FATORES DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

Juliano Domingues da Silva*
Giselly Moraes Batista**
Paola Zanutto da Silva***
Caroline Zazula dos Santos****

RESUMO
Frente ao cenário organizacional atual, no qual são exigidas das empresas maior agilidade e produtividade atreladas a produtos e serviços com altos padrões de qualidade e competitividade, o colaborador vem recebendo uma maior atenção como fator central do crescimento das organizações. No que tange a qualidade de vida do colaborador dentro das organizações, destaca-se a temática Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), a qual reflete na competitividade e produtividade da organização de forma direta. A presente pesquisa, baseada no Modelo de investigação de QVT de *Walton*, teve seu instrumento de investigação analisado a partir do Coeficiente de Correlação de *Pearson*, no intuito de identificar a existência de relação entre a QVT e Desempenho organizacional na empresa Cristófoli. A análise das respostas obtidas através de 51 respondentes identificou índices significativos para os fatores Compensação e Rotina por parte dos funcionários. Já as variáveis Relevância e Constitucionalismo foram as que obtiveram as melhores avaliações por parte dos colaboradores entrevistados, refletindo pontos fracos e fortes da instituição, que podem ser trabalhados de maneira a gerar um ambiente mais saudável e produtivo.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de vida no trabalho; Desempenho; Gestão.

ABSTRACT
Front of the current organizational setting in which most of the companies are required agility and productivity linked to products and services with high standards of quality and competitiveness, the employee is receiving increased attention as a central factor in the growth of organizations. The quality of life of employees within organizations, highlights the theme Quality of Work Life (QWL), which reflects the competitiveness and productivity of the organization directly. This research, based on the research model QWL of Walton, had its instrument of research analyzed from the Pearson correlation coefficient, in order to identify the existence of a relationship between QWL and organizational performance in the company Cristófoli. The analysis of responses obtained through of 51 respondents, identified significant indexes for the Compensation and Routine factors. Already the Relevance and Constitutionalism variables were the who obtained the best reviews by the interviewed reviewers, reflecting weak and strong points of the institution, that can be worked of way generating a more healthy and productive environment.

*Professor do Curso de Tecnologia em Gestão Comercial. Aluno do Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração pela Universidade Estadual de Maringá – UEM.
**Tecnóloga em Gestão Comercial pela Faculdade União de Campo Mourão – Unicampo.
***Tecnóloga em Gestão Comercial pela Faculdade União de Campo Mourão – Unicampo.
****Professora dos Cursos de Tecnologia em Gestão Comercial e Tecnologia em Gestão de Cooperativas.

KEYWORDS: Quality of work life; Performance; Management.

INTRODUÇÃO

Pesquisas voltadas para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) são uma forma de se compreender o processo do trabalho e seus impactos na vida do empregado, tanto no lado profissional quanto no lado pessoal. Diante dos reflexos da falta de qualidade de vida no trabalho, tanto sobre o indivíduo quanto sobre a produtividade, os estudos sobre esse tema mostram-se tanto de interesse dos funcionários quanto das empresas, bem como dos pesquisadores. Desse modo, compreende-se que a QVT melhora a competitividade no trabalho e o atendimento ao público (CORREA, 2013), afeta atitudes pessoais e comportamentos importantes para a produtividade individual (FERRAZ; SOUZA; MAGALHÃES; FRAZÃO; BRITO, 2014) e promove a saúde e bem estar dos funcionários (MENDONÇA; HORA; COSTA; MONTEIRO, 2014).

Por esse motivo, o estudo da QVT de uma empresa tem lugar de destaque, independentemente se o cenário econômico mostra recessão ou crescimento, perda de poder aquisitivo ou aumento do desemprego. Desta forma, o presente estudo tem objetivo demonstrar a importância da Qualidade de Vida no Trabalho e sua relevância ao proporcionar melhores condições de trabalho e desenvolvimento tanto das pessoas quanto das organizações.

Para tanto, por meio de referencial bibliográfico inerente ao tema e análise quantitativa a partir do Coeficiente de Correlação de Pearson, busca-se conceituar a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), demonstrar a importância da integração da Qualidade de Vida no ambiente organizacional, testar empiricamente o modelo de Walton e os fatores que compõem a QVT, demostrar que empresas que promovem a QVT em seu ambiente de trabalho, tendem a atingir um maior desempenho e, por fim, quais variáveis da QVT tem maior correlação com desempenho.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiu na década de 1970 quando Louis Davis desenvolvia um projeto sobre desenho de cargos. Segundo Louis Davis, o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem estar geral dos colaboradores no desempenho de suas atividades.

Walton *apud* Limongi-França e Zaima (2002, p. 405) definiu a qualidade de vida no trabalho como o "atendimento de necessidades e aspirações humanas calcadas na ideia de humanização e responsabilidade social da empresa".

De acordo com Limongi-França *e* Zaima (2002, p. 405): "Qualidade de vida no trabalho é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho".

Segundo Chiavenato (2010), existem alguns fatores que compõem a QVT, como: a satisfação com o trabalho executado; as possibilidades de futuro na organização; o reconhecimento pelos resultados alcançados; o salário percebido; os benefícios auferidos; o relacionamento humano dentro da equipe e da organização; o ambiente psicológico e físico de trabalho; a liberdade de atuar e responsabilidade de tomar decisões; as possibilidades de estar engajado e de participar ativamente.

A QVT representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais através de seu trabalho na organização (CHIAVENATO, 2010, p.487).

