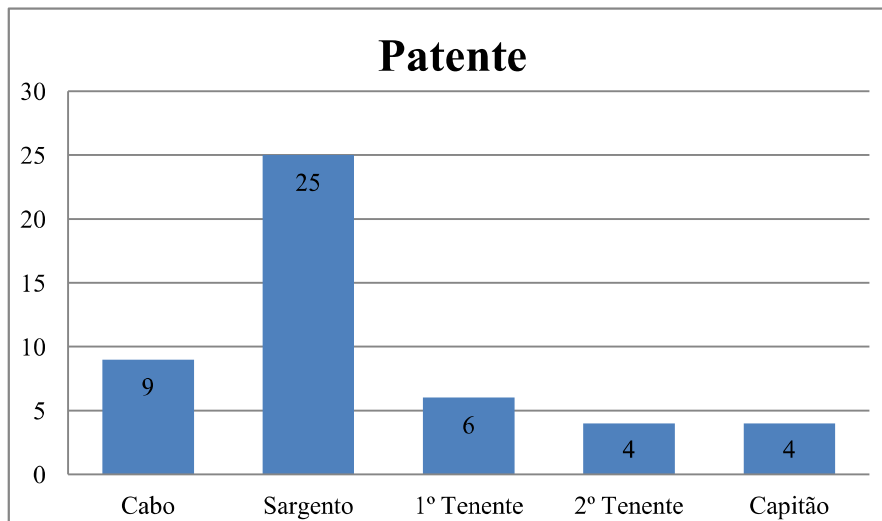


Figura 10: Patente.

Fonte: Pesquisa de campo.

Nesta etapa da pesquisa, verifica-se que a grande maioria dos respondentes ocupa a patente de sargento, no total de 25 respondentes. Para o quadro de oficiais, verifica-se igualdade entre as patentes de capitão e 2º tenente.

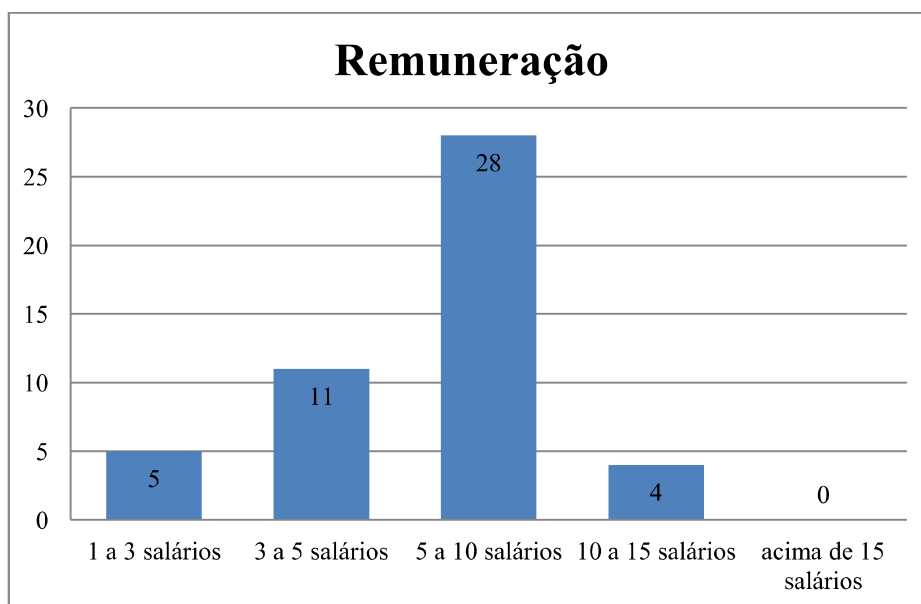


Figura 11: Remuneração.

Fonte: Pesquisa de campo.

Por último, foi possível identificar que 28 militares declararam receber entre cinco e 10 salários mínimos, enquanto somente quatro respondentes informaram receber entre 10 a quinze salários mínimos.

4.2 Qualidade de vida no trabalho

Nesta segunda etapa de avaliação, procurou-se avaliar a qualidade de vida dos militares. O objetivo desta etapa de avaliação era saber como é vista a QVT pelos militares da Força Área Brasileira. No primeiro questionamento, se referia ao ambiente de trabalho, os dados são apresentados pela figura abaixo:

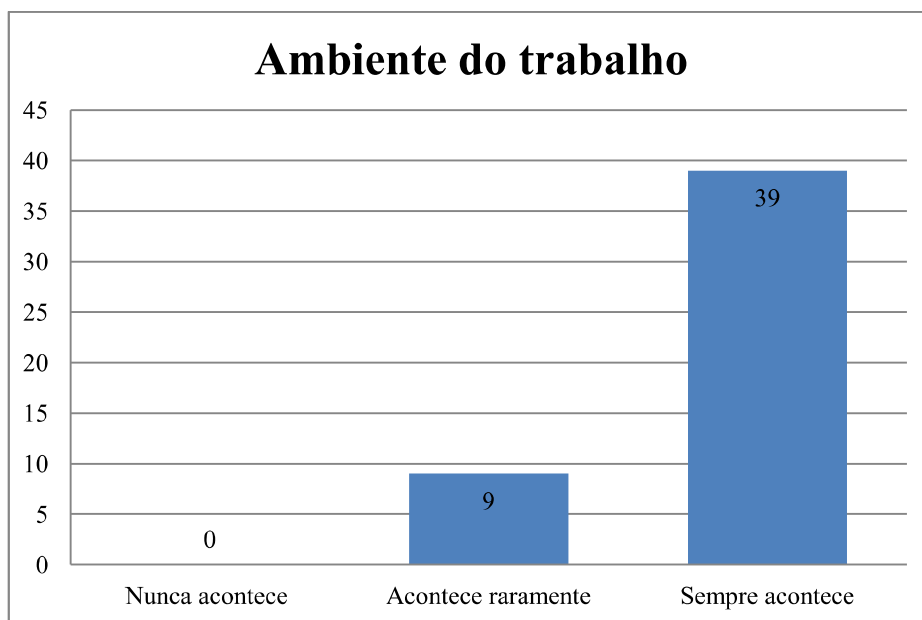


Figura 12: Ambiente de trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo.

No que se refere ao ambiente de trabalho, a maioria dos respondentes acham quem o ambiente de trabalho é agradável. Por outro lado nove pessoas acham que o raramente acontece um ambiente favorável para o desempenho do trabalho.

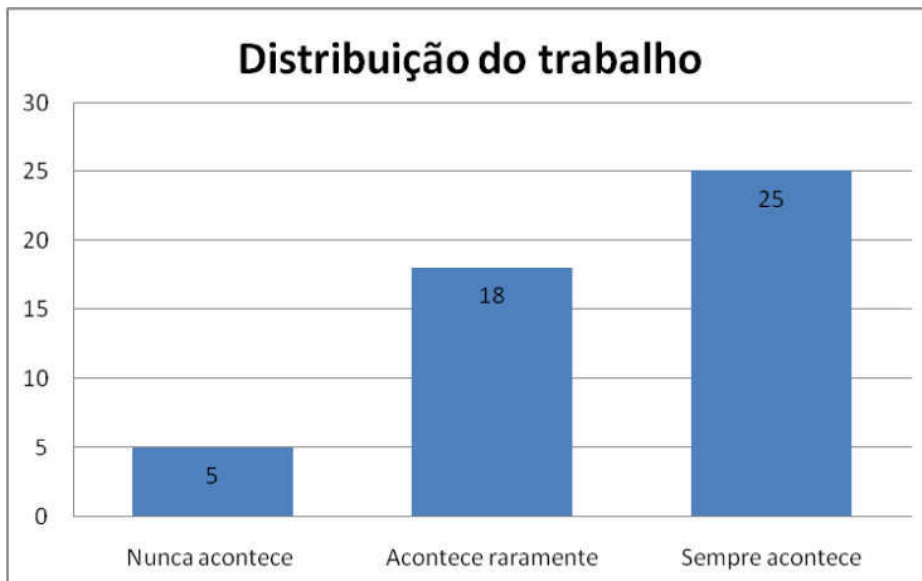


Figura 13: Distribuição do trabalho.
Fonte: Pesquisa de campo.

Nesta etapa de avaliação, procurou-se identificar se o trabalho é distribuído de forma equânime a todos os militares. A partir da figura 13, verifica-se que 25 respondentes acreditam que sempre acontece a distribuição equânime do trabalho. Em contrapartida, cinco pessoas acham que nunca acontece a distribuição.

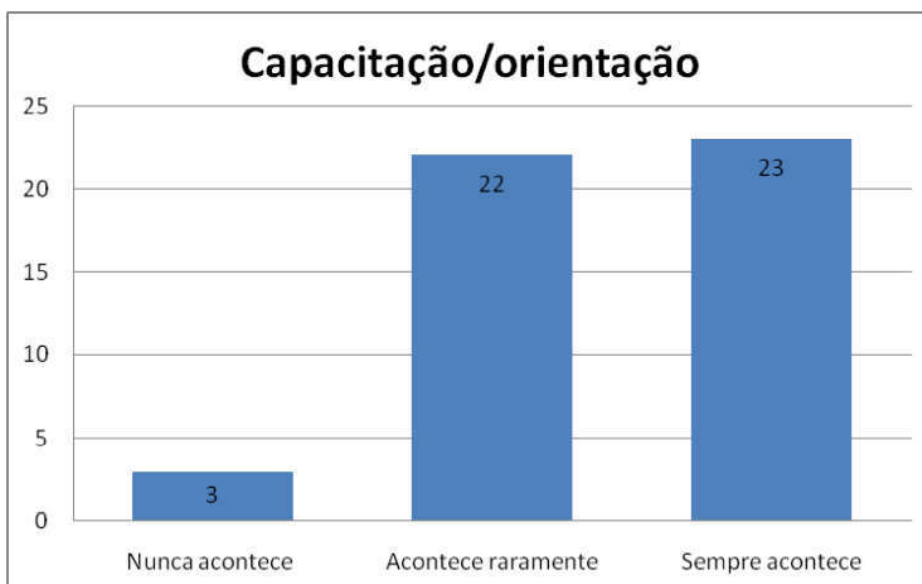


Figura 14: Capacitação ou orientação para execução do trabalho.
Fonte: Pesquisa de campo.

