



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

MARIANA DA SILVA RAMOS

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DO CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA FACULDADE, EM CAMPINA GRANDE – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

MARIANA DA SILVA RAMOS

**ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DO CURSO
DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA FACULDADE, EM CAMPINA GRANDE – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Área de Concentração: Qualidade

Orientadora: Profa. MSc. Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

R175a Ramos, Mariana da Silva
Análise da qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de administração de uma faculdade em Campina Grande -PB [manuscrito] / Mariana da Silva Ramos. - 2015.
30 p. : il. color.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2015.
"Orientação: Profa. Ma. Maria Dilma Guedes, Administração e Economia".

1. Qualidade de vida. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Modelos de QVT. I. Título.

21. ed. CDD 306.361

MARIANA DA SILVA RAMOS

10,0 (dez)
Mariana da Silva Ramos

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA FACULDADE, EM CAMPINA GRANDE – PB.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), apresentado ao Departamento de Administração e Economia – DAEC da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB, como requisito para a obtenção do grau de Bacharela em Administração.

Aprovado em: 17/05/2016

BANCA EXAMINADORA

Maria Dilma Guedes

Prof. MSc Maria Dilma Guedes (UEPB)

Orientadora

Luis de Sousa Lima

Prof. MSc Luis de Sousa Lima (UEPB)

Examinador

Yêda Silveira Martins Lacerda

Prof. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda (UEPB)

Examinadora

CAMPINA GRANDE – PB

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS DOCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA FACULDADE, EM CAMPINA GRANDE – PB.

RAMOS, Mariana da Silva¹
GUEDES, Maria Dilma²

RESUMO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) tem sido um dos temas mais debatidos e considerados importantes para o funcionamento efetivo de uma organização; bem como para o seu crescimento, podendo ser visto até mesmo como um diferencial competitivo, pois a garantia do bem estar e da satisfação do colaborador no local de trabalho irá refletir diretamente na forma que o mesmo tratará o cliente. A partir deste pressuposto, o presente artigo teve como objetivo analisar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho do corpo docente do curso de administração de uma faculdade de Campina Grande – PB. Trata-se de um artigo de caráter exploratório e com abordagem quantitativa, cujo aporte teórico foi baseado em pesquisas bibliográficas e aplicação de um questionário, composto por três questões referentes ao perfil dos pesquisados e vinte e quatro assertivas relacionadas à QVT, mensuradas através de uma escala de avaliação verbal adaptada para três categorias: satisfeito, indiferente e insatisfeito. O universo da pesquisa foi composto por vinte e quatro professores. Como resultado, verificou-se uma posição positiva dos docentes, quanto aos fatores analisados, considerando que houve maioria de satisfação em sete, merecendo atenção especial no fator Compensação justa e adequada, que obteve um índice de satisfação elevado, entretanto não alcançou a maioria.

Palavras-chave: Qualidade de Vida. Qualidade de Vida no Trabalho. Modelos de QVT.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, adquirir vantagens competitivas tem sido uma das maiores ambições das empresas, pois desenvolvê-las significa ter sucesso no mundo dos negócios. Uma das formas mais eficientes de obter vantagens que tornam a empresa competitiva dentro do mercado é a seleção de profissionais capacitados e competentes para desempenhar a função que lhe foi designada na empresa. Porém, muito mais do que atrair e selecionar profissionais de alto potencial, faz-se necessário que a empresa ofereça condições para a realização do trabalho, caso contrário, este potencial acabará sendo ineficiente para o crescimento da organização. Assim, as empresas devem identificar o que motiva os seus colaboradores, quais são as suas necessidades e desejos, buscando proporcioná-los melhor qualidade de vida no trabalho.

¹ Graduanda em Administração pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: marianaramos.adm@gmail.com

² Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: dilma.guedes@gmail.com

A Qualidade de Vida no Trabalho – QVT é idealizada pelo homem desde do início da sua existência, com o objetivo de trazer satisfação ao colaborador através do bem estar e da facilitação na execução das suas atividades na organização. Segundo Chiavenato (2004, p. 451), “O conceito de qualidade de vida engloba vários aspectos como físicos, ambientais e psicológicos do local de trabalho”.

São diversos os conceitos e modelos de qualidade de vida no trabalho, cada um apresenta uma abordagem com viés de acordo com a percepção do teórico, baseada na perspectiva da sua profissão ou especialidade, porém, todas as abordagens concordam e até complementam-se, quanto aos fatores que influenciam a QVT, quais sejam: a percepção que o indivíduo possui sobre a posição na vida, o contexto de cultura e dos valores no qual está inserido; bem como os aspectos relacionados a satisfação com as condições oferecidas para a execução da atividade e o clima organizacional do ambiente de trabalho.

No que se diz respeito a QVT dos professores, fatores como o desrespeito ao profissional, falta de condições ambientais, falta de recursos didáticos, ou ao nível individual, como a desmotivação financeira a possibilidade de capacitação, resultam na degradação da qualidade de vida do indivíduo, podendo ocasionar até mesmo doenças psicossomáticas como depressão ou estresse, as quais levam a diminuição da produtividade e da qualidade do ensino ministrado por ele. Assim, questiona-se: Qual é o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho do corpo docente do curso de administração de uma faculdade de Campina Grande–PB?

Diante do exposto, este artigo tem como objetivo analisar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho do corpo docente do curso de administração de uma faculdade de Campina Grande–PB.

Neste contexto, é de grande relevância o desenvolvimento de um trabalho sobre QVT, tendo em vista que essa é um dos fatores determinantes para a produtividade do colaborador na organização, provocou-se interesse em estudar e aprofundar os conhecimentos sobre o tema em uma faculdade na cidade de Campina Grande.

Este trabalho dispõe da seguinte estrutura: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial Teórico, Metodologia, Análise e Discussão dos Resultados, Considerações Finais e Referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 QUALIDADE DE VIDA

De acordo com Minayo, Hartz, Buss (2000, p. 9):

Qualidade de vida é uma noção eminentemente humana, que tem sido aproximada ao grau de satisfação encontrado na vida familiar, amorosa, social e ambiental e à própria estética existencial. Pressupõe a capacidade de efetuar uma síntese cultural de todos os elementos que determinada sociedade considera seu padrão de conforto e bem-estar. O termo abrange muitos significados, que refletem conhecimentos, experiências e valores de indivíduos e coletividades que a ele se reportam em variadas épocas, espaços e histórias diferentes, sendo portanto uma construção social com a marca da relatividade cultural.