IMPORTÂNCIA DA QVT

Os colaboradores da empresa são o fundamento principal para o funcionamento e evolução da empresa, afinal são eles que trabalham diretamente com o produto que a empresa fornece ou com os clientes que a empresa atende. Portanto valorizar suas capacidades significa investir na própria empresa, pois ambos poderão se desenvolver juntos. Nesse sentido, pode-se considerar que os "empregados são o ativo mais importante da empresa e, portanto devem ser tratados com a valorização de suas capacidades" (LIMONGI-FRANÇA e ZAIMA, 2002, p. 403).

Para satisfazer o cliente, as organizações precisam antes satisfazer os seus colaboradores responsáveis pelo produto ou serviço oferecido. A organização que

investe diretamente no colaborador, na realidade, esta investindo indiretamente no cliente. A qualidade dentro das organizações tem por base a qualificação do potencial humano, para isto é necessário que as pessoas se sintam bem trabalhando na organização (CHIAVENATO, 2010, p. 487).

Quando a Qualidade de Vida no Trabalho é aplicada em uma organização, proporciona aos funcionários uma satisfação plena, que será refletida na maneira como ele se senti valorizado dentro da organização e consequentemente na maneira como ele irá tratar os clientes.

Segundo Claus Möller *apud* Chiavenato (2010, p. 487), “Coloque os empregados em primeiro lugar e eles porão os consumidores em primeiro lugar”. assim, quando há alta qualidade de vida no trabalho, aumenta o respeito mutuo e a confiança, e assim as pessoas passam a contribuir de maneira mais eficiente, para a organização, além de agregar oportunidade e êxito para si mesmo (CHIAVENATO, 2010, p. 488).

Para corroborar com esses argumentos Limongi-França e Zaima destacam:

> [...] existe uma relação de causa e efeito entre um sintoma, no caso *estresse* mental, e exaustivo esforço físico, problemas salariais, jornadas de trabalho excessivas e atividades desinteressantes. Esse tipo de situação leva ao aumento das taxas de absenteísmo, de rotatividade e, consequentemente, à redução da produtividade e à perda da competitividade empresarial. Por outro lado, há muitos estudos que demonstram que as empresas de alto desempenho possuem altas taxas de satisfação entre seus empregados (LIMONGI-FRANÇA e ZAIMA, 2002, p. 405).

Assim, verifica-se que quando não há qualidade de vida no trabalho, não só o colaborador é prejudicado, como também reflete em consequências para a organização.

MODELO DE WALTON

Com base no conceito de QVT apresentado neste artigo, surge a necessidade de compreender os fatores que interferem na QVT. Conforme Chiavenato (2010), esses

fatores são compreendidos pelo modelo de Walton o qual abrange oito fatores que afetam a QVT, sendo eles:

Compensação justa e adequada: é a relação entre o valor do salário recebido e a função desempenhada, considerando a remuneração dos outros colaboradores que desempenham a mesma atividade dentro da organização, como também o equilíbrio da remuneração de acordo com o mercado de trabalho.

Condições de trabalho: abrange os critérios que envolvem as condições de saúde e segurança no trabalho, como o ambiente físico, a disposição de equipamentos, e a jornada de trabalho visando proporcionar melhores condições de trabalho.

Uso e desenvolvimento de capacidades: diz respeito às oportunidades proporcionadas ao colaborador de fazer uso de seus talentos, habilidades, e competências na realização de suas atividades profissionais.

Oportunidade de crescimento e segurança: refere-se ao plano de desenvolvimento pessoal, de maneira que empresa proporcione o crescimento profissional na organização, e segurança quanto à permanência no emprego.

Integração social na organização: envolve a integração social entre as pessoas da organização, atividades em equipe, proporcionando igualdade de oportunidades, apoio mútuo e diminuindo as barreiras hierárquicas.

Constitucionalismo: examina o cumprimento dos direitos do empregado na organização, como direitos trabalhistas, privacidade pessoal, liberdade de expressão, e ainda, normas e rotinas claras e democráticas.

Trabalho e espaço total na vida: propõe o equilíbrio entre a vida particular do colaborador e sua vida no trabalho, de forma a não absorver todo o seu tempo e energia em função da sua dedicação a organização.

Relevância social do trabalho na vida: reverencia a imagem e a atuação da organização perante a sociedade, quanto a sua responsabilidade social, bem como a qualidade de seus produtos e serviços e práticas de emprego. De forma a proporcionar orgulho dos integrantes da organização em representa-la e fazer parte da mesma.

A seguir, apresenta-se a tabela 1, com a síntese do modelo de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton:

Fatores de QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda (salário) adequada ao trabalho 2. Equidade interna (compatibilidade interna) 3. Equidade externa (compatibilidade externa)
2. Condições de segurança e saúde no trabalho	4. Jornada de Trabalho 5. Ambiente físico (seguro e saudável)
3. Utilização e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade e habilidades 10. Retroação e retroinformação
4. Oportunidades de crescimento e segurança	11. Possibilidades de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança do emprego
5. Integração social na organização	14. Igualdade de oportunidades 15. Relacionamentos interpessoais e grupais 16. Senso comunitário
6. Garantias constitucionais	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas claras da organização
7. Trabalho e espaço total de vida	21. Papel balanceado do trabalho na vida pessoal
8. Relevância social do trabalho na vida	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Tabela 1: Modelo de QVT de Walton
Fonte: CHIAVENATO, 2010.