Pode-se verificar que 23 respondentes acreditam que no ambiente de trabalho, sempre acontece a capacitação devida para a execução do trabalho, mas 22 pessoas acham que raramente acontece a orientação para o trabalho.

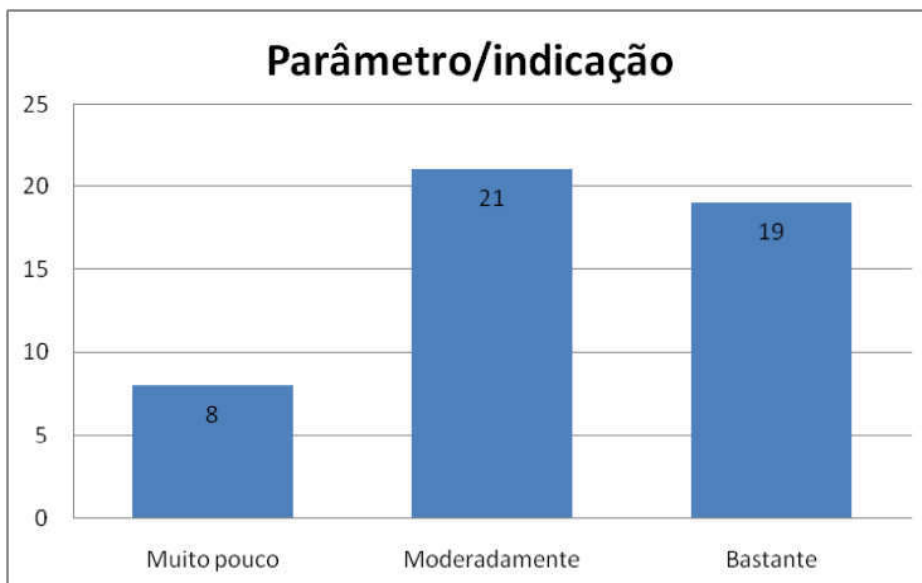


Figura 15: Parâmetro para execução do trabalho.

Fonte: Pesquisa de campo.

No que se refere na execução o trabalho, vinte e um respondentes acreditam que é moderado o parâmetro de indicação sobre a execução do trabalho. Em outra situação, 19 pessoas acham que há bastante indicação na execução do seu trabalho.

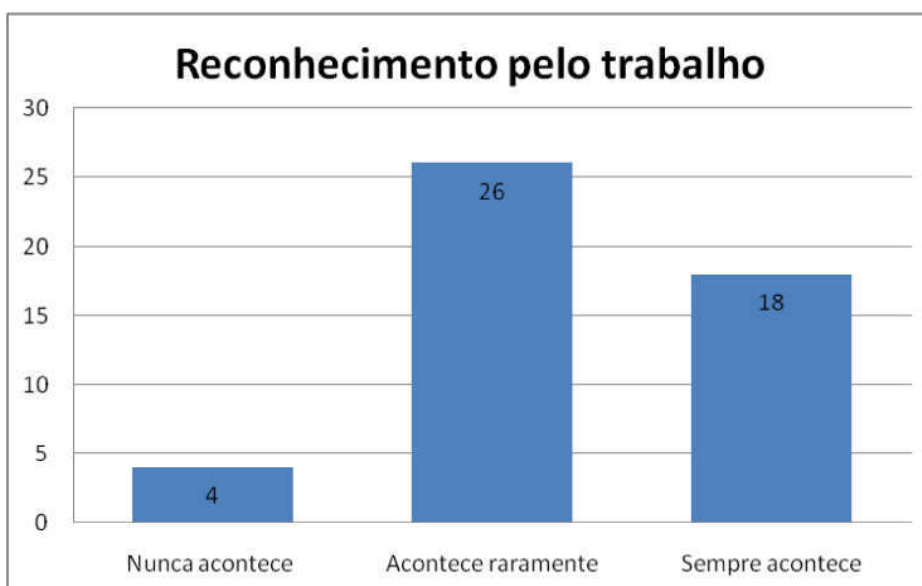


Figura 16: Reconhecimento pelo trabalho

Fonte: Pesquisa de campo.

No que tange ao reconhecimento do trabalho, 26 respondentes acham que raramente acontece o reconhecimento pelo desempenho do seu trabalho. E quatro respondentes declaram que nunca acontece o reconhecimento do trabalho desempenhado.

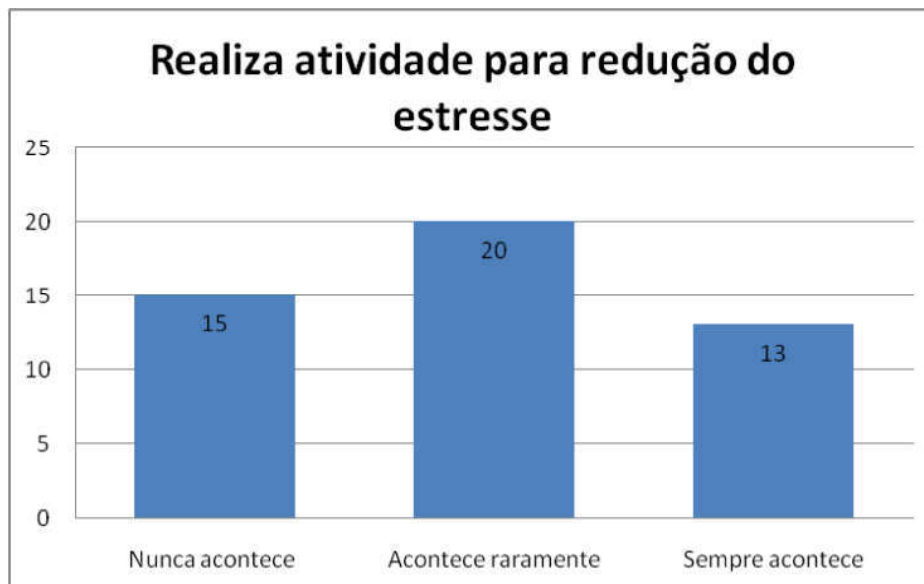


Figura 17: Atividades para redução do estresse.
Fonte: Pesquisa de campo.

Nesta etapa de avaliação, vinte respondentes declaram que raramente acontecem atividades para a redução do estresse ocupacional. E quinze militares, acham que nunca acontecem tais atividades.

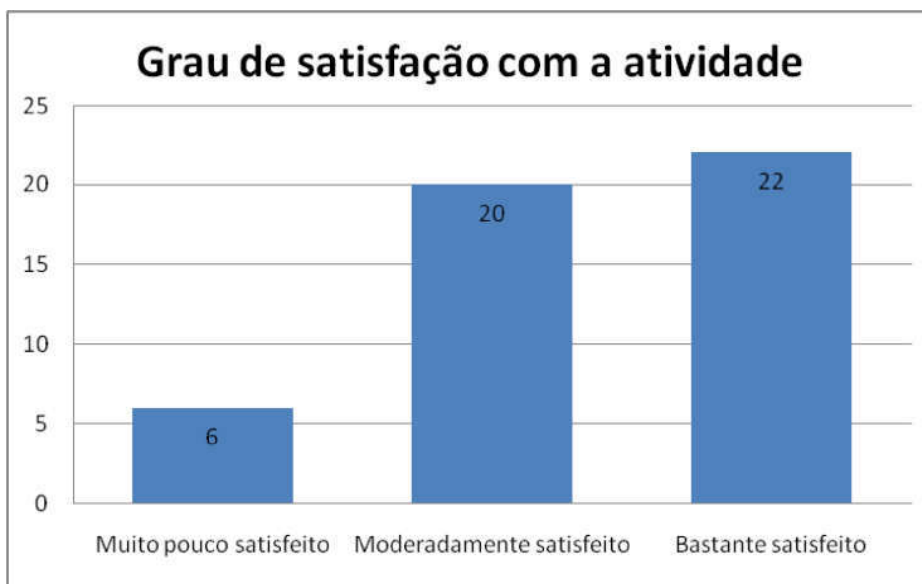


Figura 18: Grau de satisfação com a atividade que executa.
Fonte: Pesquisa de campo.

Quanto ao grau de satisfação com as atividades que os militares executam atualmente, pode-se observar que a maioria deles está bastante satisfeitos com as atividades executadas. Os dados podem ser verificados pela figura 18.

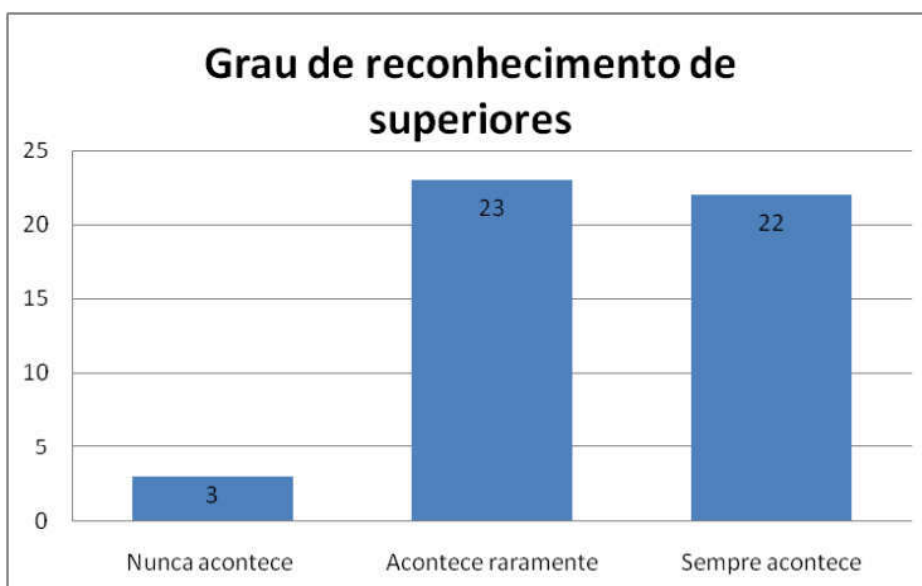


Figura 19: Grau de reconhecimento dos superiores quanto ao trabalho executado.
Fonte: Pesquisa de campo

Já o grau de reconhecimento dos seus superiores quanto ao trabalho desenvolvido, observa-se através da figura 19 que 23 militares acham que acontece raramente o

reconhecimento. E 22 respondentes, acreditam que sempre acontece o reconhecimento dos superiores pelo trabalho desempenhado.