Dessa forma, pode-se dizer que a qualidade de vida é uma construção social com marca na relatividade, por isso varia de acordo com: o histórico – parâmetros de referência sobre a qualidade de vida de uma sociedade diferem em diferentes etapas da história; a cultura – valores e necessidades são construídos e hierarquizados de forma diferente pelos povos, de acordo com suas tradições; classes sociais – o bem estar das camadas superiores da sociedade é, geralmente, o padrão almejado por todos.

Segundo Moreira e Goursand (2005), a medicina contemporânea dedica-se aos problemas de saúde sem levar em consideração o ambiente onde o indivíduo habita. Entretanto, é essencial notar, como afirma Freud (apud MOREIRA; GOURSAND, 2005), que o indivíduo está em um conflito permanente entre a satisfação de suas necessidades e as pressões que sofre pela sociedade.

Portanto, sabe-se que cada indivíduo é um todo, de corpo, mente e espírito, influenciado por vários fatores, cada um deles com um peso sobre a saúde física e mental. Na tentativa desesperada de acrescentar anos a nossa vida, acabamos nos esquecendo de acrescentar vida aos nossos anos (MOREIRA, GOURSAND, 2005, p. 15).

Portanto, de acordo com os autores, ter qualidade de vida significa:

1. Estar equilibrado psíquica e fisicamente;
2. Estar habituado a ter medidas preventivas de saúde psíquica e física;
3. Ter consciência de que é possível alcançar um estado de satisfação, de certa felicidade;
4. Sentir-se com uma vida plena, saudável e prazerosa;
5. Estar em paz consigo mesmo, com outras pessoas e com a natureza;
6. Buscar alguma forma de encontro transcendental ou espiritual.

Desse modo, nota-se que não há um padrão de qualidade de vida que possa ser aplicado a todas as pessoas, pois é inquestionável a necessidade de levar em consideração a particularidade de cada indivíduo, bem como a cultura onde ele está inserido.

Além disso, Moreira e Goursand (2005), destacam a importância de levar em consideração não somente os fatores internos, mas também os fatores externos, para a melhoria da qualidade de vida. Os fatores internos dependem do próprio indivíduo, do empenho para substituir hábitos negativos e não desejados por hábitos saudáveis e adequados. Já as situações externas são mais difíceis de serem modificadas, pois não dependem do próprio indivíduo, mas das condições determinadas pelas ações políticas e sociais.

Os condicionamentos externos determinam as condições de vida. São eles: ambientais (domésticos, profissionais, escolares, residenciais); políticos sociais (sistema de governo, ideologia, justiça, sociedade); culturais (ambiente cultural, valores, mitos, crenças, preconceitos) econômicos e financeiros (dinheiro, bens, dívidas). Os condicionamentos internos determinam o estilo de vida. São especialmente os físicos ou fisiológicos, os psicológicos e os hábitos sociais: doenças, depressão, isolamento, agressividade, excesso de trabalho, estresse etc. (MOREIRA; GOURSAND, 2005, p.28).

Assim, segundo Moreira e Goursand (2005, p.29), para adquirir qualidade de vida é necessário haver mudanças em algumas áreas da vida dos indivíduos. Áreas essas definidas pelos autores como os sete pilares da qualidade de vida: a alimentação, a atividade física, o sono, o trabalho, a afetividade, a sexualidade e o lazer.

2.2 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Segundo Chiavenato (2010, p. 487), o termo qualidade de vida foi desenvolvido por Louis Davis, em 1970, quando elaborava um projeto sobre desenho de cargos. Para ele o conceito de qualidade de vida “refere-se a preocupação com o bem-estar geral e a saúde dos colaboradores no desempenho de suas atividades”.

Para Chiavenato (2010, p. 487), “Atualmente, o conceito de QVT envolve tanto os aspectos físicos e ambientais, como os aspectos psicológicos do local de trabalho.” Além disso, afirma que a organização que buscar atender o cliente externo com êxito, não poderá negligenciar o suprir das necessidades dos clientes internos (CHIAVENATO, 2004, p. 448). Dessa maneira, a gestão da qualidade nas organizações depende, essencialmente, da otimização do potencial humano. E isso, depende do quão bem os colaboradores se sentem trabalhando na organização.

Sobre o conceito de QVT, Chiavenato (2010, p. 487), afirma que:

O conceito de QVT implica em profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas que participem ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições.

Um dos fatores mais evidentes que interfere no desempenho e na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores é o fator social, isto é, as relações interpessoais, como afirma Lacaz (2000, p. 156), é “inadmissível falar em qualidade do produto sem tocar na qualidade dos ambientes e condições de trabalho o que seria sobremaneira auxiliado pela democratização das relações sociais nos locais de trabalho.”

Limongi-França (2007, p. 165), por sua vez, define Gestão da QVT, como:

A capacidade de administrar o conjunto das ações, incluindo diagnóstico, implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho alinhado e construído na cultura organizacional, com prioridade absoluta para o bem-estar das pessoas na organização.

Diante do exposto observa-se que o conceito de QVT é consideravelmente mais amplo do que se pode delimitar. Envolve vários aspectos multidisciplinares, multifatoriais e em interação. Assim, a gestão da QVT precisa ser planejada e executada cuidadosamente pelas organizações, de modo a fornecer elementos importantes e indispensáveis para estruturação das políticas de recursos humanos institucionais.

É válido ressaltar que para mensurar a QVT, foram desenvolvidos diversos modelos que vem contribuindo de forma significativa, tanto para a empresa como para os colaboradores, e ainda para o ambiente acadêmico, em diversas áreas do conhecimento.

2.3 MODELOS DE QVT

2.3.1 Modelo de Willian Westley

Segundo este modelo, são quatro os indicadores para avaliar a qualidade de vida nas organizações, apresentados no Quadro 1, exposto a seguir.

Quadro 1 – Modelo de Willian Westley

INDICADORES			
Econômico	Político	Psicológico	Sociológico
<ul style="list-style-type: none"> • Equidade Salarial • Remuneração adequada • Benefícios • Local de trabalho • Carga horária • Ambiente externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Segurança no emprego • Actuação Sindical • Feedback • Liberdade de expressão • Valorização do cargo • Relacionamento com chefia 	<ul style="list-style-type: none"> • Realização do potencial • Nível de desafio • Desenvolvimento profissional • Criatividade • Auto-avaliação • Variedade da tarefa • Identidade com a tarefa 	<ul style="list-style-type: none"> • Participação nas decisões • Autonomia • Relacionamento interpessoal • Grau de responsabilidade • Valor pessoal

Fonte: Westley (1979, apud FERNANDES, 1996).