QVT E DESEMPENHO

As pessoas são a mais importante força de trabalho das organizações, bem como a maior fonte de conhecimento no exercício das atividades e funcionamento da empresa, devido as suas experiências que contribuem ativamente para melhorar o desempenho das organizações.

> As pessoas constituem o principal ativo da organização. Daí a necessidade de tornar as organizações mais conscientes e atentas para seus funcionários. As organizações bem-sucedidas estão percebendo que apenas podem crescer, prosperar e manter sua continuidade se forem capazes de otimizar o retorno sobre os investimentos de todos os

> parceiros. Principalmente, o dos empregados (CHIAVENATO, 2010, p. 11).

Na perspectiva das melhorias agregadas a organização, por meio da melhoria da qualidade de vida no trabalho, tornasse importante propagar valores que contribuam para esta melhoria, proporcionando assim um maior comprometimento e empenho por parte dos colaborados e consequentemente o sucesso da organização.

> A verdadeira administração pressupõe que, para ter sucesso, os gestores precisam garantir que seus empregados possuam boa condição de vida no trabalho. Condição de vida através da gestão da qualidade de vida no trabalho (GQVT) significa: boas condições laborais, remuneração e benefícios justos, tarefas desafiadoras e um estilo de gestão que garanta a necessidade de participação e desenvolvimento das pessoas (LIMONGI-FRANÇA e ZAIMA, 2002, p. 404).

As pessoas que compõe a empresa, os colaboradores, são a principal fonte intelectual, por meio de seus conhecimentos e ideias a respeito do trabalho desenvolvido na organização é possível elevar os níveis de desempenho da empresa e consequentemente o capital financeiro.

Segundo Chiavenato e Matos (2009, p. 187) “Investir no capital humano significa investir no capital intelectual, o qual é o responsável pelo incremento do capital financeiro da organização por meio da competitividade e sustentabilidade no negócio”.

Quando as pessoas se tornam parceiras da organização da qual fazem parte, tornam-se mais comprometidas com os objetivos da empresa, dedicando-se de maneira mais efetiva. Tal esforço gera a expectativa de retorno, aos quais pode ser compensado por meio da Qualidade de Vida no Trabalho, com melhores salários, crescimento profissional, plano de carreira entre outros.

> As pessoas como parceiras da organização: capazes de conduzi-la a excelência e ao sucesso. Como parceiras, as pessoas fazem investimentos na organização - tais como esforço, dedicação, responsabilidade, comprometimento, tomada de riscos etc. – com a expectativa de colher retornos desses investimentos - tais como salários, incentivos financeiros, aprendizado, crescimento profissional, carreira etc. Qualquer investimento somente se justifica quando traz um retorno interessante (CHIAVENATO e MATOS, 2009, p.187).

Assim como a organização espera um trabalho de bom desempenho por parte de seus colaboradores, estes também esperam pelo o reconhecimento e recompensa da dedicação empenhada. Quando ambas as partes estão satisfeitas, a parceria pode conduzir a organização ao sucesso e excelência.

METODOLOGIA

O presente artigo foi elaborado baseado em pesquisas bibliográficas, envolvendo temas específicos sobre: Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), Modelo de QVT de Walton e Desempenho e QVT.

No intuito de testar empiricamente o conceitual teórico, foi realizada uma pesquisa quantitativa na empresa Cristófoli Equipamentos de Biossegurança Ltda, localizada na cidade de Campo Mourão – PR. A empresa foi fundada em 1991, e é líder em vendas de autoclaves de mesa no Brasil e no mercado internacional, já fabricou mais de 150 mil autoclaves para o Brasil e para mais de 30 países para onde exporta parte de sua produção.

Para a coleta de dados foram aplicadas 51 (cinquenta e uma) entrevistas por meio de questionário estruturado para os integrantes da empresa, desde o nível operacional até o nível de gerência. Por meio desta pesquisa, observou-se a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho e a percepção dos entrevistados sobre o desempenho da empresa, evidenciando que a empresa que proporciona Qualidade de Vida no Trabalho para seus colaboradores, consequentemente contribui para o aumento do próprio desempenho.

O presente trabalho foi desenvolvido por meio de uma metodologia de pesquisa focado no estudo descritivo. Segundo Marconi e Lakatos (2007), os estudos descritivos são realizados através de dados primários por meio de entrevistas pessoais ou discussões em grupo, o qual procura abranger aspectos gerais e amplos de um contexto social, tais como: salário e consumo, mão de obra ativa, entre outros. Esta forma de estudo possibilita o desenvolvimento de um nível de análise em que se permite identificar as diferentes formas dos fenômenos, sua ordenação e classificação.

O estudo descritivo dá margem também à explicação das relações de causa e efeito dos fenômenos, ou seja, analisar o papel das variáveis que, de certa maneira, influenciam ou causam o aparecimento dos fenômenos.

Foi trabalhada uma abordagem quantitativa (busca numerar e classificar a relação entre as variáveis), tendo como instrumento de coleta de dados, um questionário com perguntas fechadas e objetivas, conforme Apêndice A, no qual o respondente atribuía uma nota a situação exposta de acordo com sua percepção, baseadas no modelo de investigação de QVT de Walton, sendo a análise de correlação feita por meio do Coeficiente de Pearson.