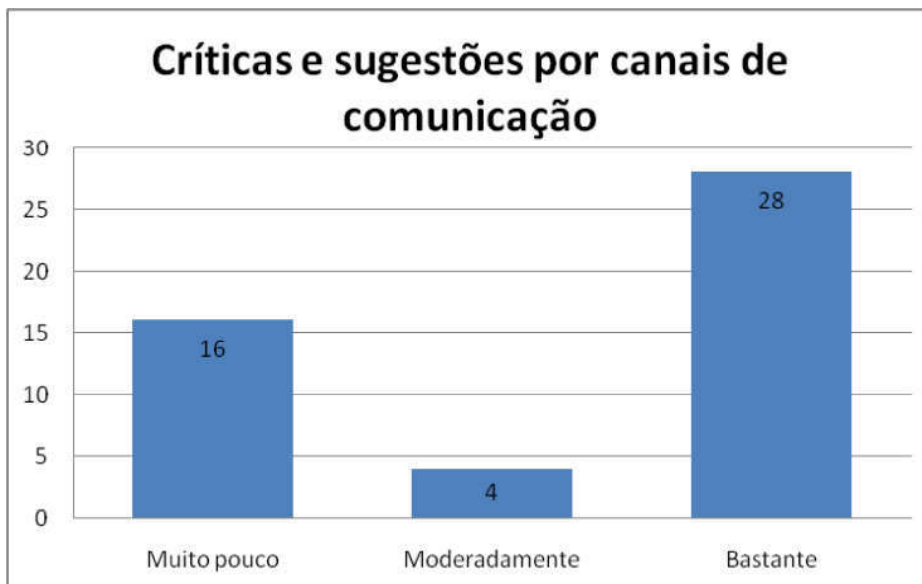


Figura 20: Canais de comunicação no ambiente de trabalho.
Fonte: Pesquisa de campo.

No que se refere aos canais de comunicação existentes no ambiente de trabalho para que os militares possam apresentar críticas e sugestão, verifica-se que 28 respondentes acham que há um canal de comunicação eficaz.

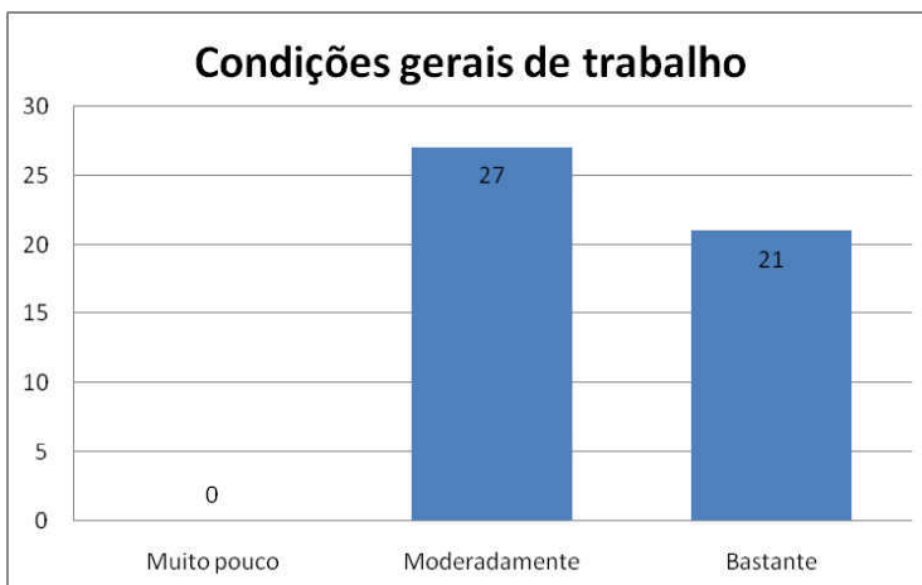


Figura 21: Condições gerais do trabalho.
Fonte: Pesquisa de campo.

Observa-se que pela figura 21, as condições gerais de trabalho como instalações físicas, equipamentos, dentre outros são consideradas moderadas pela maioria dos respondentes. E vinte e um militares acham que as condições são bastante adequadas.

4.3 Questões Fechadas

Os dados apresentados nesta seção referem-se aos resultados obtidos através do questionário JDS – *Job Diagnostic Survey* elaborado por Hackman e Oldham (1975) e traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) em sua escala reduzida, conforme anexo A.

Dentro da abordagem proposta por Hackman e Oldham (1975), o estudo buscou identificar os resultados relacionados às variáveis de contexto e conteúdo. As dimensões da tarefa foram avaliadas: variedade de habilidades (VH), identidade da tarefa (IT), significado da tarefa (ST), inter-relacionamento (IR), autonomia (AU), *feedback* intrínseco (FI) e *feedback* extrínseco (FE).

Na figura 22, pode-se observar o cálculo realizado para as médias e o desvio-padrão das variáveis, bem como a média geral da QVT dos militares.

Grupos de Variáveis	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Estados Psicológicos críticos
Variáveis de Conteúdo = 5,07	Variedade de Habilidade - VH	5,03	1,09	Percepção e Significado do trabalho = 5,07
	Identidade da tarefa - IT	4,89	1,04	
	Significância da tarefa - ST	5,90	1,07	
	Inter-relacionamento - IR	5,59	1,18	Aumento da responsabilidade no trabalho = 5,03
	Autonomia - AU	4,46	1,29	
	Feedback Intrínseco - FI	5,03	0,93	
	Feedback Extrínseco - FE	4,63	1,24	
Variáveis de Contexto = 5,20	Satisfação com Segurança - SS	5,62	1,11	Não se aplica
	Satisfação com a compensação - SC	4,50	1,54	
	Satisfação com os colegas de trabalho - SCT	5,64	0,89	
	Satisfação com a supervisão - SSU	5,12	1,12	
	Satisfação com a possibilidade de crescimento - SPC	5,13	0,99	
	Média Geral da QVT	5,13	1,12	

Figura 22: Resultados da satisfação do trabalho após a tabulação dos dados
Fonte: Elaborado pela autora

De modo geral, os níveis de QVT apurados foram considerados satisfatórios, com médias que variam entre 4,46 a 5,90 (conforme figura 22)

A qualidade de vida pode ser considerada e acordo a escala para análise de QVT (conforme anexo A) como sendo neutra ou satisfatória. As variáveis que apresentaram médias neutras foram Identidade da tarefa (4,89), *Feedback* Extrínseco (4,63) e Satisfação com a compensação (4,50) e Autonomia (4,46).

Por outro lado, as variáveis que apresentaram médias mais satisfatórias entre os militares são Variedade de Habilidade (5,03), Significância da tarefa (5,90), *Feedback* Intrínseco (5,03), Satisfação com segurança (5,62), Satisfação com os colegas de trabalho (5,64), Satisfação com a supervisão (5,12) e Satisfação com a possibilidade de crescimento (5,13).

Dimensões de Conteúdo do trabalho ou dimensões da tarefa:

As variáveis de conteúdo obtiveram resultado médio de 5,07. Desta forma, os níveis de QVT apurados nessa dimensão foram percebidos como satisfatório.

O estado psicológico crítico, representa o grau em que os militares percebem a tarefa realizada no seu dia a dia de trabalho como importante para a sua vida e para a sociedade como um todo. As dimensões de conteúdo do trabalho apresentaram os seguintes resultados:

1. Variedade de Habilidade – VH: os resultados da variedade de habilidade mostram que os militares abordados utilizam habilidades e talentos diversificados com média de 5,03. Este item indica o quanto à tarefa executada é desafiadora no que tange aos conhecimentos e habilidades, ou seja, quanto mais conhecimento a tarefa executada envolver, mais significativa será para o militar.
2. Identidade da Tarefa – IT: a média apresentada de 4,89 indicou a possibilidade revisão na forma de atuação com a tarefa. O resultado apurado foi considerado

neutro. A identidade da tarefa representa o quanto o militar consegue desenvolver seu trabalho do início ao fim.

3. Significância da Tarefa – ST: esta variável relaciona-se com o grau em que a tarefa executada pelo profissional afeta outras pessoas. Verifica-se que o resultado apurado de 5,90 mostra um resultado satisfatório a muito satisfatório. Mostra-se que todos são dependentes uns dos outros para o andamento dos serviços e haver maior interação entre os militares.
4. Autonomia – AU: Já a variável autonomia apurou uma média de 4,46 com um desvio padrão de 1,29. Verifica-se que o resultado apurado mostra-se neutro. Dentre os valores apurados, a autonomia foi o item avaliado que recebeu a menor média apurada. A média apurada reflete na subordinação no qual os militares devem seguir no cotidiano do seu trabalho.
5. Inter-relacionamento – IR: esta variável atingiu a média de 5,59 com desvio padrão de 1,18. A média apurada reflete no grau de envolvimento dos militares no desenvolvimento do seu trabalho. Mostra-se o quanto os militares trabalham juntos ou lidam com diferentes pessoas no cotidiano do seu trabalho.
6. *Feedback* Intrínseco – FI: quanto ao *Feedback* Intrínseco a média apurada foi de 5,03 com desvio padrão de 0,93. A variável representa o grau em que os militares recebem informações sobre o desempenho das suas tarefas. A média apurada foi considerada satisfatória pelos militares.
7. *Feedback* Extrínseco – FE: a média apurada de 4,63 com desvio padrão de 1,24 foi considerada pelos militares como sendo neutra. A variável refere-se ao grau em que os militares recebem informações sobre seu desempenho de terceiros, internos ou externos ao meio militar.

