

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FRANCISLENE ALVES SILVA

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ACADEMICOS DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS-MS**

Dourados / MS
2017

UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FRANCISLENE ALVES SILVA

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ACADEMICOS DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS-MS**

Monografia apresentada à Faculdade de Administração,
Ciências Contábeis e Economia da Universidade
Federal da Grande Dourados, como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientador: Professor: Narciso Bastos Gomes, Dr

Dourados / MS
2017

**PERCEPÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS ACADEMICOS DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE
DOURADOS-MS**

FRANCISLENE ALVES SILVA

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na atividade acadêmica específica de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Professor. Narciso Bastos Gomes, Dr
Presidente

Professora: Jane Corrêa Alves Mendonça, Dra
Avaliadora

Professor: Luan Carlos Santos Silva, Dr
Avaliador

“A tarefa não é tanto ver aquilo que ninguém viu, mas pensar o que ninguém ainda pensou sobre aquilo que todo mundo vê.”
(Arthur Schopenhauer)

AGRADECIMENTOS

Sou grata a Deus meu pai eterno pelas bênçãos, pelo dom da vida. Que por meio da minha fé que foi fundamental nos momentos difíceis enfrentados até chegar na conclusão do trabalho.

Ao meu namorado Amilton por todo o apoio e ajuda que me proporcionou durante esse período da elaboração do estudo ora apresentado.

Agradeço também ao meu orientador o professor Narciso Bastos Gomes, pelos momentos dedicados à correção e orientação deste trabalho, pela paciência e compreensão durante esse período.

Aos alunos do curso de Administração da Universidade Federal da Grande Dourados que aceitaram participar da pesquisa e que por meio de suas respostas foi possível chegar aos resultados dos trabalhos.

Sou grata também a todos os professores do curso de Administração pelos conhecimentos proporcionados nas diversas disciplinas do curso, que possibilitou a compreensão do todo para realização deste estudo.

SUMÁRIO

1 - INTRODUÇÃO	12
1.1 - Objetivo Geral	14
1.1.1 - Objetivos Específicos.....	14
1.2 - Justificativa	14
2- REVISÃO TEORICA	16
2.1 Qualidade de vida no trabalho: Origem e evolução	16
2.2 - Ambiente Organizacional	18
2.3 - Gestão de recursos Humanos e qualidade de vida no trabalho	20
2.4 - Qualidade de vida no trabalho seus Conceitos e Comparações	21
2.5 - Influencia da qualidade de vida no trabalho na vida do trabalhador	23
2.6 – Modelo proposto por Walton (1973)	24
3 - METODOLOGIA	27
3.1. Tipo de pesquisa	27
3.2 Abordagem Qualitativa	28
3.3 Universo de Pesquisa	28
3.4 Amostragem	28
3.5 Instrumento de Coleta de Dados	29
3.6 Análise dos Dados	29
4- APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	31
4.1 Análise da Pesquisa de Campo	31
4.1.1 Categoria 1: Compensação justa e adequada	32
4.1.2 Categoria 2: Condições de trabalho e segurança	33
4.1.3 Categoria 3: Utilização e desenvolvimento das capacidades	35
4.1.4 Categoria 4: Oportunidades existentes na empresa	36
4.1.5 Categoria 5: Integração Social na organização	37
4.1.6 Categoria 6: Constitucionalismo (respeito às leis)	38
4.1.7 Categoria 7: Trabalho e espaço total de vida	40
4.1.8 Categoria 8: Relevância social e importância do trabalho	41
4.2 - Diagnóstico do perfil e das categorias de QVT dos alunos de administração.....	42
5- CONSIDERAÇÕES FINAIS	46

REFERENCIAS 48
APÊNDICES

LISTA DE ABREVIACOES E SIGLAS

QVT – Qualidade de vida no trabalho

IPES - Instituição Pública de Ensino Superior

PPC - Projeto Pedagógico do curso (administração)

LISTAS DE QUADROS

QUADRO 01 - Evolução da Qualidade de vida no trabalho	17
QUADRO 02 - Avaliação da qualidade de vida segundo Walton (1973)	24
QUADRO 03 - Média por categoria.....	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 01 - Perfil do pesquisado	31
Tabela 02 - Compensação justa e adequada	32
Tabela 03 - Condições de trabalho e segurança	33
Tabela 04 - Utilização e desenvolvimento das capacidades	35
Tabela 05 - Oportunidades existentes na empresa	36
Tabela 06 - Integração Social na organização	38
Tabela 07 - Constitucionalismo (respeito às leis)	39
Tabela 08 - Trabalho e espaço total de vida	40
Tabela 09 - Relevância social e importância do trabalho	41

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma variável interna que tem exigido da organização maior atenção quando se trata da satisfação do empregado para exercer seu trabalho, reduzir o absenteísmo, a rotatividade, melhorar o clima organizacional e desenvolver as competências. Este estudo tem como objetivo analisar a percepção dos estudantes da Universidade Federal da Grande Dourados, instituição pública federal de ensino superior na cidade de Dourados MS sobre a (QVT), recorrendo-se do ponto de vista teórico-metodológico às contribuições de diversos estudiosos sobre a temática, foram importantes com destaque para Walton (1973) substanciais à elaboração dos instrumentos avaliativos, bem como, o devido tratamento dos dados. A estratégia do estudo foi o quantitativo apoiado pela pesquisa de campo. O universo de pesquisa foram 233 alunos, regularmente matriculados no curso no segundo semestre letivo de 2016, porém foram coletados 96 respostas ao todo. Os dados foram coletados por meio do questionário estruturado, conforme recomenda Fernandes (2012) contemplando 38 perguntas em 8 categorias. Os resultados apontam que a percepção dos alunos em relação à QVT, é positiva, mostrando – se que no quesito relevância social, merece de uma atenção por parte das empresas, a pesquisa nos mostrou que em alguns aspectos como compensação de salários e benefícios, na percepção dos alunos as empresas não são justas e adequadas.

Palavras - Chave: QVT, IPES, Percepção.

ABSTRAT

Quality of life at work (QWL) is an internal variable that has required the organization to pay more attention when it comes to employee satisfaction in order to perform its work, reduce absenteeism, turnover, improve organizational climate and develop skills. This study aims to analyze the perception of the students of the Federal University of Grande Dourados, a federal public institution of higher education in the city of Dourados MS about the (QVT), using the theoretical and methodological point of view to the contributions of several scholars on (Walton, 1973) were important to the elaboration of the evaluation instruments, as well as due treatment of the data. The study's strategy was quantitative supported by field research. The research universe was 233 students, regularly enrolled in the course in the second semester of 2016, but 96 responses were collected in all. The data were collected through the structured questionnaire, as recommended by Fernandes (2012) contemplating 38 questions in 8 categories. The results show that the students' perception of the QWL is positive, showing that in the social relevance question deserves attention from the companies, research has shown that in some aspects such as compensation of wages and benefits, Students' perception of business is not fair and appropriate.

Key words: QVT, IPES, Perception.

1- INTRODUÇÃO

A QVT (QVT) busca o equilíbrio entre os objetivos dos colaboradores e gestores por meio da interação entre as exigências e as necessidades de ambas as partes, visando melhorias na satisfação e nos resultados de produção. Acredita-se que um problema aparente é que muitas organizações não se preocupam com a QVT, para seus colaboradores, com isso os mesmos não tem motivação para o desempenho de suas atividades. Para Andrade (2012) As pessoas devem ser consideradas recursos, isto é, como portadores de habilidades e conhecimentos, que auxiliam no processo produtivo e crescimento empresarial, porém, é importante não esquecer de que essas pessoas são humanas, formadas de personalidade, expectativas, objetivos pessoais, e possuem necessidades.

Por outro lado, procura se saber qual a origem da QVT, Moretti, e Treichel, (2005) apontam que origem do movimento de QVT não é uma discussão do século XXI, pois essa discussão já remonta os anos 1950, incluindo-se a discussão no ambiente empresarial inclusive quando se estuda a abordagem sócio-técnica. Na década de 1960, com os avanços das abordagens e teorias voltadas ao bem estar dos empregados no trabalho, com vistas a redução das doenças físicas e mentais, tomaram impulsos, iniciativas de cientistas sociais, líderes sindicais, empresários e governantes, na busca de melhores formas de organizar o trabalho a fim de minimizar só efeitos negativos do emprego na saúde e bem estar geral dos trabalhadores.

Dentre os autores que tratam das referências de QVT, destacam-se Walton (1973), e Hackman e Oldham (1975). Para Walton (1973), que desenvolveu um modelo de investigação que foi adotado para realização desde trabalho, a QVT é uma variável que depende estreitamente do equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. O modelo proposto por Walton (1973) contempla os seguintes fatores: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho.

Ao falar sobre o desenvolvimento de estudos sobre QVT Costa, et al. (2013) dizem que essa linha de pesquisa vem sofrendo influências de várias recentes teorias, principalmente as que abrangem comportamentos, que buscam satisfação e maior produtividade por meio do enriquecimento do trabalho.

Para melhor elucidar a definição do conceito de QVT Hackman e Oldham (1975), dizem que a QVT está fortemente associada aos aspectos de motivação interna, satisfação no cargo e enriquecimento do cargo e que de certa maneira está associada a política de recursos humanos de uma organização. Nessa perspectiva de Hackman e Oldham (1975), a gestão de QVT deve basear-se nos seguintes fatores: na força de necessidade de crescimento do trabalhador; percepção do significado da tarefa (variedade de habilidades, identidade da tarefa), significado da tarefa, autonomia e tarefa. Assim, se percebe que há semelhanças entre os modelos propostos por esses autores. Os elementos acrescentados por um ou outro autor, na realidade auxiliam a ampliar o escopo sobre esta variável e proporcionar aos estudiosos um leque maior de opções de estudo e análise no ambiente organizacional.

O Projeto Pedagógico - PPC do curso de administração estabelece que “O estudante do curso de administração da UFGD se prepara para ser um profissional capaz de gerir organizações como empresas, indústrias, órgãos públicos, entre outras. Tem como propósito formar bacharéis em Administração, comprometidos com a busca da excelência, éticos e socialmente responsáveis, com uma visão crítica, construtiva e empreendedora capaz de contribuir efetivamente para o progresso econômico e social do país. (PPC, 2014 p.15).

Assim, se almeja formar um profissional conectado às mudanças, as inovações tecnológicas e as transformações sociais, capaz de alcançar os objetivos das organizações em que atuar o curso é estruturado em sua matriz curricular que contempla em seus componentes curriculares a o estudo da qualidade de Vida na disciplina de Gestão de Pessoas II. A qualidade de vida pode ser tratada também como tema transversal em disciplinas como marketing, gestão pública, conteúdos esses que possibilitam o estudante a compreender a realidade organizacional e a importância da QVT.

Dentre as habilidades e competências ensinadas pelo curso “formação humanística e visão holística que o habilite a compreender o meio social, político, econômico, cultural onde está inserido; reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão; (PPC, 2014). Neste contexto do perfil do Bacharel em administração é que o estudo tem como objetivo Identificar as percepções dos estudantes de administração em relação QVT na organização em que trabalham, com base os conhecimentos obtidos em seu curso.

