



V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS SERVIDORES/TÉCNICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAPÁ

Josiele Rizzari Pereira (Apresentador)¹ – Unifap
josielerizzari@gmail.com

Mariana Morais Miccione (Orientadora)² - Unifap
marianamiccione@yahoo.com.br

Agência Financiadora: DACE/PROEAC/UNIFAP.

Eixo Temático/Área de Conhecimento: Comportamento Organizacional/ Administração

1. INTRODUÇÃO

As organizações vivem em um cenário cada vez mais complexo, competitivo e mutável. Diversas variáveis as influenciam, dentre elas, o homem como integrante do contexto social, pois concretiza sua identidade dentro de ambientes organizacionais que terminam por influenciarem seus comportamentos e hábitos dentro e fora destes horizontes. Dessa forma, o objetivo que norteou essa pesquisa foi aplicar uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton. Para isso, delinear-se como objetivos específicos analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores/técnicos da Universidade Federal do Amapá de acordo com as oito categorias que compõem o referido modelo e identificar os níveis de satisfação em relação aos conceitos de qualidade de vida dos trabalhadores técnicos segundo o modelo proposto. Quanto aos aspectos metodológicos, do ponto de vista da natureza, a pesquisa pode ser caracterizada como aplicada e do ponto de vista do problema, pode ser classificada como quanti qualitativa. Quanto à abordagem dos objetivos, a pesquisa é exploratória e descritiva. Para a coleta de dados, foi elaborado um instrumento de pesquisa (questionário), em que os servidores/técnicos utilizaram escala Likert com graduação de 01 a 05 para se posicionarem sobre os níveis de satisfações em oito indicadores que manifestam preceitos de Qualidade de Vida no Trabalho. Quanto ao tratamento dos dados, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo e estatístico. Os resultados apontaram que a Unifap demonstra índices de insatisfação em alguns aspectos, bem como, de satisfação em outros quesitos.

2. MATERIAS E MÉTODOS

Para Silva (2005) a finalidade da pesquisa científica é buscar soluções para problemas propostos, principalmente, quando se tem curiosidade de conhecer determinado assunto mais a fundo. Dessa forma, o objetivo que norteou essa pesquisa foi aplicar uma escala de avaliação da qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton, para tanto, foram delineados os seguintes objetivos específicos: analisar a qualidade de vida no trabalho dos servidores/técnicos da Universidade Federal do Amapá de acordo com as oito categorias que compõem o referido modelo e identificar os níveis de satisfação em relação aos conceitos de qualidade de vida dos trabalhadores técnicos segundo o modelo proposto.

Este trabalho estrutura-se da seguinte forma, inicialmente apresenta aspectos conceituais da qualidade de vida no trabalho, sua origem e evolução e a base teórica do modelo proposto por Richard Walton.

Quanto a sua natureza, este trabalho se classifica como pesquisa aplicada, que na visão de Barros e Lehfeld (2014) busca a compreensão para a realização de resultados, com intuito de propor uma solução imediata à problemática. Desse modo, contribui para identificar as variáveis que influenciam na qualidade de vida do trabalhador.

¹Graduanda em Administração - Universidade Federal do Amapá.

²Doutora em Psicologia (Teoria e Pesquisa do Comportamento) - Professora Titular Adjunta da Universidade Federal do Amapá (UNIFAP). Coordenadora do Projeto “A Hora do Empreendedor”.

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II



Da mesma forma, quanto à abordagem do problema, a pesquisa se caracteriza como quanti qualitativa, pois, objetiva quantificar os níveis de satisfação dos servidores/técnicos da UNIFAP de acordo com a escala likert e qualifica-os segundo as oito categorias do modelo de Walton. Conforme estabelece Beuren (2006, p. 92) “na pesquisa quanti qualitativa concebem-se análises profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado”.

Este estudo contemplou a pesquisa exploratória e descritiva, que de acordo com Cervo e Bervian (2006) procura observar, registrar, indagar e relacionar ocorrências sem interferir nos resultados e apontar sua ligação e conexão com outros elementos, a fim de ressaltar sua importância.