COEFICIENTE DE CORRELAÇÃO DE *PEARSON*

Conforme Hair *et al* (2005), o coeficiente de correlação de Pearson é uma medida do grau de relação linear entre duas variáveis quantitativas. Este coeficiente varia entre os valores -1 e +1. O valor 0 (zero) significa que não há relação linear, o valor +1 indica uma relação linear perfeita e o valor -1 também indica uma relação linear perfeita mas inversa, ou seja quando uma das variáveis aumenta a outra diminui. Quanto mais próximo estiver de +1 ou -1, mais forte é a associação linear entre as duas variáveis.

Para medir a correlação entre variáveis e demais achados da pesquisa foi utilizado o software de análise estatística multivariada IBM SPSS v.20.

RESULTADOS

PERFIL DOS ENTREVISTADOS

A tabulação dos dados estatísticos da amostra da pesquisa traz que 78,43% dos entrevistados são do sexo masculino e 21,57% feminino. No que diz respeito a faixa etária dos entrevistados, conforme gráfico 1, nota-se que que a empresa Cristófoli possui um elevado índice de rotatividade, pois a média de tempo de empresa é de três anos, considerando que a empresa já existe a 21 anos. Porém, de acordo com o modelo de QVT de Walton, a rotatividade não é um fator de influência na qualidade de vida nas organizações.

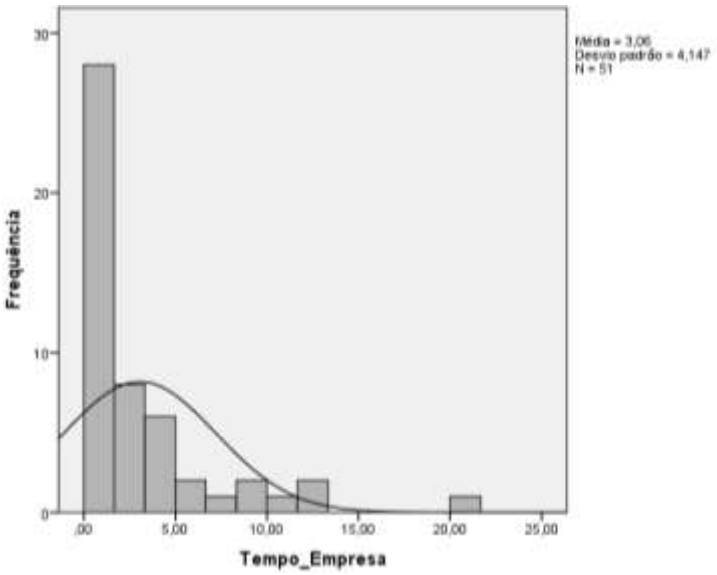


Gráfico 1: Tempo de Empresa
Fonte: Pesquisa de Campo

A empresa Cristófoli pode ser considerada como uma empresa jovem, pois a conforme nota-se no gráfico 2, a média de idade de seus colaboradores é de 28 anos. Para Walton a idade não é um fator determinante na QVT. Mas esse dado indica que a empresa procura proporcionar oportunidade de emprego para um público mais jovem.

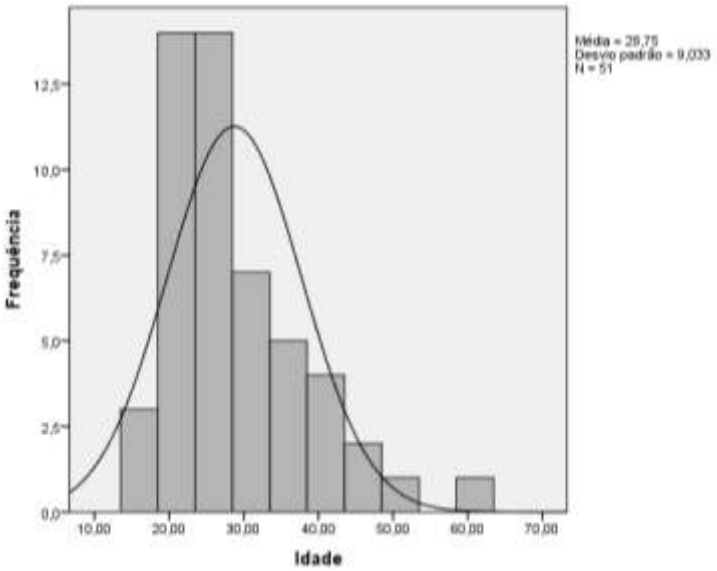


Gráfico 2: Idade dos entrevistados
Fonte: Pesquisa de Campo

Em relação ao nível de ocupação dos entrevistados, nota-se que 43,14% correspondem a cargos relacionados ao nível operacional, 39,22% correspondem ao nível técnico e 17,65% correspondem ao nível estratégico. Esses dados evidenciam que a amostra é heterogênea, eliminando possíveis vieses da pesquisa.

Em relação ao grau de instrução dos entrevistados, notou-se que 11,76% possuíam o ensino médio incompleto, 27,45% o ensino médio completo, 31,37% o ensino superior incompleto, 13,73% o ensino superior completo, 13,73% especialização e 1,96% possuíam mestrado. Pode-se notar também, conforme gráfico 3, que quanto maior o grau de instrução maior é o tempo de empresa, evidenciado no caso dos colaboradores com ensino médio completo, ensino superior completo e especialização. Pode-se explicar o pouco tempo de empresa no caso dos que possuem mestrado, pelo fato de que apesar do mestrado ser uma formação superior, é mais voltado para preparar professores para lecionar em nível superior.