Vê-se no Quadro acima, que a avaliação da qualidade de vida nas organizações pode ser examinada basicamente através de quatro indicadores fundamentais, quais sejam:

- **Indicador econômico:** representado pela remuneração e tratamento justos.
- **Indicador Político:** representa a segurança que o colaborador sente que possui dentro da organização, o direito de exercer a sua função e não ser demitido sem que haja uma causa justa.
- **Indicador Psicológico:** representado pelo quanto o profissional se sente auto-realizado dentro e fora da organização.
- **Indicador Sociológico:** representado pela participação ativa nas decisões relacionadas ao trabalho, autonomia para decidir como executar a tarefa designada.

Para Westley as causas de insatisfação geradas pelos indicadores econômico e político são encontradas desde do século passado, como consequências da concentração de lucros e da exploração dos trabalhadores, geralmente relacionadas á injustiça e á concetração de poder, tendo como resultado o aumento da insegurança.

Já o indicador psicológico decorre da desumanização, da falta de associação entre o trabalho e o ser humano, consequência da disparidade entre as expectativas do indivíduo e o que ele efetivamente consegue realizar.

Como solução para os problemas gerados pelo indicador sociológico, cabe o desenvolvimento de ações cooperativas para o envolvimento dos colaboradores nas decisões sobre o trabalho e a participação na divisão dos lucros.

2.3.2 O Modelo de Davis e Werther

Para Davis e Werther (1983, apud SANT'ANNA, KILIMNIK, 2011), os principais fatores que influenciam a QVT são ambientais, comportamentais e organizacionais. Elementos físicos, psicológicos, sociais, intelectuais e profissionais se agrupam em três categorias que podem interferir na qualidade de vida dos colaboradores, como mostra a Quadro 2.

Quadro 2 – Fatores que influenciam o projeto de cargos e a QVT

FATORES		
Organizacionais	Ambientais	Comportamentais
• Propósito	• Sociais	• Necessidades de RH

<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Organização • Departamentos • Cargos • Atividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Culturais • Históricos • Competitivos • Econômicos • Governamentais • Tecnológicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivação • Satisfação
---	---	---

Fonte: Davis e Werther (1983, apud SANT'ANNA, KILIMNIK, 2011).

Segundo Davis e Werther(1983, apud SANT'ANNA, KILIMNIK, 2011), os elementos organizacionais levam em consideração a eficiência e procuram criar cargos produtivos. Com base nisso, o projeto de cargo deve evitar a mecanização do posto de trabalho, bem como estabelecer um fluxo de tarefas buscando a minimização do tempo e do esforço do colaborador.

Além disso, os autores recomendam que haja evolução no desenho de cargos, sempre buscando adaptá-lo ao perfil do colaborador, contrariando a abordagem mecanicista que determina cada tarefa em um cargo, dessa forma as tarefas podem ser modificadas para minimizar o tempo de execução e o esforço do trabalhador.

2.3.3 Modelo de Nadler e Lawler

Segundo Nadler e Lawer (apud CHIAVENATO, 2010, p. 485), a QVT depende de quatro aspectos capazes de melhorar a qualidade de vida na medida que forem incrementados:

- Participação dos colaboradores nas decisões
- Reestruturação do trabalho através do enriquecimento de tarefas e de grupos autônomos de trabalho.
- Inovação no sistema de recompensas para influenciar o clima organizacional.
- Melhoria no ambiente de trabalho quanto a condições físicas e psicológicas, horário de trabalho, etc.

De acordo com os autores, entre 1959 e 1982, a QVT esteve presente em seis contexto distintos. Cada um deles implicou em um conceito diferente, como apresentado no Quadro 3, exposto a seguir.

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DA QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959- 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Era investigado como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969-1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo tendia a trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972- 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais

	produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975-1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979-1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará apenas de um “modismo” passageiro.

Quadro 3– Evolução do conceito de qualidade de vida no trabalho

Fonte:Nadler e Lawler (1983, apud FERNANDES, 1996)

No Quadro exposto acima, os autores conceituaram a QVT com base em uma investigação espaço-temporal, nos mais diferentes contextos, sendo apresentada de formas distintas no decorrer da história. O mais estimado no trabalho dos autores são as concepções históricas, que abordam as perspectivas de acordo com o seu conceito, desde de 1959 até 1982, além de um conceito projetado para um futuro próximo.

Com relação a projeção da QVT ser considerada “nada” no futuro, como consequência do fracasso de alguns projetos de QVT, até então não é uma realidade. A história se encarregará de expor se a predição está equivocada ou não, no entanto, o que se pode observar é uma constante evolução na busca da qualidade de vida no trabalho, superando a concepção de modismo.

2.3.4 Modelo de Walton

O modelo de Walton (1973, apud CHIAVENATO, 2010), que será o modelo adotado no presente estudo, está dividido em 8 categorias. Walton buscou identificar os fatores e as dimensões que afetam o colaborador na execução da sua atividade na organização. Segundo o modelo, a QVT pode ser afetada pela compensação justa e adequada, por condições de segurança e de saúde no trabalho, pela utilização e desenvolvimento de capacidades, pela oportunidade de crescimento contínuo e segurança, pela integração social na organização, pelo contitucionalismo, pelo trabalho e espaço total de vida e pela relevância social da vida no trabalho. O Quadro 4, a seguir, apresenta os oito fatores adotados por Walton, bem como os seus indicadores:

Quadro 4 – Modelo de QVT de Walton

Fatores da QVT	Dimensões
1. Compensação justa e adequada	1. Renda adequada ao trabalho 2. Equidade interna 3. Equidade externa
2. Condição de trabalho	4. Jornada de trabalho 5. Ambiente físico seguro e saudável
3. Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades	6. Autonomia 7. Significado da tarefa 8. Identidade da tarefa 9. Variedade da habilidade 10. Retroinformação
4. Oportunidade de crescimento e segurança	11. Possibilidade de carreira 12. Crescimento profissional 13. Segurança de emprego
5. Integração social no trabalho	14. Igualdade de oportunidade 15. Relacionamento 16. Senso comunitário
6. Constitucionalismo	17. Respeito às leis e direitos trabalhistas 18. Privacidade pessoal 19. Liberdade de expressão 20. Normas e rotinas
7. Trabalho e espaço total da vida	21. Papel balanceado do trabalho
8. Relevância social da vida no trabalho	22. Imagem da empresa 23. Responsabilidade social pelos produtos/ serviços 24. Responsabilidade social pelos empregados

Fonte: Chiavenato (2010, p. 491).