Este estudo está dividido em cinco seções: Na primeira, apresenta-se a introdução, e a justificativa do estudo, onde se apresenta a contextualização, composta pela apresentação de objetivos gerais e específicos e a justificativa. A segunda seção contempla o embasamento

teórico que permitiu a realização de uma pesquisa ancorada em estudos já realizados, Na terceira seção são descritos os procedimentos metodológicos da pesquisa enfocando a classificação do estudo, o público - alvo e as técnicas de coleta de dados, para finalizar o estudo apresentam-se os resultados obtidos, contribuições e referências bibliográficas que serviram de fundamentação teórica para o referido. Na última seção, apresentam-se os dados obtidos e a percepção dos alunos objetos de estudo desta pesquisa.

1.1 Objetivo Geral

Identificar as percepções dos estudantes do curso de administração que trabalham e que não trabalham em relação a QVT na organização.

1.1.1 Objetivos Específicos

- 1 – Analisar as categorias sobre a QVT, proposto por Walton (1973) na visão dos graduandos do curso de Administração da IPES
- 2 – Conhecer na visão dos alunos que trabalham os aspectos que podem influenciar na QVT;
- 3- Identificar a partir de um diagnóstico as categorias de QVT que necessitam de mais atenção nas empresas onde os estudantes trabalham;

1.2 Justificativa

Para Freitas e de Souza (2009, p.136) “A QVT relaciona-se com a mobilização, o comprometimento pessoal, a participação com o bem-estar do funcionário na execução da tarefa na empresa. Nessa perspectiva de Freitas e de Souza (2009). A QVT é considerada um tema de ampla importância para ser discutido e investigado para se saber a satisfação ou a avaliação que as pessoas fazem do ambiente de trabalho e das condições físicas, estruturais e psicológicas que predominam em uma organização.

Estudos sobre a QVT junto a estudantes do curso de administração pode trazer novos conhecimentos para a organização e para o estudante, que passa, a conhecer a realidade

organizacional, bem como a visão dos estudante que domina ou não domina o tema , com vistas a promover discussões e apresentar elementos para melhoria das condições insuficientes na organização.

A decisão em conhecer a visão dos estudantes de administração sobre a QVT da organização em que supostamente atuam e a visão dos mesmos sobre o que consideram que os deixam satisfeitos ou insatisfeitos na organização quando se trata da QVT. Se justifica pela a contribuição que estudos como esse possam complementar o escopo dos estudos sobre QVT.

Enfim, acredita-se que o desenvolvimento do estudo poderá contribuir identificando melhorias, para diferentes setores, identificando pontos negativos em relação à percepção dos funcionários, diante disso, possibilitando as empresas, à identificar os seus pontos fracos aumentando assim a competitividade. A pesquisa surge com o interesse de analisar a percepção dos entrevistados perante as dimensões e indicadores que Walton (1973), que propôs em seu modelo de QVT, identificar critérios que refletem na satisfação e insatisfação nas relações do trabalho.

2 - REVISÃO TEÓRICA

Nesta seção são apresentadas às teorias e abordagens que sustentam a base teórica para entender o fenômeno em estudo, compreendendo também as teorias relacionadas à administração, sendo assim, a revisão teórica abordará as teorias da origem da administração, levando em consideração a qualidade de vida, satisfação/insatisfação e por fim a demonstração do modelo de Walton (1973).

2.1 Qualidade de vida no Trabalho no trabalho: Origem e Evolução

De acordo com Moreira e Goursand (2005), nos dias de hoje os problemas de saúde são tratados sem levar em consideração o ambiente de trabalho dos colaboradores. Sendo assim precisamos entender que os funcionários estão todo o tempo em conflito entre a satisfação de suas necessidades e as pressões de seu meio social.

Assim como em toda abordagem e fenômenos estudados, identificar os conceitos em estudos é de fundamental importância para se entender às premissas e características que delineiam o fenômeno. Para Maximiano (2007), os conceitos sobre a QVT, começaram a surgir a mais de 25 séculos, porém eles ainda são atuais, por abranger temas como produtos, serviços, e tarefas, a QVT, surge com o foco de facilitar e propor satisfação e bem estar aos funcionários, a mesma pode ser dita como uma preocupação com trabalhador desde o início de sua existência.

Segundo Sant' Anna e Moraes (1998), a QVT, surgiu na antiga civilização, quando os homens já tinham a consciência de que era preciso desenvolver novas técnicas e ferramentas para tornar o trabalho menos desgastante e mais compensatório, possibilitando, assim, um maior desempenho, satisfação e produtividade no trabalho.

Conforme o estudo sobre a QVT de Fernandes, (2009), foi a partir de 1950, quando surgiu a abordagem sócio-técnica que se tem início os estudos sobre a QVT, com o objetivo de melhorias na forma de trabalho, minimizando os efeitos negativos, que o dia a dia do trabalho possa causar na saúde e bem estar dos trabalhadores.

Na década de 70, surgiu nos Estados Unidos o movimento pela QVT devido a preocupação com a competitividade internacional, e pelo grande sucesso dos programas

japoneses, centrados nos trabalhadores, no quadro nº. 1 verifica-se a evolução do termo QVT e suas características em diferentes períodos.

Quadro 01: Evolução da QVT

Concepções Evolutivas	Características
QVT como variável (1959 – 1972)	Investiga-se como melhorar a qualidade de vida para o trabalhador, e a reação do mesmo em relação ao trabalho.
QVT como abordagem (1969 – 1964)	O foco é voltado para o trabalhador antes do resultado, mais ao mesmo tempo buscava trazer melhorias para o trabalhador e para os gestores.
QVT como método (1972 – 1975)	Uma abordagem de métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e satisfatório, a QVT, era vista como enriquecimento de cargos com integração social e técnica.
QVT como movimento (1975 – 1980)	Declaração sobre a natureza do trabalho as relações dos funcionários com a organização, os termos administração participativa e democracia eram ditas como idéias do movimento QVT.
QVT como tudo (1979 – 1982)	Competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produção, e outros problemas organizacionais.
QVT FUTURO	Caso algum projeto relacionado à qualidade de vida não der certo, será visto como um “modismo” passageiro.

Fonte: Fernandes (1996, p 42) Adaptado pela acadêmica

Ainda se referenciando ao conceito de QVT para Telles (2005) termos gerais refere-se aos esforços que objetivam melhorar ou humanizar a situações de trabalho através de soluções que visem reformular cargos e torná-los mais produtivos para as empresas e mais satisfatórios para os funcionários.

Conforme as concepções citadas pelos autores no quadro 01, a QVT, envolve o trabalhador em todo seu ambiente de trabalho, e busca propor melhorias para o mesmo, tendo como foco ambas as partes, ou seja, a empresa e o colaborador.

A QVT envolve aspectos relacionados à motivação, satisfação, estilos de liderança, condições de trabalho, entre outros, com a diversidade de conceitos de acordo com Fernandes (1996), percebemos a importância de aprofundarmos os estudos sobre o tema, ressaltando que um dos principais autores sobre a QVT é Walton (1973), que trabalha com a ideia de que a QVT é calcada em humanização do trabalho e responsabilidade social da empresa, em que envolve o entendimento da necessidade dos colaboradores, através da reestruturação de cargos e formas novas de organizar o trabalho, aliando isso a formação de equipes de trabalho com maior poder de autonomia e melhoria do meio organizacional, no que consiste em

aproveitar as habilidades mais refinadas dos trabalhadores, buscando assim um ajustamento entre tecnologia, tarefas e empregados.

Para Werther & Davis (1983), o crescente interesse em melhorar a QVT demonstra claramente a evolução da sociedade em geral e o nível de instrução das pessoas. A democratização nas relações de trabalho fez com que cada vez menos os trabalhadores aceitassem, de maneira acomodada, o autoritarismo de seus superiores, isso se explica através da evolução do conhecimento e dos meios de informações tão próximos hoje de nossos cidadãos, fazendo com que cada vez mais as pessoas sejam esclarecidas com maior rapidez sobre o que acontece e exijam soluções para os problemas enfrentados, obrigando que seus dirigentes acompanhem de maneira ágil as renovações e se adaptem de forma contínua a esta evolução.

Neste Século XXI o conceito de QVT também está sendo adotado pelas empresas que buscam ser altamente competitivas em mercados cada vez mais globalizados. Hoje há uma unanimidade na certeza que o fator humano é o principal elemento diferenciador, e o agente responsável pelo sucesso de todo e qualquer negócio. Nascimento, Fabio et al (2012).

2.2 - Ambiente Organizacional

O ambiente organizacional envolve toda a estrutura externa da empresa, o que acaba tendo relação com os aspectos social, políticos, econômicos e humanos, principalmente das pessoas que freqüentem o ambiente. Sabe-se que para atingir a eficiência não depende somente dos incentivos salariais, mas também de todas as condições que garantam o bem estar dos colaboradores dentro da organização, Chiavenato (2006).

As principais funções da empresa de acordo com Fayol são de que toda a organização deve ser dividida em seis funções: Administrativas, Técnicas, Comerciais, Financeiras, de segurança, Contábeis.

Quanto às funções da organização o trabalho de Fayol¹, divide-as em funções técnicas que estão relacionadas com as funções de bens e serviços; as funções comerciais com a compra e a venda; as funções financeiras que estão relacionadas à procura e gerencia de capitais; funções de segurança que estão relacionadas com a proteção e conservação de bens;

¹ Jules Henri Fayol (Istambul, 29 de Julho de 1841 — Paris, 19 de Novembro de 1925) foi um engenheiro de minas francês, um dos teóricos clássicos da Ciência da Administração, sendo o fundador da Teoria Clássica da Administração

funções contábeis relacionadas com os inventários, registros e balanços, e as funções administrativas responsável pela integração das outras cinco funções.

Quanto à formação do ambiente organizacional Daft (2002), afirma que esse ambiente organizacional é a união de fatores externos, que são levados em consideração na tomada de decisão. Segundo o autor a organização é definida a partir dos serviços, mercado, localização geográfica, produtos e serviços, nos quais serão usados pelas empresas para alcançar metas, interagindo com clientes, e fornecedores, assim, entende - se, para Daft (2002), que o ambiente externo é influenciado de duas maneiras, a primeira é a necessidade de informação relacionada ao ambiente, e a segunda é a necessidade de recursos que são trazidos do ambiente, ainda conforme o pensamento de Daft (2002), as empresas não devem se limitar quando forem acompanhar as mudanças, mas sim precisam desenvolver uma visão geral dos fatos ocorridos.

No contexto do estudo organizacional entende-se que as organizações podem ser vistas como sistemas vivos, pois elas precisam do ambiente em que atuam para a satisfação de necessidades, essa teoria surgiu baseada na teoria de sistemas, desenvolvida através dos estudos de Norbert Wiener² cujo suas principais características, segundo Chiavenato (2003) são: Os sistemas apresentam características próprias que não são encontradas em nenhum dos elementos isolados; O sistema é um conjunto de unidades reciprocamente.

Através desses conceitos entendemos que todo sistema tem propósitos ou objetivos, e que na medida em que o sistema sofre mudanças, o ajustamento sistemático é contínuo. Vieira (2013), diz que as organizações são um conjunto de pessoas, pois são elas que as representam.

