

Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*) de Hackman e Oldham

Development and validity of the Brazilian version of Hackman and Oldham's Job Diagnostic Survey



Bruno Pedroso¹
Aurélio Kovaleski²
Camila Lopes Ferreira³
Luiz Alberto Pilatti³
Gustavo Luis Gutierrez⁴
Claudia Tania Picinin²

Resumo: O presente estudo teve por objetivo desenvolver e validar a versão brasileira do instrumento Diagnóstico do Trabalho de Hackman e Oldham. O processo de tradução e adaptação cultural do instrumento seguiu o procedimento adotado pelo Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde – WHOQOL na elaboração das versões traduzidas dos instrumentos WHOQOL. O coeficiente alfa de Cronbach apresentou valores significativos para todas as dimensões avaliadas. Com relação à validade de critério, todas as dimensões apresentaram correlações significativas entre si. No que concerne à validade concorrente, inferiu-se que a correlação entre média das dimensões do Diagnóstico do Trabalho com o escore global do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton foi significativa. A confiabilidade teste-reteste mostrou que em nenhuma das dimensões houve variação significativa e em todas as dimensões o índice de correlação entre ambas as aplicações demonstrou-se significativo. A versão brasileira do instrumento Diagnóstico do Trabalho de Hackman e Oldham foi validada, apresentando propriedades psicométricas satisfatórias, mantendo as características originais do instrumento.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Condições de trabalho. Fatores humanos no trabalho.

Abstract: *This study aimed at developing and validating the Brazilian version of Hackman and Oldham's Job Diagnostic Survey. The process of translation and cultural adaptation of this instrument followed the procedure adopted by the World Health Organization Quality of Life assessment instrument – WHOQOL. Significant values of Cronbach's alpha were found for all dimensions evaluated. Regarding the criteria validity, significant correlations were found between all dimensions. As for the concurrent validity, it was inferred that the correlation between the average of the dimensions of the Job Diagnostic Survey and the total score of the assessment instrument of the Walton's Quality of work Life model was significant. The test-retest reliability showed that there was no significant variation in the dimensions, and that the correlation coefficient between both applications was significant in all dimensions evaluated. The Brazilian version of the Hackman and Oldham's Job Diagnostic Survey was validated and presented good psychometric properties and kept the instrument original features.*

Keywords: *Quality of work life. Working conditions. Human factors at work.*

¹ Universidade Estadual de Ponta Grossa – UEPG, Av. General Carlos Cavalcanti, 4748, CEP 84030-900, Ponta Grossa, PR, Brasil, e-mail: brunops3@brturbo.com.br

² Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Av. Monteiro Lobato, Km 04, CEP 84016-210, Ponta Grossa, PR, Brasil, e-mail: aureliok15@hotmail.com; claudiapicinin@utfpr.edu.br

³ Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR, Av. Sete de Setembro, 3165, CEP 80230-901, Curitiba, PR, Brasil, e-mail: camila.ferreira@ifpr.edu.br; lapilatti@utfpr.edu.br

⁴ Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP, Av. Érico Veríssimo, 701, Cidade Universitária Zeferino Vaz, CEP 13083-851, Campinas, SP, Brasil, e-mail: glgutierrez@terra.com.br

1 Introdução

Alguns estudos como os de Walton, Hackman e Oldham, Westley, Werther e Davis e Nadler e Lawler tornaram-se referências centrais na discussão da qualidade de vida no trabalho em pesquisas desenvolvidas no Brasil (PEDROSO, 2010). O presente trabalho será centrado num desses estudos, o de Hackman e Oldham, e mais especificamente no instrumento desenvolvido por esses autores, o Diagnóstico do Trabalho (*Job Diagnostic Survey*).

Dois pontos relativos ao trabalho Hackman e Oldham (1974, 1975) devem ser denotados. O primeiro é que apesar do seu amplo uso em trabalhos na área de qualidade de vida no trabalho, os autores nunca usaram essa expressão em seus escritos, ou seja, trata-se de um estudo interdisciplinar do trabalho e não de qualidade de vida no trabalho. Outro aspecto é que apesar do reconhecimento real do valor da obra ela não se transformou ainda em um “clássico”, no sentido que a literatura científica confere a esse termo.

O instrumento Diagnóstico do Trabalho permite a avaliação das diversas características do trabalho, das reações dos trabalhadores às suas atividades laborais e da necessidade de seu crescimento e de seu desenvolvimento. O instrumento é conformado considerando três fatores, denominados estados psicológicos críticos, capazes de influenciar a motivação no ambiente de trabalho: conhecimento dos resultados, responsabilidade pelos resultados e significado do trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1974, 1975).

Os estados psicológicos críticos são processos individuais. Em termos práticos, eles não podem ser influenciados pelo gerenciamento do trabalho (CHANG JÚNIOR; ALBUQUERQUE, 2002). O conjunto de fatores passíveis de avaliação e de mudança que determinam os estados psicológicos críticos: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significância da tarefa, autonomia e *feedback* intrínseco foram denominados por Hackman e Oldham (1974, 1975) dimensões essenciais do trabalho. Adicionalmente, Hackman e Oldham (1974) elencaram duas dimensões suplementares, *feedback* extrínseco e relações interpessoais, que permitiram entender melhor o trabalho em si e o comportamento dos trabalhadores em relação ao trabalho.

Decorrentes dos estados psicológicos críticos, são produzidos os resultados pessoais e do trabalho. Os resultados são traduzidos em quatro dimensões: motivação interna ao trabalho, satisfação geral com o trabalho, satisfação com a produtividade e absenteísmo e rotatividade (HACKMAN; OLDHAM, 1974, 1975).

A necessidade de crescimento individual, correlacionada diretamente às dimensões essenciais do trabalho e aos resultados pessoais e do trabalho, fatores que precedem e são consequência dos estados psicológicos críticos, constitui, também, no Diagnóstico do Trabalho, uma dimensão de análise.