Segundo Chiavenato (2010, p. 489-490), Walton defende os seguintes fatores para fundamentação da QVT:

- **Compensação justa e adequada:** a justiça distributiva de compensação depende da adequação da remuneração ao trabalho que a pessoa realiza, da equidade interna (equilíbrio entre as remunerações dentro da organização) e da equidade externa (equilíbrio com as remunerações de mercado de trabalho);
- **Condições de segurança e saúde no trabalho:** envolvendo as dimensões, jornada de trabalho e ambiente físico adequado à saúde e bem-estar da pessoa;
- **Utilização e desenvolvimento de capacidades:** no sentido de proporcionar oportunidades de satisfazer as necessidades de utilização de habilidades e conhecimentos do colaborador, desenvolver sua autonomia, autocontrole e de obter informações sobre o processo total do trabalho, bem como retroinformação quanto ao seu desempenho;
- **Oportunidades de crescimento contínuo e segurança:** no sentido de proporcionar possibilidades de carreira na organização, crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego de forma duradoura;
- **Integração social na organização:** envolvendo eliminação de barreiras hierárquicas marcantes, apoio mútuo, fraqueza interpessoal e ausência de preconceito;
- **Constitucionalismo:** refere-se ao estabelecimento de normas e regras da organização, direitos e deveres do colaborador, recursos contra decisões arbitrárias e um clima democrático dentro da organização;
- **Trabalho e espaço total de vida:** o trabalho não deve absorver todo o tempo e energia do colaborador em detrimento de sua vida familiar e particular, de seu lazer e atividades comunitárias;

- **Relevância social da vida no trabalho:** o trabalho deve ser uma atividade social que traga orgulho para a pessoa em participar de uma organização. A organização deve ter uma atuação e uma imagem perante a sociedade, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e serviços oferecidos, práticas de emprego, regras bem definidas de funcionamento e de administração eficiente.

O modelo de Walton é útil como norteador de pesquisas, devido á abrangência de critérios adotados pelo autor para determinar a QVT, além disso pode-se acrescentar outros critérios de acordo as particularidades da empresa ou do ramo de atividade da mesma, bem como o nível socioeconômico.

3 METODOLOGIA

Com a finalidade de analisar o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos docentes do curso de administração de uma faculdade situada na cidade de Campina Grande – PB, entendeu-se como necessário uma pesquisa com característica exploratória, que segundo Gil (2010, p. 27) é uma pesquisa de planejamento “...bastante flexível, pois interessa considerar os mais variados aspectos relativos ao fenômeno estudado” com propósito proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. Em sua maior parte, essas pesquisas abrangem: (1) levantamento bibliográfico; (2) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; (3) análise de exemplos que estimulem a compreensão.

A pesquisa do presente estudo é de abordagem quantitativa, pois está centrada na objetividade, influenciada pelo positivismo, considerando que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos (FONSECA, 2002). Em relação aos meios foi utilizada a pesquisa bibliográfica, que se caracteriza como uma pesquisa elaborada com base em material já publicado com o objetivo de analisar posições diversas em relação a determinado assunto (GIL, 2010).

O modo no qual a pesquisa foi guiada, caracteriza-se como de pesquisa de campo que segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 59) “consiste na observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que presumimos relevantes, para analisá-los.”. No que se refere ao lócus da pesquisa, a análise foi realizada com o corpo docente de uma das faculdades que atua no município de Campina Grande – PB, na qual foram colhidas informações no universo conhecido de professores da instituição, constituído por 24 professores. Como instrumento de pesquisa

utilizado na coleta de dados foi aplicado um questionário, no qual as questões nele contidas foram objetivas⁴ de múltipla escolha com a intenção de mensurar os indicadores mais importantes para a análise da qualidade de vida do corpo docente do curso de administração de uma faculdade na cidade de Campina Grande – PB.

O questionário foi composto por 27 questões, sendo 3 relacionadas ao perfil dos docentes e 24 referentes a QVT na percepção dos mesmos. As questões foram divididas em subtemas, quais sejam: salário, condições de trabalho, capacidades pessoais, oportunidade de crescimento profissional, integração social, constitucionalismo do trabalho, influência do trabalho, relevância social e importância do trabalho, com base nos critérios estabelecidos por Walton (1973). Conforme observa-se no Quadro 4:

Quadro 4 – Plano de variáveis

CRITÉRIOS	QUESTÕES
1- Compensação justa e adequada	Q.1; Q.2; Q.3; Q.4;
2- Condições de trabalho	Q.5; Q.6;
3- Uso e desenvolvimento de capacidades	Q.7; Q.8; Q.9;
4- Crescimento profissional e segurança	Q.10; Q.11; Q.12;
5- Integração social na organização	Q. 13; Q.14; Q.15; Q.16
6- Constitucionalismo	Q.17; Q.18; Q.19;
7- Trabalho e espaço total na vida	Q.20; Q.21; Q.22;
8- Relevância social do trabalho	Q. 23; Q.24.

Fonte: Adaptado de Walton (1973 *apud* CHIAVENATO, 2010, 491).

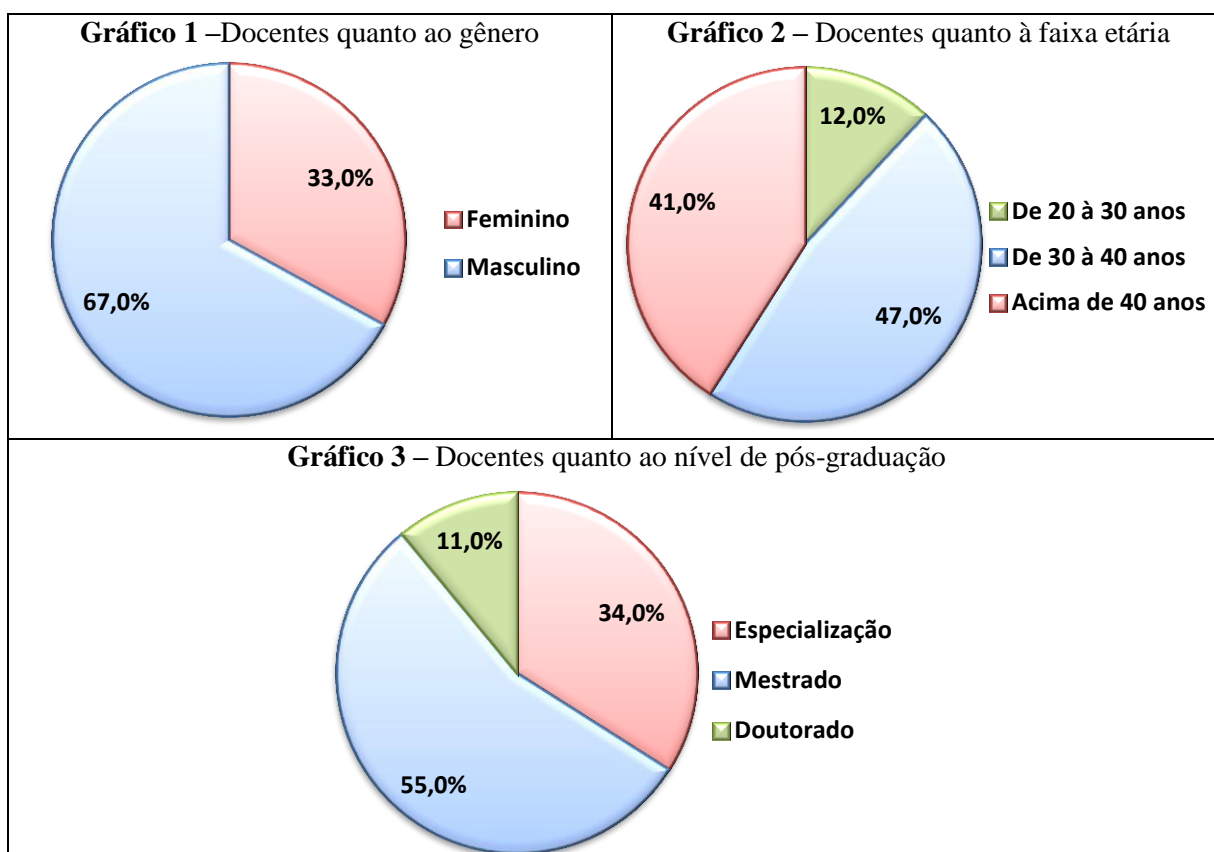
O questionário foi composto por perguntas de múltipla escolha, utilizando a escala de avaliação verbal, adaptada para três categorias, quais sejam: satisfeito, indiferente e insatisfeito. O instrumento de pesquisa foi aplicado pela própria pesquisadora, no período de 12 fevereiro a 15 de março de 2016.