Variáveis de Contexto:

No que se refere às variáveis de contexto, os resultados obtidos apontam uma média 5,20, ou seja, é considerado satisfatório. As variáveis de contexto são compostas pelas seguintes variáveis:

1. Satisfação com segurança – SS: A variável satisfação com a segurança obteve uma média apurada de 5,62 com desvio padrão de 1,11. Pela análise da escala da QVT, o resultado apurado é considerado satisfatório pelos militares da FAB. O resultado demonstra que a segurança no trabalho é um fator determinante para os militares, por serem ocupantes de cargos públicos.
2. Satisfação com a compensação – SC: média apurada de 4,50 com desvio padrão de 1,11. A média reflete em um resultado neutro para esta variável, isto demonstra que os militares estão insatisfeitos com a remuneração recebida. Diante de a média apurada ser baixa, o sistema de remuneração, gratificações e benefícios deve ser revistos.
3. Satisfação com os colegas de trabalho – SCT: média apurada de 5,64 com desvio padrão de 0,89. O resultado apresentado é considerado satisfatório, e há um alto grau de satisfação com os colegas de trabalho. Esta variável procurou avaliar e identificar as relações interpessoais e grupais dos militares da Força Aérea Brasileira.
4. Satisfação com a supervisão – SSU: a satisfação com a supervisão atingiu uma média de 5,12 com desvio padrão de 1,12. O resultado mostra que os militares acreditam que existem respeito e igualdade de tratamento por parte dos seus superiores. Ressalta-se que a satisfação com a supervisão é considerada satisfatória de modo geral pelos respondentes.
5. Satisfação com Possibilidade de crescimento – SPC: média apurada de 5,13 com desvio padrão de 0,99. Pela média apurada, a satisfação com a possibilidade de crescimento dos militares é considerada de modo geral como satisfatória.

Qualidade de vida Geral:

A média geral da qualidade de vida no trabalho foi calculada a partir das médias das variáveis de contexto e conteúdo. Conforme a figura 22 pode-se observar que a média geral apurada para a QVT foi de 5,13 com desvio padrão de 1,12. O resultado de modo geral, é considerado satisfatório pelos militares.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A temática sobre a qualidade de vida no trabalho, não é um tema de estudo recente. A qualidade de vida é sem dúvida um tema que desperta bastante interesse nas organizações, isto porque o capital humano é visto como uma importante ferramenta para o alcance dos objetivos e sucessos organizacionais.

O objetivo central deste trabalho, de analisar a qualidade de vida geral dos militares da Força Aérea Brasileira, foi atingido a partir do modelo proposto por Hackman e Oldham (1975). O modelo proposto pelo autor incorpora as dimensões de conteúdo do trabalho, evidenciando a variedade de tarefas, a identidade do trabalho e o significado do trabalho, características que ajudam na percepção do sentido do trabalho. Os resultados apontam que dos 48 dos militares pesquisados, a qualidade de vida geral dos militares é considerada satisfatória pelos mesmos.

No que se refere a análise de perfil dos respondentes, através dos questionários aplicados aos militares na primeira parte deste estudo, pode-se concluir que 95,8% da amostra estudada são do gênero masculino. Isto demonstra que os homens são a maioria no quadro de militares da FAB, e as mulheres são a minoria no efetivo, mas a cada ano vem crescendo o ingresso de mulheres no quadro. E 83,33% dos respondentes são casados, reforçando o poder que as famílias exercem sobre a profissão. As escolhas da profissão de ser militar, muitas vezes são influenciadas pelo ambiente familiar, onde pais, avós, tios foram ou são militares ou até mesmo pela segurança e estabilidade no emprego.

Com relação à idade dos respondentes, foi possível constatar que 31,25% dos militares possuem entre 41 e 45 anos de idade, e 64,6% deles possui mais de 20 anos de serviços prestados ao serviço militar. Estes dados reforçam a questão da segurança do emprego pelo fato de serem do serviço público.

Sobre o ambiente de trabalho, foi possível constatar que 81,3% dos respondentes acreditam que o ambiente de trabalho é agradável. No que se refere à distribuição do trabalho, 52,1% dos respondentes dizem que sempre acontece a distribuição de forma igual entre os militares. Com relação à execução do trabalho, percebe-se que 47,8% dos

respondentes dizem que sempre acontece a capacitação e ou orientação devida para a execução dos trabalhos, mas no que se refere como os militares estão desenvolvendo seus trabalhos, 43,8% relatam que há uma moderada indicação sobre o desempenho do trabalho.

Com relação ao reconhecimento do trabalho que os militares desempenham 54% dos respondentes afirmaram que raramente acontece o reconhecimento pelo desempenho do seu trabalho, e 8% respondentes declararam que nunca acontece o reconhecimento do trabalho desempenhado. Nesta situação, reconhecer o trabalho dos militares pode ser uma forma de aumentar a satisfação do efetivo, uma vez que o reconhecimento profissional é de grande importância para a melhoria da QVT de um trabalhador.

No que diz respeito às atividades realizadas para a redução do estresse ocupacional, 41,67% dos militares dizem que raramente acontece atividades para reduzir o estresse no ambiente de trabalho. Estes dados apresentados reforçam que o ambiente precisa introduzir atividades para redução do estresse, mesmo tendo atividades de educação física nas unidades da Força Aérea Brasileira. Atividades regulares voltadas para o relaxamento e ginástica laboral, tendem a diminuição do estresse e aumenta a motivação e concentração dos militares. Estas atividades poderiam ser feitas pelo quadro de profissionais do esquadrão de saúde FAB nas dependências de cada unidade.

Quanto aos canais de comunicação no ambiente de trabalho, 58,33% dos respondentes afirmam que são eficazes os canais para apresentar dúvidas, críticas e sugestões para melhorar o desempenho dos trabalhos. Uma sugestão que pode contribuir para a aproximação dos superiores aos demais militares é abrir um espaço para apontar as sugestões em relação a sua gestão de um modo geral, proporcionando maior interação entre chefias e subordinados.

As condições gerais de trabalho como instalações físicas, equipamentos, dentre outros são consideradas por 56,25% dos respondentes como moderadas. A questão da organização, limpeza, instalações físicas é uma providência essencial que deve ser observada. Limpeza diária como banheiros, rancho e salas são essenciais para a melhoria do dia a dia no ambiente militar. Uma proposta simples que pode melhorar a QVT no ambiente de trabalho é manter o ambiente mais arejado, claro e limpo.

Os resultados apresentados a seguir referem-se à segunda etapa de avaliação desta pesquisa. Os dados apresentados referem-se aos resultados obtidos através da aplicação do questionário JDS – *Job Diagnostic Survey* elaborado por Hackman e Oldham (1975) e traduzido e adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) em sua escala reduzida, conforme o anexo A.

Diante dos resultados apurados, percebe-se que a média geral de QVT encontrada entre os militares da FAB foi de 5,13, ou seja, é uma média considerada satisfatória pela escala de análise de QVT. Diante do resultado apresentado, vale ressaltar que programas ou ações de QVT não são utilizados no ambiente militar, mas existem reuniões e canais de comunicação no ambiente de trabalho que favorece a apresentação de sugestões, dúvidas e críticas para melhorar o ambiente de trabalho, bem como a execução das tarefas.

Quanto ao item de variabilidade de habilidades, os resultados mostram uma média apurada de 5,03, sendo considerada satisfatória pela análise da escala de QVT. O item apurado indica o quanto à tarefa executada é desafiadora no que tange aos conhecimentos e habilidades, ou seja, quanto mais conhecimento a tarefa executada envolver, mais significativa será para o militar. Isto resulta em um maior comprometimento do militar para a execução dos serviços, fidelidade e cooperação mútua.

Quanto ao item avaliado da identidade da tarefa, verifica-se uma média de 4,89, ou seja, uma média considerada neutra tendendo a satisfatória. Portanto, há uma necessidade de se fazer uma revisão na forma de atuação com a tarefa. Muitas vezes, os militares são sobrecarregados com diversas funções e atividades que não conseguem desempenhar suas atividades do início ao fim.

Outra questão avaliada refere-se à significância da tarefa. Este item foi o que obteve maior média apurada entre as variáveis. A média foi de 5,90, um valor segundo a escala de análise considerada satisfatória a muito satisfatória. O resultado mostra que a tarefa executada afeta outras pessoas, não só os militares, mas a população de um modo geral. Portanto, a significância da tarefa é um item considerado importante para os militares, pois há uma interação e cooperação para que o serviço executado seja concluído de forma segura para não prejudicar os demais envolvidos no processo.

A questão do relacionamento foi um item considerado importante neste estudo. A partir dos dados obtidos com a aplicação do questionário, foi possível identificar no item inter-relacionamento, a média apurada de 5,59. Isto demonstra o quanto os militares estão envolvidos no desenvolvimento das suas atividades laborais e estão juntos para o bom andamento do serviço. O resultado apresentado reforça a significância da tarefa, onde o espírito de cooperação e interação entre os militares se faz presente no seu dia a dia de trabalho mesmo se relacionando com diferentes pessoas.

Com relação à autonomia dos militares, a partir da análise dos valores apurados, a autonomia foi o item que recebeu a menor média, ou seja, 4,46. O resultado reflete na subordinação a qual os militares devem seguir no cotidiano do seu trabalho, muitas vezes são impedidos de tomar decisões por terem que obedecer a hierarquia entre eles, e isto reflete no poder decisório e prejudica muitas vezes no andamento do serviço.