O modelo proposto por Hackman e Oldham (1974, 1975), pautado nas dimensões essenciais do trabalho, nos estados psicológicos críticos, nos resultados pessoais e do trabalho e na necessidade de crescimento individual, pode ser representado da seguinte forma (Figura 1):

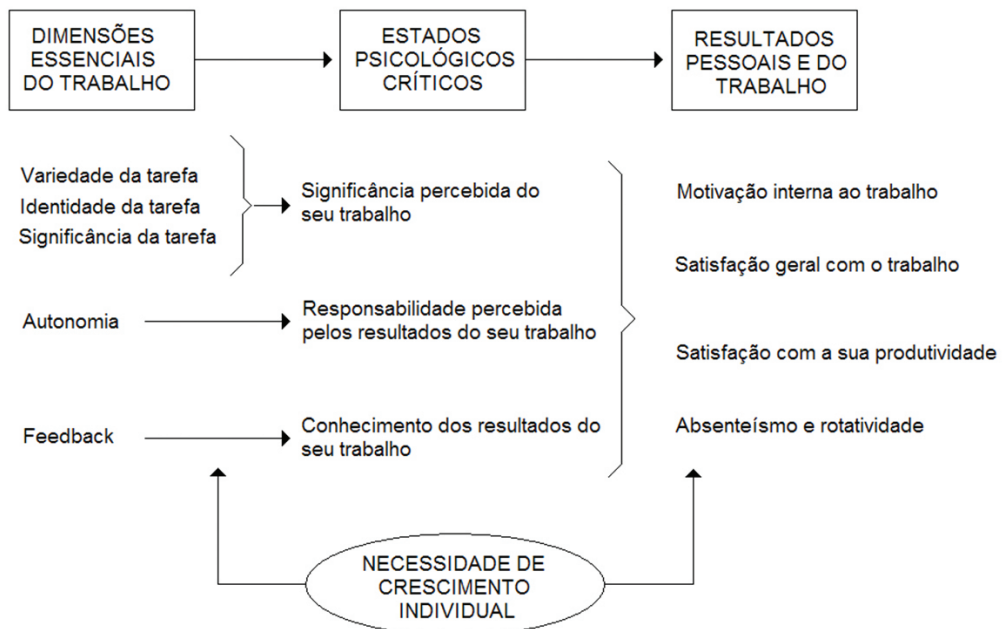


Figura 1. Modelo de QVT de Hackman e Oldham. Fonte: adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Apesar do Diagnóstico do Trabalho ser amplamente difundido e utilizado em países de língua inglesa, ainda não existe uma versão traduzida do referido instrumento para o português brasileiro. Tal fato justifica a tradução e a adaptação cultural do Diagnóstico do Trabalho. Com essa perspectiva, o presente estudo tem como objetivo desenvolver e validar a versão brasileira do instrumento Diagnóstico do Trabalho de Hackman e Oldham.

2 Metodologia

2.1 Procedimentos de tradução e adaptação cultural do instrumento

O processo de tradução e de adaptação cultural do instrumento seguiu o procedimento adotado pelo grupo WHOQOL (1998) na elaboração das versões traduzidas do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde – WHOQOL. Os passos que nortearam o processo de tradução e adaptação cultural do Diagnóstico do Trabalho foram os seguintes:

- a) Tradução por tradutor com entendimento detalhado do instrumento;
- b) Revisão da tradução por um grupo bilíngue, composto por pesquisadores da área;
- c) Revisão por um grupo monolíngue, representativo da população onde o instrumento vai ser aplicado;
- d) Revisão pelo grupo bilíngue para incorporação das sugestões do grupo monolíngue;
- e) Retrotradução por tradutor independente;
- f) Reavaliação da retrotradução pelo grupo bilíngue; quando qualquer diferença significativa é revisada iterativamente;
- g) Validação de conteúdo, realizada por meio da avaliação do instrumento por oito pesquisadores da área da QVT, sendo que as alterações solicitadas são analisadas e, quando tidas como pertinentes, procedidas.

Entre os meses de maio e julho de 2011, o Diagnóstico do Trabalho (Anexo 1) foi aplicado em uma amostra de 116 trabalhadores de diversas organizações de porte distinto da cidade de Ponta Grossa, estado do Paraná, com o propósito de mensurar suas propriedades psicométricas no que concerne à validade de critério, por meio da verificação do coeficiente de correlação de Pearson dos escores entre as dimensões do instrumento, e à consistência interna, por meio do cálculo do coeficiente alfa de Cronbach.

Transcorridos 15 dias da primeira aplicação, o Diagnóstico do Trabalho foi reaplicado para 55 trabalhadores que participaram da primeira aplicação

para a aferição da confiabilidade teste-reteste, que consistiu em analisar a variabilidade da média dos escores das dimensões do instrumento entre ambas as aplicações e na verificação do coeficiente de correlação de Pearson dos escores das dimensões do Diagnóstico do Trabalho entre o teste e o reteste. Para a verificação da validade concorrente, a segunda aplicação do Diagnóstico do Trabalho foi realizada juntamente com o Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton, cuja versão brasileira foi validada por Timossi et al. (2009), por meio do cálculo do coeficiente de correlação de Pearson entre a média das quatro dimensões do Diagnóstico do Trabalho com o escore global do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton.

Todas as seções e questões do instrumento foram mantidas em sua ordem original. Em algumas seções na versão original do instrumento, a escala de resposta aparece somente no começo da seção, sendo que o respondente é instruído a assinalar o número na escala que acha correspondente à questão em um pequeno espaço antes do enunciado da questão. Para facilitar a resposta e evitar erros de preenchimento, as escalas de respostas foram colocadas após todas as questões do instrumento.

2.2 Descrição das variáveis

2.2.1 Dimensões essenciais do trabalho

O Quadro 1 apresenta as dimensões essenciais do trabalho:

Estados psicológicos críticos

Os estados psicológicos críticos são descritos no Quadro 2:

2.2.2 Satisfação com o trabalho

As variáveis que compõem a dimensão satisfação com o trabalho estão expostas no Quadro 3:

2.2.3 Necessidade de crescimento individual

O Quadro 4 detalha a variável necessidade de crescimento individual:

3 Resultados

3.1 Características gerais da amostra

As características gerais da amostra em relação a idade, escolaridade e setor de atuação são apresentadas na Tabela 1:

Quadro 1. Dimensões essenciais do trabalho.

