

UM ESTUDO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E INTERAÇÕES INTERPESSOAIS

Wanessa Marques Tavares¹³

André Vasconcelos da Silva¹⁴

<https://doi.org/10.58086/sm66-cn62>

Resumo

O presente trabalho objetivou identificar os padrões relacionais construídos no ambiente laboral e suas relações com o grau de qualidade de vida no trabalho. Foram aplicados o Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) e a Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT) em 341 indivíduos. O escore total dos sujeitos na Escala-QVT foi usado para separá-los em dois grupos, que tiveram suas posições interpessoais comparadas por meio da técnica ANOVA *oneway*. Para verificar a relação entre os instrumentos, foram estimados os coeficientes de correlação de *Pearson* entre os seus escores. Os resultados indicaram que as posições interpessoais variaram conforme o grau de QVT, demonstrando que a satisfação no trabalho é diretamente proporcional aos padrões de interação mais adequados.

Palavras-chave: testes psicológicos; relações interpessoais; qualidade de vida no trabalho.

¹³ Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasil.

¹⁴ Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional / Centro de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Catalão, Brasil.

Endereço para correspondência: Wanessa Marques Tavares. Laboratório de Métodos e Técnicas de Avaliação Psicológica - META. Instituto de Psicologia, ICC Sul, Sala A1 109, Campus Darcy Ribeiro, Universidade de Brasília - UnB, CEP 70910-900, Brasília - DF - Brasil. E-mail: wanessamarquestavares@gmail.com

Introdução

Diante da atual conjuntura do mercado de trabalho, caracterizada pela globalização e competitividade, tem se falado cada vez mais de lucros e produtividade. Com isso, para atingir bons resultados, o capital humano vem se mostrando um diferencial estratégico para as organizações (Stewart, 1998). Friedman et al. (2000) apontam que as pessoas são os principais ativos para o bom funcionamento da organização, sendo essencial que haja um trabalho coletivo harmônico. Nessa linha, Moscovici (2002) ressalta a necessidade das organizações promoverem a integração entre seus colaboradores, destacando que assim produzirá sujeitos mais conscientes de seu papel na organização, acarretando uma otimização dos resultados do trabalho. Gil (2007) sinaliza ainda que o sucesso das organizações está calcado no fator humano, mais especificamente, nas habilidades que as pessoas têm para se relacionar umas com as outras.

Os padrões de relacionamento interpessoal construídos dentro da organização estão ligados a diversos fatores, como por exemplo, a motivação, a satisfação, o clima organizacional, a qualidade de vida no trabalho (QVT), dentre outros (Gil, 2007). A QVT, especificamente, possui uma relação bem próxima com as interações no ambiente de trabalho, como pode ser visto na clássica teoria de Walton (1973). Ele elaborou um modelo de QVT que enfatiza a percepção do indivíduo sobre sua própria vida, suas conquistas e metas. Assim, Walton (1973) propõe oito fatores que influenciam a QVT, sendo eles: 1) Compensação justa e adequada; 2) Condições de trabalho; 3) Oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades; 4) Oportunidade de crescimento contínuo e segurança; 5) Constitucionalismo; 6) Trabalho e o espaço total da vida; 7) Relevância social; 8) Integração social no trabalho. Vários desses fatores estão relacionados com padrões de relações interpessoais positivos construídos no ambiente de trabalho, compostos por respeito, amabilidade, solidariedade, companheirismo, igualdade, confiança, diálogo e liberdade de expressão. Moretti e Treichel (2003) e Herrera e Cassals (2005) corroboram com a ideia de Walton (1973), ao afirmarem que a QVT depende dos trabalhadores serem capazes de satisfazer suas necessidades individuais por meio das interações que possuem com os demais colegas de trabalho.

Moscovici (2002) aponta que a interação humana na organização ocorre em dois níveis: o nível da tarefa, que consiste na execução das atividades, e o nível socioemocional, referente aos sentimentos gerados pela convivência cotidiana. Se estes sentimentos são positivos, o nível da tarefa é facilitado, gerando qualidade de vida. Por outro lado, segundo Bom Sucesso (1998), as relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho reforçam a identidade e o senso de contribuição dos indivíduos, podendo influenciar de forma positiva ou negativa na qualidade de vida do trabalhador. Herrera e

Cassals (2005) assinalam ainda que, para enfrentar a competitividade do mercado de trabalho, a empresa deve investir em ações que fortaleçam o relacionamento entre os funcionários, pois relações bem estabelecidas aumentam a QVT e a produtividade do trabalhador.

Na literatura especializada, são encontrados alguns estudos investigando a QVT e as relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho. Por exemplo, estudando as interações interpessoais no âmbito das organizações públicas, Nascimento e Simões (2011) pesquisaram a gestão dos conflitos interpessoais em duas instituições de ensino profissionalizante. As autoras encontraram que o gerenciamento de conflitos nessas organizações é realizado de forma individual, sendo que eles impactam negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores. Já Gois e Pastro (2011) buscaram identificar a QVT e as percepções dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional e às relações estabelecidas no cotidiano de duas escolas estaduais. Os resultados mostraram que os funcionários possuem uma percepção positiva das relações interpessoais construídas no trabalho, indicando uma condição favorável de crescimento da QVT.

Também foram encontrados estudos realizados em instituições privadas, como é o caso de Brondani (2010), que investigou os fatores que influenciam o relacionamento interpessoal no trabalho em equipe e como estes podem influenciar a QVT em bancários. A autora identificou que as variáveis que mais influenciam na qualidade do relacionamento interpessoal dentro da organização, são: respeito, cordialidade, cooperação, amizade e entrosamento dentro e fora da empresa. Assim, a presença destas variáveis no cotidiano ameniza os conflitos que possam vir a surgir, além de aumentar a satisfação do trabalhador e a QVT. Também, Santos et al. (2019) investigaram a QVT de professores de universidades privadas e públicas. Para tal, eles aplicaram o WHOQOL-bref e encontraram, por meio da técnica estatística qui-quadrado, que professores que possuem relações interpessoais bem estabelecidas no ambiente de trabalho, apresentam níveis mais altos de QVT.

Laschinger et al. (2007) investigaram a influência do relacionamento interpessoal entre os funcionários e os chefes de equipes de enfermagem, sobre a satisfação no trabalho. Eles encontraram que 40,4% da variação na satisfação no trabalho foi explicada pelas relações interpessoais estabelecidas, especialmente pela característica de empoderamento. Os autores concluíram que interações positivas geram maior satisfação e QVT. Tse et al. (2008) também analisaram as relações entre 215 líderes gerente-funcionário. Seus resultados indicaram que quando a relação é mediada por um clima afetivo, a mesma contribui para a construção de amizades no local de trabalho, o que sugere um aumento da satisfação do trabalhador, e conseqüentemente, da QVT.

Já Hauge et al. (2007; 2009) e Akar (2013) pesquisaram a relação entre os ambientes de trabalho estressantes e o *bullying*, o que envolve a QVT e as relações interpessoais, respectivamente. Hauge et. al (2007) analisaram o estresse no trabalho e o comportamento de liderança como possíveis preditores de *bullying*, em 2.539 trabalhadores. Os resultados apontaram que o estresse, conflito de papéis, conflitos interpessoais, comportamento hostil e liderança *laissez-faire* estão fortemente relacionados ao *bullying*. Ainda com essa amostra, Hauge et. al (2009) aplicaram um modelo de emoções estressantes de comportamento contraproducente no trabalho. Os autores descobriram que conflitos interpessoais constituíram um fator preditor para o indivíduo ser um autor de *bullying*. Por fim, Akar (2013) investigou a relação entre o *bullying* e o estresse em 300 médicos e enfermeiros. A pesquisadora encontrou uma correlação positiva entre o *bullying* e o estresse no trabalho, gerando um ambiente de difícil convivência e baixa satisfação, o que, de acordo com Walton (1973), sugere problemas na QVT. Ainda estudando o estresse, Couto et al. (2012a, 2012b) encontraram relações entre altos níveis de estresse e padrões de interações interpessoais inadequados.