Nesta lógica, para Vieira (2013), As maneiras como as pessoas se comportam, decidem, agem, trabalham, executam, melhoram suas atividades, cuidam dos clientes e administram os negócios das empresas varia em grandes dimensões.

Em sua perspectiva ao tratar da importância das pessoas Vieira (2013) nos diz que a orientação base das organizações são as pessoas, e por isso há uma grande variação dentro das empresas, as ações e atividades dos funcionários dependem da visão de cada indivíduo, pois são eles os responsáveis por decisões importantes nas quais podem afetar o futuro da organização.

² Norbert Wiener (Columbia (Missouri), 26 de novembro de 1894 - Estocolmo, 18 de março de 1964) foi um matemático estadunidense, conhecido como o fundador da cibernética.

2.3 Gestão de Pessoas e QVT

Considerando o contexto tradicional da Gestão de Pessoas, os colaboradores são considerados recursos necessários para que as organizações possam alcançar seus objetivos de produção por meio da realização de um ou mais trabalhos. Para Oliveira (2006), as novas direções de trabalho para o setor de recursos humanos estão associadas ao tamanho das empresas e alguns segmentos industriais mais dinâmicos, variando o comprometimento, fornecimento e envolvimento dos trabalhadores, pelo uso estratégico das políticas de RH, apresenta maior importância entre as organizações pertencentes aos setores mais dinâmicos.

Segundo Carpinetti (2008), a valorização do setor de recursos humanos pelas grandes empresas demonstra a importância do capital humano para os objetivos da mesma.

A indicação da QVT está voltada aos trabalhadores, como defensores de merecida importância pela empresa, diferentes colaboradores, de níveis diferentes são colocados como parceiros, e não mais como parte dos recursos humanos, interagindo nas organizações de forma harmoniosa, mantendo sua integridade mental, e física, sendo valorizados como pessoas, considerando os fatores psicológicos, econômicos, políticos e sociais do funcionário.

Conforme orienta Fernandes, (2009), surgimento da revolução industrial se deu em 1776, onde foram criados mecanismos em que era possível potencializar os trabalhos, por conta do vapor que era introduzido, no qual se dava o movimento das engrenagens, essa característica gerou uma nova visão em relação ao trabalho, provocando mudanças na estrutura econômica, política e social da época, tornando-se uma referência.

A organização do Século XXI apresenta uma configuração que a distingue dos cenários tradicionais dos séculos XIX e XX o que a torna mais dinâmica e flexível para enfrentar novos desafios do Século XXI.

Ao se referir aos desafios das organizações industriais, Chiavenato (2004) aponta a revolução industrial como um marco industrial e afirma que esta era foi dividida em fases, sendo que a primeira se dá entre os anos de 1780 a 1860, iniciando a mecanização da indústria e agropecuária, melhorias na comunicação e também no transporte, já a segunda entre 1860 a 1914, onde materiais foram sendo substituídos, o vapor pela energia elétrica, o surgimento de novas formas de organizações capitalistas entre outras, analisando essas duas fases, podemos compreender que as mesmas tiveram papel fundamental para o crescimento das empresas e para o avanço do setor de recursos humanos.

Quanto às organizações modernas no contexto do Século XXI, diz Ribeiro (2006), que as organizações existentes hoje, trazem algumas características da era industrial, no momento

em que nas maiorias das vezes o foco está no produto em si, a tecnologia é usada no desenvolvimento e fabricação do mesmo, onde as fabricas permitem a criação de uma grande variedade de produtos. Quanto à era pós industrial Ribeiro (2006), diz que:

A era pós-industrial vivenciou também o nascimento da automação flexível. A natureza do trabalho foi amplamente repensada, tornando-o mais intelectual. O trabalho em grupo e entre grupos ganhou espaço e o trabalhador multifuncional tornou-se uma necessidade em diversos setores industriais. Funcionários mais produtivos e mais bem pagos, resultado da demanda de trabalho nas fábricas com sistema produtivo com características do período pós-industrial, tornaram-se clientes que exigem um número maior de escolhas e novos e diferentes produtos. (RIBEIRO, 2006, p 02).

Neste contexto de mudanças e avanços dos mercados rumo à diversificação, globalização dos negócios e sustentabilidade como responsabilidades as empresas procuram desenvolver estratégias que possam contribuir para melhorar seus desempenhos, nos últimos tempos, a área de recursos humanos vem crescendo, deixando de lado o modelo operacional e criando um modelo estratégico. Ribeiro (1999) nos mostra que as empresas que administram de forma estratégica a área de recursos humanos, consegue obter vantagens competitivas, apresentando mudanças em cada função desenvolvida e em cada atividade, ficando sob responsabilidade do setor de recursos humanos, tomando-se, assim atitude com o foco de desenvolver vantagens desejadas, cuidando assim da aprendizagem, do clima organizacional entre outros fatores.

2.4 Qualidade de vida no trabalho: seus Conceitos e Comparações

Com diferentes conceitos, a QVT é vista como uma ação para facilitar ou trazer satisfação e bem estar para os trabalhadores de determinada organização, com vista o alcance da realização do trabalho com qualidade de vida do trabalhador e qualidade técnica dos processos. Ao remontar a história sobre as ações para melhoria das condições de trabalhos constata-se que no período denominado como proto-história, a invenção da roda, cerca de 4.000 a.C., proporcionou a substituição dos antigos trenós por carros de duas e quatro rodas. Esse fato revolucionou a vida humana, pois facilitou não só a sua locomoção, mas também o transporte de cargas, e melhorou sua qualidade de vida.

Alguns estudiosos defendem que a QVT pode ser entendida com uma estratégia, cujo “foco principal volta-se para a conciliação dos interesses dos indivíduos e das empresas, ou

seja, ao mesmo tempo em que melhora a satisfação do trabalhador, melhora a produtividade da organização” (FERNANDES, 1996).

Para Werther e Davis (1983) Para que uma instituição melhore a QVT de seus colaboradores, é necessário reunir esforços para tentar estabelecer cargos mais satisfatórios e produtivos. Para tanto, precisa-se da implementação de diferentes técnicas que visem à reformulação dos cargos e funções de uma organização, contado também com participação dos trabalhadores envolvidos nesse processo.

De acordo com Ferreira e Mendes (2004) A QVT é resultante do conjunto de ações individuais e grupais levadas a efeito nas organizações, com vistas ao alcance de um contexto de produção de bens e serviços no qual as condições, a organização e as relações sociais de trabalho contribuem para a prevalência do bem-estar de quem trabalha.

Por outro lado Rocha e Fernandes (2007) Abordam dois aspectos importantes: a subjetividade, que considera a percepção da pessoa sobre o seu estado de saúde e sobre os aspectos não médicos do seu contexto de vida; e a multidimensionalidade, que se refere ao reconhecimento de que o construto é composto por diferentes dimensões.

Para Vieira e Hanashiro (1990) a QVT tem por objetivo melhorar as condições de trabalho e também todas as demais funções, atua também nas variáveis ambientais, comportamentais e organizacionais a fim de possibilitar humanização do setor produtivo e, obter resultados mais satisfatórios, seja para o colaborador, seja para a instituição empregadora.

Chiavenato (2004) assimila duas posições: a reivindicação dos funcionários quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho; e o interesse das organizações quanto aos seus efeitos sobre a produtividade e a qualidade. Para alcançar elevados índices de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente dos trabalhos e que sejam adequadamente recompensadas.

William Westley (1979) Classifica e aborda quatro indicadores quanto a QVT: político, econômico, psicológico e sociológico. Os problemas políticos trariam como consequência à insegurança; o econômico, a injustiça; o psicológico, a alienação e o sociológico, a anomia.

Quando as condições de trabalho na empresa do Século XXI, para Moretti (2003)

(...) os seres humanos precisam de condições, que não são só racionais, para expressar sua capacidade de trabalhar. Eles necessitam de remuneração justa em relação ao que fornecem como trabalho, condições físico-psicológicas propícias e agradáveis ao trabalho, e benefícios sociais além do trabalho que preencha o restante do espaço não ocupado inteiramente pela racionalidade inseparável e necessária à

organização. Se não houver uma preocupação com a condição humana global dentro do trabalho, não se poderá entender o que seja QVT, pois o ser humano não é uma simples peça. Na realidade, eles são funcionários, mas antes de serem, são seres humanos. Isto não significa que, dentro da organização, façam o que quiserem, mas que ao trabalhar, possam ter condições dignas da palavra ser humano. (MORETTI 2003 p. 08).

Nessa perspectiva de Moretti (2003), a QVT define-se como uma forma de pensamento que envolve pessoas em seu trabalho e empresas, onde aspectos importantes são destacados como bem-estar e eficiência, e o que acaba envolvendo a participação dos trabalhadores em decisões importantes relacionados a organização. Quando uma pessoa começa a trabalhar, ela passa há atuar do seu jeito real, buscando uma QVT, que possui em sua vida particular

Estudos sobre a QVT, mostram que a preocupação com o trabalho, passaram por todas as escolas da administração, cada uma com seu conceito, mas todas com o objetivo de explicar como as pessoas agem em seu trabalho, como se sente, e de que forma ocorre o mesmo, porem todas sugerindo como administrar esses fatores. Para Nascimento (2012) A QVT implica um profundo respeito pelas pessoas para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participam ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. (NASCIMENTO 2012, p 65).

Afirma Nascimento (2012), que a QVT é uma variável presente nas empresas que buscam um mercado competitivo, em um país cada vez mais globalizado, nessa perspectiva se tem a certeza que o fator humano é o principal diferencial, e o agente responsável pelo sucesso de qualquer organização em que atua. Porém, se tiver as boas condições necessárias para atuar nessa organização.

2.5 Influencia da QVT na vida do trabalhador

O estudioso Walton (1973) idealizador das dimensões para o estudo da qualidade QVT, formulou uma das primeiras definições sobre esta variável e pode ser considerado o precursor de uma abordagem científica ainda hoje largamente citada. Para esse autor, QVT refere-se à humanização no ambiente de trabalho, ele desenvolveu um modelo teórico composto por oito fatores analíticos: compensação justa e adequada; condições de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades; chances de crescimento e segurança; integração

social na empresa; constitucionalismo; trabalho e espaço total de vida; e relevância social do trabalho. (DE MEDEIROS, 2011).

Afirma Rodrigues (1994) que muitas são às interpretações para a QVT elas podem passar pelo diagnostico medico, ou ate mesmo pelos elementos estruturais de uma organização, porém a idéia sempre esta voltada para satisfazer o trabalhador no desenvolvimento de seu trabalho. Assim, entende-se que QVT tem uma relação importante entre o trabalho e o ser humano, entendendo então que a ênfase é voltada para os aspectos motivacionais e psicológicos do trabalho, exigindo das empresas maior atenção para os acontecimentos e ações nesta área.

2.6 Modelo proposto por Walton (1973)

As empresas estão investindo cada vez mais nas pessoas dentro da organização, diferente do tempo, em que seus investimentos eram únicos e exclusivos para produtos e serviços, conforme os pensamentos de Fernandes (1996), a QVT alcança resultados e aumenta o interesse dos indivíduos da organização, ou, seja, aumentando a satisfação, consequentemente aumenta da produtividade da empresa.