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO
Variedade da tarefa	O grau de variedade de atividades que um trabalho exige no seu decorrer. A utilização de diferentes habilidades e talentos por parte do trabalhador.
Identidade da tarefa	O nível com o qual o trabalho é realizado por completo, do início até o final.
Significância da tarefa	O nível de impacto substancial do trabalho na vida e no trabalho de outras pessoas, tanto na própria organização quanto no ambiente externo a ela.
Autonomia	O nível em que o trabalho propicia liberdade e independência na tomada de decisões com relação ao cronograma do trabalho e também sobre os procedimentos a serem adotados para a realização do trabalho.
Feedback intrínseco	O nível em que, no decorrer das atividades requeridas para a realização do trabalho, se obtém retorno direto e objetivo com relação ao seu desempenho no trabalho.
Feedback extrínseco	O nível no qual o empregado recebe informações claras dos seus supervisores e colegas de trabalho a respeito do seu desempenho no trabalho. Essa dimensão não espereita uma característica do trabalho em si, mas encontra-se inclusa nesse prospecto para acrescentar informações suplementares aos resultados obtidos na dimensão <i>feedback</i> intrínseco.
Relações interpessoais	O nível no qual o trabalho em si requer que o colaborador trabalhe em contato com outras pessoas no decorrer do seu trabalho, incluindo-se o seu relacionamento com membros de organizações externas e também com clientes.

Fonte: adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Quadro 2. Estados psicológicos críticos.

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO
Significado do trabalho	O nível no qual o trabalhador percebe o seu trabalho como algo significativo, valoroso e recompensador.
Responsabilidade pelos resultados	O nível no qual o trabalhador se sente responsável pelos resultados do seu trabalho.
Conhecimento dos resultados	O nível no qual o empregado conhece e entende o quão bem está desenvolvendo o seu trabalho.

Fonte: adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Quadro 3. Satisfação com o trabalho.

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO
Satisfação geral	O nível de satisfação e felicidade que o trabalhador tem perante o trabalho que realiza.
Motivação com o trabalho	O nível no qual o trabalhador tem motivação para desenvolver o seu trabalho, ou seja, os sentimentos internos positivos que ele vivencia quando seu desempenho no trabalho é satisfatório e os sentimentos internos negativos que vivencia quando o seu desempenho no trabalho é insatisfatório.
Satisfações específicas	Envolve diferentes fatores decisivos para a existência de satisfação no trabalho: pagamento e outras compensações, segurança no trabalho, parceiros e colegas de trabalho, supervisão e oportunidades de crescimento.

Fonte: adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Quadro 4. Necessidade de crescimento individual.

VARIÁVEL	DESCRIÇÃO
Necessidade de crescimento individual	Aborda as diferenças individuais e particulares que cada trabalhador possui, enfocando o nível de desejo que o trabalhador tem de obter satisfações relacionadas ao seu crescimento e desenvolvimento advindos do trabalho. Tendências fortes nessa medida são mostradas por respostas positivas, com alta satisfação e motivação internamente ao trabalho, em cargos complexos e competitivos. Tendências fracas para com essa medida são demonstradas quando o cargo se apresenta insatisfatório ou pouco motivador. É seccionado em duas modalidades: uma primeira em que são apontadas as características desejadas no trabalho (características desejadas) e uma segunda em que se deve manifestar a preferência entre características presentes em dois trabalhos distintos (preferência de emprego).

Fonte: adaptado de Hackman e Oldham (1975).

Tabela 1. Características gerais da amostra (n = 116).

Variáveis	N
Idade (média/DP)	31,0 (dp 12,3)
Escolaridade	
Ensino médio incompleto	9 (7,8%)
Ensino médio completo	49 (42,2%)
Ensino superior incompleto	24 (20,7%)
Ensino superior completo	34 (29,3%)
Sector	
Indústria	13 (11,2%)
Comércio	52 (44,8%)
Prestação de serviços	28 (24,2%)
Público	23 (19,8%)

Fonte: pesquisa de campo (2011).

3.2 Consistência interna

A consistência interna do Diagnóstico do Trabalho, aferida por meio do coeficiente alfa de Cronbach, nas quatro dimensões que compõem o instrumento, em todos os escores e em todas as questões, é a seguinte (Tabela 2):

3.3 Validade de critério

A validade de critério foi realizada por meio da utilização do coeficiente de correlação de Pearson das dimensões entre si, tendo-se obtido os seguintes resultados (Tabela 3):

3.4 Validade concorrente

O coeficiente de correlação de Pearson entre a média das quatro dimensões do Diagnóstico do Trabalho com o escore global do Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton (n = 55) foi de 0,514.

3.5 Confiabilidade teste-reteste

Nas Tabelas 4 e 5 são expressos os resultados correspondentes aos 55 indivíduos que participaram da aplicação do reteste do Diagnóstico do Trabalho. A Tabela 4 mostra o comparativo da média dos escores das dimensões do Diagnóstico do Trabalho:

A Tabela 5 apresenta a correlação dos escores das dimensões do Diagnóstico do Trabalho entre as aplicações do teste e reteste:

4 Discussão

A literatura sobre o coeficiente alfa de Cronbach não estabelece um valor de referência para classificar o resultado auferido como consistente ou não. Normalmente, para um questionário ser considerado consistente, a partir do coeficiente alfa de Cronbach,

Tabela 2. Coeficiente alfa de Cronbach da aplicação do Diagnóstico do Trabalho (n = 116).

Itens avaliados	Coeficiente alfa de Cronbach	Número de itens
Dimensões essenciais do trabalho	0,666	7
Estados psicológicos críticos	0,742	3
Satisfação com o trabalho	0,838	7
Necessidade de crescimento individual	0,714	2
Todos os escores	0,866	19
Todas as questões	0,831	83

Fonte: pesquisa de campo (2011).