Inicialmente, foi realizada revisão bibliográfica como forma de aprofundar o conhecimento sobre a temática. Logo após, fez-se necessário a elaboração e aplicação de um questionário, dentre as diversas teorias o modelo escolhido foi o proposto pelo teórico Walton, uma vez que, possui um padrão de interrogatório fechado que aborda oito categorias: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidades; integração social;

Constitucionalismo; vida pessoal e trabalho e relevância social, mostrando-se assim, o mais completo a ser utilizado.

O instrumento de coleta de dados foi aplicado pessoalmente na Unifap campus Marco Zero no período de junho de 2019, sendo respondido pelos servidores/técnicos dessa instituição. A amostra analisada refere-se ao quantitativo de 100 colaboradores de um total de 506 técnicos administrativos, considerando-se um valor relevante para o estudo. Utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, por acreditar que a mesma melhor se adequa ao delineamento da pesquisa quanti qualitativa (ZANELLA, 2009).

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir do modelo de Walton, em que se enfatizam oito indicadores de fatores determinantes de influência de QVT: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades, oportunidades, integração social, constitucionalismo, trabalho e vida, e, relevância social, permite-se a análise e cotejamento dos dados coletados.

Tabela 1 - Indicadores de Satisfação/Qualidade de Vida no Trabalho.

CATEGORIAS DO MODELO DE WALTON	MUITO INSATISFEITO	INSATISFEITO	NEM SATISFEITO NEM INSATISFEITO	SATISFEITO	MUITO SATISFEITO
COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA	15%	25%	32,50%	23,25%	4,25%
CONDIÇÕES DE TRABALHO	6,79%	25,12%	28,45%	36,96%	2,47%
USO DAS CAPACIDADES NO TRABALHO	4,20%	17,40%	24,40%	46,40%	7,60%
OPORTUNIDADES	4,75%	23%	35,75%	33%	3,50%
INTEGRAÇÃO SOCIAL	3%	17,25%	29,50%	41,50%	8,75%
CONSTITUCIONALISMO	1,75%	15,50%	27,50%	48,25%	7%
VIDA PESSOAL E TRABALHO	4,99%	23,33%	24,66%	40,66%	6,33%
RELEVÂNCIA SOCIAL	4,20%	18,40%	24,60%	40,60%	12,20%

Fonte: Autores: Dado extraídos de pesquisa de campo, com servidores/técnicos da Unifap campus Marco Zero 2019.

O objetivo desta pesquisa foi de analisar o grau de satisfação dos servidores técnicos da Universidade Federal do Amapá campus Marco Zero com relação aos conceitos de qualidade de vida no trabalho. Para tanto, utilizou-se o modelo de questionário proposto por Walton, o qual divide a QVT em oito categorias e estas em blocos de 3 a 6 perguntas. Inicialmente, quanto a categoria “compensação justa e adequada” percebe-se que a pesquisa demonstrou um resultado negativo, uma vez que a insatisfação de

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II



modo geral totalizou o quantitativo de 40% das respostas, entre muito insatisfeito e insatisfeito. Outro ponto a se destacar refere-se as “condições de trabalho” que demonstrou alto grau de satisfação dos colaboradores, alcançando o numerário de 39,43% das respostas. Bem como, no que consiste ao “uso das capacidades no trabalho” também visualizamos um valor positivo, posto que de modo geral, mais de 50% dos entrevistados estão satisfeitos com o modo em que exercem suas atividades e exploram suas capacidades.

A categoria “oportunidades” revelou resultados equilibrados, já que para a opção insatisfação, neutralidade e satisfação, de modo geral, obtiveram-se números parecidos (27,75%, 35,75% e 36,5% respectivamente). Porém, a neutralidade nesse quesito chama bastante atenção por alcançar um valor expressivo. Quanto a “integração social” existe um grau de satisfação positivo por parte dos colaboradores (mais de 50% estão satisfeitos no total), o que demonstra o bom relacionamento interpessoal existente nos setores visitados e o sentimento de valorização dentro desse ambiente.