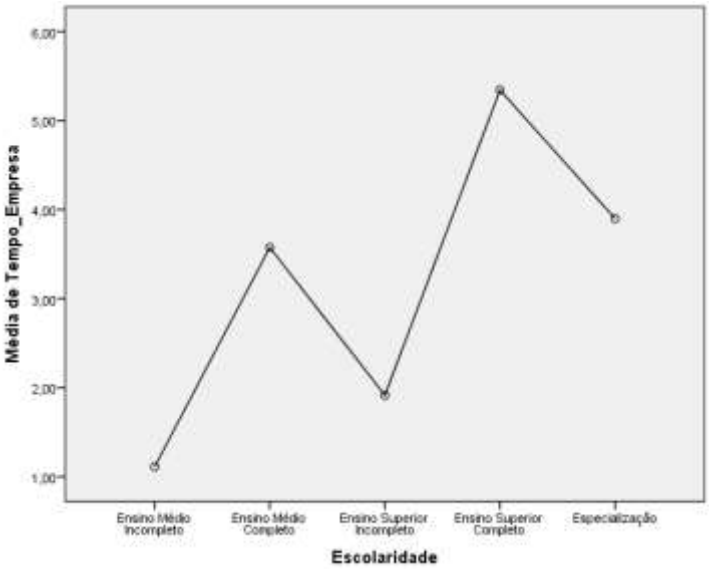


Gráfico 3: Escolaridade x Tempo de Empresa
Fonte: Pesquisa de Campo

MODELO DE QVT DE WALTON

Dentre os fatores do modelo de QVT de Walton, na empresa Cristófoli os itens que mais se destacam, conforme gráfico 4, é a relevância, constitucionalismo, e ambiente. Relevância é a percepção e compreensão do empregado em relação à

responsabilidade social da organização com a comunidade, bem como o seu relacionamento com os empregados, qualidade de prestação de serviços, e também mede a visão do empregado sobre a imagem da instituição. Constitucionalismo se resume no grau de cumprimento dos direitos trabalhistas, privacidade, liberdade de expressão e normas e rotinas e sua influência no trabalhador. Ambiente mede as condições de trabalho com base nos seguintes critérios: Jornada de trabalho; Carga de trabalho; Ambiente físico e Materiais e equipamentos.

De acordo com o gráfico 4, a empresa Cristófoli proporcional Qualidade de Vida no Trabalho aos seus funcionários, segundo o modelo de Walton, pois todos os fatores foram atendidos com valores acima da média 3,0. Considerando que a empresa só possui QVT quando atende a todos os requisitos de maneira satisfatória principalmente na visão do funcionário.

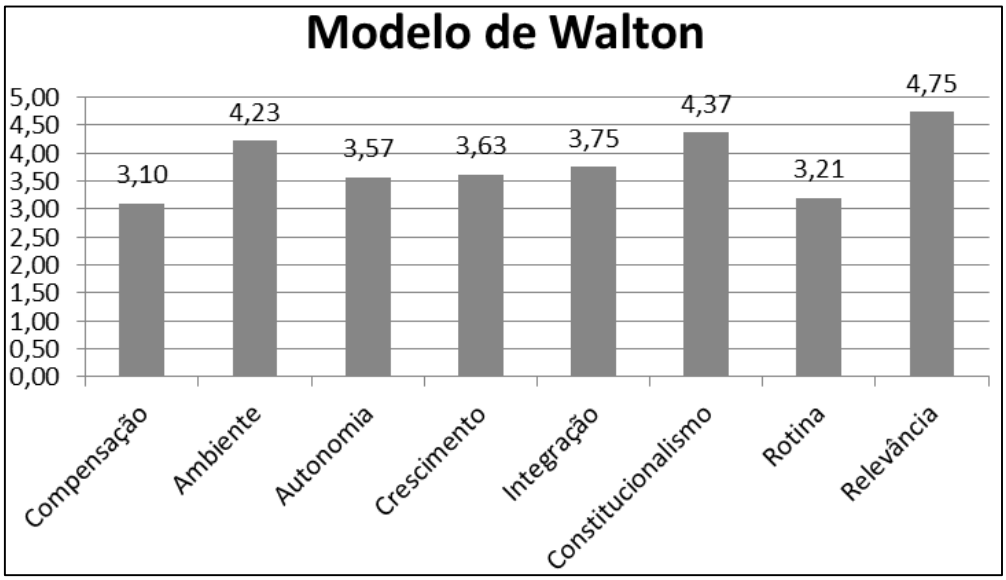


Gráfico 4: Média dos fatores de QVT do modelo de Walton
Fonte: Pesquisa de Campo

Considerando as médias do gráfico 4, é importante ressaltar a distribuição da normalidade das médias de algumas variáveis que mais se destacaram pela não normalidade. Dentre estas, estão as variáveis Crescimento e Constitucionalismo.

Em relação a variável Crescimento, segundo Walton, oportunidade de crescimento e segurança está diretamente ligada às oportunidades de desenvolvimento oferecidas pela organização para o crescimento pessoal do trabalhador e a segurança do emprego. Como podemos observar no gráfico 5, a empresa Cristofóli pode ser classificada no item crescimento de média para alta, ou seja, proporciona crescimento e segurança, e ainda os colaboradores percebem que a empresa tem potencial para crescer mais neste quesito.