Entre os modelos usuais o de Walton (1973) é adotado por estar relacionado com a QVT, o autor associou oito dimensões para avaliar a qualidade de vida, conforme demonstra o quadro nº 2:

Quadro 2: Avaliação da qualidade de vida segundo Walton (1973)

Critérios	Indicadores
1- Pagamentos Justo e adequado	Equidade Interna e Externa Salários proporcionais Compensação justa Partilha dos ganhos de produtividade
2- Condições de Trabalho	Jornada de trabalho razoável Ambiente seguro e confortável Ausência de insalubridade
3 - Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia Múltiplas qualidades Informações sobre os processos de trabalho Autocontrole Relativo
4- Oportunidade de crescimento e segurança	Planos de carreira Crescimento pessoal Perfectivas de aumento salarial Segurança de emprego

5- Integração social na organização	Ausência de preconceitos Igualdade Mobilidade Relacionamento Senso comunitário
6- Constitucionalismo	Direitos de proteção Liberdade de expressão Direitos trabalhistas Tratamento Imparcial Privacidade pessoal
7- O trabalho e o espaço total da vida	Papel balanceado no trabalho Poucas mudanças geográficas Tempo para o lazer com a família Estabilidade de horários
8- Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa Responsabilidade pelos produtos Práticas de emprego

Fonte: Fernandes (1996) - Adaptado pela Acadêmica

Quanto as categorias de análise verifica-se no quadro 02, que o fator pagamento justo e adequado envolve os fatores de trabalho, como treinamentos, condições de trabalho, responsabilidade, media salarial, participação nos lucros da empresa, representam fatores de justiça para o pagamento, entre eles os que são considerados os mais importantes são: renda adequada; e compensação justa, onde a renda deve ser nos padrões aceitáveis, suprimindo as necessidades dos trabalhadores, e não deve haver divergências comparadas a outras empresas respectivamente.

Na item segunda categoria , condições de trabalho; os principais itens abordados são pagamentos de horas extras caso necessário, condições que diminuam o risco de acidentes, limites de idade quando o trabalho puder ser prejudicial, também devem ser minimizados os fatores que podem prejudicar o trabalho do funcionário, como barulhos, poluição, e odores.

Em relação a terceira categoria , uso e desenvolvimento de capacidades; visa às oportunidades que os empregados têm de mostrar seus diferenciais e conhecimentos, tais conhecimentos que podem ser mostrados no dia- a- dia, na realização de suas tarefas, como um todo.

A quarta categoria, oportunidade de crescimento e segurança; é voltado para as oportunidades dentro das empresas, oportunidade essa que pode ser alcançada através de promoções de cargo, treinamentos, programas de gratificação, e vários outros modelos que pode ser aplicado no reconhecimento profissional.

Na quinta categoria , integração social na organização; entendemos a relação ligada a aspectos de convívio pessoal e auto-estima do funcionário, podendo ser de mobilidade social,

igualdade, companheirismo, todos eles com o objetivo de avaliar o nível de integração existente na organização.

A sexta categoria, constitucionalismo; existem decisões que devem ser relacionados com os interesses pessoais dos trabalhadores, que podem prejudicar o trabalho dentro da empresa, o constitucionalismo deve proteger os funcionários, de algumas ações que estão relacionadas com a liberdade para se expressar, igualdade diante da lei, entre outras.

Já na sétima categoria, o trabalho e o espaço total da vida; abrange a convivência dos funcionários em seu convívio familiar, ou social verificando se o mesmo reflete de forma positiva ou negativa na qualidade de vida de cada funcionário.

Por fim, em relação a relevância social do trabalho na vida; entende-se que , visa à percepção de cada trabalhador em relação à responsabilidade social que a empresa pratica.

Além do modelo proposto por Walton (1973), outros autores como: Wether & Davis (1983), Hackman & Oldham (1975), entre outros entendemos que é válido ressaltar que estes modelos exprimem a importância das empresas salientarem os trabalhadores como instrumento fundamental para sua existência. (DE SOUZA NETO 2013, p.29).

Com base nos modelos de Wether & Davis (1983), Hackman & Oldham (1975), e Walton (1973) os administradores podem notar que oferecer melhores condições de trabalho, aos funcionários, configuram-se na verdade investimentos que representam qualidade nos serviços e produtos, aumentando o desempenho dos mesmos.

3 - METODOLOGIA

Nesta seção apresenta-se o método, abordagem e a estratégia dessa pesquisa, o universo estudado, a forma de coleta, tratamento e análise dos dados coletados, onde foi possível chegar ao objetivo proposto para o estudo.

3.1 - Tipo de pesquisa

A pesquisa realizada caracteriza-se como de campo, para Marconi e Lakatos (1990), esta pesquisa é usada com o objetivo de conseguir conhecimentos e informações, para aquilo que se busca resposta. Já Gil (2002), classifica esse tipo de pesquisa como muito mais do que um aprofundamento das questões que estão sendo propostas, do que a distribuição das características da população.

A pesquisa de campo foi realizada com alunos do curso de Administração da Universidade Pública Federal da cidade de Dourados onde os dados foram obtidos por meio da aplicação de um questionário estruturado disponibilizado no e-mail dos estudantes do curso de administração.

As principais vantagens de se realizar um estudo de campo esta no estímulo de novas descobertas, nas simplicidades dos procedimentos e na ênfase na totalidade. Nesta perspectiva que se buscou conhecer a visão e o domínio do conceito da QVT junto aos estudantes universitários do curso de administração.

Em relação aos objetivos o estudo é exploratório e descritivo. O estudo exploratório para Santos (1991) é uma forma de ser o primeiro contato com o tema a ser analisado, Nesse contexto, pesquisa exploratória busca entender as razões e motivações subentendidas para determinadas atitudes e comportamentos das pessoas já para Révillion (2015) Esse tipo de pesquisa, tem como propósito a utilização na criação de conjecturas e na identificação de variáveis que devem ser incluídas na pesquisa, tendo como apoio o estudo bibliográfico para um melhor entendimento do tema QVT.

Quanto à pesquisa bibliográfica e sua abrangência, Marconi e Lakatos (1990) dizem que esta pesquisa abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, jornais, revistas, monografias, até por meios de comunicação

como, por exemplo: rádio, televisão e filmes, ou seja, visa localizar em diferentes fontes de conhecimentos já produzidos pelos estudiosos sobre determinado tema ou fenômeno.

3.2 Abordagem: quantitativa

Quanto à forma de abordagem se classifica como quantitativa que segundo Günther (2006) nesse tipo de pesquisa o pesquisador procura aprofundar-se na compreensão dos fenômenos que estuda ações dos indivíduos, grupos ou organizações em seu ambiente e contexto social interpretando-os segundo a perspectiva dos participantes da situação enfocada, sem se preocupar com representatividade numérica, generalizações estatísticas e relações lineares de causa e efeito. Nos estudos organizacionais, a pesquisa quantitativa permite a mensuração de opiniões, reações, hábitos e atitudes em um universo, por meio de uma amostra que o represente estatisticamente.

3.3 Universo de pesquisa

O universo de estudo compreende os estudantes do curso de administração regularmente matriculados no segundo semestre letivo do ano 2016 da Universidade Federal da Grande Dourados criada em 1971. Totalizando segundo a secretaria acadêmica lotada na Faculdade de administração no segundo semestre letivo de 2016 totalizando 233 alunos regularmente matriculados.

O estudo caracterizou-se especificamente com estudantes do curso de administração, em que para a Universidade o principal objetivo é formar profissionais que poderão ficar a cargo de gerir organizações como empresas, indústrias, órgãos públicos, entre outras.

3.4 Amostragem

Foram disponibilizados um questionário estruturado de pesquisa no e - mail de 233 estudantes regularmente matriculado no segundo semestre letivo de 2016 do curso de administração da UFGD. Não foi estratificada uma amostra para responder os questionários.

Visando-se a obtenção do maior número de respondentes, optou-se pelo envio do questionário, contudo foi obtido um resultado de 96 questionários respondidos.

3.5 Instrumento coleta de dados

Os dados primários foram coletados pela utilização de um questionário estruturado em oito partes e contendo 38 questões. O questionário foi estruturado conforme a sugestão de Fernandes (2012). Contempla os aspectos sociodemográfico e acadêmico dos estudantes e a análise de suas visões sobre a QVT.

A plataforma utilizada para a coleta de dados foi à plataforma livre google forms, na qual nos permite que as respostas das pesquisas sejam coletadas de forma organizada e automática, com informações e gráficos em tempo real.

Após a elaboração do questionário foi encaminhado para 5 estudantes do curso de administração na condição de pré teste. Os questionários retornaram sem observações ou sugestões de mudanças, não havendo, portanto, necessidade de alteração do instrumento.

3.6 Análise dos dados

Os dados receberam tratamento quantitativo foram tabulados e calculados por meio da utilização do software excel versão 2010. Os dados resultados serão apresentados através de gráficos. Os dados conceituais e documentais serão apresentados em texto ou categorias, conforme propõe Bardin (2009) quando trata da análise de conteúdo. Assim, para a análise foram construídas tabelas, gráficos e comparações teóricas com estudos já realizados.

Evidenciam os resultados da investigação sobre o perfil dos alunos de Administração da universidade Federal da Grande Dourados/MS, categorias de QVT de acordo com o Modelo de Walton (1973) e apresenta um diagnóstico referente à QVT dos colaboradores pesquisados.

O modelo escolhido para escala de realização deste trabalho, foi à escala de Likert, no qual é uma dos modelos mais utilizados e debatidos nos dias atuais, foi desenvolvida por Rensis Likert (1932) na qual tem por objetivo tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância.

Nesta escala os respondentes se posicionam de acordo com uma medida de concordância atribuída ao item e, de acordo com esta afirmação, se infere a medida do construto. Entre os construtos presentes nesta pesquisa está a satisfação, e a insatisfação em relação ao seu ambiente de trabalho.

4 - APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta os dados obtidos na pesquisa e também a análise desses dados.

4.1 Perfil dos alunos de Administração da UFGD

O perfil dos alunos de administração que foram objeto do presente estudo se refere aos perfil pessoal do questionário conforme demonstrado na tabela 01:

Tabela 1: Perfil do pesquisado

Perfil	Frequência	
	Nº	%
Gênero	Masculino	39 40,06
	Feminino	57 59,04
Faixa etária	Abaixo 18 anos	0 0
	18 a 24 anos	53 55,2
	25 a 29 anos	27 28,1
	30 a 39 anos	14 14,6
	40 a 49 anos	02 2,1
	Acima 50 anos	0 0
Estado civil	Solteiro	70 72,9
	Casado	17 17,7
	Separado	3 3,1
	Viúvo	0 0
	União estável	6 6,3
	2º semestre	9 9,4
Período no curso	4º semestre	13 13,5
	5º semestre	3 3,1
	6º semestre	18 18,8
	8º semestre	18 18,8
	9º semestre	4 4,2
	10º semestre	28 29,2
Tempo Serviço na empresa	Abaixo de 1 ano	27 28,1
	1 ano a 2 anos	30 31,3
	2 anos a 4 anos	26 27,1
Estudou o tema QVT	Acima 5 anos	13 13,5
	Sim	50 52,1
	Não	46 47,9

Fonte: Elaborado pela acadêmica

Dos alunos que responderam o questionário, 59,04% são do sexo feminino, quanto a faixa etária dos pesquisados, os dados mostram que predomina com 55,2% os que possuem idade entre 18 a 24, seguida de 28,1% de pessoas com idade entre 25 a 29 anos, 14,6 % das

peessoas tem idade entre 20 a 39 anos, a pesquisa mostra também que 30, 3% dos alunos tem entre 1 a 2 anos de tempo de serviço na empresa.