Os dados coletados com este trabalho foram dispostos em gráficos informativos de superfície do programa MS Excel 2012, no qual o objetivo foi o de recolher dados reais a respeito do atual nível de satisfação dos docentes e mostrar tanto para a instituição em estudo, quanto para outras empresas, sugestões de melhoria da qualidade de vida no trabalho. A análise dos dados foi feita com base no ponto de vista dos seguintes autores: Carvalho (2011); Carvalho e Nascimento (2011); Chiavenato (2004; 2010) e Limongi-França e Arellano (2002).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS DOCENTES

O perfil dos docentes foi traçado com base nas variáveis: gênero, faixa etária e nível de pós-graduação, apresentadas nos Gráficos 1, 2 e 3.



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

Em termos de gênero, o masculino é predominante com 67,0% e os restantes de 33,0% são do gênero feminino. Conforme apresentado no Gráfico 1.

No Gráfico 2, vê-se que os docentes que responderam ao questionário são em sua maioria é composta por adultos, de 30 à 40 anos, correspondendo a 47,0%. Não muito distante, os docentes de meia idade, aqueles acima de 40 anos, representam 41,0% dos respondentes. Os jovens de 20 a 30 anos, por sua vez, são 12,0% do total.

Quanto ao nível de pós graduação, nota-se que a maioria, 55,0% dos docentes é composta por mestres; 34,0% possuem especialização e 11,0% dos docentes compõem a minoria de especialistas, como mostra o Gráfico 3.

4.2 ANÁLISE DAS DIMENSÕES DA QVT

A seguir serão analisados os oito critérios da QVT, segundo o modelo proposto por Walton (1973), a saber:

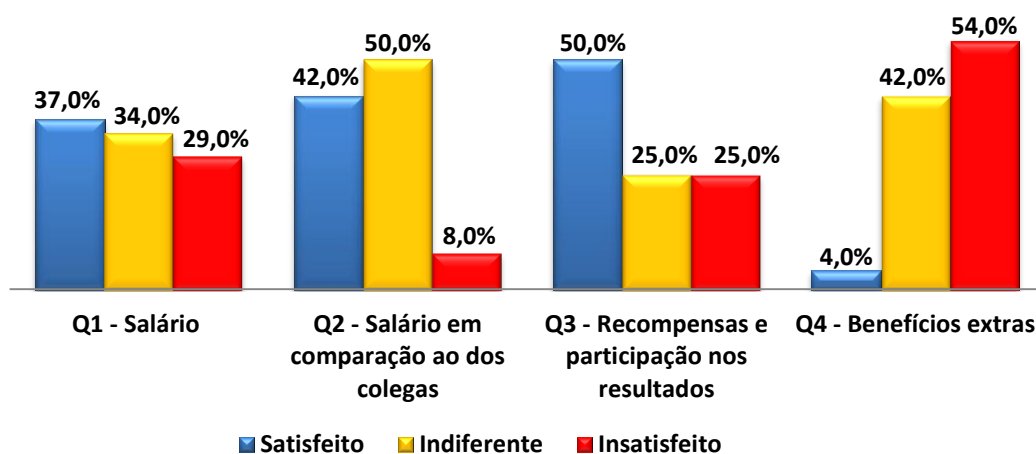
4.2.1 Compensação justa e adequada

Conforme o gráfico 4, foram selecionadas quatro questões para analisar as 3 dimensões, a primeira: renda adequada - A qual foi analisada de acordo com duas perguntas, elaboradas para mensurar a satisfação dos docentes quanto a remuneração de acordo com a sua contribuição junto à instituição - Q1: O quanto está satisfeito com as recompensas e participação nos resultados; metade (50,0%) dos docentes em questão está satisfeita com as recompensas e participação nos resultados da empresa; já a outra metade se divide entre indiferentes e insatisfeitos, sendo 25,0% indiferentes e 25,0% insatisfeitos. Tais percentuais demonstram que apesar de haver uma boa aceitação quanto a política de recompensas da instituição, faz-se necessário atenção com relação a indiferença e a insatisfação declaradas.

Com relação a Q2: O quanto está satisfeito com os benefícios extra salariais; neste quesito, apenas 4,0% se declararam satisfeitos, 42,0% indiferentes e a maioria 54,0% insatisfeita, ou seja, a empresa não dispõe de benefícios extras significativos aos professores. Nesse aspecto, no que diz respeito a questão de benefícios extra salariais, a empresa perde ponto na percepção da QVT.

Com relação aos indicadores de equidade interna e externa foram obtidos os seguintes percentuais: Equidade interna - Quando questionados sobre como se sente em relação ao seu salário em comparação aos dos colegas (Q3), 42,0% responderam que se sentem satisfeitos, 50,0% indiferentes e 8,0% estão insatisfeitos. Nota-se que a metade está indiferente a essa questão, o que pode vir a se tornar algo preocupante para a empresa, já que o ideal é que haja satisfação. No que diz respeito à equidade externa foi questionado como se sentem em relação ao salário comparado às outras instituições (Q4), obtendo o percentual de 37,0% de satisfação, 34,0% de indiferença e 29,0% de insatisfação.