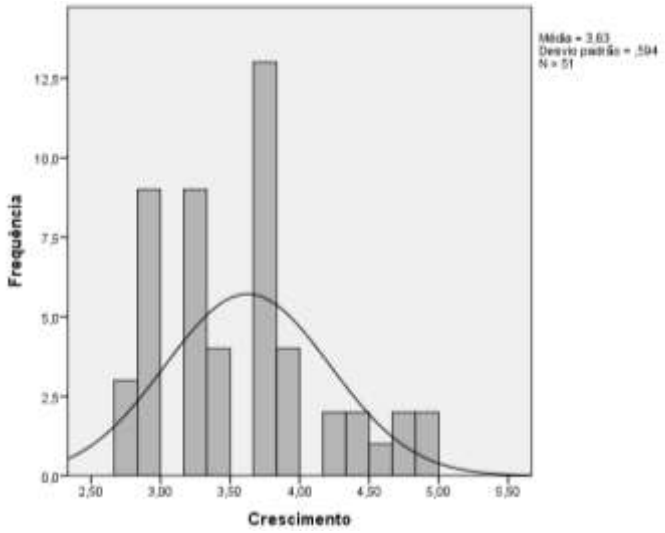


Gráfico 5: Distribuição da média da variável Crescimento
Fonte: Pesquisa de Campo

Com relação ao constitucionalismo a empresa Cristófoli está posicionada acima da média, conforme demonstrado no gráfico 6. Este quesito é de suma importância para a melhora da QVT nas organizações, Walton coloca que o constitucionalismo fiscaliza o grau de cumprimento dos direitos do empregado na organização, como direito trabalhista, privacidade, liberdade de expressão e aplicação de normas e rotinas e suas respectivas influências causadas no trabalhador.

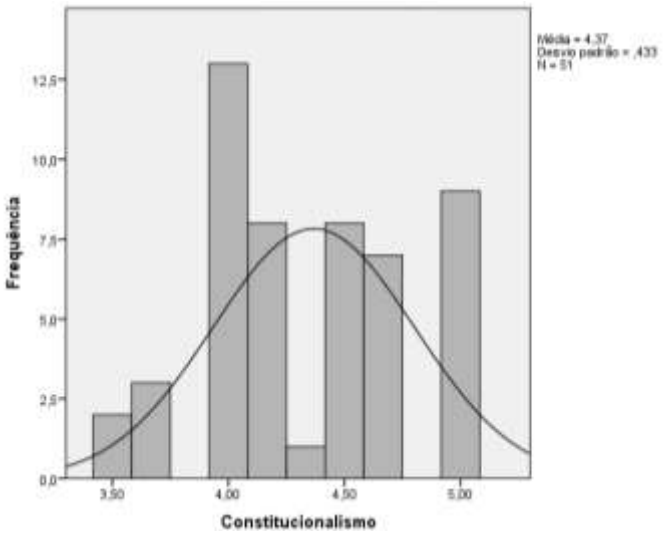


Gráfico 6: Distribuição da média da variável Constitucionalismo
Fonte: Pesquisa de Campo

QVT E DESEMPENHO

A seguir, será analisada a média das respostas obtidas na variável desempenho abordada no instrumento de pesquisa aplicado. O Gráfico 7 traz a média dos respondentes, referente à variante Desempenho, a qual esta tendo medida a sua correlação com as 08 dimensões do Modelo de QVT proposto por Walton, analisadas no Gráfico 4. Para tal compreensão, torna-se fundamental a prévia análise da percepção dos colaboradores no que tange a sua organização no aspecto de seu desempenho no mercado atual. Obteve-se a média 4,35 que equivale a 87%, o que representa um desempenho satisfatório na visão dos funcionários que participaram da pesquisa em questão.

Assim sendo, cabe uma análise mais minuciosa, visto que este desempenho pode ser melhorado por intermédio de ações dentro da organização, que nesta pesquisa, está voltada para ações ligadas a QVT, envolvendo consequentemente e diretamente os colaboradores, os quais são responsáveis pela atuação eficaz da instituição na qual estão inseridos. Logo, a satisfação e auto-desenvolvimento dos funcionários, dotados de um ambiente qualificável de trabalho, irão refletir em sua atuação dentro da organização, gerando resultados que reflitam as metas e objetivos estratégicos traçados pela Alta administração, gerando ganhos a ambas as partes,

inclusive para os clientes externos e fornecedores diretos e indiretos, que serão beneficiados com o crescimento da organização.

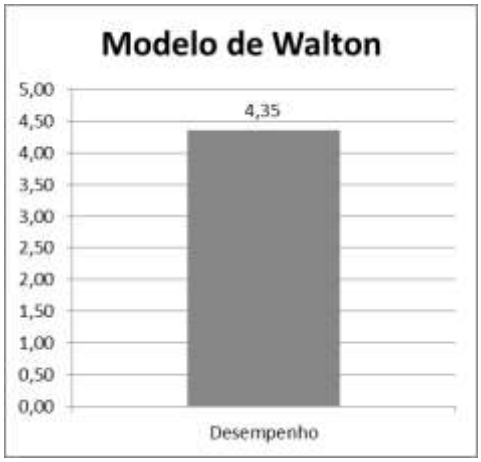


Gráfico 7: Média do Desempenho
Fonte: Pesquisa de Campo

Após a abordagem das variáveis de forma individual, feita nos gráficos 4 e 7, o gráfico 8, traz uma comparação entre as mesmas, onde a QVT é ilustrada pela média geral. Denota-se deste, que a diferença menor que 1% entre as variáveis reflete uma organização que preza seus colaboradores como seres humanos, dotados de necessidades e busca atendê-las, tendo como consequência certa, um aumento em seu desempenho no mercado competitivo, trabalhando com mais qualidade e eficiência.