No que se refere ao *Feedback* Intrínseco a média apurada foi de 5,03, ou seja, é considerada satisfatória pelos respondentes. Vale ressaltar que esta variável representa o grau em que os militares recebem informações sobre o desempenho das suas atividades. Apesar de este item ter sido considerado satisfatório, deve-se rever a forma de como as informações são repassadas aos militares, muitas vezes não há reconhecimento devido pelas atividades desempenhadas ou uma avaliação incorreta por parte de quem avalia. Existe uma avaliação anual dos seguintes quesitos: conhecimento, produtividade, trabalho em equipe, eficiência, adaptação, relacionamento, comunicação oral e escrita, julgamento, iniciativa, disciplina e apresentação pessoal. A avaliação é feita de novembro a outubro do ano seguinte, e esta avaliação é o que demonstra o histórico militar de cada colaborador e serve para sua promoção e indicações em missões especiais. O militar, só tem acesso às informações uma vez por ano.

Quanto ao *Feedback* Extrínseco a partir dos resultados apurados com o questionário aplicado, a média foi de 4,63, ou seja, foi considerada pelos militares como sendo neutra. A variável refere-se ao grau em que os militares recebem informações sobre seu desempenho de terceiros, internos ou externos ao meio militar. As tarefas previstas são regularizadas por normas, regimento interno e regulamentos. Normalmente as tarefas de rotina, são previamente estabelecidas. As informações sobre o desempenho das atividades são feitas informalmente,

sendo através de telefonemas, elogios, formaturas, etc. Este item mostra que deve ser revista a forma de se reconhecer o trabalho dos militares, muitas vezes não se dá o devido reconhecimento pelos bons serviços prestados, e as premiações são feitas por condecorações, não havendo outra forma de premiação.

Quanto à avaliação das variáveis de contexto, as variáveis apresentaram médias apuradas de 4,50 a 5,62, ressaltando-se níveis satisfatórios de contabilização para a maioria dos respondentes. No entanto, a satisfação com a segurança para com o trabalho (SS), apresentou-se em níveis satisfatórios tendendo a muito satisfatórios pelos respondentes, com uma média apurada de 5,62.

Em relação à variável satisfação com a compensação (SC), dentre as variáveis de contexto foi a que recebeu a menor média, ou seja, 4,50. O resultado apurado revelou-se neutro para os respondentes. O que implica que os militares estão insatisfeitos com a remuneração recebida. Neste caso, o salário é definido por lei federal, não podendo sofrer interferências pelo órgão militar. Gratificações e outras remunerações são oriundas pelo tempo de serviço prestado e pela atividade específica para qualquer militar.

No que tange a satisfação com os colegas de trabalho (SCT), apresentou nível elevado de satisfação por parte dos respondentes, com a apuração de uma média 5,64. O resultado apresentado é considerado satisfatório, e há um alto grau de satisfação com os colegas de trabalho. Isto mostra, que mesmo diante das dificuldades enfrentadas no dia a dia de trabalho, a subordinação pelo qual estão submetidos, os relacionamentos interpessoais e o ambiente social do trabalho geram impacto positivo no nível de satisfação com os colegas, reforçando que o desempenho do trabalho, necessita da cooperação mútua e a interação dos militares da Força Aérea Brasileira.

Com relação à satisfação com a supervisão (SSU), revelou-se satisfatório para os respondentes, com uma média de 5,12. Este resultado mostra que as percepções dos militares em relação aos seus superiores são de que existem respeito e igualdade de tratamento por parte dos seus superiores.

Por fim a satisfação com possibilidade de crescimento (SPC) apresentou-se uma média apurada de 5,13, sendo considerada satisfatória pelos militares. Mesmo diante das dificuldades apuradas neste estudo, como remuneração e as constantes mudanças de localização, a possibilidade de crescimento é vista como satisfatória e contradiz a análise de perfil onde a maioria dos militares ainda não concluiu ou ingressou no ensino superior. Em alguns casos, há convênios com faculdades para facilitar o acesso ao ensino e capacitação dos militares e seus dependentes.

Em relação à dimensão dos estados psicológicos críticos, os níveis de todas as variáveis abordadas foram considerados satisfatórios, ou seja, a significância percebida pelo trabalho (SPT) desenvolvido e a responsabilidade para com os resultados (PRR), bem como o conhecimento desses resultados de trabalho (CRT), apresentam escores médios de respostas entre 5,03 a 5,11, conforme Figura 22. O estado psicológico crítico representa o grau em que o indivíduo percebe a tarefa como importante para a sociedade e para sua vida. Destaca-se que há diferenciação entre o grau de complexidade em relação às tarefas realizadas por soldados, cabos, sargentos e oficiais.

Após finalizar a análise por meio dos questionários aplicados aos militares da Força Aérea Brasileira, é possível apresentar as considerações finais sobre o estudo em questão. O estudo apresentado buscou descrever e analisar como a natureza do trabalho dos militares da FAB influencia na qualidade de vida no trabalho considerando a abordagem de Hackman e Oldham (1975).

Quanto à qualidade de vida no trabalho, os resultados implicaram em níveis satisfatórios para as dimensões analisadas, apesar da natureza do trabalho e das limitações decorrentes do ambiente militar. Há ainda, que se analisarem diversos fatores que influenciam na qualidade de vida dos militares, dentro e fora do ambiente de trabalho, como a pressão pelas atividades desempenhadas, questões familiares e de adaptação ao local de residência, acesso a saúde, lazer, sofrimentos psíquicos decorrentes da subordinação e pressão que o próprio ambiente requer, dentre outros fatores.

As percepções desta autora dos fatores que influenciam na qualidade de vida estão relacionadas à baixa remuneração dos militares federais, falta plano de cargos e salários,

relações familiares, adaptação as grandes mudanças que são decorrentes da necessidade de serviço e a necessidade constante de treinamento. Sugerem-se estudos nesta área de concentração, principalmente no que se refere aos transtornos psíquicos, abrangendo os mais variados setores do Comando da Aeronáutica.

Kilimnik e Castilho (2004:167), ao tratarem sobre a importância da QVT e do trabalho, afirmam que “tornar-se bem sucedido na profissão e gostar do que se faz no trabalho é muito mais importante para a nossa geração do que jamais foi até então”. Isto demonstra que a qualidade de vida no trabalho está diretamente ligada a autorrealização pessoal.

Após alguns meses de análise e pesquisa, chega-se ao fim neste estudo. Um estudo com diversas limitações e dificuldades de acesso as informações em consequência do ambiente militar. Obstáculos foram presentes desde a coleta de dados e entrega dos questionários devidamente respondidos. Mas para que o trabalho tivesse prosseguimento, foi necessária a colaboração dos militares em responder às perguntas, mas nem todos demonstraram seriedade, boa vontade e disposição.

Diante de toda a limitação e dificuldades para o seu desenvolvimento, foi um trabalho diferenciado realizado por esta aluna de Especialização. Um trabalho que proporcionou uma grande aprendizagem, e que este estudo possa proporcionar o aprofundamento e outras pesquisas nesta área de atuação.

REFERÊNCIAS

- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e Qualidade de Vida**. Rio de Janeiro: 1998. Editora Dunya. 183p.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos**. 2^a. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- DEL MAESTRO, Antônio. **Modelo relacional entre modernização organizacional, práticas inovadoras de treinamento e satisfação no trabalho**. 2004. 281f. Tese de Doutorado – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Belo Horizonte.
- GIL, Antônio Carlos. **Estudo de Caso**. São Paulo: Atlas, 2009.
- KILLIMNIK, Z. M; CASTILHO, I.V. “Trajetórias e transições de carreira: um estudo longitudinal sobre a qualidade de vida de profissionais assalariados de recursos humanos que passaram a trabalhar como autônomos.” *In*: SAMPAIO, J. dos R. (Org.). *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.
- LIMONGI, Ana Cristina França. **Psicologia do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.
- LIMONGI FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de Vida no Trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2^a. ed. - São Paulo: Atlas, 2004.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 9^a. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- SANT’ANNA, Anderson de Souza; KILIMINK, Zélia Miranda. **Qualidade de Vida no Trabalho: Abordagens e Fundamentos**. Rio de Janeiro: Elsevier; Belo Horizonte, MG: Fundação Dom Cabral, 2011.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 3^a ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WAGNER III, Jonh A. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2006.

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life**. IN: HumanRelations.v. 32, n. 2, p. 111-123, feb. / 1979.

APÊNDICES

APÊNDICE A: Roteiro de questionário aplicado aos militares da Força Aérea Brasileira

Prezado (a) Militar,

Você foi selecionado (a) para participar de uma pesquisa acadêmica que está sendo realizada pela aluna do Centro de Especialização em Gestão Estratégica da Universidade Federal de Minas Gerais, para a obtenção do título de especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos.

O questionário foi elaborado para obter informações sobre o cotidiano de seu trabalho. Para haver a validade desta pesquisa, é necessário que todas as perguntas sejam respondidas. As respostas são anônimas e confidenciais. Ressalto que a pesquisa tem fundamentação acadêmica.

Obrigada pela participação!

Atenciosamente,

Cynthia Aparecida Aires de Lima Domingos

PARTE 1 – DADOS FUNCIONAIS

1. Gênero:

Masculino Feminino

1.2 Possui filho(s)?

não sim

Quantos? _____

1.3 Estado Civil:

solteiro (a)

casado (a)

Desquitado(a)/Separado (a)

Viúvo (a)

outro _____

1.4 Idade:

até 25 anos

26 a 30 anos

31 a 40 anos

41 a 45 anos

acima de 45 anos

1.5 Quanto tempo possui de serviço militar?

1 a 5 anos

6 a 10 anos

11 a 15 anos

16 a 20 anos

mais de 20 anos

1.6 Grau de escolaridade:

2º grau completo

Superior Completo

Superior incompleto

Pós-graduação/especialização

Mestrado

Doutorado

1.7 Há quanto tempo você trabalha no seu cargo/função atual?

1 a 5 anos

6 a 10 anos

11 a 15 anos

16 a 20 anos

mais de 20 anos

1.8 Qual a sua patente?

Cabo

Sargento

1º Tenente

2º Tenente

Capitão

Outros _____

1.9 Qual a sua remuneração?

1 a 3 salários

3 a 5 salários

5 a 10 salários

10 a 15 salários

acima de 15 salários

PARTE 2 – QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO.