Gráfico 4 – Compensação justa e adequada



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

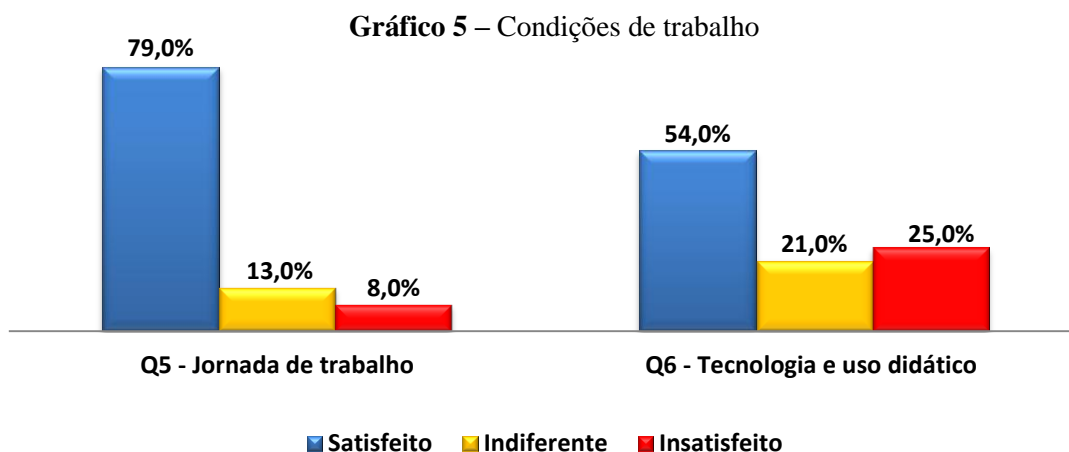
Sobre o assunto, Carvalho e Nascimento (2011, p.164), afirmam que,

Compensação justa e adequada: visa medir a qualidade de vida no trabalho, tendo como parâmetro o salário recebido pela tarefa realizada, observando-se a sua equidade a outros membros que desempenham as mesmas funções tanto na organização onde trabalha como também de profissionais de outras empresas.

Com base no exposto e analisando os resultados obtidos, verificou-se que os docentes da instituição em estudo não estão plenamente satisfeitos quanto a questão salarial, visto que apesar de haver um nível de satisfação relativamente bom, analisando de forma agrupada, o percentual de indiferença foi mais elevado em todas as questões avaliadas, seguido de uma alta insatisfação quanto aos benefícios extras.

4.2.2 Condições de trabalho

De acordo com o Gráfico 5, foram levados em consideração dois quesitos para analisar as condições de trabalho na instituição. Sobre a jornada de trabalho, os docentes foram questionados sobre o quanto estavam satisfeitos quanto a quantidade de horas trabalhadas (Q5), a maioria, 79,0% demonstrou satisfação; 13,0% indiferentes e 8,0% insatisfeitos. O segundo questionamento sobre as condições de trabalho, diz respeito à tecnologia e os recursos materiais disponíveis para execução da função (Q6), a maioria, 54,0% respondeu que está satisfeita, 21,0% indiferentes e 25,0% insatisfeitos.



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

Neste contexto, Chiavenato (2010), corrobora que um ambiente de trabalho saudável envolve condições ambientais que atuam positivamente na produção e nos incentivos motivacionais dos colaboradores.

Portanto, os percentuais apresentados sobre as condições de trabalho da instituição, demonstram grande satisfação dos docentes quanto a jornada de trabalho, como também em relação à tecnologia e uso didático dispostos, porém esse último com um percentual de satisfação menor e de insatisfação maior do que o do primeiro. Desta forma, há um indicativo de que a instituição deve estar atenta quanto à disposição de recursos necessários para um bom desenvolvimento do trabalho. Ainda assim, pode-se dizer que a maioria dos docentes considera o ambiente de trabalho adequado para execução da sua atividade.

4.2.3 Uso e desenvolvimento de capacidades

No que diz respeito a esse fator, conforme exposto no gráfico 6, foram analisados os três indicadores: Autonomia, significado e identidade da tarefa e a retroinformação. Para tal análise três questões foram aplicadas aos docentes. Q7: Como se sente sobre a autonomia na realização do trabalho, 92,0% na qual, a maioria, dos docentes afirmou satisfação; 8,0% indiferentes e 0% insatisfeito. Estes percentuais revelam que os docentes não estão presos a nenhuma autorização dos seus superiores, existe o respeito, porém atualmente as organizações tendem a não centralizar as decisões rotineiras e deixar com que os seus colaboradores usem de autonomia na execução da sua atividade. Quanto ao significado e identidade da tarefa, quando questionados sobre a importância da profissão que exercem (Q8), a maioria, 96,0% está totalmente satisfeita, 4,0% indiferentes e 0% insatisfeito. Indicadores estes que apontam

positivamente para QVT. Indagados sobre a retroinformação - Avaliação de desempenho (Q9), também, a maioria, 96,0% demonstrou satisfação; 0% indiferentes e 4,0% insatisfeitos. Pode-se entender que o processo de avaliação de desempenho se dá da seguinte forma, a cada fim de período letivo os alunos são convidados a responderem um questionário sobre o desempenho dos professores, no início do período posterior o coordenador se reúne individualmente com cada docente para expor a avaliação de desempenho tanto dos alunos, quanto da instituição.

Gráfico 6 – Uso e desenvolvimento de capacidades



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

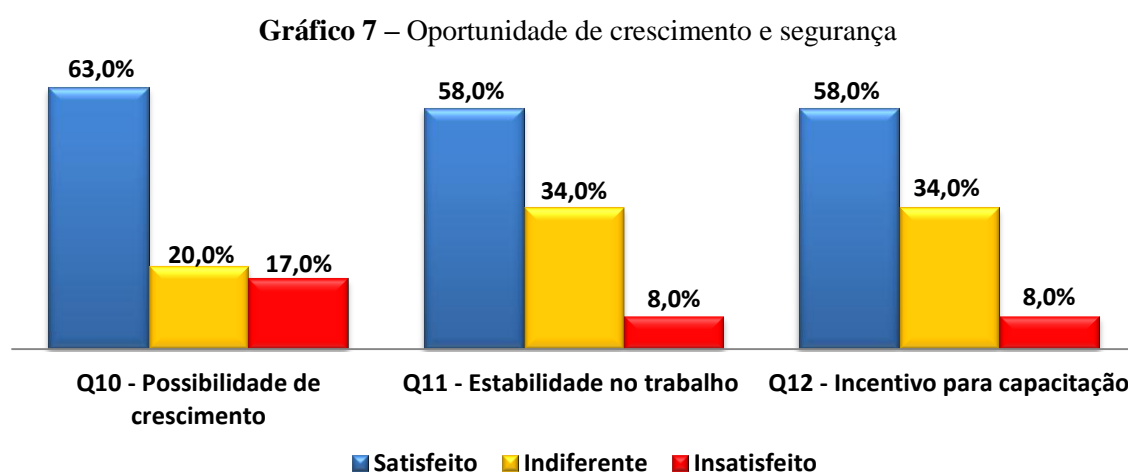
Chiavenato (2010) expõe que para ser bem sucedido é essencial ser proativo, criativo e principalmente, saber empreender.