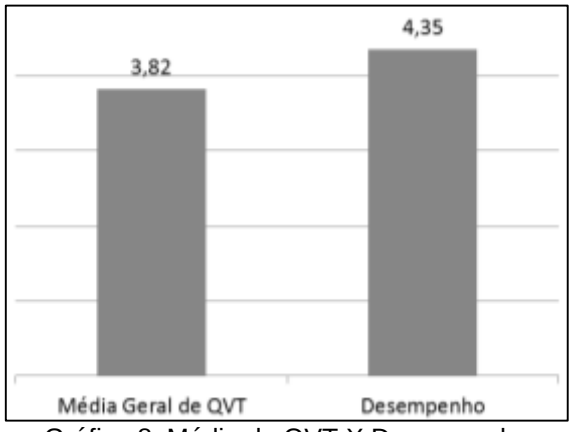


Gráfico 8: Média de QVT X Desempenho
Fonte: Pesquisa de Campo

Em sequência, tem-se a Tabela 2, que traz os índices de correlação e de significância entre as oito dimensões do modelo de investigação de Walton e a variável Desempenho. Através da análise desta tabela, será verificada a existência da influência do Programa de QVT no desempenho da Cristófoli.

Variáveis da QVT x Desempenho	**Índice de correlação de Pearson (r)**
Compensação x Desempenho	0,10
Ambiente x Desempenho	0,32
Autonomia x Desempenho	0,20
Crescimento x Desempenho	0,50**
Integração x Desempenho	0,49**
Constitucionalismo x Desempenho	0,34*
Rotina x Desempenho	0,12
Relevância x Desempenho	0,42**
Nota: * a correlação tem significância de 95% - p-valor > 0,05 ** a correlação tem significância de 99% - p-valor > 0,01	

Tabela 2: Matriz de Correlação das variáveis de QVT x Desempenho
Fonte: Pesquisa de Campo

Utilizando o cálculo do Coeficiente de correlação de *Pearson,* obtiveram-se os índices de correlação (associação: forte / fraca) entre as variáveis estudadas: QVT e Desempenho, representadas pela segunda coluna da Tabela 2 e a expressividade desta correlação, representadas pelo “r” e a significância desta correlação pelo “p-valor” (significativa / não-significativa), no qual para este ser significativa deve ter valor menor que 0,05 (HAIR *et al*, 2005).

A análise dos índices obtidos traz as seguintes conclusões: Todos os índices *Pearson Correlation* (r) foram positivos, situados entre -1 e +1, o que leva a dedução que existe a correlação entre as variáveis da QVT e o Desempenho organizacional, sendo esta correlação positiva, ou seja, quanto mais QVT, maior a *Performance* da Instituição e vice-versa.

Entretanto, nota-se que o desempenho tem correlação significativa forte com as variáveis Crescimento, Integração, Constitucionalismo e Relevância, isto é, quanto mais Crescimento, Integração, Constitucionalismo e Relevância maior será a percepção de desempenho por parte dos funcionários. Dentre esses, Crescimento tem a maior correlação com a percepção de desempenho.

OUTROS ACHADOS

Além dos resultados obtidos acima, pode-se destacar também outros achados que apresentam relevância com o objeto de estudo. Entre eles, esta a análise do cargo ocupado em relação ao desempenho. Nota-se, conforme gráfico 9, que todos os níveis de cargo da Cristofóli têm a percepção de que a empresa tem um auto desempenho, pois todos apresentam média maior que 4,0. Entretanto, os cargos de gerência e técnico apresentam a menor média, enquanto o vendedor, auxiliar e torneiro apresentam a maior média. Pode-se explicar essa média baixa porque os gerentes possuem um alto grau de instrução, por isso, acreditam que a empresa poderia ter um desempenho ainda maior. Esse resultado está em consonância com a pesquisa de Mendonça *et al.* (2014), que encontram diferença nos itens da QVT que abordam relacionamento entre funcionários de hierarquias diferentes, grau de independência na realização de tarefas e itens relacionados com a segurança do trabalho.