Tabela 3. Correlação entre as dimensões do Diagnóstico do Trabalho (n = 116).

	1	2	3
Dimensões essenciais do trabalho (1)			
Estados psicológicos críticos (2)	0,572		
Satisfação com o trabalho (3)	0,526	0,699	
Necessidade de crescimento individual (4)	0,112*	0,297	0,333

*Correlação não significativa para $p = 0,05$; demais correlações significativas para $p < 0,01$. Fonte: pesquisa de campo (2011).

Tabela 4. Comparativo entre os escores das dimensões do Diagnóstico do Trabalho no teste e no reteste (n = 55).

Dimensões	Teste	Reteste
Dimensões essenciais do trabalho	4,899	4,922
Estados psicológicos críticos	5,197	5,084
Satisfação com o trabalho	5,063	5,074
Necessidade de crescimento individual	4,783	4,905

Fonte: pesquisa de campo (2011).

Tabela 5. Correlação dos escores das dimensões do Diagnóstico do Trabalho entre o teste e o reteste (n = 55).

Dimensões	Coeficiente de correlação teste-reteste
Dimensões essenciais do trabalho	0,668
Estados psicológicos críticos	0,509
Satisfação com o trabalho	0,591
Necessidade de crescimento individual	0,551

Fonte: pesquisa de campo (2011).

as questões devem apresentar índice igual ou superior a 0,70 (CRONBACH; MEEHL, 1955). Em todas as dimensões, escores e questões, o coeficiente alfa de Cronbach apresentou valores significativos, atestando uma satisfatória consistência interna do instrumento.

No tocante à validade de critério, verificada por meio da utilização do coeficiente de correlação de Pearson das dimensões entre si, pôde-se observar que as dimensões apresentam correlações significativas entre si. A dimensão necessidade de crescimento individual apresentou coeficientes de correlação inferiores às demais dimensões. A correlação entre dimensões essenciais do trabalho e necessidade de crescimento individual foi a única correlação não significativa.

O coeficiente de correlação de Pearson serviu, também, para a verificação da validade concorrente entre a média das dimensões do Diagnóstico do Trabalho e o escore global Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho de Walton ($n = 55$). O resultado obtido, 0,514, representa um índice de correlação significativo ($p < 0,001$).

Em relação à confiabilidade teste-reteste, pôde-se observar que em nenhuma das dimensões houve variação significativa. A dimensão que apresentou a maior variação foi a necessidade de crescimento individual (2,03%). As demais dimensões apresentaram variação inferior a 2,00%. Em todas as dimensões, o índice de correlação se demonstrou significativo ($p < 0,001$), indicando que houve estabilidade no estado dos indicadores contemplados pelo Diagnóstico do Trabalho e, também, estabilidade na reaplicação do instrumento.

A versão brasileira do instrumento Diagnóstico do Trabalho de Hackman e Oldham foi validada, apresentando propriedades psicométricas satisfatórias, mantendo as características originais do instrumento. O procedimento evita erros no levantamento de dados para o teste da hipótese nas pesquisas que utilizarem o instrumento.

Todas as questões do instrumento foram preservadas, em suas respectivas ordens e seções, exatamente como no original. Com o objetivo de facilitar a interpretação das escalas de respostas, algumas delas tiveram suas estruturas modificadas dentro das seções, tratando-se apenas de mudanças na estética do questionário, sem divergir do propósito do instrumento original.

Para a consecução do objetivo da pesquisa foi constituída uma equipe multidisciplinar, abarcando pesquisadores bilíngues da área, profissionais na área de linguística e um grupo monolíngue representativo da população-alvo de aplicação do instrumento. A metodologia utilizada no presente estudo espelhou-se nos procedimentos utilizados na tradução dos instrumentos WHOQOL, cuja validação é mundialmente reconhecida. O processo de tradução e

de adaptação utilizado no presente estudo possibilitou, portanto, a disponibilização no idioma português brasileiro de um instrumento amplamente utilizado em seu idioma original, fazendo com que as características do instrumento original fossem preservadas.

Para a realização do cálculo dos escores (Anexo 2) e da estatística descritiva dos aspectos do Diagnóstico do Trabalho, foi construída uma ferramenta a partir do *software* Microsoft Excel, ou seja, um *software* de ampla acessibilidade. Tal ferramenta foi confeccionada nos mesmos moldes da ferramenta desenvolvida por Pedroso, Pilatti e Reis (2009) para o cálculo dos escores e estatística descritiva do Instrumento de Avaliação de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde com 100 questões – WHOQOL-100.

A ferramenta proposta realiza automaticamente todos os cálculos incipientes nas sintaxes disponibilizadas por Hackman e Oldham (1974), sendo que o pesquisador que utilizá-la precisa apenas preencher as respostas concedidas pelos respondentes nas células especificadas.

Após a inserção dos dados, para a utilização dos resultados de sua pesquisa, o pesquisador poderá copiar os escores individuais de cada respondente, os resultados da estatística descritiva e os gráficos; entretanto não pode modificar tais resultados. A única área em que lhe são permitidas a inserção e a edição de valores é de tabulação das respostas dos respondentes.

A ferramenta foi testada em diferentes versões desse *software* – 2000, XP, 2003, 2007 e 2010, tendo sido constatada a sua compatibilidade com todas as versões testadas, sem divergências nos resultados.

O *download* do instrumento Diagnóstico do Trabalho acompanhado do manual de instruções e da ferramenta para o cálculo dos resultados pode ser obtido através do endereço eletrônico.

<http://www.brunopedroso.com.br/jds.html>

Referências

- CHANG JÚNIOR, J.; ALBUQUERQUE, L. G. Comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 3, n. 2, p. 13-38, 2002.
- CRONBACH, L. J.; MEEHL, P. E. Construct validity in psychological tests. **Psychological Bulletin**, v. 52, n. 4, p. 281-302, July 1955. PMID:13245896. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040957>
- DAVIS, K.; NEWSTRON, J. W. **Comportamento humano no trabalho**: uma abordagem organizacional – v. 2. 3. ed. São Paulo: Pioneira, 2004. 147 p.
- GRUPO WHOQOL. **Versão em português dos instrumentos de avaliação de qualidade de vida (WHOQOL)**. 1998. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/Psiq/whoqol1.html#tab5>>. Acesso em: 30 abr. 2009.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **Journal of Applied Psychology**,

v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **The job diagnostic survey**: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974. Technical report n. 4.