Diante do exposto, observa-se que os resultados revelaram pontos extremamente positivos no que diz respeito ao uso e desenvolvimento de capacidades, indicando assim que quase a totalidade dos docentes pesquisados está satisfeita quanto a sua liberdade para executar suas atividades, também estão conscientes da importância da sua função; bem como do seu desempenho na execução da atividade, tendo assim a chance de melhorar se tiveram um desempenho menor.

4.2.4 Oportunidade de crescimento e segurança

Como demonstrado no Gráfico 7, sobre oportunidade de crescimento e segurança, foram analisados os indicadores: Possibilidade de crescimento, estabilidade e incentivo a capacitação. Quando indagados sobre a possibilidade de crescimento na instituição (Q10), a

maioria, 63,0% dos docentes demonstrou satisfação; 20,0% indiferentes e 17,0% insatisfeitos. Ou seja, a maioria sente que tem possibilidade de ascensão profissional. Quanto à estabilidade (Q11), a maioria, 58,0% respondeu está satisfeita; 34,0% indiferentes e 8,0% insatisfeitos. Embora mais da metade dos docentes esteja segura com relação à sua permanência na organização, constatou-se um percentual relativamente alto de docentes que se diz indiferente, o que pode ser considerado certa insegurança já que dificilmente um indivíduo se encontrará indiferente nessa situação. Sendo assim, pode-se dizer que foi constatada certa insegurança por parte de muitos docentes da instituição em estudo. Com relação ao incentivo a capacitação (Q12), percebeu-se os mesmos percentuais do indicador anterior; a maioria, 58,0% satisfeita, 34,0% indiferentes e 8,0% insatisfeitos. Levando em consideração que a instituição oferece oportunidade de capacitação dando incentivos através de cursos fornecidos pela própria instituição, os percentuais podem ser considerados positivos para QVT na organização.



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

Na concepção de Carvalho (2011), é fundamental verificar as oportunidades oferecidas pela empresa para o desenvolvimento e crescimento pessoal, bem como para segurança no emprego.

Com base nesta concepção, verificou-se que, como exposto anteriormente, os docentes se mostraram bastantes satisfeitos quanto a possibilidade de crescimento dentro da instituição e com relação a possibilidade de capacitação, já a estabilidade no trabalho é algo que desperta a insegurança dos mesmos e precisa ser observado pela instituição, levando em consideração que sentir-se seguro quanto a permanência no trabalho é uma variável que afeta diretamente na QVT.

2.2.5 Integração social na organização

Para mensurar esse fator, como pode-se perceber no Gráfico 8, foram avaliados dois indicadores, o indicador relacionamento e o indicador igualdade de oportunidade, com base em quatro questionamentos.

No indicador relacionamento, foi questionado sobre como se sente com relação a discriminação no trabalho (Q13) e, a maioria, 92,0% dos docentes revelou-se satisfeita, 8,0% indiferentes e 0% insatisfeito. Ou seja, quase que a totalidade dos respondentes afirmaram que não há discriminação na organização.

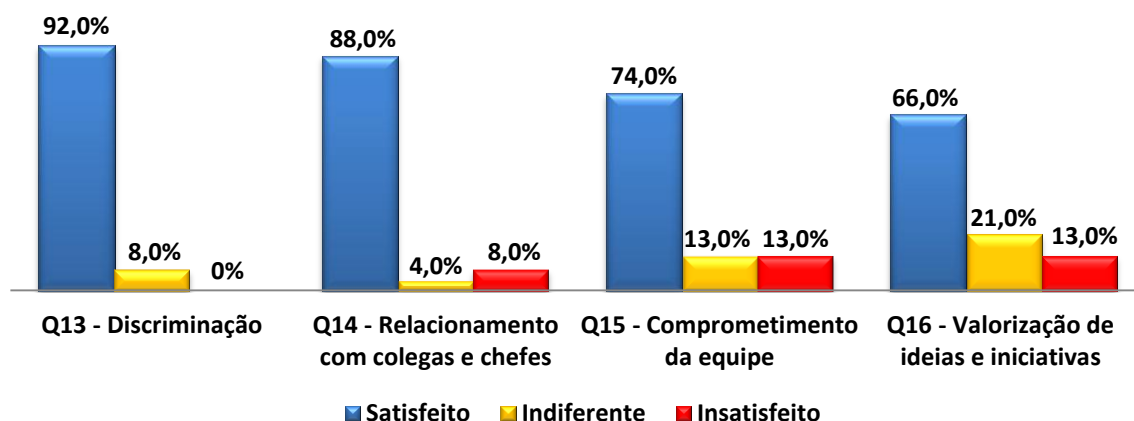
No que diz respeito ao relacionamento com os colegas e chefes (Q14), a maioria, 88,0% se diz satisfeita, 4,0% indiferentes e 8,0% insatisfeitos. Um resultado bastante satisfatório, pois a grande maioria dos docentes está plenamente satisfeita, no que diz respeito ao relacionamento com o superior e com os colegas, possibilitando um clima organizacional agradável, quesito relevante para o bem-estar e o bom desenvolvimento no trabalho.

Ainda sobre relacionamento, os docentes foram questionados sobre como se sentem com relação ao comprometimento da equipe (Q15), e foi obtido o percentual de 74,0%, portanto, maioria de satisfação; 13,0% de indiferentes e respectivamente insatisfeitos. Percentuais que remetem que há um considerável comprometimento da equipe de professores como um todo, o que interfere positivamente nas relações interpessoais, dado que quando todos estão focados e comprometidos com a finalidade de alcançar o objetivo proposto, as relações interpessoais tendem a ser fortalecidas.

Quanto ao indicador igualdade de oportunidades, foi avaliado como os docentes se sentem em relação a valorização das suas ideias e iniciativas (Q.16), a maioria, 66,0% está satisfeita, 21,0% indiferentes e 13,0% insatisfeitos.