Quanto à escolaridade a maior parte dos pesquisados (29,2%) está cursando o último período do curso de administração. Dados estes que apontam que as empresas operam com um significativo efetivo de pessoal com formação acadêmica estável. Quando perguntados se estudaram o tema QVT, durante o curso 52,1% afirmaram que sim.

4.1.1 Categoria 1: Compensação justa e adequada

A categoria 1, na qual se refere a compensação justa e adequada de acordo com o modelo de Walton (1973), investiga os fatores seguintes: salário adequado, benefícios, respeito interno e externo. A tabela 02 apresenta as questões e as médias das respectivas respostas do questionário aplicado a essa categoria.

Tabela 02 - Compensação justa e adequada

Questão	Não discordo, nem concordo (0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordam um pouco (2,0)		Concordam um pouco (3,0)		Concordam completamente e (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
O salário que recebo é justo e adequado ao meu cargo	06	6,3	20	20,8	22	22,9	28	29,2	20	20,8	2,37
Comparado ao de meus colegas, o meu salário é justo e adequado	07	7,3	18	18,8	18	18,8	25	26	28	29,2	2,51
Sinto – me satisfeito (a) com as recompensas (financeiras, salários, comissão, abono, participação nos lucros) oferecidos pela empresa.	11	11,5	24	25	20	20,8	23	24	18	18,8	2,13
Na empresa em que trabalho sempre é oferecido plano de carreira (oportunidades de crescimento)	23	24	30	31,3	13	13,5	18	18,8	12	12,5	1,64
Os planos de assistência (saúde, odontológicos, etc) Oferecidos os na empresa são adequados as minhas necessidades pessoais	26	27,1	31	32,3	07	7,3	17	17,7	15	15,6	1,62
Média Geral											2,00

Fonte: Elaborada pela acadêmica

A categoria compensação justa e adequada recebeu a média de 2,0 significando discordância dos empregados quanto boas condições e justiça da remuneração que recebem, verifica-se que o oferecimento de plano de carreira recebe a nota de 1,64, que aponta uma grande insatisfação dos empregados quanto essa política.

Em relação aos planos, de assistência de saúde, oferecidos pela empresa nota foi de 1,62, mostrando insatisfação por parte dos entrevistados.

Já em relação a comparação com o salário que recebem, recompensas, valor do salário recebem notas de 2,37, 2,51,2,13, respectivamente apontando indícios de uma pequena satisfação dos empregados, apontando assim para a necessidade de ações efetivas da empresa para melhorar essa dimensão.

Robbins (2008) nos diz que o plano de benefícios busca atender as necessidades dos seus funcionários, proporcionando uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranqüila e produtiva, capaz de atender às necessidades cotidianas

4.1.2 Categoria 2: Condições de trabalho e segurança

Em relação à categoria de condições de trabalho e segurança investiga os indicadores de condições ambientais e a jornada de trabalho. Estes aspectos envolvem: os materiais e equipamentos disponibilizados; a iluminação, higiene, ventilação, barulho, organização; além da carga horária para realização do trabalho e aspectos relacionados com a saúde do profissional. A tabela 03 apresenta as questões e respectivas médias da categoria.

Tabela 03 - Condições de trabalho e segurança

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Estou satisfeito (a) com a jornada de trabalho que tenho na empresa em que trabalho	4	4,2	12	12,5	16	16,7	30	31,3	34	35,4	2,69
Me sinto satisfeito (a) com as minhas atividades de trabalho que realizo na empresa	1	1	13	13,5	16	16,7	40	41,7	26	27,1	2,80
As condições oferecidas pela empresa para a realização do trabalho que exerço são adequadas.	2	2,1	10	10,4	22	22,9	32	33,3	30	31,3	2,81
Considero o meu ambiente de trabalho seguro (segurança pessoal, acidentes de trabalho) na empresa	3	3,1	9	9,4	12	12,50	27	28,1	45	46,9	3,07
Estou seguro (a) em relação à permanência em meu emprego atual	8	8,3	17	17,7	18	18,8	27	28,1	26	27,1	2,48

Considero o trabalho que exerço atualmente repetitivo	9	9,4	12	12,5	23	24	23	24	29	30,2	2,53
Estou satisfeito (a) com as tarefas que realizo no meu cargo na empresa	3	3,1	11	11,5	24	25	41	42,7	17	17,7	2,61
Média Geral											2,35

Fonte: Elaborada pelo acadêmica

Na categoria condições de trabalho e segurança relacionada a jornada de trabalho, dos alunos da universidade percebe-se uma nota de 2,35 para análise geral da categoria 35,4% dos alunos consideram sua jornada de trabalho justa de adequada, e apenas 12, 5% discordam estarem satisfeitos, quando se investiga as atividades exercidas a maioria dos alunos concordam um pouco estarem satisfeitos, e 13, 5% discordam totalmente estarem satisfeitos.

Relacionado às condições de trabalho oferecidas pelas empresas, o estudo mostrou que a maioria 33,3% dos alunos concordam um pouco estarem satisfeitos, 33,3% concordam um pouco, e apenas 10,4% se mostraram descontentes, com isso a pesquisa alcançou um resultado positivo.

Sobre a questão segurança pessoal, 46,9% dos alunos se consideram seguros na empresa, 28,1% concordam um pouco, 12,5% discordam um pouco, 9,4% discordam totalmente e 3,1% não se sentem seguros.

Quando questionados sobre sua permanência no trabalho, 28, 1% dos alunos concordam um pouco estarem seguros, 27,1% concordam completamente, 18, 8% discordam um pouco, 17,7% discordam totalmente e 8,3% não discordam, nem concordam. Através dos resultados da pesquisa percebemos que 30, 2% dos alunos consideram o trabalho que realizam repetitivo, enquanto apenas 12, 5% discordam totalmente.

Em relação às tarefas que realizam na empresa, 42, 7% dos entrevistados concordam um pouco estarem satisfeitos, 25% discorda um pouco, e 11,5% discordam totalmente, analisando esses resultados entendemos que a maioria dos alunos estão satisfeitos com suas tarefas.

Sobre as relações e condições de trabalho, 63,54% dos entrevistados mostraram-se positivos quanto à segurança em geral oferecidos pela empresa. Assim, 32,74% concordaram um pouco e 30,80% concordaram completamente. Apenas 4,46% dos entrevistados não discordam nem concordam com suas condições de trabalho. Neste caso, trata-se de uma possível orientação a estes trabalhadores, por parte da empresa.

4.1.3 - Categoria 3: Utilização e desenvolvimento das capacidades

Essa categoria analisa os indicadores de: autonomia, retro informação sobre o desempenho do profissional no trabalho, capacidade de desenvolver e se envolver em tarefas complexas, múltiplas habilidades de participar de decisões e orientações que afetam diretamente no seu trabalho. A tabela 04 apresenta as questões formuladas com o intuito de medir o grau de satisfação dos alunos em relação à categoria e suas respectivas respostas.

Tabela 04 - Utilização e desenvolvimento das capacidades

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Me sinto satisfeito (a) com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que tenho na empresa	7	7,3	27	28,1	20	20,8	27	28,1	15	15,6	2,17
Estou satisfeito (a) com a importância da tarefa/trabalho/atividade que faço na empresa	7	7,4	10	10,5	18	18,9	35	36,8	25	26,3	2,61
Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) na empresa, me sinto satisfeito (a)	5	5,2	15	15,6	26	27,1	31	32,3	19	19,8	2,46
Quando sou avaliado (a) em relação ao meu desempenho no trabalho (conhecimento do quanto bom ou ruim está o meu trabalho) me sinto satisfeito (a)	7	7,3	9	9,4	17	17,7	33	34,4	30	31,3	2,73
Me sinto satisfeito (a) em relação às responsabilidades conferidas a mim na empresa	3	3,1	11	11,5	24	25	41	42,7	17	17,7	2,61
Média Geral											2,51

Fonte: Elaborada pela acadêmica

Na pesquisa realizada com os alunos da universidade, o critério de utilização e desenvolvimento das capacidades demonstra significativo nível de satisfação e insatisfação. O aspecto que investiga a participação dos alunos nas decisões relacionadas ao seu trabalho, evidencia-se positivamente em 28,1% dos alunos, e 28,1% avaliam como fator de insatisfação. Observa-se que a 20,8% dos entrevistados consideram-se insatisfeitos com a capacidade de opinar, ajudar e decidir assuntos pertinentes à realização de suas tarefas.

Já em relação a importância do trabalho ou tarefa realizada, 36,8% concordam um pouco estarem satisfeitos, 26, 3% concordam completamente estarem satisfeitos, enquanto 10, 5% discordam totalmente. Se tratando do conhecimento do quanto bom ou ruim está seu trabalho, o resultado se mostrou positivo, 34, 4% dos entrevistados satisfeitos com os resultados de avaliação e apenas 7, 3% indiferentes.

Quanto ao uso das suas capacidades no trabalho, 32,92% dos entrevistados disseram que concordam um pouco com o uso de suas habilidades e 23,13% concordam completamente, perfazendo um total juntos de 56,05%.

Esse resultado é pouco se analisarmos pela ótica de que os trabalhadores possuem ainda, um grande potencial a ser desenvolvido em seu trabalho. Assim, percebe-se que há ainda, um grande espaço a ser explorado por parte das empresas no quesito capital humano. A média da categoria foi de 2,35, que com isso percebemos que as empresas necessitam tratar de mecanismos para desenvolver e aumentar as capacidades humanas presentes em seu quadro, isso pode ser feito através de cursos, palestras, treinamentos, etc. Por outro lado, os resultados mostraram que apenas 6,46% dos entrevistados não concordam nem discordam dos usos de suas capacidades no trabalho.

4.1.4 - Categoria 4: Oportunidades existentes na empresa

Essa categoria analisa as oportunidades oferecidas pelas empresas, para o crescimento das habilidades de seus funcionários, tais como cursos, treinamentos, busca também compreender possível preocupação por parte dos funcionários em relação a possíveis demissões que possam vir a surgir.

Tabela 05 - Oportunidades existentes na empresa

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
A empresa procura me oferecer cursos e treinamentos para o meu crescimento pessoal	17	17,7	31	32,3	18	18,8	17	17,7	13	13,5	1,77
Estou satisfeito (a) com	25	26	24	25	19	19,8	18	18,8	10	10,4	1,63

os cursos e treinamento que a empresa me oferece													
Me preocupo com as demissões que frequentemente ocorrem na empresa pois temo perder o meu emprego	25	26	27	28,1	12	12,5	13	13,5	19	19,8	1,73		
Média Geral													1,71

Fonte: Elaborada pela acadêmica.