PEDROSO, B. **Desenvolvimento do TQWL-42**: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em

Engenharia de Produção)-Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

PEDROSO, B.; PILATTI, L. A.; REIS, D. R. Cálculo dos escores e estatística descritiva do WHOQOL-100 utilizando o Microsoft Excel. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, v. 1, n. 1, p. 23-32, jan./jul. 2009. <http://dx.doi.org/10.3895/S2175-08582009000100003>

TIMOSSI, L. S. et al. Adaptação do modelo de Walton para avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho. **Revista da Educação Física/UEM**, v. 20, n. 3, p. 395-405, jul./set. 2009.

Anexo 1. Versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho.**Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho baseado no modelo de Hackman e Oldham (1974)****SEÇÃO 1**

Nesta seção do questionário você deve descrever o seu trabalho da forma mais objetiva possível.

Por favor, não use essa seção para mostrar o quanto você gosta ou não gosta do seu trabalho. Questões sobre isso estarão em outra seção. Portanto, tente descrever seu trabalho da forma mais exata e objetiva que você conseguir.

1) O quanto seu trabalho requer que você trabalhe em contato com outras pessoas (clientes ou pessoas da empresa em que você trabalha)?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouco: O relacionamento com outras pessoas não se faz necessário no decorrer do meu trabalho.

Moderadamente: Algum relacionamento com outras pessoas é necessário.

Bastante: O relacionamento com outras pessoas é absolutamente essencial e parte crucial do desenvolvimento do trabalho.

2) Qual é o nível de autonomia existente em seu trabalho? Isto é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouca autonomia: Meu trabalho não me permite decidir como e quando realizar as tarefas.

Autonomia moderada: Muitos aspectos são padronizados e não estão sob meu controle, mas eu posso tomar algumas decisões.

Muita autonomia: Meu trabalho me permite total responsabilidade para decidir como e quando fazê-lo.

3) Você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Ou apenas uma das etapas de uma atividade finalizada por outras pessoas ou máquinas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Meu trabalho é somente uma pequena parte do trabalho global; o resultado das minhas atividades não pode ser visto no serviço ou produto final.

Meu trabalho é uma parcela moderada do trabalho global; minha contribuição pode ser vista no resultado final.

Meu trabalho envolve terminar todas as atividades que iniciiei; os resultados das minhas atividades são facilmente vistos no serviço ou produto final.

4) Qual o nível de variedade presente em seu trabalho? Isto é, até que ponto o trabalho exige que realize tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouca variedade: O trabalho requer que eu faça as mesmas atividades rotineiras inúmeras vezes.

Variedade moderada.

Muita variedade: O trabalho requer que eu faça muitas atividades diferentes, usando várias habilidades e talentos distintos.

5) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isto é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Não muito significativo: Os resultados de meu trabalho não aparentam influenciar outras pessoas.

Moderadamente significativo.

Altamente significativo: Os resultados de meu trabalho podem influenciar outras pessoas de diversas maneiras.

6) O quanto seus gerentes e colegas de trabalho fornecem informações a respeito do seu desempenho no trabalho?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouco: Quase nunca me informam a respeito do meu desempenho.

Moderadamente: Ocasionalmente recebo algumas informações sobre meu desempenho.

Muito: Os gerentes e colegas de trabalho me fornecem frequentemente informações a respeito do meu desempenho no trabalho.

7) Você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho através de colegas ou de supervisores?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito pouco: O trabalho é organizado de forma que eu jamais descubro o meu desempenho.

Moderadamente: Algumas vezes recebo *feedback*, outras vezes não.

Muito: O trabalho é organizado de forma que eu obtenho constantemente *feedback* sobre o meu desempenho.

SEÇÃO 2

Esta seção apresenta uma série de características que podem ser usadas para descrever um trabalho.

Você precisa indicar o quanto essas afirmações estão corretas ou incorretas com relação ao seu trabalho.

Tente ser o mais preciso possível para assinalar o quanto você considera correta cada afirmação sobre o seu trabalho. O objetivo desta seção não é diagnosticar se você está ou não satisfeito com o seu trabalho. Apenas indique o quando você considera correta cada uma das afirmações a seguir.

1) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto nível.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

2) Meu trabalho requer a realização de muitas atividades em cooperação com outras pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

3) Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

4) O trabalho que executo oportuniza-me avaliar meu desempenho.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

5) O trabalho é bastante extenso e repetitivo.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

6) Meu trabalho pode ser efetuado adequadamente por uma única pessoa, não havendo necessidade de interagir com outras pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

7) Meus supervisores e colegas de trabalho quase nunca fornecem *feedback* sobre o quão bem estou desempenhando o meu trabalho.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

8) A qualidade com que realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

Muito incorreta

Geralmente incorreta

Ligeiramente incorreta

Indeciso

Ligeiramente correta

Geralmente correta

Muito correta

9) Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta		Muito correta

10) Os supervisores frequentemente me informam a sua opinião sobre o meu desempenho no trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta		Muito correta

11) Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta		Muito correta

12) Meu trabalho fornece poucas informações sobre o meu desempenho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta		Muito correta

13) Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta		Muito correta

14) Meu trabalho, em si, não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta		Muito correta

SEÇÃO 3

Nesta seção você deve indicar como você se sente com relação ao seu trabalho.

Cada uma das afirmações a seguir representa uma situação que pode ou não estar presente no seu trabalho.

Deve ser indicado o quanto você concorda com cada afirmação.