Como foi possível observar na literatura especializada, a qualidade das relações interpessoais construídas no ambiente de trabalho, influencia outras variáveis organizacionais, sobretudo a QVT. Desta forma, o presente estudo pretendeu identificar os padrões típicos de relacionamento interpessoal construídos no ambiente de trabalho e suas relações com o grau de QVT dos indivíduos.

Método

Participantes

Participaram deste estudo 341 trabalhadores de diversas áreas, sendo 84,2% (287) residentes no estado de Goiás. Na data da coleta, 53,4% (182) atuavam em empresas privadas e 68,6% (234) eram do sexo feminino, com idade entre 18 e 65 anos ($\bar{x} = 30,3$; $s = 10,4$). Também, 51% (174) dos sujeitos eram solteiros, 40,8% (139) casados/amasiados e os outros 8,2% (28) se dividiam entre divorciados/separados e viúvos. Quanto à escolaridade, 45,5% (155) possuíam ensino superior incompleto, 22% (75) eram pós-graduados, enquanto 16,4% (56) eram graduados, e os 16,1% (55) restantes possuíam ensino fundamental, médio ou técnico, completo ou não.

Instrumentos

Checklist de Relações Interpessoais-II (CLOIT-II) (Couto et. al, 2009): baseado no *Check List of Interpersonal Transactions – Revised*, de Kiesler et al. (1991). Trata-se de um inventário construído com

a finalidade de mapear o comportamento interpessoal. Contém 96 itens que descrevem ações que podem ocorrer em interações entre pessoas. Todas as proposições são iniciadas com a partícula “Durante as atividades com outras pessoas...”, que fica no alto de cada página. Os participantes são solicitados a assinalar aqueles itens que condizem com os seus comportamentos mais frequentes ao interagir com outras pessoas, neste caso, com seus colegas de trabalho. Alguns exemplos são: 1) ...tomo cuidado para não mostrar os meus sentimentos claramente; 2) ...sinto-me melhor deixando-as à vontade para fazer as coisas que elas querem; 3) ...demonstro sentir-me bem comigo mesmo; etc. A aplicação do instrumento leva aproximadamente 25 minutos.

As proposições estão divididas em 16 escalas bidimensionais rotuladas pelas letras de A a P e distribuídas ao redor de um modelo circular em um sentido anti-horário. As escalas e os índices de precisão apontados no manual brasileiro são: *Dominância* (A, $\alpha = 0,72$), *Competição* (B, $\alpha = 0,70$), *Desconfiança* (C, $\alpha = 0,74$), *Frieza Afetiva* (D, $\alpha = 0,67$), *Hostilidade* (E, $\alpha = 0,62$), *Isolamento* (F, $\alpha = 0,71$), *Inibição* (G, $\alpha = 0,72$), *Insegurança* (H, $\alpha = 0,68$), *Submissão* (I, $\alpha = 0,70$), *Deferência* (J, $\alpha = 0,66$), *Confiança* (K, $\alpha = 0,64$), *Calor Afetivo* (L, $\alpha = 0,69$), “*Amigabilidade*” (M, $\alpha = 0,69$), *Sociabilidade* (N, $\alpha = 0,68$), *Exposição* (O, $\alpha = 0,74$), *Segurança* (P, $\alpha = 0,69$). Cada segmento contém seis proposições que descrevem relações em dois níveis de intensidade (moderada e alta). Cada escala pode receber um escore bruto que varia entre 0 e 9 pontos. Os escores nas 16 escalas podem ser combinados com o objetivo de descrever padrões mais complexos de comportamentos, por exemplo, somando pares de escalas (uma escala com as outras adjacentes de cada lado), são formadas oito novas escalas conhecidas como *Octantes* (*octantes* tradicionais são os que formam pares na direção horária do círculo e *octantes* não tradicionais são os que formam pares na direção antihorária). Também são computados escores separados para os quatro *Hemisférios* possíveis do círculo, como também para os quatro *Quadrantes*. Além disso, são providenciados escores que representam o vetor geral do respondente em cada eixo do círculo, usando o peso trigonométrico dos escores obtidos (Kiesler et al, 1991).

Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho (Escala-QVT) (Rueda, 2013): trata-se de um instrumento que visa avaliar a percepção do trabalhador em relação à sua qualidade de vida no trabalho. A escala é baseada no modelo teórico de Walton (1973), que enfatiza as necessidades e aspirações do homem. O instrumento deve ser respondido pelo trabalhador e contém 35 itens com afirmações relativas ao contexto de trabalho, apresentando o seguinte enunciado: “Esta escala tem como objetivo avaliar a qualidade de vida no trabalho. A seguir encontra-se uma lista com afirmações que você deverá ler com atenção e assinalar com um ‘x’ o quanto você concorda ou

discorda delas. Responda pensando na empresa na qual você trabalha atualmente. Não há respostas certas ou erradas. Portanto, responda com sinceridade”.

As respostas dadas aos itens da Escala-QVT são registradas em uma escala *likert* de cinco pontos, que vai desde “discordo totalmente” até “concordo plenamente”. Esses itens distribuem-se em quatro fatores: Fator 1) QVT relacionada à Integração, Respeito e Autonomia; Fator 2) QVT relacionada à Compensação Justa e Adequada; Fator 3) QVT relacionada a Incentivo e Suporte; Fator 4) QVT relacionada à Possibilidade de Lazer e Convívio Social. Segue alguns exemplos de itens: 1) Os funcionários se respeitam independente do cargo que ocupam; 2) Minha vida pessoal é respeitada; 3) Estou feliz com o salário que recebo. A aplicação pode ser individual ou coletiva e leva aproximadamente 15 minutos.

Procedimentos de Coleta de Dados

O projeto foi avaliado e autorizado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Goiás, conforme parecer registrado sob o protocolo nº 214/2009, e cada etapa da pesquisa foi conduzida respeitando os padrões exigidos pela resolução 196/96 do CONEP. A coleta ocorreu de forma individual e coletiva em salas de aula, levando entre 30 minutos e 1 hora e 20 minutos. Primeiramente, os participantes foram convidados a participar da pesquisa. Aqueles que concordaram em participar, foram instruídos a assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE e foram iniciados no protocolo de coleta de dados. Os sujeitos responderam primeiramente o CLOIT-II, em seguida a Escala-QVT.

Plano de Análise de Dados

Ao final das aplicações, as respostas dos sujeitos foram digitadas em planilha eletrônica. Primeiramente, foram realizadas análises exploratórias, caracterizando uma fase de controle, para verificar a ocorrência de possíveis erros. A seguir, foram estimadas as estatísticas descritivas das respostas dos sujeitos. Para alcançar os objetivos da pesquisa, o escore total dos sujeitos na Escala-QVT foi usado para separá-los em dois grupos. O primeiro, denominado Grupo 1, foi composto pelos 43 sujeitos que apresentaram os escores mais baixos, ou seja, aqueles que apresentaram escore geral ≤ 95 . Este grupo foi classificado como “Baixa QVT”. Já o segundo grupo foi composto pelos 42 participantes que apresentaram os maiores escores, a saber, escore geral com valores ≥ 158 , e foi classificado como “Alta QVT” (Grupo 2). Em seguida, as posições interpessoais entre os dois grupos

foram comparadas usando a técnica estatística ANOVA *oneway* e verificadas as diferenças estatisticamente significativas.