De acordo com a tabela apresentado acima, em relação à oportunidade de crescimento nas empresas 32,3 % acreditam que não existe uma chance de avanço na carreira profissional dentro da empresa onde trabalha, por outro lado 13,5% concordam completamente que há oportunidades de crescimento na empresa.

Quando se refere a de treinamentos oferecidos pela empresa para o crescimento profissional dos funcionários, de acordo com o exposto 26% se mostraram indiferentes, em contrapartida 19,8 discorda um pouco com a questão em estudo.

Em relação a frequência de demissões ocorrente nas empresas, 28,1% discordam estarem preocupados com o risco de demissão, 19,8 mostraram- se completamente preocupados.

A tabela 05 apresentada nos mostra um levantamento sobre as oportunidades existentes na empresa os dados mostram que categoria resultou em uma média geral considerada baixa (1,71), isso demonstra, dentre vários fatores, mas em grande predominância, o risco inerente que a crise econômica que o país está passando no período que foram apuradas as entrevistas, além, claro do papel das empresas que precisam atentar-se para que fortaleçam os vínculos com seus colaboradores e também, promovam atividades para aumentar os níveis de confiança por parte dos trabalhadores.

4.1.5 - Categoria 5 - Integração Social na organização

A categoria integração social na organização visa medir a QVT quanto ao grau de satisfação dos alunos no que se refere ao apoio mutuo por parte da empresa, verificar se existem barreiras hierárquicas e ausência de preconceito. A tabela 06 apresenta as questões que compõe os indicadores da pesquisa segundo a categoria do modelo de QVT de Walton (1973).

Tabela 06 - Integração Social na organização

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Estou satisfeito (a) com os meus colegas de trabalho na empresa	3	3,1	8	8,3	25	26	30	31,3	30	31,3	2,79
Estou satisfeito (a) com a relação que tenho com os meus superiores na empresa	4	4,2	12	12,5	7	7,3	39	40,6	34	35,4	2,90
Sou valorizado (a) quando apresento novas ideias e tomo iniciativas no trabalho	7	7,3	13	13,5	25	26	30	31,3	21	21,9	2,47
Média Geral											2,72

Fonte: Elaborada pela acadêmica

O estudo mostra que a categoria 5 obteve a média 2,72, variando entre discordo um pouco e concordo um pouco, A satisfação com os colegas de trabalho na empresa obteve média 2,90 , mais próximo da concordância. A satisfação com a relação que o pesquisado tem com os superiores obteve a nota 2,47, mais próximo de concordância.

A valorização do pesquisado quando apresenta novas idéias e tomar iniciativas, obteve a menor média da categoria. (2,42) média essa que está mais próximo da discordância.

As médias obtidas nessa categoria evidencia que há uma razoável satisfação dos pesquisados com as condições oferecidas pela empresa em que trabalha os entrevistados.

4.1.6 Categoria 6 - Constitucionalismo (respeito às leis)

A categoria direitos e deveres investiga a QVT dos alunos da universidade a partir dos seguintes indicadores: a privacidade, liberdade de expressão, questionamentos e críticas e normas e regras que regem a organização. A tabela 07 apresenta as questões formuladas com o intuito de medir o grau de satisfação dos colaboradores em relação à categoria e suas respectivas respostas.

Tabela 07 - Constitucionalismo (respeito às leis)

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
A empresa respeita os meus direitos trabalhistas e isso me deixa satisfeito (a)	5	5,2	12	12,5	19	19,8	22	22,9	38	39,6	2,80
Estou satisfeito (a) com as normas de trabalho que predominam na empresa onde trabalho	4	4,2	11	11,5	21	21,9	27	28,1	33	34,4	2,77
Estou satisfeito (a) com a liberdade de expressão que tenho (oportunidade de dar suas opiniões) na empresa	7	7,3	19	19,8	18	18,8	29	30,2	23	24	2,33
Média Geral											2,63

Fonte: Elaborada pela acadêmica

Quanto aos direitos trabalhistas, a pergunta relacionada ao respeito dos direitos trabalhistas por parte das empresas, a categoria obteve a média de 2,80, variando em discordância parcial e total.

Em relação às normas que predominam na empresa, a média foi de 2,77 sendo que 34,4% dos entrevistados concordaram completamente estarem satisfeitos, 28,1% concordam um pouco, 21,9% discordam um pouco, 11,5% discordam totalmente.

Já no quesito liberdade de expressão observa-se uma média de 2,33 sendo que, 24% concordam estarem completamente satisfeitos, 30,2% concordam um pouco, 18,8% discordam um pouco, 19,8% discordam totalmente e 7,3% não discordam, nem concordam.

Quanto ao respeito às leis no trabalho, 27,08% concordam um pouco e 32,64% concordam completamente que a empresa respeita os direitos trabalhistas, que estão satisfeitos com as normas que predominam no ambiente de trabalho e com a liberdade de expressão que possuem.

Apenas 5,56% desses estudantes não concordam e nem discordam, mostrando que poucas empresas, não respeitam os direitos de seus colaboradores, sendo necessário nesse caso um melhor posicionamento por parte da empresa junto aos seus funcionários. De uma forma geral, observa-se um resultado positivo para essa categoria levando em consideração a média geral da categoria que foi 2,63.

4.1.7 Categoria 07 – Trabalho e espaço total de vida

A categoria trabalho e espaço total de vida investiga a satisfação e a percepção dos alunos quanto aos indicadores que integram a categoria. A tabela 08 apresenta as questões que foram formuladas para medir o equilíbrio do trabalho na vida pessoal e suas devidas respostas.

Tabela 08 - Trabalho e espaço total de vida

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
O meu trabalho influencia na minha rotina universitária/escolar negativamente	10	10,4	18	18,8	36	37,5	19	19,8	13	13,5	2,07
O meu trabalho influencia na minha vida social	3	3,1	12	12,5	26	27,1	27	28,1	28	29,2	2,68
Estou satisfeito com o tempo livre que tenho fora da empresa (horários de almoço, folgas)	7	7,3	21	21,9	21	21,9	23	24	24	25	2,37
Média Geral											2,37

Fonte: Elaborada pela acadêmica

Segundo Dias (2001) o equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal é um aspecto importante, pois quando o profissional leva muito trabalho para casa pode ocorrer certo desgaste, a pessoa acaba deixando de realizar algo com sua família, deixa de fazer alguma atividade física ou passeio pelo excesso de trabalho.

Quando perguntado aos alunos se o trabalho influencia na vida universitária deles, os resultados demonstraram uma média de 2,07, sendo que 37,5% discordam um pouco, 19,8% concordam um pouco, 18,8% discordam totalmente, 10,4% não concordam, nem discordam e 13,5% concordam completamente.

Em relação a influencia na vida social, a media obtida foi de 2,68, a maioria dos pesquisados 29,2% concordam completamente, 28,1 concordam um pouco, 27,1% discorda um pouco, 12,5% discorda totalmente, e 3,1% não discorda, nem concorda. Sobre o tempo livre, 25% dos entrevistados estão satisfeitos, 21,9% discordam um pouco e totalmente, 24% concordam um pouco e 7,3% não discordam, nem concordam.

Quanto ao tempo que o trabalho exige dos entrevistados perante a vida, a média é de 2,37 28,82% discordam um pouco sobre o fato de o trabalho influencia negativamente na rotina universitária, na vida social e com o tempo livre fora da empresa e 6,94% dos entrevistados não concordam nem discordam, mostrando – se irrelevantes. A média da categoria é de 2,37 resultando em um resultado positivo para a categoria.

4.1.8 Categoria 8: Relevância social e importância do trabalho

A categoria Relevância social e importância do trabalho investiga a satisfação dos entrevistados quanto aos indicadores que integram a categoria. Conforme representada na tabela 09.

Tabela 09- Relevância social e importância do trabalho

Questão	Não discordo, nem concordo (0,0)		Discordo totalmente (1,0)		Discordo um pouco (2,0)		Concordo um pouco (3,0)		Concordo completamente (4,0)		Média
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
O trabalho que realizo me deixa entediado	13	13,5	23	24	29	30,2	18	18,9	13	13,5	1,94
Sinto que sou realizado no trabalho que realizo na empresa	7	7,3	19	19,8	32	33,3	23	24	15	15,6	2,21
Estou satisfeito (a) com a imagem da empresa que trabalho tem perante sociedade e isso me motiva a continuar trabalhando	5	5,2	13	13,5	12	12,5	34	35,4	32	33,3	2,78
Estou satisfeito (a) com a política de gestão (maneira da empresa tratar os funcionários) desenvolvida pela empresa em que trabalho	9	9,4	17	17,7	24	25	26	27,1	20	20,8	2,32
Média Geral											2,31

Fonte: Elaborada pela acadêmica

Perguntado aos entrevistados se o trabalho os deixa entediados, 30,2% dizem discordar um pouco, 24% discordam totalmente, 18, 8% concordam um pouco, e 13, 5% concordam completamente e não discordam nem discordam assim respectivamente. Já em relação a realização pessoal, 33, 3% discordam totalmente, ou seja não se sentem realizados, 19, 8% não discordam, nem concordam, e 24% concordam um pouco.

Em relação a política de gestão da empresa, 27, 1% concordam um pouco, 20, 8% concordam completamente, 25 % discordam um pouco, 17, 7% discordam totalmente e 9, 4% não discordam, nem concordam.

Quando questionados em relação à relevância social e importância do seu trabalho, 26,30% concordam um pouco que o trabalho o deixa entediado, que está realizado com o que faz na empresa, com a imagem da empresa diante da sociedade, e com a maneira da empresa tratar os funcionários, resultando em uma média de 2,31.

Para 25,26% dos entrevistados, considerando os mesmos fatores, são discordantes um pouco, isso demonstra que a empresa precisa investir mais em sua imagem diante da sociedade, na realização profissional de seus trabalhadores e da forma de gerir a própria empresa.

Assim, percebe-se notadamente, que os entrevistados estão proporcionalmente divididos em suas opiniões, sendo então, necessário, a empresa buscar ferramentas de aumentar os níveis de confiança, estabelecer novos conceitos e políticas de recursos humanos.

4.2 - Diagnóstico do perfil e das categorias de QVT dos alunos de administração

Apresentada a análise e interpretação dos dados, referente ao perfil dos alunos, e das categorias de QVT, do modelo de Walton (1973), julgou-se necessário apresentar o diagnóstico geral, dos critérios investigados, a fim de proporcionar uma visão mais clara dos mesmos, e facilitar a comparação entre elas.

Após a análise do perfil dos alunos de administração da Universidade, em estudo verifica-se que a faixa etária predominante é entre 18 a 24 anos, os alunos do sexo masculino são número significativo entre os alunos, a maioria são solteiros, percebe-se que a grande parte dos entrevistados estão cursando o último período do curso, favorecendo ainda mais a qualidade do estudo.

Observa-se que 31, 3% atuam na empresa entre 1 e 2 anos, percebe-se que 52,1% dos entrevistados já estudaram o tempo QVT, no decorrer do curso, Estas foram as principais características em destaque do perfil dos alunos da Universidade em estudo.