1. O ambiente de trabalho é agradável:

- Nunca acontece
- Acontece raramente
- Sempre acontece

2. O trabalho é distribuído de forma
equânime:

- Nunca acontece
- Acontece raramente
- Sempre acontece

3. Há capacitação devida ou orientação
para
a execução do trabalho:

- Nunca acontece
- Acontece raramente
- Sempre acontece

4. O seu trabalho, por si mesmo, oferece
algum parâmetro ou qualquer indicação
sobre como você está se saindo na sua
execução?

- Muito pouco
- Moderadamente
- Bastante

5. Sente-se reconhecido pelo trabalho que
desempenha?

- Nunca acontece
- Acontece raramente
- Sempre acontece

6. Realiza atividades para a redução do
estresse ocupacional?

- Nunca acontece
- Acontece raramente
- Sempre acontece

7. Qual é o seu grau de satisfação com a
atividade que executa atualmente?

- Muito pouco satisfeito
- Moderadamente satisfeito
- Bastante satisfeito

8. Qual é o grau de reconhecimento de
seus superiores quanto ao trabalho que
você executa?

- Nunca acontece
- Acontece raramente
- Sempre acontece

9. Os canais de comunicação existentes no
ambiente de trabalho para que seus
empregados possam apresentar críticas e
sugestões são eficazes.

- Muito pouco
- Moderadamente
- Bastante

10. As condições gerais de trabalho (instalações físicas, equipamentos, etc.) são adequadas.

Muito pouco

Moderadamente

Bastante

APÊNDICE B: Questionário JDS na versão reduzida aplicado aos militares da Força Aérea Brasileira.



**QUESTIONÁRIO SOBRE
QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
(JDS)
(VERSÃO REDUZIDA)**

INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

Nas páginas que se seguem você encontrará várias questões a respeito de seu trabalho. Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. Responder ao questionário não deve levar mais do que 25 minutos.

As questões foram elaboradas para obter a sua percepção do seu trabalho e como você reage a ele. Não existem truques. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Responda a cada item o mais honesta e francamente possível.

SEÇÃO I

Esta parte do questionário lhe pede para descrever o seu trabalho o mais *objetivamente* possível. Não use esta parte do questionário para mostrar o quanto você gosta (ou desgosta) de seu trabalho. Questões a este respeito virão mais tarde. Tente manter suas respostas tão precisas e objetivas quanto possível. Um exemplo é dado a seguir.

A. Em que medida o seu trabalho requer que você entre em contato com equipamento mecânico?

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — ~~6~~ — 7

Muito pouco;
o trabalho requer
quase nenhum contato
com equipamento
mecânico

Moderadamente

Bastante;
o trabalho requer
contato com
equipamento
mecânico quase que
constantemente

Você deve *marcar* o número que mais precisamente descreve o seu trabalho. Se, por exemplo, o seu trabalho requer que você trabalhe com equipamento mecânico boa parte do tempo - mas também requer trabalho burocrático - você poderia marcar o número seis, como foi feito no exemplo acima.

**Se você não entendeu estas instruções, por favor, solicite auxílio.
Se você as entendeu, já pode começar.**

01. Em que medida o seu trabalho requer que você *interaja com outras pessoas* ("clientes" ou pessoas em sua própria organização)?

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

Raramente; o trabalho
não requer que eu trate
com outras pessoas.

Moderadamente; às
vezes é necessário
algum trato com outras
pessoas

Freqüentemente; para
fazer o trabalho é
absolutamente essencial
e crucial que eu trate
com outras pessoas.

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho – JDS (Versão reduzida)

02. Quanta *autonomia* há em seu trabalho? Isto é, em que medida o seu trabalho permite a você decidir sobre como fazer o serviço?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Muito pouca; o trabalho não me oferece quase nenhuma chance de decidir sobre como e quando as tarefas devem ser realizadas.

Moderada autonomia; muitas coisas são padronizadas e fora de controle, mas eu posso tomar algumas decisões sobre as tarefas.

Bastante; o trabalho me dá responsabilidade quase completa para decidir sobre como e quando as tarefas devem ser realizadas.

03. Em que medida o seu trabalho se compõe de tarefas *identificáveis* como um todo? Isto é, o trabalho representa um serviço completo, tendo início e fim bem determinados? Ou é apenas uma pequena *parte* de um serviço maior, que será completado por outras pessoas ou máquinas?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Meu trabalho é apenas uma pequena parte de um todo; o resultado não pode ser visto diretamente no produto ou serviço final.

Meu trabalho é uma parte razoável de um todo; o resultado pode ser visto no produto ou serviço final.

Meu trabalho é composto de tarefas perfeitamente identificáveis como um todo, do início ao fim; o produto de minhas atividades pode ser visto no produto ou serviço final.

04. Quanta *variedade* há em seu trabalho? Isto é, em que medida o seu trabalho requer que você faça muitas coisas, usando várias de suas habilidades e talentos?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Muito pouca; o trabalho exige que eu realize sempre as mesmas rotinas.

Moderada variedade.

Bastante; o trabalho exige que eu faça muitas coisas diferentes, usando diversas habilidades e talentos.

Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho – JDS (Versão reduzida)

05. Em geral, quão **significante e importante** é o seu trabalho? Isto é, o resultado de seu trabalho tem efeitos significativos na vida ou bem-estar de outras pessoas?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Não muito significante; o produto de meu trabalho não tem efeitos importantes sobre outras pessoas.

Moderadamente significante.

Bastante significante; o produto de meu trabalho pode afetar outras pessoas em vários aspectos importantes.

06. Em que medida os seus **superiores e colegas** lhe dizem quão bem ou mal você está executando suas tarefas?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Raramente; as pessoas quase nunca me dizem o que pensam da qualidade de meu trabalho.

Moderadamente; algumas vezes as pessoas me dão um "feedback"; algumas vezes não.

Freqüentemente; os meus superiores e colegas constantemente me dão "feedback" sobre a qualidade de meu trabalho.

07. Em que medida o **próprio ato de realizar o trabalho** lhe dá informações acerca de sua performance? Isto é, a **tarefa em si** lhe dá "dicas" sobre a qualidade de seu trabalho - independente de qualquer "feedback" que seus superiores e colegas possam dar a você?

1 ——— 2 ——— 3 ——— 4 ——— 5 ——— 6 ——— 7

Raramente; as tarefas são organizadas de tal maneira que eu possa trabalhar para sempre sem nunca descobrir se as estou realizando bem ou mal.

Moderadamente; algumas vezes o próprio trabalho me dá um "feedback"; algumas vezes não.

Freqüentemente; as tarefas são organizadas de tal maneira que eu recebo "feedback" quase que constantemente enquanto trabalho.

SEÇÃO II

Abaixo estão listadas várias afirmações que poderiam ser usadas para descrever um trabalho qualquer. Você deve indicar se cada informação é uma descrição *apropriada* ou *inapropriada* do seu trabalho. Uma vez mais, por favor tente ser o mais objetivo possível ao decidir se cada afirmação se aplica ao seu trabalho - independentemente se você gosta dele ou não.

Escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

Quão apropriadamente a afirmação descreve o seu trabalho?

1	2	3	4	5	6	7
Bastante Inapropriada	Inapropriada	Levemente Inapropriada	Incerto	Levemente Apropriada	Apropriada	Bastante Apropriada

- _____ 1. O trabalho exige o uso de várias habilidades complexas e de alto nível.
- _____ 2. O trabalho exige bastante cooperação com outras pessoas.
- _____ 3. O trabalho é organizado de tal forma que eu *não* posso fazer uma tarefa completa, do início ao fim.
- _____ 4. A simples execução das tarefas de meu trabalho me mostra se o estou fazendo bem ou mal.
- _____ 5. O trabalho é muito simples e repetitivo.
- _____ 6. O trabalho pode ser feito por uma pessoa trabalhando sozinha - sem falar ou checar com outras pessoas.
- _____ 7. O trabalho *quase nunca* permite que meus superiores e colegas me dêem "feedback" a respeito de minha performance.
- _____ 8. O trabalho pode afetar muitas outras pessoas.
- _____ 9. O trabalho não me permite usar minha iniciativa ou discernimento para realizá-lo.
- _____ 10. O trabalho permite que meus superiores freqüentemente me digam o que pensam da qualidade do meu trabalho.
- _____ 11. O trabalho me dá a oportunidade de terminar completamente as tarefas que início.
- _____ 12. O trabalho em si possibilita muito poucas oportunidades de verificação se o estou executando bem ou mal.
- _____ 13. O trabalho oferece várias oportunidades de independência e liberdade sobre como executá-lo.
- _____ 14. O trabalho em si *não* é muito significante ou importante.

SEÇÃO III

Agora, por favor, indique quão *insatisfeito* você está com cada aspecto do seu trabalho descrito abaixo. Uma vez mais, escreva um número no espaço em frente a cada afirmação de acordo com a seguinte escala:

Quão satisfeito você está com este aspecto de seu trabalho?