A técnica ANOVA *oneway* consiste em um teste de análise de variância que procura verificar a diferença simples entre médias de grupos, com um critério de avaliação. O teste assume como hipótese padrão a igualdade das médias, realizando a divisão entre a média total de variância entre e dentro do grupo. O resultado alcançado com este cálculo é comparado com a tabela de distribuição F, com o valor de significância e os graus de liberdade. Se o valor de F encontrado for maior que o definido pela tabela de distribuição, então há diferença significativa entre os grupos (Hair Jr et al., 2009).

A seguir, foram calculadas as estatísticas circulares e os parâmetros que compõe o sumário estrutural [(R^2) índice de ajuste; (δ) deslocamento; (e) elevação e (a) amplitude] para dados circumplexos (Wright et al., 2009) a partir dos escores dos octantes tradicionais dos dois grupos para verificar diferenças de posições. Ao final, foram estimados os coeficientes de correlação de *Pearson* (r) entre os fatores da Escala-QVT e o perfil de relações interpessoais do CLOIT-II. Este coeficiente se refere à medida de associação linear entre duas variáveis e é obtido a partir da divisão da covariância destas variáveis pelo produto de seus desvios-padrão.

O coeficiente de correlação de *Pearson* consiste em um número que varia entre -1 e +1, sendo que o sinal indica a direção da relação e o valor indica a força da relação entre as variáveis (Figueiredo Filho & Silva Júnior, 2009). Para Cohen (1988), valores entre 0,01 e 0,09 significam uma correlação ínfima; entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados valores baixos; entre 0,30 e 0,49 podem ser considerados moderados; entre 0,50 e 0,69 apontam para uma correlação substancial; entre 0,70 e 0,99 significam uma correlação muito forte e 1,00 seria uma correlação perfeita. Desta forma, foi verificada a correlação entre os dois testes, aplicando os critérios de Cohen (1988) para interpretação dos resultados.

Além das correlações brutas, foram computadas correlações após a aplicação da correção para atenuação (Osborne, 2003). Para a aplicação da correção para atenuação, foram estimados os coeficientes de confiabilidade pela consistência interna de cada escala do CLOIT-II e fator da Escala-QVT. Para o CLOIT-II foi calculado o alfa com base na matriz de correlações tetracóricas, mais apropriado para escalas com itens dicotômicos, e para a Escala-QVT, o alfa de *Cronbach*, próprio para escalas de resposta politômicas (Brow, 2002), utilizando-se o *software* estatístico *R*, versão 3.1.1. Os valores dos alfas foram interpretados considerando que Kline (1998) aponta que não existe um valor padrão, contudo, se for inferior a 0,50, pode ser que 50% da variância observada seja resultante de erro aleatório. A finalidade da aplicação da correção para atenuação é alcançar uma estimativa mais

fidedigna da real relação entre as variáveis na amostra, evitando uma subestimação ou superestimação desta relação (Osborne, 2003).

Resultados e Discussão

Inicialmente realizou-se a estimação do grau de QVT e do padrão de relacionamento interpessoal no contexto laboral dos sujeitos que responderam aos instrumentos. Os resultados com relação à QVT mostraram que os trabalhadores relacionam sua QVT principalmente à *Compensação Justa e Adequada* (Fator 2) e ao *Incentivo e Suporte* (Fator 3). Ambos os fatores apresentaram percentis entre 61 e 80, o que qualifica uma QVT média alta, quando consideradas estas questões. Esses resultados sugerem que a QVT nestes fatores encontra-se acima da média, mostrando a satisfação dos indivíduos.

O terceiro fator que mais colabora para a QVT dos sujeitos pesquisados é o Fator 1 – *QVT relacionada à Integração, Respeito e Autonomia*, no qual a maioria apresentou percentil entre 58 e 63, indicando que os participantes possuem uma QVT relacionada aos aspectos avaliados que pode ser considerada dentro da média. Por outro lado, quando observado o Fator 4 (QVT relacionada às Possibilidades de Lazer e Convívio Social), a QVT ainda é deficiente. Foi o fator menos pontuado, apresentando percentil entre 21 e 40, o que significa que a QVT dos participantes está abaixo da média, quando considerado este aspecto. Os resultados da Escala-QVT não mostraram diferenças relevantes em relação ao sexo nem ao tipo de empresa que os sujeitos trabalham, pública ou privada. Quando analisados os resultados dos fatores considerando o tempo que o sujeito trabalha na instituição, também não foram encontradas diferenças significativas, embora tenha sido observado que os indivíduos que trabalham na empresa há um período que compreende entre 15 e 20 anos, apresentaram escores mais baixos em todos os fatores, ou seja, eles percebem sua QVT mais baixa do que quando comparados com aqueles que estão na empresa há menos tempo ou há mais de 20 anos.

Com relação às características interpessoais mensuradas pelo CLOIT-II, os participantes usaram, para descrever suas relações interpessoais no ambiente de trabalho, mais características associadas ao *Hemisfério “Amigabilidade”* e menos características das escalas que compõem o *Hemisfério “Dominância”*, sinalizando que, de modo geral, os trabalhadores acreditam que construíram um padrão interpessoal adequado para se relacionar com seus pares, baseado em amizade, calor afetivo, confiança, entre outras características que são indicadas para manter relações

saudáveis. Assim como na Escala-QVT, também não foram encontradas diferenças de padrões interpessoais importantes em relação ao sexo, tipo de organização e tempo de trabalho na instituição.

O próximo passo foi estimar as características de relações interpessoais mais frequentes nos dois grupos e compará-las. Os resultados apontados na Figura 1 apresentam as médias de respostas por padrões de interação do Grupo 1 – Baixa QVT e do Grupo 2 – Alta QVT.