No campo conceitual, o trabalho de Walton (1973) forneceu um modelo de Análise de experimentos importantes sobre QVT, propondo categorias conceituais conforme analisadas anteriormente. Partindo-se do objetivo principal de identificar e analisar a percepção dos alunos de administração referente às categorias de QVT, segundo modelo teórico de Walton

(1973), apresenta-se no quadro 12 as categorias e a percepção dos funcionários quanto aos critérios que geram satisfação e insatisfação.

Quadro 3 – Média por categoria

Categoria	Média
Compensação justa e adequada	2,00
Condições de trabalho e segurança	2,35
Utilização e desenvolvimento das capacidades	2,51
Oportunidades existentes na empresa	1,71
Integração social na organização	2,72
Constitucionalismo (respeito às leis)	2,63
Trabalho e espaço total na vida	2,37
Relevância social e importância do trabalho	2,31

Fonte: Elaborado pela acadêmica

Quanto à categoria compensação justa e adequada verifica-se uma média baixa, (2,0) o que demonstra que boa parte dos alunos estão insatisfeitos e percebe-se que o grau de insatisfação pode se estender entre os 15,21% respondentes que se consideram neutros em relação ao critério. A desvalorização dos salários dos alunos é uma realidade e é um aspecto cuja incumbência depende exclusivamente das empresas competentes.

Percebe-se que a categoria compensação justa e adequada evidencia um grau de insatisfação, fator que pode afetar e prejudicar a qualidade do profissional no trabalho, tornando-o desmotivado perante suas inquietudes e valorização, pois o valor percebido pelo trabalhador não atende às suas necessidades pessoais, sociais e econômicas quando comparado com o grau de investimento na profissão, as capacidades e habilidades que o profissional desempenha. Apenas 19,38% dos alunos consideram adequada e justa a sua remuneração. Segundo Chiavenato (2003) “o sistema de remuneração deve atingir vários objetivos, como: a motivação, o comprometimento pessoal, aumento da produtividade, controle de custos, tratamento justo as trabalhadores e cumprimento da legislação”.

Quanto à categoria condições de trabalho e segurança verifica-se que a pesquisa aponta para 32,74% de respostas consideradas satisfatórias referente aos indicadores que investigam a categoria. Percebe-se satisfação principalmente nas tarefas que realizam, como está evidenciando na análise da categoria. Verifica-se que o grau de insatisfação pode variar entre 12,5% e 19,49%, aspecto que deve ser considerado como relevante em discussões de melhorias das condições de trabalho dos profissionais em estudo, pois, estas características interferem na QVT e principalmente na saúde do profissional. Os principais aspectos que interferem negativamente para a categoria são fatores estressores no trabalho e a carga horária desafiadora que refletem nas condições de saúde do trabalhador.

Referente ao critério de utilização e desenvolvimento das capacidades percebe-se um elevado nível de satisfação por parte dos alunos, representado por 32,92% tendo uma variação de 23,13% aspecto importante na avaliação da QVT, pois permite ao profissional perceber a importância do significado da tarefa, da participação e a variedade de habilidade que dispões para melhor atender o seu trabalho. Verifica-se que atendidos os indicadores da categoria percebe-se maior desempenho dos profissionais na organização e satisfação pelo trabalho realizado.

Em relação às oportunidades existentes na empresa, observou-se um nível de insatisfação por parte dos entrevistados, 25,05% discordaram estarem satisfeitos com oportunidades que a empresa oferece, tais como cursos, treinamentos, e apenas 14% estão satisfeitos, mostrando um índice baixo, cabe as empresas se adaptarem as necessidades dos funcionários, pois a partir do momento que os colaboradores estiverem mais capacitados, mais fácil será possível atingir metas e objetivos da organização.

Conforme a demonstração do quadro 03 a categoria integração social apresenta uma média de (2,71) mostrando - se um resultado positivo, para a categoria, no entanto, verifica-se representativo descontentamento por 11,46%, entre elas as respostas neutras que representam 4,86% que de certa forma sugerem melhorias quanto a integração social dos funcionários na organização. Conforme análises mais detalhadas anteriormente, percebe-se que questões como, amizade e colaboração, o igualitarismo, sugestões de funcionários necessitam de uma revisão e até mesmo maneiras mais prazerosas de integrar o grupo de trabalho.

Sobre a categoria Constitucionalismo, os resultados se mostraram positivos, nos mostrando que 32,64% dos entrevistados concordam completamente que as empresas respeitam as leis trabalhistas, por outro lado a pesquisa mostrou que 5,56% neutros e outros 14,58% discordaram sobre o fato de que a empresa respeita seus direitos.

Referente a categoria trabalho e espaço total de vida verifica-se que 28,82% discordam um pouco estarem satisfeitos, mostrando – se serem a maioria, no entanto percebe-se 23,96% concordam um pouco, com os indicadores que investigaram a categoria, no entanto percebe-se que 6,94% dos respondentes consideram neutro os aspectos investigados na pesquisa, esse fator evidencia uma correlação entre a carga horária dos funcionários que normalmente não é suficiente para as atividades desempenhadas e o tempo destinado para suas atividade pessoais, de lazer com sua família ou atividades físicas. Ou seja, o tempo destinado para seu bem-estar e descanso é prejudicado pelos compromissos de trabalho. A pesquisa apresenta resultados insatisfatórios, mas ao mesmo tempo indica pontos positivos que necessitam de uma análise mais criteriosa, que serviram de partida para a construção e implementação de melhorias.

De acordo com França (2004) não é suficiente à decisão de melhorar a QVT das empresas deve-se identificar fatores e critérios que sustentem a formulação de modelos de implantação de projetos de QVT. A partir desse momento essa pesquisa assume grande importância, pois, verificam-se as categorias que necessitam de melhorias, podendo assim ampliar a compreensão do lado humano e aumenta-se a possibilidade de viver melhor no local de trabalho.

Diante da pesquisa realizada pode-se afirmar que as categorias que necessitam de mais atenção nas organizações em estudo são as que expressam resultados satisfatórios e também apontam para insatisfação e a categoria que demonstra elevado grau de insatisfação.

Apresenta-se uma relação de itens que poderão contribuir com a melhoria dos Resultados obtidos. São eles: Valorização dos funcionários a partir de uma melhor remuneração pelas suas tarefas; Elaboração de programas de incentivos e reconhecimentos; Incentivo a inovações e projetos diferenciados.

5- CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto a percepção sobre a QVT, Dos Santos (2008) chama atenção para o fator de que um dos mais importantes conceitos dos programas de qualidade está na premissa de somente se melhora o que se pode medir e, portanto, é preciso medir para melhorar. Por meio dos resultados obtidos percebe-se que a QVT, tem destaque cada vez mais importante no meio acadêmico e empresarial, pois a mesma vem fazendo parte de mudanças, em um ambiente de constantes transformações.

A pesquisa buscou compreender a percepção dos alunos de administração sobre a QVT, abordou diferentes conceitos sobre o tema, destacando o modelo de Walton (1973), que trata dos fatores que resulta na QVT, dentro da empresa.

Para que as empresas tenham sucesso é preciso ter seus Funcionários, motivados, saudáveis e preparados, para que isso aconteça é preciso atender as necessidades de seus colaboradores em relação à QVT. Verifica-se que este estudo atingiu todos os objetivos propostos, ressaltando que o modelo de Walton (1973) aplicados aos alunos de administração atendeu as expectativas do estudo.

Este estudo mostrou que em alguns aspectos evidencia-se um nível de insatisfação razoável, as quais se referem à relevância social e importância do trabalho, enquanto que em alguns aspectos os entrevistados mostraram-se satisfeitos em relação ao respeito por parte da empresa, dos aspectos trabalhistas.

Os resultados obtidos são importantes para uma melhor avaliação das categorias que merecem melhorias, podendo servir de inspiração para futuros estudos, na visão de Walton (1973), o objetivo da QVT, é tornar a organização mais humana, ou seja, criar espaços de troca de idéias, em que os funcionários possam participar, no sentido de desenvolver melhor suas habilidades, fortalecendo a cultura de humanização da empresa.

No que diz respeito ao objetivo geral, foi possível analisar a percepção dos alunos em relação a QVT, como também a necessidades das empresas, em rever e implementar ações de melhorias, essas melhorias devem refletir as seguintes categorias: compensação justa e adequada, Relevância social e importância do trabalho, condições de trabalho e segurança, e oportunidades existentes na empresa. As empresas devem evidenciar perante seus funcionários seus pontos positivos e negativos relevados nesse estudo, que contribuem para a QVT dos mesmos.

A limitação do estudo se refere à resistência por parte dos alunos em colaborar com sua real opinião.

Para trabalhos futuros sugere-se um estudo com alunos que não estudam administração, porém que sejam da mesma universidade de estudo deste trabalho.

Diante do exposto, conclui-se ao final deste estudo, a necessidade das empresas buscarem meios de melhorar a QVT, do trabalhador, pois nos dias atuais, a principal atividade das pessoas é o trabalho, no qual deve ser realizado e trazer satisfação e bem-estar.

REFERENCIAS

ANDRADE, R. M. **Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52f - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 4 ed. Lisboa: Edições 70, 2009.

CARPINETTI, L. C. R. et. al. **Gestão da Qualidade. ISO 9001:9002**. São Paulo: Atlas, 2008

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. Idalberto. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004

_____. Idalberto. **Recursos humanos**. 8 ed. São Paulo, SP: Atlas, 2006.

COSTA, C. A.; BENTO, K. G. D. R.; SÁ, F. B.; ZIVIANI, F. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, satisfação e motivação do trabalhador no setor de varejo**. Revista de Administração da Unimep, v. 11, n. 1, p. 181-198, 2013. Disponível em: file:///C:/Users/04679071109/Downloads/Costa_Bento_S%C3%A1_Ziviani_2013_Qualidade-de-vida-no-trabalho,_9965.pdf – Acesso em 12/08/2016

DAVIS, K. & WERTHER, W.B. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: EPU, 1987. 148 p.

DAFT, R. L. **Organizações**. 7 ed.. São Paulo: Thomson, 2002.

DE SOUZA NETO, Antonio Joaquim et al. **A Importância da QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO e sua Influência na Organização: um estudo de caso em uma micro empresa de calçados**. Fórum de Administração, v. 3, n. 1, 2013. Disponível em: <http://periodicos.unifacel.com.br/index.php/forumadm/article/view/653> - Acesso em 06-09-2016

DE MEDEIROS, Luiza Ferreira Rezende; FERREIRA, Mário Cesar. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: uma revisão da produção científica de 1995-2009**. Gestão Contemporânea, n. 9, 2011. Disponível em: <http://seer4.fapa.com.br/index.php/arquivo/article/viewFile/83/41> - Acesso em - 15/08/2016

DIAS, Giseld. Sallon. **A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO de professores de Administração de Empresas: a relação de uma universidade pública e uma privada**. Porto Alegre, 2001.

DOS SANTOS, Monica Lino. **Treinamento Como Forma de Motivação no Atendimento aos clientes para melhoria da fidelização.** 2008. Disponível em <http://lyceumonline.usf.edu.br/salavirtual/documentos/1174.pdf> - Acesso em 28/04/2016

FERREIRA, A. Antonio, REIS, Ana C.F. e PEREIRA, Maria I. **Gestão Empresarial: de Taylor aos nossos dias. Evolução e Tendências da Moderna Administração de Empresas.** São Paulo: Editora Pioneira, 1999.