1) É difícil para mim tomar o máximo cuidado para que o trabalho seja realizado da forma correta.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

2) Minha autoavaliação se torna mais positiva quando meu desempenho no trabalho é bom.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

3) De um modo geral estou muito satisfeito com o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

4) A maioria das tarefas que tenho que desempenhar no meu trabalho me parecem ser inúteis ou insignificantes.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

5) Geralmente eu sei quando o meu trabalho está sendo ou não satisfatório.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

6) Eu me sinto muito satisfeito quando realizo bem o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

7) O trabalho que eu realizo é muito significativo para mim.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

8) Eu sinto um alto nível de responsabilidade nas tarefas que desempenho no meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

9) Frequentemente eu penso em pedir demissão deste emprego.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

10) Eu me sinto mal e triste quando descubro que realizei de forma ruim o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

11) Frequentemente eu tenho problemas tentando descobrir se estou desempenhando bem ou mal o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

12) Eu sinto que deveria receber pessoalmente os créditos ou a culpa pelos resultados do meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

13) De um modo geral eu estou satisfeito com o tipo de trabalho que efetuo no meu emprego.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

14) Meus sentimentos pessoais geralmente não são afetados pela forma com a qual eu desempenho o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

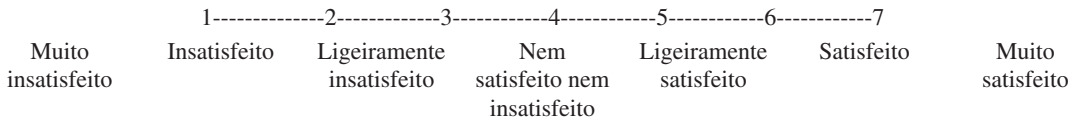
15) A responsabilidade de realizar o trabalho corretamente é totalmente minha.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

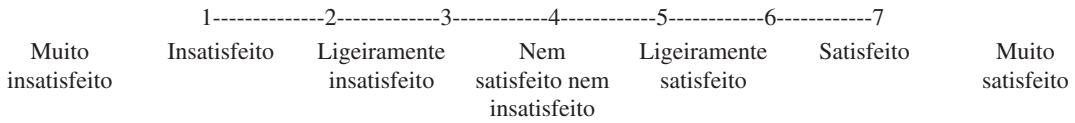
SEÇÃO 4

Nesta seção você deve indicar o quão satisfeito você está com cada aspecto do seu trabalho listado abaixo.

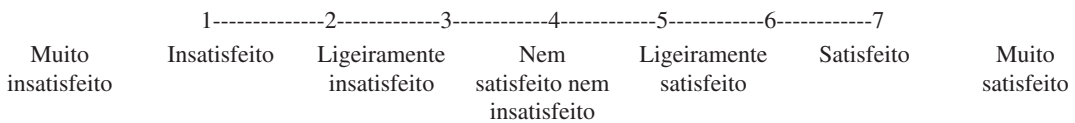
1) O nível proteção e segurança no trabalho.



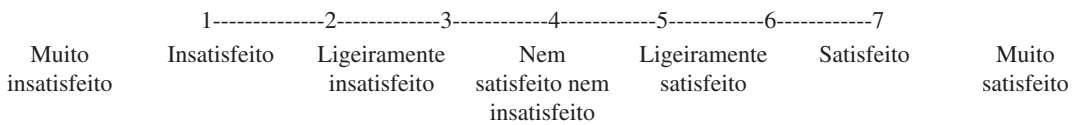
2) O pagamento e os benefícios (alimentação, transporte, assistência médica e odontológica) que eu recebo.



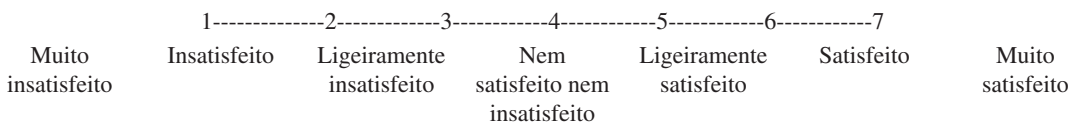
3) O crescimento pessoal e o desenvolvimento de habilidades que eu obtenho na realização do meu trabalho.



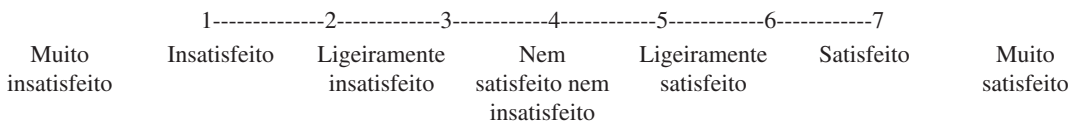
4) As pessoas com quem eu converso e trabalho no meu emprego.



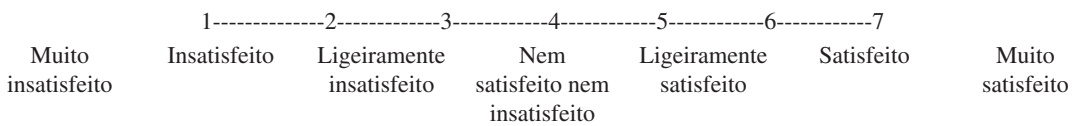
5) O nível de respeito e justiça no tratamento que recebo do meu chefe.



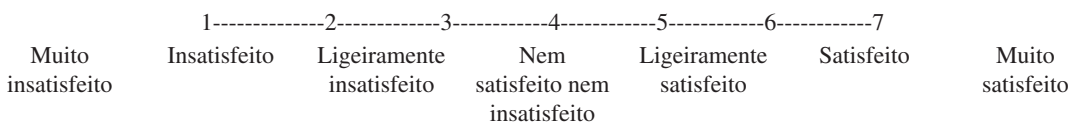
6) O sentimento de recompensa ao realizar o meu trabalho.



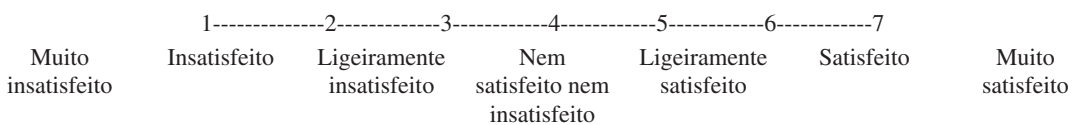
7) A oportunidade de conhecer outras pessoas durante o meu trabalho.