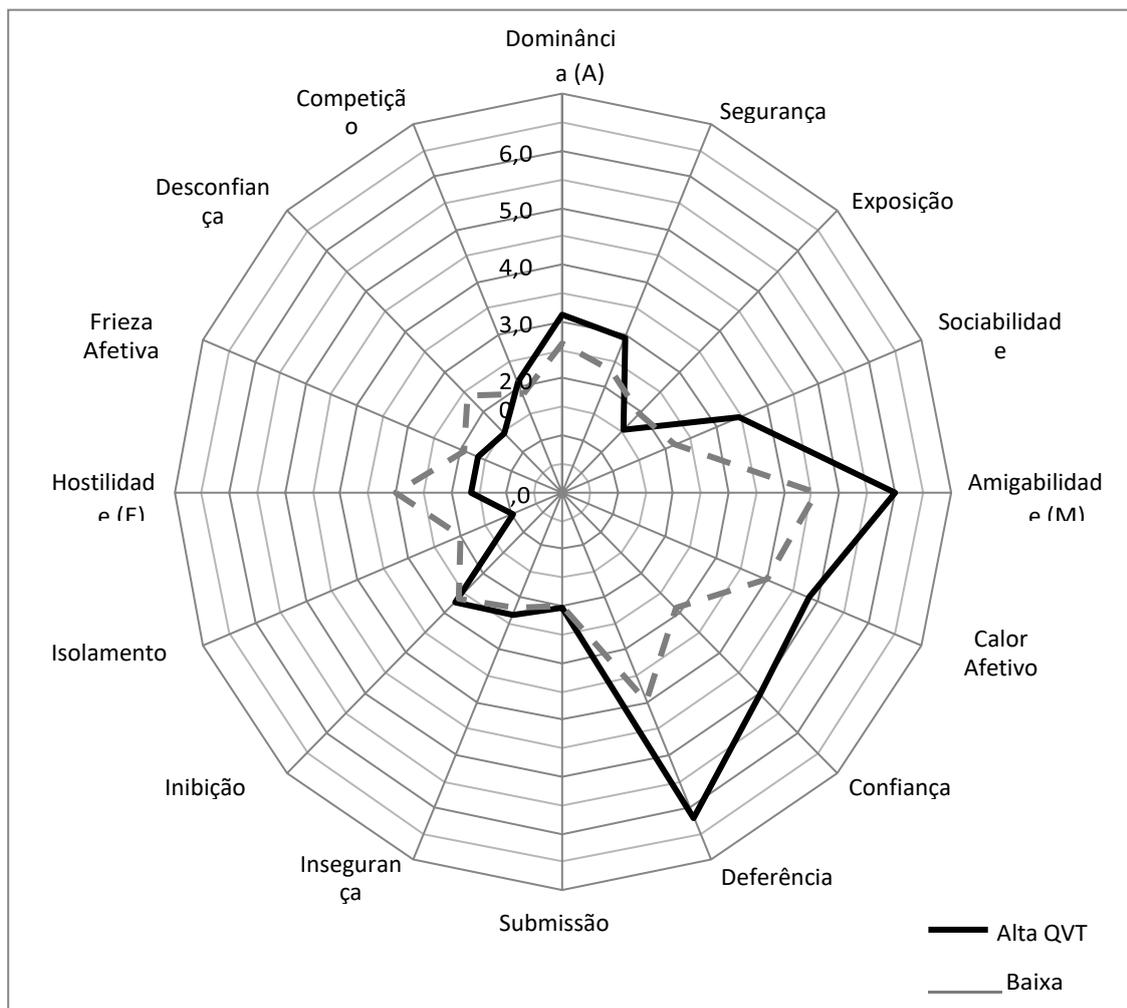


Fig. 1. Comparação das posições interpessoais entre os grupos

Ao se comparar o perfil interpessoal dos dois grupos, observou-se que ambos apresentaram as médias mais elevadas nas escalas do *Hemisfério* “Amigabilidade”, contudo, ao se analisar a Figura 1, observa-se que o Grupo 2 obteve escores que se destacaram em relação ao Grupo 1 na maioria das

escalas, com diferenças significativas nas escalas Deferência [$F(1; 84) = 20,61; p < 0,01$], Confiança [$F(1; 84) = 15,72; p < 0,01$], “Amigabilidade” [$F(1; 84) = 7,63; p < 0,01$] e Sociabilidade [$F(1; 84) = 6,92; p = 0,01$], enquanto a escala Calor Afetivo [$F(1; 84) = 3,59; p = 0,06$] apresentou uma diferença marginal. Tais resultados indicam que pessoas que possuem uma alta QVT, em geral, tendem a assumir, com seus colegas de trabalho, posições interpessoais mais confiantes, calorosas, amigáveis, sociáveis e respeitadas, quando comparadas com pessoas que apresentam menos satisfação em relação ao seu trabalho. Elas são honestas e confiam nos colegas. Se sentem confortáveis na companhia deles, demonstrando disposição para ajudar. Respeitam seus direitos e evitam qualquer atitude que possa ofendê-los. Elas se interessam sobre as questões pessoais dos seus colegas e, por vezes, procuram incluí-los em suas atividades. Estes resultados corroboram com os encontrados nos trabalhos de Laschinger et. al (2007) e Tse et. al (2008).

Para além do *Hemisfério* “Amigabilidade”, o Grupo 1 alcançou pontuações no *Hemisfério* Hostilidade que se sobressaíram quando comparado com o Grupo 2. As diferenças foram significativas nas escalas Hostilidade [$F(1; 84) = 11,33; p < 0,01$], Isolamento [$F(1; 84) = 8,15; p < 0,01$] e Desconfiança [$F(1; 84) = 6,28; p = 0,01$]. Tais resultados estão de acordo com os encontrados por Couto et al. (2012a, 2012b), e também reforçam a interpretação de que sujeitos que possuem baixa QVT tendem a apresentar comportamentos mais hostis, isolados e desconfiados do que aqueles que possuem uma percepção mais positiva das características do seu trabalho. Eles frequentemente se opõem às sugestões dos seus colegas, discutindo ou até mesmo os ofendendo. Mantêm certo distanciamento e dão preferência por executar suas tarefas sozinhos. Agem de maneira desconfiada, procurando encontrar possíveis intenções prejudiciais nos outros. Estes resultados, mesmo que de forma indireta, se aproximam dos resultados encontrados por Nascimento e Simões (2011).

Tabela 1: Médias e ANOVA entre os grupos nas escalas derivadas

	Baixa QVT	Alta QVT	F	P
Eixo -Controle	-2,80	-5,62	2,86	0,09
Eixo -Filia	4,41	13,20	23,21	0,00
Hmf-DOM	11,11	11,42	0,04	0,84
Hmf-AMI	16,12	21,48	10,71	0,00
Hmf-SUB	13,90	17,04	4,58	0,04
Hmf-HOS	11,72	8,27	6,49	0,01
Qdt-AD	11,18	13,55	2,94	0,09
Qdt-AS	14,91	20,51	15,70	0,00
Qdt-HS	10,03	7,88	2,60	0,11
Qdt-HD	9,86	7,94	2,37	0,13

Os dois grupos diferem em características relacionadas à “amigabilidade”, caracterizada por posições ligadas às demonstrações de afeto, às atitudes ponderadas e à disposição para ajudar, embasadas no respeito com seus colegas. Ainda, os dois grupos são distintos, quando observadas as posições relacionadas à hostilidade, que é caracterizada por comportamentos que tornam o contato com outras pessoas difícil e desgastante, mesmo quando se considera a hostilidade passiva, mais ligada às atitudes de isolamento, insegurança e inibição. E até mais veementemente, em hostilidade ativa, ligada às condutas de competição, desconfiança, conflitos e frieza afetiva. Tais características de hostilidade, segundo os resultados de Hauge et. al (2007) e Akar (2013), possuem relação com o nível de estresse do sujeito. Estes resultados sugerem que, quanto menor é a QVT das pessoas e a satisfação delas com o seu contexto laboral, mais frequentemente elas assumem posições interpessoais marcadas pela dificuldade em interagir de maneira adequada. Os trabalhos a respeito de *bullying* desenvolvidos por Hauge et. al (2007; 2009) e Akar (2013) também mostraram esta relação.

Após analisar as diferenças dos dois grupos nas diversas posições interpessoais, o próximo passo foi mapear as ações típicas dos indivíduos em cada grupo. Segundo Wright et al. (2009), a forma mais apropriada para se fazer isto é por meio do método do sumário estrutural para dados circunplexos. Deste modo, foram calculados, a partir dos escores dos *Octantes* tradicionais, os parâmetros do sumário estrutural, aferindo a posição de cada sujeito dentro do círculo, para estabelecer uma estimativa da posição interpessoal assumida pelo grupo a partir das posições adotadas por cada um dos indivíduos. A Figura 2 representa o sumário estrutural dos dois grupos no circunplexo interpessoal a partir dos *Octantes*.