O bloco de perguntas referente ao “Constitucionalismo” demonstrou a satisfação dos colaboradores (mais de 50%), seguida da neutralidade (27,5%), o que confirma que a Instituição aplica corretamente a legislação, porém, necessita reaver a forma como difunde esse quesito entre seus funcionários.

Em relação a “Vida pessoal e trabalho” também possuímos um resultado positivo, alcançando mais de 46% das respostas satisfatórias, desta maneira, vislumbra-se o equilíbrio desenvolvido e aplicado na rotina pessoal e profissional destes trabalhadores.

E no último bloco de perguntas, o que trata da “Relevância social”, claramente percebe-se a satisfação dos colaboradores ao responderem 52,8% na opção satisfeito e muito satisfeito, desta forma, a relação da instituição com a sociedade está sendo desenvolvida eficazmente.

De um modo geral em todos os aspectos analisados percebe-se que os servidores técnicos e docentes no âmbito de trabalho da Unifap tem demonstrado satisfação principalmente nos quesitos autonomia, também é perceptível certa insatisfação quanto à remuneração e as condições de trabalho.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A progressiva evolução nos ambientes corporativos e a exigência por profissionais multitarefas, tais como, ágil, proativo, dinâmico e perspicaz mudam completamente a conjuntura do mercado fazendo com que as pessoas fiquem sobrecarregadas e cada vez mais estressadas. Sabe-se que essas habilidades e competências são inerentes a qualquer profissional que queira se manter no mercado, no entanto, é necessário que as organizações promovam bem-estar e qualidade de vida para que seus colaboradores possam desempenhar suas tarefas com mais afinco.

Desse modo, surge a qualidade de vida no trabalho com a finalidade de manter e equilibrar o conforto do trabalhador no âmbito organizacional, minimizando a insatisfação e os fatores estressantes advindos das tarefas rotineiras e que podem comprometer a capacidade emocional e física do indivíduo.

A amostra obteve resultados significativos aos quais podemos auferir que os servidores técnicos e docentes da universidade Federal do Amapá demonstram de forma geral satisfação com a atividade exercida demonstrando um índice de qualidade de vida satisfatório. Assim sendo, esta pesquisa mostrou-se de extrema importância para nós acadêmicos que podemos perceber como funciona e é aplicada a qualidade de vida no interior desta instituição, bem como, para a própria instituição que poderá avaliar seus pontos positivos e melhorá-los, e principalmente trabalhar em prol dos pontos negativos para eliminá-los, viabilizando melhorias no ambiente organizacional, o que acarretará em benefícios tanto para empregado como para o empregador.

REFERÊNCIAS (Conforme ABNT)

ALBERTO, Luiz Pilatti. Qualidade de vida no trabalho e teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações. REVISTA BRASILEIRA DE QUALIDADE DE VIDA, Ponta Grossa, 27 de mai. De 2012. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/1195/801>. Acesso em: 10 de jun. de 2019.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional. 3. ed. São Paulo: Manole Ltda, 2012.

V Seminário de Iniciação Científica

Talentos da Ciência e Tecnologia em ação

☰ Dias 26 e 27 de setembro de 2019

📍 Auditório e Pátio - Unidade II

 UNIFESSPA | PROPIT

- BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas. 23. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2014. 128 p.
- BEUREN, Ilse Maria. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006. 200 p.
- BOM SUCESSO, E. P. Trabalho e qualidade de vida. Rio de Janeiro: Qualimark / Dunyoo, 1998.
- CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. Metodologia científica. 6. ed. Rio de Janeiro: Pearson Prentice Hall, 2006. 159 p.
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- VIEIRA, A. A qualidade de vida no trabalho e o controle da qualidade total. Florianópolis: Insular, 1996.
- WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*. USA, v.15, n.1, p. 11-21, 1973.
- WEISS, D. Motivação e resultados: como obter de sua equipe. São Paulo: Nobel, 1991.
- ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia de estudo e de pesquisa em administração. Brasília: Capes Uab, 2009. 164 p.