



QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo com graduandos trabalhadores

Kael Vieira Amadei (amadei.kael@gmail.com)*
Gilmar Lopes Dias (gilmarlopesdias@gmail.com)

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Edna Querido de Oliveira Chamon (edna.chamon@gmail.com)

Dep. de Economia, Contabilidade e Administração / Universidade de Taubaté - ECA, UNITAU, Taubaté, São Paulo.

UNITAU
UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

INTRODUÇÃO

Desenvolver alternativas para a melhoria do nível de satisfação e bem estar de graduandos trabalhadores, sem alterar as diretrizes e prioridades das empresas, pode ser um grande desafio, pois Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um tema subjetivo, de vários entendimentos. Portanto, esse estudo se propõe a contextualizar o tema, tendo ainda a finalidade aprofundar os conhecimentos científicos sobre o desenvolvimento da qualidade de vida dos sujeitos estudados.

OBJETIVO.

Este estudo tem como objetivo avaliar e o nível de QVT de graduandos trabalhadores dos cursos de Administração e Tecnológicos, em Gestão de Recursos Humanos e em Logística, de uma Instituição de Ensino Superior do Vale do Paraíba Paulista, caracterizar os sujeitos quanto aos aspectos de gênero, idade, tempo e local de trabalho e analisar o nível de QVT da amostra a partir da escala de Likert, proposta pelo modelo do instrumento.

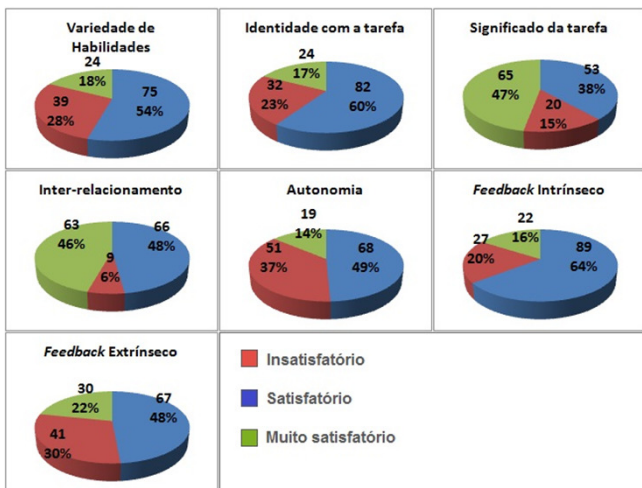
METODOLOGIA

O universo da pesquisa é composto por 1050 sujeitos (s) estudados, sendo utilizados como amostra para os dados coletados 138 graduandos trabalhadores, através de questionário baseado no modelo *Job Diagnostic Survey – JDS*, questionário que avalia a QVT através das variáveis: Dimensões Básicas da Tarefa, Estados Psicológicos Críticos, Resultados Pessoais e de trabalho e Necessidade Individual de Crescimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dimensões Básicas da Tarefa:

As Dimensões Básicas da Tarefa são as características do trabalho que guiam aos Estados Psicológicos Críticos. Indivíduos que avaliam bem as Dimensões Básicas da Tarefa são indivíduos mais motivados, apresentam respostas positivas das tarefas e, assim, têm maior necessidade de crescimento.



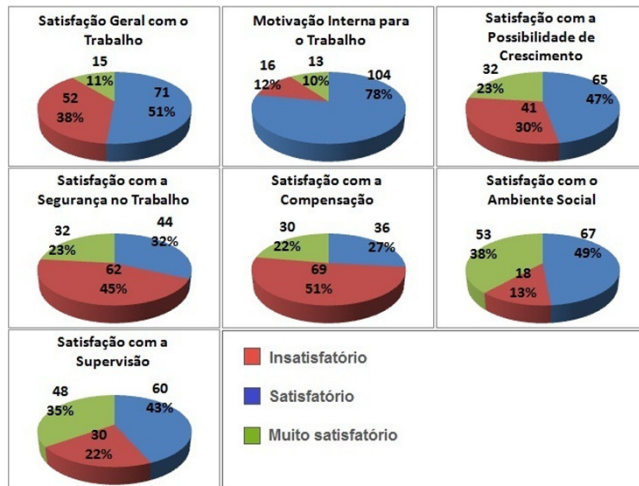
Estados Psicológicos Críticos:

Os Estados Psicológicos Críticos são utilizados como mediação entre as Dimensões Básica da Tarefa e os Resultados Pessoais e de Trabalho, se estiverem presentes nos trabalhadores, eles acabam demonstrando motivação com a tarefa e assim obtendo os Resultados Pessoais e de Trabalho positivos.