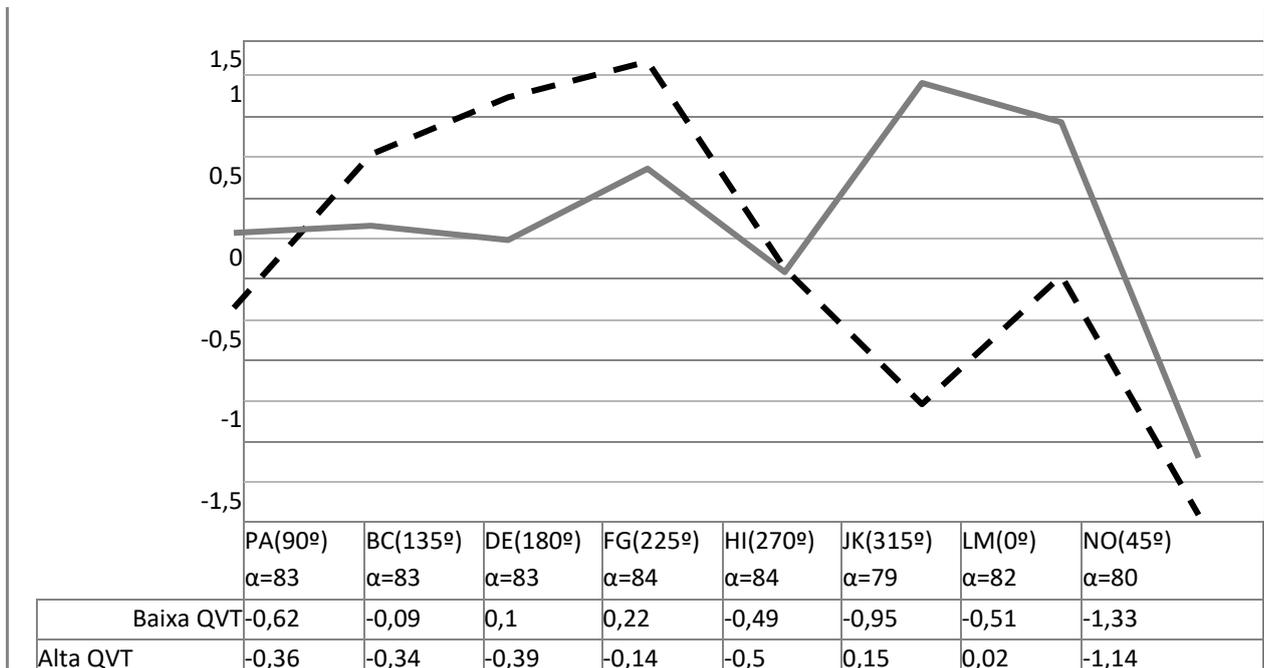


Figura 2: Posições Interpessoais dos Grupos nos Octantes

Pode-se notar no eixo horizontal, que a primeira linha refere-se à posição angular e os valores de fidedignidade de cada *Octante* tradicional, utilizando o coeficiente Alfa de *Cronbach*. Considerando o limite de 0,50, conforme sugerido por Kline (1998), os resultados mostraram que os índices de confiabilidade de todos os *Octantes* indicaram boa consistência interna e permitem a estimação precisa de posições interpessoais a partir de seus escores.

Nas linhas de baixo são apresentados os valores, em escore z, das posições dos dois grupos (Baixa QVT e Alta QVT), respectivamente. Observando-se as linhas dos dois grupos, verifica-se que o Grupo 1 apresentou o pico da curva na posição *Isolamento- Inibição* [FG], enquanto para o Grupo 2, o pico foi na escala *Deferência-Confiança* [JK]. Estes *octantes* encontram-se em hemisférios opostos no círculo, sendo que o primeiro encontra-se no hemisfério *Hostilidade*, ao passo que o outro se encontra no hemisfério *“Amigabilidade”*, permitindo a interpretação de que quanto melhor a QVT dos sujeitos, mais demonstrações de afeto e amizade são expressas nas relações com seus colegas de trabalho. Objetivando aperfeiçoar esta interpretação e averiguar possíveis sobreposições entre posições interpessoais dos sujeitos nos grupos, foram calculadas as

estatísticas circulares e os demais parâmetros do sumário estrutural, que serão apresentados na Tabela 2.

Tabela 2: Comparação das Posições Interpessoais entre os Grupos Baixa QVT e Alta QVT

	Baixa QVT	Alta QVT
Sumário Estrutural		
R^2	0,74	0,20
Deslocamento	195,27º	273,35º
Elevação	-0,46	-0,34
Amplitude	0,60	0,23
Estatísticas Circulares		
M	189,47º	280,33º
Variância	56,79º	72,48º
95% CI	172,29º - 206,64º	258,14º - 302,51º

Os resultados mostraram que, ao se analisar o valor do R^2 , o Grupo 1 apresentou “prototipicalidade interpessoal”, diferentemente do Grupo 2. A “prototipicalidade interpessoal”, segundo Wright et al. (2009), diz respeito ao fato de o grupo poder ser descrito conforme um tema interpessoal específico e é reforçado pelo coeficiente de amplitude. No caso dos resultados observados aqui, nota-se que o Grupo Baixa QVT apresentou uma prototipicalidade de 0,74, sendo mais fortemente caracterizado pelo uso de posições interpessoais de isolamento e inibição. Este resultado se aproxima com os achados do trabalho de Tse et. al (2008), que indicou a relação oposta, ou seja, interações mais próximas e amigáveis no local de trabalho, mediadas por afetividade, levam ao aumento da QVT. Já o Grupo Alta QVT apresentou um R^2 de 0,20, apontando para o fato de que este grupo apresenta características interpessoais mais dispersas. Quando é analisada a elevação, os valores mostram a presença de mais estresse interpessoal também no Grupo 1.

Ao observar as estatísticas circulares, nota-se que não há sobreposição de indivíduos nos dois grupos. O deslocamento angular e a média das posições angulares posiciona o Grupo Baixa QVT na posição de hostilidade e isolamento, e os intervalos de confiança mostram que existem sujeitos neste grupo que assumem posições desde frieza afetiva e hostilidade até isolamento e inibição. Por outro lado, o valor do deslocamento angular posiciona o Grupo Alta QVT na fronteira entre HI e JK, enquanto as posições interpessoais deste grupo se equilibram em HI. Quando são observados os intervalos de confiança, pode-se dizer que no Grupo 2 existe uma diversidade de

posições interpessoais que se estendem pelo hemisfério *Submissão*, concentrando principalmente no quadrante “*Amigabilidade*”-*Submissão*. Assim, pode-se considerar que existe maior diversidade interpessoal no Grupo 2 que no Grupo 1.

O passo seguinte foi calcular os índices de correlação de *Pearson* relativos aos níveis de QVT e as posições interpessoais assumidas no ambiente de trabalho. Depois foram estimados os valores dos índices de precisão por consistência interna para o escore geral e para cada subescala dos dois testes. Por fim, foi calculado o valor da correlação após aplicar a correção para atenuação. Os resultados para as escalas principais, octantes e derivadas, serão apresentados nas Tabelas 3, 4 e 5, respectivamente. Ao lado do nome de cada variável ou escala, encontra-se, entre parênteses, o valor do índice de precisão. Nas colunas, entre parênteses, são apresentados os índices brutos de correlação, enquanto que fora dos parênteses são apresentados os índices de correlação após a correção para atenuação.