1	2	3	4	5	6	7
Fortemente Insatisfeito	Insatisfeito	Levemente Insatisfeito	Neutro	Levemente Satisfeito	Satisfeito	Fortemente Satisfeito

- ___ 1. A segurança no emprego que eu tenho.
- ___ 2. O salário e benefícios que eu recebo.
- ___ 3. A possibilidade de crescimento pessoal e de desenvolvimento que eu tenho ao realizar o trabalho.
- ___ 4. As pessoas com quem eu me relaciono e convivo em meu trabalho.
- ___ 5. O respeito e tratamento que eu recebo de meus superiores.
- ___ 6. A sensação de realização que eu tenho ao fazer o meu trabalho.
- ___ 7. Oportunidade de conhecer outras pessoas ao fazer o meu trabalho.
- ___ 8. O apoio e liderança que eu recebo de meus superiores.
- ___ 9. O pagamento pelo que eu contribuo para esta organização.
- ___ 10. A independência de pensamento e ação que eu tenho ao fazer o meu trabalho.
- ___ 11. A segurança que eu tenho quanto ao meu futuro nesta organização.
- ___ 12. A oportunidade de ajudar outras pessoas enquanto estou trabalhando.
- ___ 13. O desafio que eu enfrento ao realizar o meu trabalho.
- ___ 14. A qualidade, em termos gerais, da supervisão que eu recebo no meu trabalho.

APÊNDICE C: Levantamento das respostas por questionário

QUESTIONÁRIO	SEÇÃO I							SEÇÃO II														SEÇÃO III																						
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	3*	4	5	5*	6	6*	7	7*	8	9	9*	10	11	12	12*	13	14	14*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	6	4	3	7	7	6	6	7	6	5	3	6	1	7	3	5	2	6	7	2	6	6	5	2	6	5	1	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	
2	6	4	5	4	3	4	6	5	6	3	5	3	6	2	4	4	5	3	6	5	3	5	6	7	1	6	7	1	6	5	6	6	6	6	5	6	7	4	5	5	6	6	6	6
3	6	4	4	5	6	4	5	6	7	3	5	5	5	3	2	6	3	5	7	1	7	4	6	2	6	2	1	7	6	5	3	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	4	
4	7	6	5	7	6	6	6	7	7	2	6	7	5	3	1	7	1	7	7	1	7	4	7	1	7	1	1	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	5	
5	7	6	4	6	5	4	4	5	7	4	4	4	2	6	2	6	2	6	6	2	6	6	6	2	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	7	6	
6	5	3	2	4	6	4	5	5	6	5	3	6	2	6	1	7	4	4	6	2	6	3	5	3	5	6	1	7	6	3	2	6	5	6	5	4	3	3	5	6	5	4		
7	7	6	5	7	4	4	7	5	6	2	6	6	3	5	2	6	2	6	7	6	2	6	6	2	6	6	2	6	6	3	3	6	6	6	6	6	6	5	4	4	6	4	6	
8	7	4	4	3	5	4	5	5	7	5	3	6	2	6	1	7	3	5	6	3	5	2	4	4	4	2	2	6	4	2	2	6	4	5	4	4	3	2	2	6	5	4		
9	5	2	3	3	5	4	3	5	7	6	2	5	3	5	1	7	5	3	7	2	6	2	7	3	5	4	1	7	7	5	6	7	5	6	5	5	5	5	6	7	5	5		
10	7	4	3	4	7	3	6	5	7	6	2	6	2	6	1	7	5	3	7	2	6	2	7	2	6	5	1	7	7	5	6	7	5	6	6	5	5	5	7	7	6	5		
11	7	3	4	5	3	5	3	6	6	3	5	4	2	6	1	7	3	5	5	1	7	6	4	2	6	2	2	6	6	5	5	6	7	7	6	5	5	3	5	6	5	4		
12	6	2	4	4	6	2	5	5	6	5	3	6	5	3	5	3	4	4	5	5	3	5	6	5	3	4	2	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	4	5	5	6		
13	7	6	7	6	7	5	7	6	7	1	7	6	1	7	1	7	1	7	7	1	7	7	7	1	7	7	1	7	7	5	7	7	6	6	7	6	5	6	7	7	7	6		
14	6	4	5	4	6	4	6	6	5	6	2	6	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	6	5	3	6	6	2	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	4	5	5	6	
15	7	3	4	5	5	7	5	3	4	1	7	6	3	5	1	7	4	4	7	5	3	4	4	5	3	2	1	7	5	6	4	3	5	6	5	5	6	4	2	5	5	5		
16	6	2	2	4	6	6	5	2	6	7	1	5	3	5	1	7	2	6	1	5	3	7	6	5	3	5	6	2	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	7		
17	7	6	6	6	5	5	4	6	5	5	3	6	2	6	1	7	3	5	6	1	7	5	7	5	3	5	1	7	7	5	6	5	6	7	5	5	7	6	6	5	6	5		
18	6	4	4	6	5	4	5	6	5	4	4	5	3	5	2	6	3	5	2	3	5	7	5	4	4	6	3	5	5	5	7	6	7	6	6	6	6	5	5	4	6			
19	4	1	6	6	6	5	6	2	6	3	5	6	2	6	4	4	2	6	7	4	4	6	5	2	6	1	1	7	6	5	2	6	6	4	6	6	4	5	3	4	4	6		
20	6	3	4	5	6	5	3	1	2	2	6	6	7	1	3	5	2	6	4	6	2	7	4	2	6	2	2	6	6	6	1	7	6	1	7	6	5	4	1	6	6	6		
21	7	4	6	7	7	7	7	7	7	5	3	7	3	5	4	4	1	7	7	5	3	7	5	2	6	3	1	7	6	3	3	6	7	6	7	7	6	5	5	7	7	7		
22	7	3	5	6	5	5	4	5	5	3	5	6	4	4	2	6	5	3	5	5	3	6	4	5	3	4	5	3	6	2	3	6	5	6	5	6	4	5	5	6	6	5		
23	7	4	5	6	7	6	5	6	6	5	3	5	5	3	5	3	4	4	7	6	2	6	5	5	3	5	7	1	6	5	7	6	7	6	6	6	5	5	7	5	5	5		
24	7	6	6	7	6	7	5	5	7	5	3	6	7	1	3	5	5	3	6	4	4	6	7	5	3	6	3	5	6	7	3	6	3	6	7	7	6	7	7	6	5	7		
25	5	6	6	7	7	6	5	7	7	7	1	7	7	1	7	1	7	1	7	7	1	7	7	7	1	7	7	1	7	6	6	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	
26	7	4	5	3	7	5	4	6	7	5	3	6	5	3	2	6	5	3	7	2	6	5	4	4	4	2	1	7	6	5	2	5	6	6	2	6	6	5	6	6	5	5		
27	6	4	4	7	7	4	5	6	7	4	4	6	4	4	2	6	2	6	7	3	5	6	4	3	5	5	1	7	7	5	4	6	6	5	5	5	5	3	6	6	4	3		
28	7	1	4	5	4	5	3	5	6	4	4	6	4	4	2	6	2	6	7	3	5	6	4	3	5	3	2	6	7	5	4	6	4	5	4	4	5	5	6	6	2	3		
29	7	5	4	6	7	5	2	5	7	1	7	5	2	6	1	7	2	6	7	1	7	6	5	2	6	4	2	6	7	2	2	6	5	5	4	4	2	2	6	6	4	2		
30	5	5	5	6	5	5	4	6	6	7	1	5	5	3	2	6	2	6	5	2	6	5	5	2	6	2	2	6	6	2	2	6	6	5	5	5	2	3	4	4	5	4		
31	6	7	4	6	6	3	4	6	6	1	7	5	1	7	1	7	6	2	6	1	7	1	5	6	2	7	1	7	7	2	2	7	5	7	6	2	1	6	7	7	6	1		
32	5	6	7	5	5	2	4	6	2	5	3	7	2	6	2	6	2	6	6	1	7	2	6	6	2	6	1	7	7	5	1	3	6	4	3	5	6	4	3	4	4	4		
33	7	5	4	6	7	4	6	6	6	3	5	5	1	7	1	7	3	5	7	1	7	3	5	1	7	5	1	7	5	1	5	6	6	6	6	5	3	5	7	6	6	4		
34	7	5	6	7	7	4	4	5	7	2	6	6	2	6	2	6	2	6	6	2	6	6	6	2	6	6	4	2	6	6	3	4	6	5	6	5	4	4	5	5	5	5	5	
35	4	1	4	3	7	4	2	7	5	7	1	4	1	7	1	7	1	7	7	6	2	1	1	5	3	1	1	7	3	2	1	4	4	6	1	1	1	1	1	6	6	2		
36	6	6	6	7	6	3	6	7	2	1	7	7	1	7	7	1	7	1	6	1	7	1	4	1	7	7	1	7	5	2	5	6	6	6	6	2	2	6	6	6	6	2		
37	7	4	4	2	1	2	4	2	7	7	1	6	5	3	2	6	6	2	6	2	6	2	6	6	2	2	2	6	3	5	4	6	6	6	4	5	6	4	6	4	6	3		
38	5	4	7	5	4	2	7	5	1	1	7	6	2	6	5	3	2	6	7	3	5	6	7	2	6	3	1	7	7	2	3	2	6	5	4	2	2	3	6	4	6	1		
39	3	7	7	4	7	6	7	5	4	1	7	6	7	1	6	2	3	5	7	1	7	5	7	1	7	6	1	7	6	5	5	6	5	7	5	5	5	7	5	7	5	5		
40	6	5	5	4	3	6	7	5	6	5	3	6	4	4	5	3	2	6	7	1	7	6	4	5	3	4	1	7	7	5	4	6	7	6	4	5	5	6	6	4	5	5		
41	5	5	6	5	6	2	4	5	5	2	6	5	6	2	5	3	6	2	7	2	6	6	2	2	6	5	1	7	3	1	3	5	2	6	5	2	2	3	5	4	5	5		
42	7	6	7	7	7	6	5	6	7	4	4	6	1	7	5	3	2	6	7	2	6	7	6	2	6	1	1	7	7	6	6	6	5	7	6	5	6	7	6	7	7	6		
43	4	6	7	5	7	4	4	6	7	7	1	7	6	2	7	1	5	3	5	5	3	7	7	7	1	7	4	4	4	4	6	6	7	7	4	6	4	7	6	6	5	7		
44	5	7	7	4	6	3	2	5	6	7	1	7	5	3	2	6	5	3	6	2	6	5	5	3	5	6	1	7	4	4	3	6	6	6	5	6	4	6	6	4	5	4		
45	7	6	6	7	7	7	6	7	4	4	6	3	5	2	6	2	6	7	3	5	6	7	2	6	3	1	7	5	3	6	6	5	7	7	6	4	6	7	7	6	5			

APÊNDICE D: Cálculos das variáveis, médias e desvio padrão.