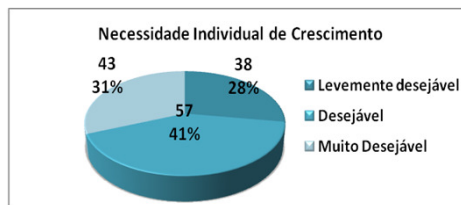
Resultados Pessoais e de Trabalho:

Os Resultados Pessoais e de Trabalho, representam as reações afetivas pessoais ou sentimentais que uma pessoa obtém ao desempenhar seu trabalho, são os principais indicadores de qualidade de vida no trabalho.



Necessidade Individual de Crescimento:

Identifica a relação entre as características da tarefa e as respostas individuais, pois os trabalhadores possuem capacidades e necessidades diferentes. Quando é apresentada alta necessidade de crescimento, é provável que os sujeitos respondam positivamente a tarefa que ofereça mais significância, responsabilidade e conhecimento dos resultados do que quando essas necessidades são baixas.



DISCUSSÃO

Apuradas as Dimensões Básicas da Tarefa, a categoria Inter-relacionamento obteve a melhor avaliação percebendo assim que os avaliados tem bom grau de interação com outras pessoas durante a realização de suas tarefas, já a categoria Autonomia foi a pior avaliada, mostrando que pode haver problemas com independência, liberdade e poder de decisão nas tarefas executadas, dificultando assim a oportunidade para os indivíduos utilizarem e desenvolverem suas capacidades humanas. Nos Estados Psicológicos Críticos, a categoria Percepção da Responsabilidade pelos Resultados foi a melhor avaliada, revelando que grande parte da amostra pesquisada se sente pessoalmente responsável e responsável pelos resultados do trabalho que executa, a má avaliação da categoria Conhecimento dos Reais Resultados do Trabalho, mostra que muitos dos sujeitos avaliados não percebem a necessidade de seu trabalho, o que pode ser um fator desmotivador, para reverter esse resultado é necessário a conscientização dos sujeitos quanto aos resultados do trabalho e os objetivos de suas tarefas. Os Resultados Pessoais e de Trabalho mostram que os sujeitos pesquisados possuem grande auto-motivação para o trabalho que exerce, a categoria Motivação Interna para o Trabalho é um grande indicador de qualidade de vida, sendo a melhor categoria apurada na pesquisa, porém, a categoria Satisfação com a Compensação foi a que obteve maior nível de insatisfação explica-se pelo fato que, em sua maioria, os sujeitos pesquisados são jovens profissionais, no início de suas carreiras, com pouca capacitação, tendo assim de se sujeitar a cargos ou ocupações de baixo nível hierárquico para obter experiência e conhecimento. A Necessidade Individual de Crescimento foi muito bem avaliada, obtendo assim um grande potencial motivador entre os sujeitos pesquisados.

CONCLUSÃO

Assim pode-se perceber que mesmo obtendo níveis críticos em algumas categorias, a amostra pesquisada obteve bom nível de qualidade de vida no trabalho e boa motivação para o trabalho, levando em consideração a idade e pouca capacitação dos sujeitos pode-se afirmar que provavelmente as categorias mal avaliadas serão corrigidas de acordo com o amadurecimento desses profissionais.

REFERÊNCIAS

- LEITE JÚNIOR, J. A. C. Estresse, Estratégias de Enfrentamento e Qualidade de Vida no Ambiente de Trabalho: um estudo de caso em um Instituto de pesquisas. Taubaté, 2009. Dissertação (Mestrado), Universidade de Taubaté.
 HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, nº 2, p. 159-70, 1975.
 MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. A qualidade de vida no trabalho burocrático automatizado. Belo Horizonte: UFMG/FACE/CEPAD, 1989. Relatório de Pesquisa, CNPq

* Pesquisa financiada pelo Programa de Iniciação Científica da Universidade de Taubaté - PIC/UNITAU