Tabela 3: Coeficiente de precisão e correlações entre as escalas principais e QVT

	Fator 1 - QVT ($\alpha=0,84$)	Fator 2 - QTV ($\alpha=0,65$)	Fator 3 - QTV ($\alpha=0,80$)	Fator 4 - QTV ($\alpha=0,77$)	QVT Ge ral ($\alpha=0,93$)
A ($\alpha=0,78$)	0,05 (0,04)	0,10 (0,07)	0,05 (0,04)	0,04 (0,03)	0,06 (0,05)
B ($\alpha=0,75$)	0,01 (0,01)	0,00 (0,00)	0,01 (0,00)	0,02 (0,02)	0,01 (0,01)
C ($\alpha=0,78$)	-0,20 (-0,16)**	-0,20 (-0,14)**	-0,22 (-0,18)**	-0,24 (-0,18)**	-0,21 (-0,18)**
D ($\alpha=0,72$)	-0,07 (-0,06)	-0,14 (-0,10)	-0,10 (-0,08)	-0,11 (-0,09)	-0,10 (-0,08)
E ($\alpha=0,69$)	-0,23 (-0,18)**	-0,24 (-0,16)**	-0,28 (-0,21)**	-0,31 (-0,23)**	-0,27 (-0,22)**
F ($\alpha=0,74$)	-0,22 (-0,17)**	-0,20 (-0,14)**	-0,23 (-0,18)**	-0,28 (-0,21)**	-0,23 (-0,20)**
G ($\alpha=0,75$)	0,00 (0,00)	-0,03 (-0,02)	-0,01 (-0,01)	-0,04 (-0,03)	-0,02 (-0,02)
H ($\alpha=0,70$)	-0,06 (-0,04)	-0,06 (-0,04)	-0,05 (-0,04)	-0,09 (-0,07)	-0,07 (-0,06)
I ($\alpha=0,75$)	-0,06 (-0,05)	-0,08 (-0,06)	-0,13 (-0,10)	-0,17 (-0,13)*	-0,10 (-0,09)
J ($\alpha=0,61$)	0,28 (0,20)**	0,28 (0,18)**	0,29 (0,20)**	0,28 (0,19)**	0,28 (0,21)**
K ($\alpha=0,74$)	0,21 (0,17)**	0,27 (0,19)**	0,22 (0,17)**	0,16 (0,12)*	0,21 (0,18)**
L ($\alpha=0,61$)	0,07 (0,05)	0,17 (0,11)*	0,08 (0,06)	0,09 (0,06)	0,09 (0,07)
M ($\alpha=0,71$)	0,20 (0,15)**	0,26 (0,18)**	0,22 (0,16)**	0,23 (0,17)**	0,22 (0,18)**
N ($\alpha=0,71$)	0,13 (0,10)	0,25 (0,17)**	0,26 (0,20)**	0,15 (0,11)*	0,18 (0,15)**
O ($\alpha=0,75$)	-0,14 (-0,11)*	-0,09 (-0,06)	-0,09 (-0,07)	-0,19 (-0,15)**	-0,13 (-0,11)*
P ($\alpha=0,65$)	0,13 (0,10)	0,09 (0,06)	0,09 (0,06)	0,05 (0,04)	0,10 (0,08)

**Correlação significativa ao nível de 0,01

* Correlação significativa ao nível de 0,05

Na Tabela 3, pôde-se notar que as correlações significativas, depois de corrigidas, variaram entre $r = -0,31$ e $r = 0,29$ para as escalas principais. As maiores correlações significativas e positivas encontradas foram com as escalas Deferência, Confiança, Sociabilidade e “Amigabilidade”, demonstrando que as pessoas que adotam atitudes positivas com seus colegas de trabalho, buscando evitar conflitos e manter um clima baseado em confiança, ajuda mútua e respeito, possuem um alto grau de QVT, se sentem satisfeitas e confortáveis no seu ambiente de trabalho, corroborando, de certa forma, os achados de Gois e Pastro (2011). A maior correlação foi entre Deferência e QVT relacionada ao Incentivo e Suporte, sugerindo que o sujeito que está atento às necessidades do outro no contexto de trabalho, tem uma QVT muito boa, que reflete o incentivo dado pela organização para o desenvolvimento profissional e a possibilidade de promoções.

Por outro lado, as correlações significativas negativas mais altas ocorreram entre as escalas Hostilidade, Isolamento e Desconfiança, sugerindo que os indivíduos que se comportam de maneira hostil e desconfiada, procurando pouco envolvimento com os colegas e evitando colaborar com os mesmos, possuem uma baixa QVT e estão insatisfeitos com algumas questões de seu trabalho, aspectos que se aproximam dos achados das pesquisas de *bullying* (Hauge et. al, 2007, 2009; Akar, 2013). A maior correlação foi entre Hostilidade e QVT relacionada às Possibilidades de Lazer e Convívio, sugerindo que a pessoa que não se preocupa e não coopera com o outro no ambiente de trabalho possui uma qualidade de vida ruim, no que se refere ao convívio social fora da organização.

Para complementar a análise das escalas principais, foi realizada a análise das correlações entre as escalas combinadas em pares, os octantes, e as escalas de QVT, que será apresentada na Tabela 4.

Tabela 4: Coeficiente de confiabilidade e correlações entre os octantes e QVT

	Fator 1 - QVT ($\alpha=0,84$)	Fator 2 - QTV ($\alpha=0,65$)	Fator 3 - QTV ($\alpha=0,80$)	Fator 4 - QTV ($\alpha=0,77$)	QVT Ge ral ($\alpha=0,93$)
PA ($\alpha=0,83$)	0,92 (0,77)	1,02 (0,75)	0,07 (0,06)	0,05 (0,04)	0,08 (0,07)
BC ($\alpha=0,83$)	-0,11 (-0,10)	-0,12 (-0,09)	-0,13 (-0,11)*	-0,13 (-0,11)*	-0,12 (-0,11)*
DE ($\alpha=0,83$)	-0,17 (-0,14)**	-0,21 (-0,15)**	-0,21 (-0,17)**	-0,23 (-0,19)**	-0,20 (-0,17)**
FG ($\alpha=0,84$)	-0,11 (-0,09)	-0,12 (-0,09)	-1,15 (-0,94)	-0,16 (-0,13)*	-0,12 (-0,11)*
HI ($\alpha=0,84$)	-0,06 (-0,05)	-0,08 (-0,06)	-0,10 (-0,08)	-0,14 (-0,11)*	-0,09 (-0,08)
JK ($\alpha=0,79$)	0,28 (0,22)**	0,31 (0,22)**	0,28 (0,22)**	0,24 (0,18)**	0,27 (0,23)**
LM ($\alpha=0,82$)	0,14 (0,11)*	0,22 (0,16)**	0,16 (0,13)*	0,17 (0,14)*	0,16 (0,14)**
NO ($\alpha=0,80$)	0,01 (0,01)	1,10 (0,79)	0,11 (0,09)	-0,01 (-0,01)	0,05 (0,04)
AB ($\alpha=0,86$)	0,04 (0,03)	0,64 (0,48)	0,04 (0,03)	0,04 (0,03)	0,04 (0,04)
CD ($\alpha=0,85$)	-0,15 (-0,13)*	-0,18 (-0,14)*	-0,18 (-0,15)**	-0,19 (-0,17)**	-0,17 (-0,15)**
EF ($\alpha=0,83$)	-0,24 (-0,20)**	-0,24 (-0,18)**	-0,28 (0,23)**	-0,32 (-0,26)**	-0,27 (-0,24)**
GH ($\alpha=0,81$)	0,03 (-0,03)	-0,05 (-0,04)	-0,03 (-0,03)	-0,07 (-0,05)	-0,05 (-0,04)
IJ ($\alpha=0,69$)	0,16 (0,12)*	0,15 (0,10)	0,12 (0,09)	0,09 (0,07)	0,13 (0,11)*
KL ($\alpha=0,80$)	0,16 (0,13)*	0,24 (0,18)**	0,17 (0,14)*	0,14 (0,11)*	0,17 (0,15)**
MN ($\alpha=0,82$)	0,17 (0,14)**	0,27 (0,20)**	0,25 (0,21)**	0,21 (0,16)**	0,22 (0,19)**
OP ($\alpha=0,80$)	0,00 (0,00)	0,01 (0,00)	0,00 (0,00)	-0,07 (-0,06)	-0,01 (-0,01)

Pôde-se notar, na Tabela 4, que as correlações significativas dos octantes, depois de corrigidas, variaram entre $r = -0,32$ e $r = 0,31$. Observa-se ainda que as maiores correlações positivas ocorreram com os *Octantes Tradicionais* Deferência-Confiança e Calor Afetivo-

“Amigabilidade”, e com os *Octantes não Tradicionais* Confiança-Calor Afetivo e “Amigabilidade”-Sociabilidade. Quando foram analisadas as escalas principais (Tabela 3), a escala *Calor Afetivo* obteve apenas uma correlação significativa. Ao combinar as escalas, as correlações aumentaram. Quando *Calor Afetivo* foi analisada em conjunto com as escalas “*Amigabilidade*” e *Confiança*, todas as correlações foram significativas, sendo que as mais altas foram de 0,22 e 0,24, respectivamente.