8) A ajuda e conselhos que recebo do meu supervisor.



9) A justiça no pagamento, tendo em vista a minha contribuição na empresa.



10) A possibilidade de pensar e agir independentemente no meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito		Muito satisfeito

11) A segurança de permanecer trabalhando na empresa no futuro.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito		Muito satisfeito

12) A oportunidade de ajudar outras pessoas durante o trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito		Muito satisfeito

13) O nível de desafio existente no meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito		Muito satisfeito

14) A qualidade da supervisão que eu recebo no meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito		Muito satisfeito

SEÇÃO 5

Esta seção aborda afirmações sobre pessoas que desempenham a mesma função que você na empresa. Caso ninguém desempenhe o mesmo trabalho que você, responda as questões com base nas pessoas que realizam um trabalho parecido com o seu.

Você deve descrever o quanto você concorda com cada afirmação, que descreve como essas pessoas se sentem com relação ao trabalho que elas realizam.

Responda as questões desta seção sem levar em consideração como você se sente com relação ao seu trabalho. As pessoas que realizam a mesma função que você podem ter sentimentos diferentes com relação ao trabalho.

1) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho sente uma grande satisfação pessoal quando desempenham bem o seu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

2) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho estão muito satisfeitas com o seu emprego.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

3) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho acham que o trabalho que realizam é inútil ou insignificante.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

4) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho sente uma grande responsabilidade pessoal no trabalho que desempenham.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

5) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho tem conhecimento de como está o seu desempenho no trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

6) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho julga o seu trabalho muito significativa.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

7) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho sabe que a responsabilidade de realizar o seu trabalho adequadamente deve partir delas próprias.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

8) Posso colegas de trabalho que frequentemente pensam em se demitir.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

9) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho se sente mal ou triste quando descobrem que efetuaram o seu trabalho de forma ruim.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

10) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho tem problemas ao tentar descobrir se estão realizando o seu trabalho de forma boa ou ruim.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

SEÇÃO 6

Esta seção aborda características que podem estar presentes em todos os tipos de trabalho. O objetivo desta seção é saber o quanto você gostaria que cada uma dessas características estivesse presente no seu trabalho.

ATENÇÃO: A escala utilizada nesta seção é diferente da escala utilizada nas seções anteriores.

1) Autorrespeito e tratamento justo do meu supervisor.

	4-----	5-----	6-----	7-----	8-----	9-----	10
Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.	Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.	Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.					

2) Trabalho estimulante e desafiador.

	4-----	5-----	6-----	7-----	8-----	9-----	10
Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.	Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.	Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.					

3) Chances de pensar e de agir independentemente no meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

4) Estabilidade no emprego.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

5) Colegas de trabalho companheiros.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

6) Oportunidades para aprender novas coisas através do trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

7) Salário alto e bons benefícios (alimentação, transporte, assistência médica e assistência odontológica).

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

8) Oportunidades para usar a criatividade no meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

9) Rápida ascensão de cargo (promoções).

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

10) Oportunidades de desenvolvimento de habilidades e de crescimento pessoal no meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

11) Sentimento de recompensa ao cumprir o meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características.

Eu gostaria de ter um trabalho com essas características.

Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

SEÇÃO 7

Esta seção objetiva diagnosticar qual é o tipo de trabalho que é mais importante para você.

Para cada questão, dois trabalhos diferentes são descritos. Você precisa indicar qual dos trabalhos você prefere, caso tivesse que optar entre eles.

Ao responder a cada questão, imagine que todas as outras características dos dois trabalhos são iguais. Concentre-se apenas nas características mencionadas em cada questão.

1) Trabalho A: Um emprego onde o pagamento é muito bom.

Trabalho B: Um emprego onde existem grandes oportunidades de ser criativo e inovador.

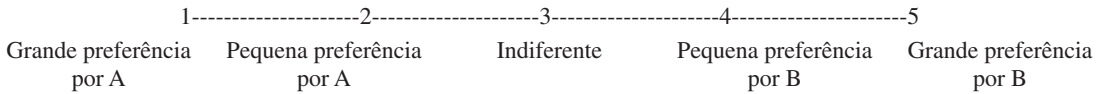
1-----2-----3-----4-----5

Grande preferência
por APequena preferência
por A

Indiferente

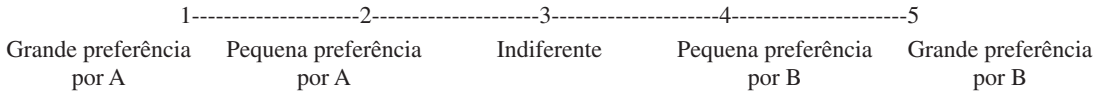
Pequena preferência
por BGrande preferência
por B

2) Trabalho A: Um emprego onde você é frequentemente requisitado para tomar decisões importantes.
Trabalho B: Um emprego com várias pessoas agradáveis trabalhando ao seu lado.



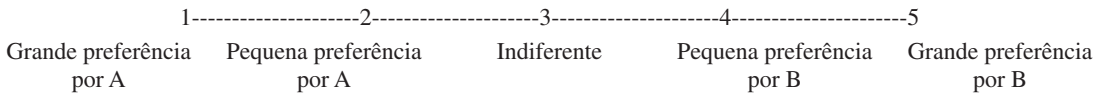
3) Trabalho A: Um emprego onde as maiores responsabilidades são designadas para aqueles que possuem o melhor desempenho no trabalho.

Trabalho B: Um emprego onde as responsabilidades são designadas aos empregados que possuem mais tempo de serviço na empresa.



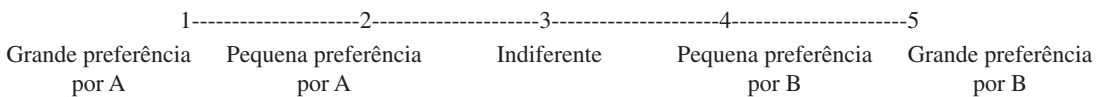
4) Trabalho A: Um emprego em uma empresa que está com problemas financeiros e que talvez venha a falir em um ano.