QUESTIONÁRIO	MÉDIAS INDIVIDUAIS											
	VH	IT	ST	AU	FI	FE	IR	SS	SC	SCT	SSU	SPC
1	7,00	5,50	7,00	5,00	6,00	5,00	5,67	6,50	6,00	6,33	6,33	6,00
2	3,67	5,33	3,33	4,33	3,33	4,00	5,33	6,50	4,50	6,00	6,33	5,50
3	4,67	5,00	6,67	4,33	5,33	4,33	6,33	6,00	5,00	5,67	5,00	4,75
4	5,67	6,00	6,67	4,67	6,67	5,67	7,00	7,00	7,00	7,00	6,00	6,75
5	5,67	4,67	5,67	4,67	4,67	5,33	6,67	6,50	6,00	6,33	5,67	6,25
6	5,00	3,33	6,33	5,00	5,33	3,67	6,00	5,50	3,00	5,67	4,33	4,00
7	5,67	5,67	5,67	4,67	6,33	5,33	6,33	5,00	4,00	6,00	6,00	4,25
8	4,67	5,00	5,67	3,67	5,00	3,67	7,00	3,00	2,50	5,33	4,00	3,50
9	4,33	4,00	6,33	4,00	4,33	3,00	6,33	6,50	5,00	6,33	5,00	5,50
10	5,00	4,00	7,00	5,00	6,00	2,67	7,00	7,00	5,00	6,67	5,00	5,75
11	5,67	4,33	4,67	4,00	4,33	5,33	6,67	5,50	5,00	6,00	5,33	5,00
12	4,00	4,33	5,67	3,00	4,67	3,67	5,00	5,00	6,00	5,33	6,00	5,25
13	6,33	7,00	7,00	6,67	6,67	6,33	7,00	4,67	5,00	7,00	6,00	6,50
14	4,33	4,33	4,33	4,33	5,00	3,67	4,67	5,00	6,00	5,67	5,67	5,25
15	4,33	5,00	6,33	2,67	4,67	5,00	6,00	3,50	6,00	4,33	5,00	4,75
16	5,00	3,00	3,00	3,33	4,33	6,33	6,33	6,50	6,50	6,33	6,67	6,50
17	6,00	5,33	6,00	6,00	4,33	5,00	6,33	6,50	6,00	5,00	5,33	6,25
18	5,67	4,33	4,00	5,00	4,67	5,33	5,67	5,00	5,50	6,00	6,00	5,50
19	4,67	5,33	6,67	2,00	6,00	5,67	4,67	4,50	5,00	5,33	6,00	3,75
20	2,33	4,67	5,33	2,33	5,00	6,00	4,33	3,50	5,50	6,33	6,00	3,00
21	6,33	4,67	7,00	3,33	6,67	7,00	6,00	5,50	4,50	6,33	7,00	5,25
22	5,00	4,67	4,33	3,33	4,33	4,67	6,00	5,50	3,00	6,00	5,33	5,00
23	5,00	4,33	5,00	3,67	4,33	5,33	5,33	6,50	5,00	5,67	6,00	5,75
24	4,33	5,33	5,67	5,33	4,67	5,33	6,33	6,50	6,50	6,33	5,67	5,25
25	5,00	4,67	5,00	4,67	4,33	4,67	4,33	7,00	6,50	6,33	7,00	6,75
26	4,00	4,00	7,00	4,00	4,67	4,33	6,67	6,00	5,50	4,33	5,67	4,50
27	5,67	4,00	7,00	4,67	5,33	5,33	6,33	6,50	5,00	5,67	4,67	4,00
28	4,67	4,00	5,67	3,00	4,67	5,67	6,33	6,50	5,00	5,33	3,67	4,00
29	5,67	5,33	6,67	5,33	4,33	5,67	7,00	6,50	2,00	5,33	3,67	3,25
30	5,00	3,67	5,33	4,33	5,00	5,33	5,67	5,00	2,00	5,00	5,00	3,75
31	6,33	5,33	6,33	7,00	3,67	2,00	6,33	7,00	1,50	6,67	2,67	5,25
32	5,67	5,33	6,00	6,33	4,33	3,33	4,33	5,50	5,00	3,33	3,33	4,25
33	6,33	4,67	7,00	5,67	6,00	4,00	6,67	6,00	2,00	6,00	5,00	5,50
34	6,00	6,00	6,33	5,00	5,33	5,33	6,67	5,50	3,50	5,33	4,67	5,00
35	5,67	2,00	7,00	1,33	3,00	4,00	5,33	2,00	1,50	3,67	2,33	3,50
36	7,00	5,67	6,33	6,67	6,67	1,67	3,00	5,50	2,00	6,00	3,33	5,75
37	2,33	3,67	4,33	4,00	4,00	2,00	6,67	4,50	5,50	4,67	4,67	5,00
38	5,33	7,00	6,00	4,00	6,33	4,67	3,00	6,50	2,00	3,33	3,00	4,25
39	3,33	7,00	7,00	6,67	6,67	5,33	3,00	5,50	5,00	6,00	5,00	6,00
40	4,33	4,00	5,67	5,33	5,33	6,00	5,00	6,50	5,00	4,67	5,67	5,25
41	4,00	4,67	6,67	5,33	5,00	3,33	4,33	4,00	1,50	4,67	3,00	4,25
42	6,67	5,67	7,00	4,33	5,67	6,33	5,67	6,50	6,00	6,33	5,33	6,75
43	4,33	5,00	5,33	5,33	4,00	4,67	4,00	5,00	4,00	5,33	6,67	6,25
44	4,00	4,33	6,33	6,33	4,67	3,67	5,67	5,00	4,00	5,00	5,33	5,00
45	6,00	5,67	7,00	4,67	6,33	6,33	6,67	6,00	3,50	6,67	5,33	6,25
46	6,33	6,33	6,67	2,33	4,33	4,00	4,33	6,50	5,50	7,00	5,33	5,75
47	3,67	4,67	3,67	3,00	4,33	3,00	3,00	6,00	4,00	5,67	4,67	5,00
48	3,67	7,00	6,33	4,33	5,00	4,00	4,33	5,50	5,00	5,33	5,33	5,75
Média por Variável	5,03	4,89	5,90	4,46	5,03	4,63	5,59	5,62	4,50	5,64	5,12	5,13
Desvio Padrão	1,09	1,04	1,07	1,29	0,93	1,24	1,18	1,11	1,54	0,89	1,12	0,99

APÊNDICE E: Cálculos das médias por variável.

Grupos de Variáveis	Variáveis	Média	Desvio Padrão	Estados Psicológicos críticos
Variáveis de Conteúdo = 5,07	Variedade de Habilidade - VH	5,03	1,09	Percepção e Significado do trabalho = 5,07
	Identidade da tarefa - IT	4,89	1,04	
	Significância da tarefa - ST	5,90	1,07	
	Inter-relacionamento - IR	5,59	1,18	Aumento da responsabilidade no trabalho = 5,03
	Autonomia - AU	4,46	1,29	
	Feedback Intrínseco - FI	5,03	0,93	Conhecimento dos resultados do trabalho = 5,11
	Feedback Extrínseco - FE	4,63	1,24	
Variáveis de Contexto = 5,20	Satisfação com Segurança - SS	5,62	1,11	Não se aplica
	Satisfação com a compensação - SC	4,50	1,54	
	Satisfação com os colegas de trabalho - SCT	5,64	0,89	
	Satisfação com a supervisão - SSU	5,12	1,12	
	Satisfação com a possibilidade de crescimento - SPC	5,13	0,99	
	Média Geral da QVT	5,13	1,12	

ANEXOS

Anexo A: Crivo de correção do questionário de Hackman e Oldham (1975) - versão reduzida.

VARIEDADE DE HABILIDADES – VH

$$VH = (I.4 + II.1 + II.5*) : 3 =$$

IDENTIDADE DA TAREFA – IT

$$IT = (I.3 + II.3* + II.11) : 3 =$$

SIGNIFICANCIA DA TAREFA – ST

$$ST = (I.5 + II.8 + II.14*) : 3 =$$

AUTONOMIA – AU

$$AU = (I.2 + II.9* + II.13) : 3 =$$

FEEDBACK DO PRÓPRIO TRABALHO – FEEDBACK INTRÍNSECO - FI

$$FI = (I.7 + II.4 + II.12*) : 3 =$$

FEEDBACK DO CHEFE DOS COLEGAS – FEEDBACK EXTRÍNSECO – FE

$$FE = (I. 6 + II.7 + II.10) : 3 =$$

INTERRELACIONAMENTO – IR

$$IR = (I.1 + II.2 + II.6*) : 3 =$$

SATISFAÇÃO COM SEGURANÇA – SS

$$SS = (III.1 + III.11) : 2 =$$

SATISFAÇÃO COM A COMPENSAÇÃO – SC

$$SC = (III.2 + III.9) : 2 =$$

SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS DE TRABALHO – SCT

$$SCT = (III.4 + III.7 + III.12) : 3 =$$

SATISFAÇÃO COM SUPERVISÃO – SSU

$$SSU = (III.5 + III.8 + III.14) : 3 =$$

SATISFAÇÃO COM POSSIBILIDADE DE CRESCIMENTO – SPC

$$SPC = (III.3 + III.6 + III.10 + III.13) : 4 =$$

ESCORE	QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO
1	Extremamente insatisfatória
2	Muito insatisfatória
3	Insatisfatória
4	Neutra
5	Satisfatória
6	Muito Satisfatória
7	Extremamente satisfatória

(*) Questões invertidas:

Método prático para inverter questões → $8 - \text{resposta dada} = \text{questão invertida}$.