Por outro lado, as maiores correlações negativas foram com o *Octante Tradicional* Frieza Afetiva-Hostilidade e com os *Octantes não Tradicionais* Desconfiança-Frieza Afetiva e Hostilidade-Isolamento. Quando foram analisadas as escalas principais, na Tabela 3, a escala *Frieza Afetiva* não obteve correlação significativa com nenhuma variável da Escala-QVT, já quando foram analisados os octantes e ela se combinou com as escalas *Hostilidade* e *Desconfiança*, as correlações aumentaram e se tornaram significativas, ficando entre -0,15 e -0,23.

Estes resultados reforçam o que já foi observado nas escalas principais (Tabela 3), o fato de que posições interpessoais baseadas em hostilidade refletem uma baixa QVT e insatisfação do trabalhador, ao passo que os sujeitos que adotam posturas relacionais amigáveis e calorosas, tendem a se sentir melhores e mais confortáveis em seus contextos de trabalho, elevando sua QVT, como já foi demonstrado nos trabalhos de Tse et. al (2008) e Brondani (2010). Além disso, apontam que uma posição interpessoal isolada, às vezes não é suficiente para descrever o modo como determinada pessoa se comporta, quando ela se junta à outra posição, é possível descrever um padrão mais complexo de comportamento. Desta forma, objetivando aprofundar os resultados das correlações entre as variáveis propostas, foram analisadas as escalas derivadas, que serão apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5: Coeficiente de confiabilidade e correlações entre as escalas derivadas e QVT

	Fator 1 - QVT ($\alpha=0,84$)	Fator 2 - QTV ($\alpha=0,65$)	Fator 3 – QTV ($\alpha=0,80$)	Fator 4 - QTV ($\alpha=0,77$)	QVT Ge ral ($\alpha=0,93$)
Qdt-HD ($\alpha=0,91$)	-0,11 (-0,10)	-0,11 (-0,09)	-0,13 (-0,11)*	-0,14 (-0,12)*	-0,12 (-0,11)*
Qdt-HS ($\alpha=0,90$)	-0,14 (-0,12)*	-0,15 (-0,12)*	-0,17 (-0,14)**	-0,21 (-0,18)**	-0,17 (-0,15)**
Qdt-AS ($\alpha=0,88$)	0,19 (0,17)**	0,25 (0,19)**	0,19 (0,16)**	0,17 (0,14)*	0,19 (0,18)**
Qdt-AD ($\alpha=0,89$)	0,10 (0,08)	0,16 (0,12)*	0,14 (0,12)*	0,07 (0,06)	0,11 (0,10)
Hmf-DOM ($\alpha=0,92$)	-0,00 (-0,00)	0,02 (0,01)	0,00 (0,00)	-0,04 (-0,03)	-0,01 (-0,01)
Hmf-HOS ($\alpha=0,92$)	-0,18 (-0,15)**	-0,19 (-0,15)**	-0,19 (-0,17)**	-0,23 (-0,20)**	-0,19 (-0,18)**
Hmf-SUB ($\alpha=0,85$)	0,09 (0,08)	0,11 (0,08)	0,08 (0,06)	0,03 (0,02)	0,07 (0,07)
Hmf-AMI ($\alpha=0,85$)	0,16 (0,13)*	0,24 (0,18)**	0,20 (0,17)**	0,15 (0,12)*	0,18 (0,16)**
AXS-Afil. ($\alpha=0,85$)	0,26 (0,22)**	0,34 (0,26)**	0,32 (0,26)**	0,30 (0,24)**	0,29 (0,26)**
AXS-Cont. ($\alpha=0,92$)	-0,75 (-0,66)	-0,07 (-0,06)	-0,06 (-0,05)	-0,06 (-0,05)	-0,07 (-0,06)

**Correlação significativa ao nível de 0,01

* Correlação significativa ao nível de 0,05

Pôde-se observar, na Tabela 5, que as correlações significativas para as escalas derivadas, depois de corrigidas, ficaram entre $r = -0,23$ e $r = 0,34$. As correlações positivas significativas se destacaram no *Quadrante* “Amigabilidade”-Submissão, enquanto que as correlações negativas significativas foram mais frequentes entre as escalas do *Quadrante* Hostilidade-Dominância. Também, a correlação positiva foi mais proeminente no *Eixo* de Afiliação, demonstrando que quanto mais posições interpessoais baseadas no contato amistoso com os colegas de trabalho, melhor a QVT, o que já foi demonstrado em pesquisas anteriores, tais como os trabalhos de Laschinger et. al (2007) e Gois e Pastro (2011).

Este resultado sugere que quanto mais frequentes posições interpessoais hostis e dominadoras, pior a QVT (especialmente com relação ao convívio social fora da organização, mas também relacionada à falta de crença no incentivo da organização para o desenvolvimento

profissional e o descontentamento com as políticas salariais da empresa). Por um lado, quanto mais características de dominância hostil se sobrepõem às características de submissão, pior a QVT e menor satisfação com as condições de trabalho. Estes resultados são coerentes com aqueles encontrados por Couto et al. (2012a, 2012b), que mostraram a relação entre posições interpessoais desse tipo e estresse. Por outro lado, quanto mais características amigáveis se sobrepõem às características hostis, menos queixas em relação às questões salariais, melhor perspectiva sobre os incentivos, benefícios e promoções oferecidos pela empresa e uma percepção de que as regras são bem definidas e o respeito é promovido e estimulado pela organização. Este resultado reforça a interpretação proposta, mostrando que posições interpessoais baseadas em consideração pelo colega, confiança, cordialidade, demonstrações de carinho e compreensão, são mais comuns em pessoas que estão mais felizes com seu trabalho, resultado que também foi encontrado nos estudos de Brondani (2010) e Gois e Pastro (2011).

Refletindo sobre esses resultados, nota-se, em primeiro lugar, que interações socialmente adequadas demandam, fundamentalmente, certo grau de disposição para o contato interpessoal. Em segundo lugar, um conjunto mais amplo de fatores que prejudicam a QVT, além do estresse cotidiano, impacta diretamente na disposição dessas pessoas de desenvolver padrões interpessoais positivos. Sendo assim, a ausência de respeito, integração e autonomia ditadas pela organização, além de políticas salariais fora do esperado, com jornadas de trabalho excessivas e falta de incentivo para desenvolvimento profissional, imprime ao sujeito um nível de atividade interpessoal mais intenso e menos qualificado. Isso foi visto na diferença do valor do coeficiente de elevação e pela intensidade dos escores das escalas do *Hemisfério* Hostilidade, quando comparado ao grupo de sujeitos que experimenta pouco ou não experimenta tais problemas. Por outro lado, pessoas que apresentam um contexto de trabalho mais saudável, que as deixam satisfeitas, apresentam menor pressão interna para contato interpessoal e melhor qualificação nas interações, assumindo mais frequentemente posições interpessoais baseadas num contato amigável, caloroso, sociável e confiante com seus colegas de trabalho.