Trabalho B: Um emprego onde você não tem permissão para escolher o agendamento de suas tarefas e os procedimentos que serão utilizados no desenvolvimento do seu trabalho.



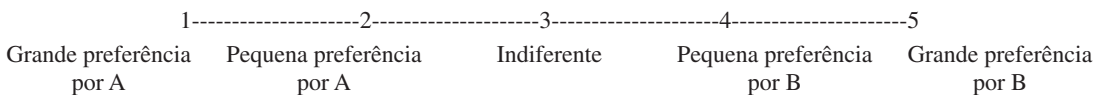
5) Trabalho A: Um emprego bastante rotineiro.

Trabalho B: Um emprego onde os seus colegas de trabalho não são amigáveis.



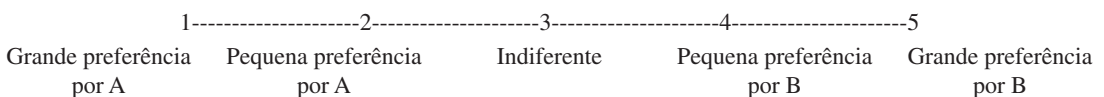
6) Trabalho A: Um emprego em que o seu supervisor critica, com frequência, você e o seu trabalho, na presença de outras pessoas.

Trabalho B: Um emprego que não requer o uso de habilidades complexas.



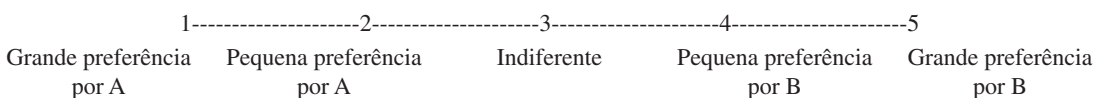
7) Trabalho A: Um emprego em que o seu supervisor o respeita e o trata de forma justa.

Trabalho B: Um emprego que proporciona a você constantes oportunidades de aprender coisas novas e interessantes.



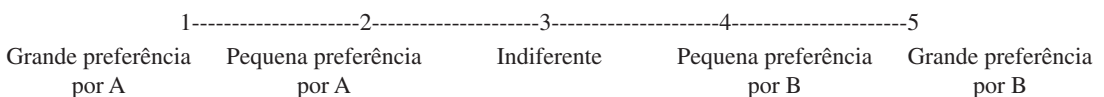
8) Trabalho A: Um emprego onde existem chances reais de você ser despedido.

Trabalho B: Um emprego onde existem poucas oportunidades para você desempenhar um trabalho desafiador.



9) Trabalho A: Um emprego onde existem chances reais para você desenvolver novas habilidades e ser promovido na empresa.

Trabalho B: Um emprego que te proporciona um longo período de férias e uma grande quantidade de benefícios extras.



10) Trabalho A: Um emprego com pouca liberdade e independência para você realizar o seu trabalho da forma como você preferir.

Trabalho B: Um emprego com condições de trabalho ruins.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

11) Trabalho A: Um emprego onde o trabalho em equipe é muito satisfatório.

Trabalho B: Um emprego que permite a você utilizar, em grande escala, os seus talentos e habilidades.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

12) Trabalho A: Um emprego que oferece a você pouco ou nenhum desafio.

Trabalho B: Um emprego onde você trabalha isolado dos seus colegas de trabalho.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

Anexo 2. Cálculo dos escores do Diagnóstico do Trabalho.

Os escores dos aspectos do Diagnóstico do Trabalho são obtidos por meio da média aritmética simples entre as respostas das questões pertencentes a cada aspecto. Na comparação dos resultados entre os aspectos, deve-se atentar para a escala de respostas utilizadas na seção, tendo em vista que a seção 7 apresenta uma escala de respostas diferenciada das demais.

Para o cálculo dos escores dos aspectos do Diagnóstico do Trabalho deve ser levada em consideração a conversão das questões cuja escala de respostas é invertida. Nesse caso, a conversão deve ser procedida através da subtração da resposta de $n+1$, em que n representa o número de itens da escala de respostas.

Para as seções 1, 2, 3, 4 e 5, que apresentam escala de respostas de sete alternativas, a conversão das questões invertidas é realizada a partir da subtração da resposta de oito unidades ($8-X$). A seção 6 não apresenta questões cuja escala de respostas seja invertida. Todavia, apresenta uma escala de resposta de sete itens, diferenciada das demais. Para a conversão para uma escala de 1 a 7 deve-se subtrair três unidades do número assinalado na resposta. Na seção 7, que apresenta uma escala de respostas de cinco alternativas, deve-se subtrair a resposta de seis unidades ($6-X$).

O escore do indicador necessidade de crescimento individual é calculado a partir da média aritmética simples entre os escores de ambas as modalidades que compõem a categoria (características desejadas e preferência de emprego). Para tanto é preciso converter as respostas das questões da seção 7 para uma escala variante entre 1 e 7, por meio da multiplicação da resposta por 1,5, seguida de uma subtração de 0,5 do produto da multiplicação.

Hackman e Oldham (1974) também propõem o cálculo de um escore denominado potencial motivador do trabalho, que “[...] indica o grau no qual o trabalho é considerado significativo, fomenta a responsabilidade e promove o conhecimento dos resultados” (DAVIS; NEWSTROM, 2004, p. 154). O potencial motivador do trabalho é calculado com base nos escores de cinco dimensões essenciais do trabalho: variedade da tarefa, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia, *feedback* intrínseco. A fórmula para o cálculo do potencial motivador do trabalho é:

(Variedade da tarefa + identidade da tarefa + significado da tarefa) x autonomia x *feedback* intrínseco.

O escore do potencial motivador do trabalho varia entre 1 e 343, sendo que, de acordo com Hackman e Oldham (1974), o valor 125 é utilizado como ponto de referência, sendo que os valores iguais ou superiores a 125 são considerados satisfatórios, enquanto os inferiores a 125, insatisfatórios.