FERREIRA, M.C. & Mendes, A. M. (2004). **Gestão de Pessoas Focada na QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Bem-Estar, uma Tarefa de Todos. Em Banco Central do Brasil (Org.). Fórum Qualidade de Vida - Trabalhando e Vivendo com Qualidade** (pp. 1-7). Brasília: Banco Central do Brasil.

FERREIRA, Mário César; ALVES, Luciana; TOSTES, Natalia. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (qualidade de vida no trabalho) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais.** *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 25, n. 3, p. 319-327, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n3/a05v25n3> Acesso em 15-12-2016

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar.** 2 ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERNANDES, Cíntia Heloisa, et al. **Qualidade de vida no trabalho: uma vantagem competitiva.** São Paulo: 2009 - Disponível em: <http://www.unisalesiano.edu.br/encontro2009/trabalho/aceitos/CC27924656898.pdf> - Acesso em: 08/09/2016

FRANÇA, Ana Cristina Limongi; RODRIGUES, Avelino Luiz. **Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática.** 2ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

FREITAS, André Luís Policani; DE SOUZA, Renata Guarino Bastos. **Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. Sistemas & Gestão**, v. 4, n. 2, p. 136-154, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas. 2002.

GÜNTHER, Hartmut. **Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão. Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 22, n. 2, p. 201 - 210, 2006. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v22n2/a10v22n2.pdf> - Acesso em 10/04/2016

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. **Development of the Job Diagnostic Survey.** *Journal of Applied Psychology*. v. 60, n. 2, p. 159-170, 1975.

LIKERT, R. **A technique for the measurement of attitudes.** *Archives in Psychology*, 140, p. 1-55.

MORETTI, Silvinha; TREICHEL, Adriana. **Qualidade de vida no trabalho x auto-realização humana.** *Revista Leonardo pós-Órgão de Divulgação Científica e Cultural do*

MAXIMILIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

MOREIRA, Ramon Luiz Dias; ARAÚJO, Marcos Goursand. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Letras e Letras, 200. 184: il, 2005.

NASCIMENTO, Fabio et al. **A Importância da qualidade de vida no trabalho e sua Influência nas Relações Humanas**. Anuário de Produções Acadêmico-científicas dos discentes da Faculdade Araguaia, v. 2, n. 2, p. 61-77, 2012. Disponível em: <http://www.faculdadearaguaia.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/view/144>- Acesso em 06-09-2016

OLIVEIRA, O. J. et. al. **Gestão da Qualidade**. São Paulo: Thomson, 2006.

RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki. **A utilização de pesquisas exploratórias na área de marketing**. Revista Interdisciplinar de Marketing, v. 2, n. 2, p. 21-37, 2015. <http://eduem.uem.br/ojs/index.php/rimar/article/viewFile/26692/14330> 15/08/2016

RIBEIRO, Andrea Cristina Elias. **O enfoque estratégico na gestão de recursos humanos: o caso de uma grande empresa do setor automobilístico**. São Paulo, 1999. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep1999_a0560.pdf - Acesso em 05/09/2016

_____. Andrea Cristina Elias. **Gestão de recursos humanos e relações de trabalho frente à adoção de novos paradigmas na gerência da produção**. São Paulo, 2006 - Disponível em http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/243.pdf - Acesso em 08/09/2016

ROBBINS ,S. P. **Comportamento Organizacional**. 11. Ed. São Paulo: Afiliada, 2008.

RODRIGUES, Marcus Vinicius Carvalho. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

ROCHA, S.K. da, **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: um estudo de caso no setor têxtil**. Dissertação de mestrado em engenharia de produção da UFSC. Florianópolis – SC – 1998.

SANT'ANNA, Anderson de Souza; MORAES, Lúcio Flávio Renault de. **O movimento de qualidade de vida no trabalho; um estudo de suas origens, evolução, principais abordagens e avanços no Brasil**. Belo Horizonte; CEPEAD_UFMG, 1998. 29p

SANTOS, J. V. T. **A construção da viagem inversa. Cadernos de Sociologia, ensaio sobre a investigação nas ciências sociais**, Porto Alegre, v. 3, n. 3, p. 55-88, jan./jul. 1991.

SANTOS, Djenifer Francis Amaral dos. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo sobre a percepção dos funcionários do Centro Estadual de Ensino Fundamental Tucunduva**. 2013. Disponível em: <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1426> - Acesso em 05-09-2016

TELLES, L. D. et. al. **Qualidade de vida no trabalho** . UNISALESIANO, 2005.

UFGD - FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS; **Projeto Pedagógico de Curso Graduação em Administração: Bacharelado**; Dourados: 2014. Acesso em 15/12/2016. Disponível em: http://200.129.209.183/arquivos/arquivos/78/COGRAD/ADMINISTRACAO_PPC%202015.pdf

VIEIRA, Rufina Gustmann; VIEIRA, Shirley Piccolo. **A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas. Trabalho de Especialização de Curso**. Instituto Catarinense de Pós-Graduação, 2013. <http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev04-04.pdf> - 31-08-2016

WALTON, R. E. **Quality of working life: what is it? Slow Management Review**. USA: v.15, n.1, p.11-21, 1973.

WERTHER, W.B.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: McGraw-Hill, 1983

WESTLEY, W. A. **Problems and solutions in the quality of working life. Human Relations**, v.32, n. 2, p. 113-123, 1979.

APÊNDICE 1

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título do estudo: QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Acadêmica Responsável: Francislene Alves Silva

Local da coleta de dados: internet

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, sob responsabilidade da pesquisadora Francislene Alves Silva, orientada pelo professor Dr. Narciso Bastos Gomes, docente da Universidade Federal da Grande Dourados.

Este estudo visa conhecer sua opinião sobre a QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO que você atua, ou atuou (caso não esteja exercendo atividade remunerada no momento) para colaborar com a pesquisa é preciso responder o questionário abaixo.

Sua participação é voluntária e você pode desistir a qualquer momento, sem qualquer penalização. Esclarecendo que não será feito qualquer tipo de pagamento ou incentivo da parte da pesquisadora responsável. Os dados serão utilizados exclusivamente com fins acadêmicos e asseguro total sigilo das suas informações. Caso tenha interesse, é seu direito receber uma devolutiva sobre os resultados obtidos, contate-me para obter estas informações.

APÊNDICE 2

QUESTIONÁRIO PARA AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO SEGUNDO O MODELO DE WALTON (1973)

1 - Perfil :

1.1 Gênero () Masculino () Feminino

1-2 Qual a sua Faixa etária?

- () Abaixo de 18 anos
- () 18 a 24 anos
- () 25 a 29 anos
- () 30 a 39 anos
- () 40 a 49 anos
- () Acima de 50 anos

1.3 Estado civil:

- () Solteiro (a)
- () Casado (a)
- () Separado (a)
- () Viúvo (a)
- () União Estável

1.4 Qual o seu período atual no curso?

- () 1º Semestre
- () 2º Semestre
- () 3º Semestre
- () 4º Semestre
- () 5º Semestre
- () 6º Semestre
- () 7º Semestre
- () 8º Semestre
- () 9º Semestre

10º Semestre

1.5 Qual o seu tempo de serviço na empresa (em meses)

Abaixo de 1 ano

1 à 2 anos

3 à 4 anos

Acima de 5 anos

1.6 Estudou ou estuda o tema QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO no curso

sim Não

As frases a seguir referem-se a como você percebe o seu trabalho. Leia cada uma delas atentamente e de a sua opinião, considerando a escala de 0 (Não discordo, nem concordo) a 4 (concordo completamente).

0 (Não discordo, nem concordo) - 1 (Discordo totalmente) - 2 (discordo um pouco) - 3 (concordo um pouco) 4 (Concordo completamente)

1- Em relação ao salário (compensação) justo e adequado:

1.1 - O salário que recebo é justo e adequado ao meu cargo:

1. 2 - Comparado ao de meus colegas, o meu salário é justo e adequado:

1.3 - Sinto – me satisfeito (a) com as recompensas (financeiras, salários, comissão, abono, participação nos lucros) oferecidos pela empresa :

1. 4 - Na empresa em que trabalho sempre é oferecido plano de carreira (oportunidades de crescimento):

1.5 - Os planos de assistência (saúde, odontológicos, etc) Oferecidos na empresa são adequados as minhas necessidades pessoais:

2- Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 Estou satisfeito (a) com a jornada de trabalho que tenho na empresa em que trabalho

2.2 Me sinto satisfeito (a) com as minhas atividades de trabalho que realizo na empresa:

2.3 As condições oferecidas pela empresa para a realização do trabalho que exerço são adequadas:

2.3 - Considero o meu ambiente de trabalho seguro (segurança pessoal, acidentes de trabalho) na empresa:

2.4 Estou seguro (a) em relação a permanência em meu emprego atual

2.5 Considero o trabalho que exerço atualmente repetitivo:

2.6 - Estou satisfeito (a) com as tarefas que realizo no meu cargo na empresa

3 - Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:

3.1 Me sinto satisfeito (a) com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que tenho na empresa:

3.2 Estou satisfeito (a) com a importância da tarefa/trabalho/atividade que faço na empresa:

3.3 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) na empresa, me sinto satisfeito (a):

3.4 Quando sou avaliado (a) em relação ao meu desempenho no trabalho (conhecimento do quanto bom ou ruim está o meu trabalho) me sinto satisfeito (a):

3.5 Me sinto satisfeito (a) em relação às responsabilidades conferidas a mim na empresa:

4 - Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:

4.1 A empresa procura me oferecer cursos e treinamentos para o meu crescimento pessoal:

4.2 Estou satisfeito (a) com os cursos e treinamento que a empresa me oferece:

4.3 Me preocupo com as demissões que frequentemente ocorrem na empresa pois temo perder o meu emprego:

5 - Em relação à integração social no seu trabalho:

5.1 Estou satisfeito (a) com os meus colegas de trabalho na empresa:

5.2 Estou satisfeito (a) com a relação que tenho com os meus superiores na empresa:

5.3 Sou valorizado (a) quando apresento novas ideias e tomo iniciativas no trabalho:

6- Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:

6.1 A empresa respeita os meus direitos trabalhistas e isso me deixa satisfeito (a):

6.2 Estou satisfeito (a) com as normas de trabalho que predominam na empresa onde trabalho:

6.3 Estou satisfeito (a) com a liberdade de expressão que tenho (oportunidade de dar suas opiniões) na empresa:

7 - Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:

7.1 O meu trabalho influencia na minha rotina universitária\escolar negativamente:

7.2 O meu trabalho influencia na minha vida social:

7.3 Estou satisfeito com o tempo livre que tenho fora da empresa (horários de almoço, folgas:

8- Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:

8.1 O trabalho que realizo me deixa entediado:

8.2 Sinto que sou realizado no trabalho que realizo na empresa:

8.3 Estou satisfeito (a) com a imagem da empresa que trabalho tem perante sociedade e isso me motiva a continuar trabalhando:

8.4 Estou satisfeito (a) com a política de gestão (maneira da empresa tratar os funcionários) desenvolvida pela empresa em que trabalho:

Fonte: Fernandes (2012)
Adaptado pela acadêmica