Considerações Finais

O objetivo do presente trabalho foi examinar as posições interpessoais tipicamente exibidas em interações com colegas de trabalho e suas relações com a QVT. Ao proceder à análise dos resultados, pôde-se verificar que as posições interpessoais dos trabalhadores variaram conforme seu grau de QVT, demonstrando que as pessoas que estão mais satisfeitas com o seu

trabalho, apresentam padrões de interação mais adequados. Por exemplo, foi no grupo Alta QVT que se notou a maior presença de condutas amigáveis, como a declaração de carinho, afeição e prontidão para ajudar, além de interesse pelo bem-estar do outro. No grupo Baixa QVT, as pessoas apresentaram mais posturas hostis, isoladas e frias.

De forma particular, os resultados encontrados podem ser considerados fonte de evidência de validade para o CLOIT-II, uma vez que as variáveis interpessoais medidas pelo instrumento encontraram relação com variáveis que teoricamente deveriam se relacionar. Era esperado que padrões de interação interpessoal positivos apresentassem correlações positivas com indicadores de QVT, assim como posições interpessoais negativas indicassem correlações negativas com as questões que caracterizam baixa QVT.

Uma ressalva importante a ser feita é que, devido à extensão do protocolo de aplicação dos dados, na maioria das vezes, o participante o levava consigo e depois entregava à pesquisadora, às vezes, delongando meses para tal. Este fato levanta o questionamento do comprometimento dos sujeitos em ter uma leitura cautelosa dos instrumentos e dar respostas sinceras e sérias aos itens dos mesmos. Outra observação é quanto à heterogeneidade da amostra, que foi composta desde universitários que trabalhavam no contraturno até indivíduos que estavam no fim de suas carreiras, em empresas privadas e públicas, em várias cidades do estado de Goiás e algumas de outros estados limítrofes. Levando em conta a diversidade da amostra, os resultados podem ser considerados descrições razoáveis dos fenômenos pesquisados. Recomenda-se que novas pesquisas sejam realizadas na tentativa de replicar estes resultados e também a utilização de métodos alternativos que permitam aperfeiçoar as observações sobre as dimensões psicológicas estudadas.

Referências

- Akar, N. (2013). The relationships among perceived job stressors, workplace bullying and job stress in the health care services in Turkey: A Structural Equation Modeling (SEM) approach. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(14), 248-257. https://www.ijhssnet.com/journals/Vol_3_No_14_Special_Issue_July_2013/28.pdf
- Bom Sucesso, E. P. (1998). *Trabalho e qualidade de vida*. Editora Dunya.
- Brondani, J. P. (2010). *Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Brasil.

- Brown, J. D. (2002). *Statistics Corner. Questions and answers about language testing statistics: The Cronbach alpha reliability estimate*. Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter, 6(1), 17-18. [www://http://jalt.org/test/bro_13.htm](http://jalt.org/test/bro_13.htm).
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.
- Couto, G., Brito, E. A. G., Vasconcelos-Silva, A., & Lucchese, R. (2012a). Saúde mental do policial militar: relações interpessoais e estresse no exercício profissional. *Psicologia Argumento*, 30(68), 73-82. <https://doi.org/10.7213/psicolargum.v30i68.20507>
- Couto, G., Vandenberghe, L., & Brito, E. A. G. (2012b). Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 47-63. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672012000200005&lng=pt&tlng=pt
- Couto, G., Vandenberghe, L. & Van Hattum, A. C. (2009). *Manual para o CheckList de Relações Interpessoais - II*. Manuscrito não publicado: Universidade Federal de Goiás.
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. (2009). Desvendando os mistérios do coeficiente de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18(1), 115-146. <https://periodicos.ufpe.br/revistas/politica hoje/article/view/3852>
- Friedman, B., Hatch, J., & Walker, D. M. (2000). *Como atrair, gerenciar e reter capital humano – da promessa à realidade*. Editora Futura.
- Gil, A. C. (2007). *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais (7ªed.)*. Editora Atlas.
- Gois, P. H., & Pastro, I. I. (2011). Relações interpessoais no ambiente de trabalho: um estudo de caso em instituições de ensino público na cidade de Francisco Beltrão-PR. *CAP Accounting and Management*, 5(5), 64-68. <http://revistas.utfpr.edu.br/pb/index.php/CAP/article/view/1544/992>
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados (6ªed.)*. Editora Bookman.
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2007). Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study. *Work & Stress*, 21(3), 220-242. <https://doi.org/10.1080/02678370701705810>
- Hauge, L. J., Skogstad, A., & Einarsen, S. (2009). Individual and situational predictors of workplace bullying: Why do perpetrators engage in the bullying of others? *Work & Stress*, 23(4), 349-358. <https://doi.org/10.1080/02678370903395568>
- Herrera, S. R., & Cassals, V. M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 21(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003&lng=es&tlng=es
- Kiesler, D. J., Goldston, C. S., & Schmidt, J. A. (1991). *Manual for Check List of Interpersonal Transactions - Revised and Check List of Psychotherapy Transactions—Revised*. Virginia: Virginia Commonwealth University.
- Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. NewYork: The Guilford Press.
- Laschinger, H. K., Purdy, N., & Almost, J. (2007). The impact of leader- member exchange quality, empowerment, and core self- evaluation on nurse manager's job satisfaction. *Journal of*

- Nursing Administration*, 37(5), 221-229.
<https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000269746.63007.08>
- Moretti, S., & Treichel, A. (2003). Qualidade de Vida no Trabalho e auto- Realização Humana. *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do ICPG*, 1(3), 73-80. <http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>
- Moscovici, F. (2002). *Desenvolvimento de Equipes*. Editora José Olympio.
- Nascimento, T. A. C., & Simões, J. M. (2011). Análise da gestão de conflitos interpessoais nas organizações públicas de ensino profissionalizante em Nova Iguaçu-RJ. *REGE*, 18(4), 585-604. <https://doi.org/10.5700/rege443>
- Osborne, J. W. (2003). Effect sizes and the disattenuation of correlation and regression coefficients: lessons from educational psychology. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 8(11), 1-5. <https://doi.org/10.7275/0k9h-tq64>
- Rueda, F. J. M. (2013). *Escala de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho*. Casa do Psicólogo.
- Santos, V. L. P, Garcia, I. F., Rodrigues, I. C. G., Ribas, J. L. C., Busato, I. M. S., & Berté, R. (2019). Estudo da qualidade de vida no trabalho de professores do ensino superior. *Revista Intersaberes*, 14(31), 187-197. <https://doi.org/10.22169/ri.v14i31.1419>
- Stewart, T. A. (1998). *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. Editora Campus.
- Tse, H. H. M., Dasborough, M. T., & Ashkanasy, N. M. (2008). A multilevel analysis of team climate and interpersonal exchange relationships at work. *The Leadership Quarterly*, 19(2), 195-211. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.005>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is this? *Sloan Management Review*, Cambridge, 15(1), 11-21.
- Wright, A. G., Pincus, A. L., Conroy, D. E., & Hilsenroth, M. J. (2009). Integrating methods to optimize circumplex description and comparison of groups. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 311-322. <https://doi.org/10.1080/00223890902935696>

A STUDY ON QUALITY OF LIFE IN THE WORK AND INTERPERSONAL TRANSACTIONS

Abstract

The present study intended to identify typical patterns of interpersonal interactions constructed in the workplace and their relationship to the degree of quality of life in the work. The Check List of Interpersonal Transactions-II and the Quality of Life in the Work Assessment Scale were applied to 341 workers. The total score of the individuals in the Scale-QLW was used to separate them into two groups which had their interpersonal positions compared using ANOVA oneway technique. To verify the relationship between the instruments, Pearson's correlation coefficients between their scores were estimated. The results indicated that interpersonal positions varied according to the degree of QWL, demonstrating that job satisfaction is directly proportional to the most appropriate interaction patterns.

Keywords: psychological tests; interpersonal relationships; quality of work life.