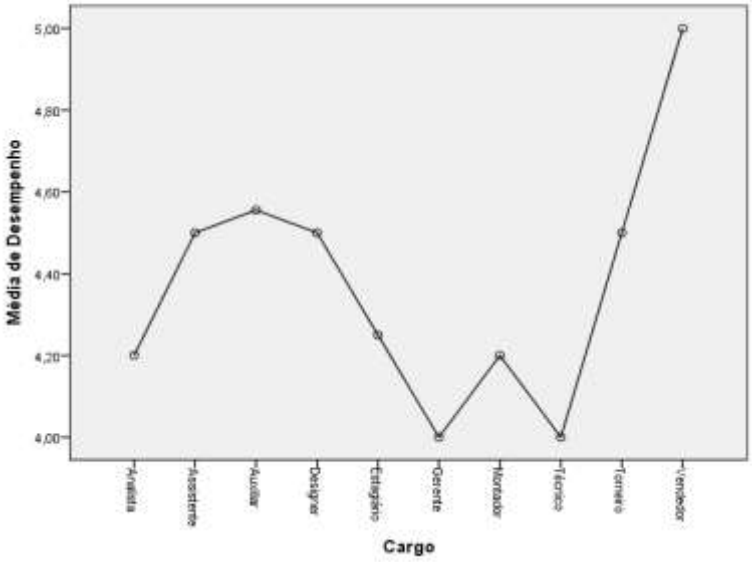


Gráfico 9: Cargo x Desempenho
Fonte: Pesquisa de Campo

Outro achado relevante é a escolaridade em relação ao desempenho da empresa. Conforme gráfico 10, de acordo com o nível de escolaridade dos funcionários da Cristófoli, podemos fazer a seguinte análise, a empresa esta posicionada com um alto índice de desempenho, pois a média é maior que 4,0, mas há uma variância de opinião nos colaboradores que possuem ensino superior. Essa variância pode estar relacionada ao fato de que na visão deste grupo a empresa ainda pode alcançar um maior desempenho, possivelmente investindo em plano de carreira para os funcionários para que com maior grau de instrução, os mesmo também possam oferecer uma maior qualidade de trabalho.

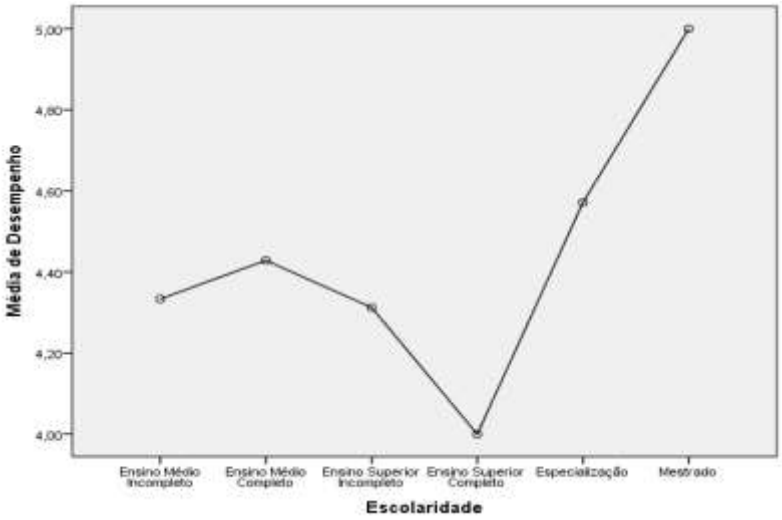


Gráfico 10: Escolaridade x Desempenho
Fonte: Pesquisa de Campo

CONCLUSÃO

Ao fim desta pesquisa, chega-se a conclusão de que existe e é positiva a correlação entre as variáveis QVT e Desempenho, onde o investimento na primeira irá impactar no desenvolvimento da empresa, pois os colaboradores que são a essência de um Programa de QVT, serão os fatores de geração deste crescimento e aperfeiçoamento da performance da empresa foco deste estudo.

Nas oito dimensões pesquisadas da QVT, a partir do modelo de investigação de Walton, obtiveram-se fatores com maior e menor grau de satisfação por parte dos colaboradores, o que proporciona a empresa uma porta de investimento para melhoria de sua participação de mercado, pois a partir do momento em que os funcionários da Cristófoli forem motivados e sua satisfação for elevada por intermédio de ações dentro de um Programa de QVT, estas transformações irão refletir em seu perfil profissional e paralelamente em seu desempenho dentro da instituição de forma positiva.

Através do Coeficiente de Correlação de *Pearson* o gestor poderá identificar os índices que foram mais expressivos, podendo desta maneira focar seu plano de ação dentro da instituição, uma vez que todas as variáveis de QVT demonstraram ter correlação com o Desempenho da organização, alguns de uma forma mais significativa do que outra, contudo todas de maneira positiva, onde a ação de uma impacta de forma diretamente proporcional no desempenho da empresa. A partir desta análise o gestor tem a sua disposição uma avaliação preliminar daquele fator do Programa de QVT de oferecerá maiores resultados para sua ação e também aquele, que na perspectiva do colaborador não está sendo bem administrado pela instituição.

Para uma melhor utilização dos dados obtidos por esta pesquisa, a administração da empresa pode dispor de uma reunião com seus gestores ou colaboradores diretamente ligados á área abordada neste estudo para o oferecimento de ideias e sugestões de melhoria e aperfeiçoamento das ações voltadas para o Programa de Qualidade de Vida no Trabalho da Cristófoli.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARVALHO, V. R. **Qualidade de vida no trabalho**.*In:* OLIVEIRA, Otávio J. (org.). Gestão da Qualidade: Tópicos Avançados. 1ºedição: São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CHIAVENATO, I.; MATOS, F. G. **Visão e Ação Estratégica: Os Caminhos da Competitividade**. 3° edição. Barueri, SP: Manoele, 2009.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 3° edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CORRÊA, R. A. A. Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de Administração Pública**, v. 27, n. 1, p. 113 a 123, 2013.

FERRAZ, A.; SOUZA, R.; MAGALHÃES, R.; FRAZÃO, R.; BRITO, S. O. A relevância da prática da qualidade de vida no trabalho nas empresas. **Revista FAROCIÊNCIA**, v. 1, n. 1, p. 7-16, 2014.

HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. **Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho – GQVT**. *In:* BOOG, Gustavo e Magdalena (org.). Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências. 7. ed. São Paulo: Gente, 2002.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MENDONÇA, M. A.; HORA, H. R. M.; COSTA, H. G.; MONTEIRO, G. T. R. Qualidade de vida no trabalho no setor petrolífero: uma comparação entre os colaboradores onshore e offshore. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 6, n. 2, 2014.