Entende-se com esses resultados que há valorização de ideias e iniciativas, e a maioria dos docentes está satisfeita, porém, os percentuais de indiferentes e dos insatisfeitos, merecem atenção por parte da instituição, pois de um único indivíduo podem sair sugestões capazes de melhorar consideravelmente o desempenho da organização e contribuir para o seu crescimento.

Gráfico 8 –Integração social na organização



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

Segundo Walton (1973, apud CHIAVENATO, 2010), desde que o trabalho e a carreira são perseguidos tipicamente dentro da estrutura de organizações sociais, a natureza de relacionamentos pessoais transforma-se em uma outra dimensão importante da qualidade de vida no trabalho.

Os dados mostraram que a instituição possui um clima organizacional bastante favorável à QVT, o qual se dá devido ao bom relacionamento entre colegas e com os superiores, bem como a valorização das ideias e iniciativas particulares, o que faz do ambiente um local ideal para a realização eficaz do trabalho.

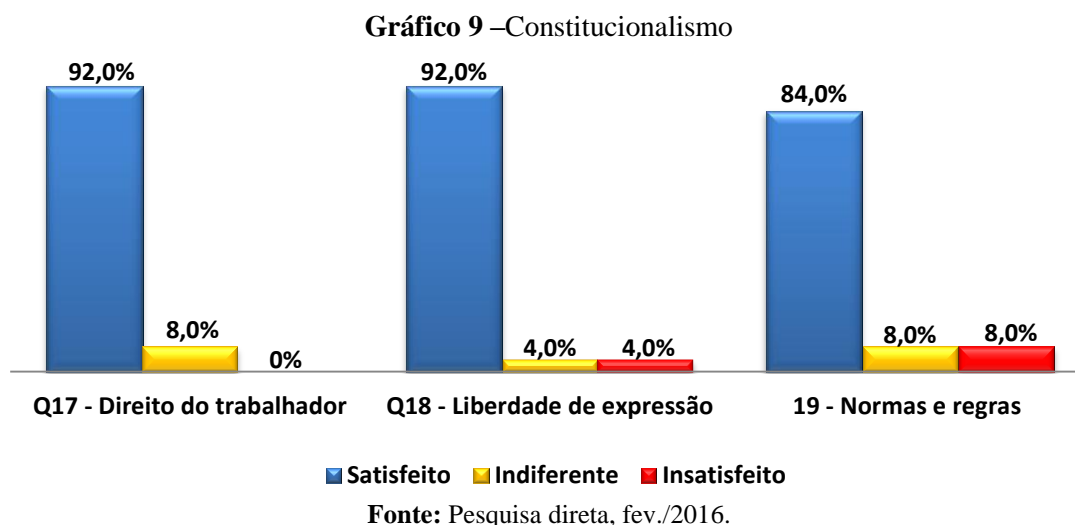
2.2.6 Constitucionalismo

Para analisar o constitucionalismo da instituição, foram considerados 3 indicadores, sendo esses: respeito às leis trabalhistas, liberdade de expressão e normas e regras, como dispostos no Gráfico 9. Sobre o respeito às leis trabalhistas (Q17), a maioria, 92,0% dos docentes esta satisfeita; 8,0% indiferentes e 0% insatisfeita. Indicador bastante positivo de que a organização respeita todos os direitos trabalhistas constitucionais.

Quanto à liberdade de expressão (Q18), a maioria, 92,0% declarou-se satisfeita, e 4,0% respectivamente informam indiferentes e insatisfeitos. Ou seja, a maioria dos docentes se sente a vontade para expressar suas ideias e opiniões.

Sobre as normas e regras (Q19), a maioria, 84,0% esta satisfeita, e respectivamente, 8,0% mostram-se indiferentes e insatisfeitos. O que demonstra que a organização preocupa-se em deixar claras as normas e regras; bem como está aberta a ouvir os colaboradores quanto a

construção das mesmas, evitando desse modo erros e enganos por falta de informação, bem como a arbitrariedade.



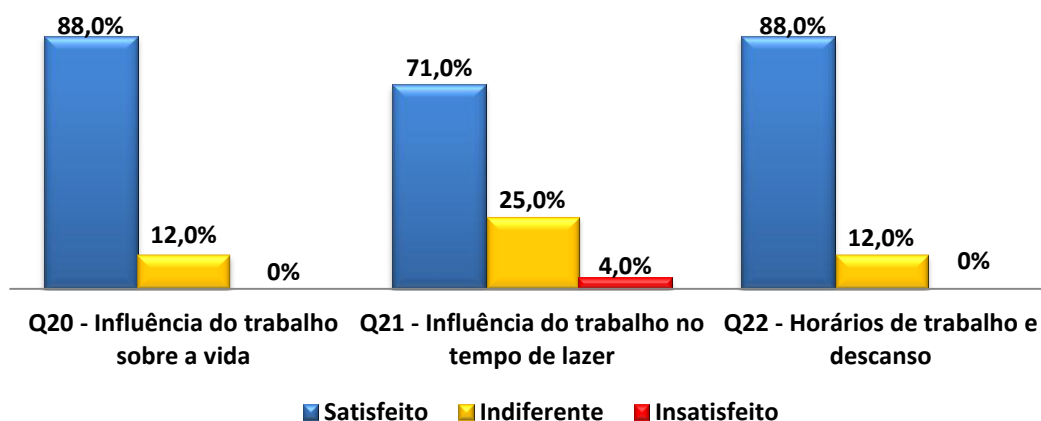
Chiavenato (2010, p. 448), afirma que “[...] as pessoas geralmente ajustam suas ideias e comportamentos, segundo as regras e normas da organização, enquanto que a organização por sua vez, monitora as metas e a idealização dos objetivos”.

Nessa dimensão, como pode-se perceber, há um nível alto de satisfação entre os docentes. Indicador de que a organização está constitucionalmente adequada, ponto positivo e importante para a organização no que diz respeito a QVT.

4.2.7 Trabalho e Espaço Total de Vida

Sobre o trabalho e o espaço que ele ocupa na vida, será considerado o indicador papel balanceado no trabalho. O qual será analisado com base em três questões, conforme o Gráfico 10. A primeira, refere-se a influência do trabalho sobre a vida (Q20), nesta, a maioria, 88,0% respondeu está satisfeita, 12,0% indiferentes e 0% insatisfeito. Na segunda, sobre a influência do trabalho no tempo de lazer (Q21), a maioria, 71,0% encontra-se satisfeita, 25,0% indiferentes e 4,0% insatisfeitos. Já quanto aos horários de trabalhos e descanso (Q22), a maioria, 88,0% também está satisfeita, 12,0% indiferentes e 0% insatisfeito.

Gráfico 10 – Trabalho e espaço total de vida



Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro 2016.

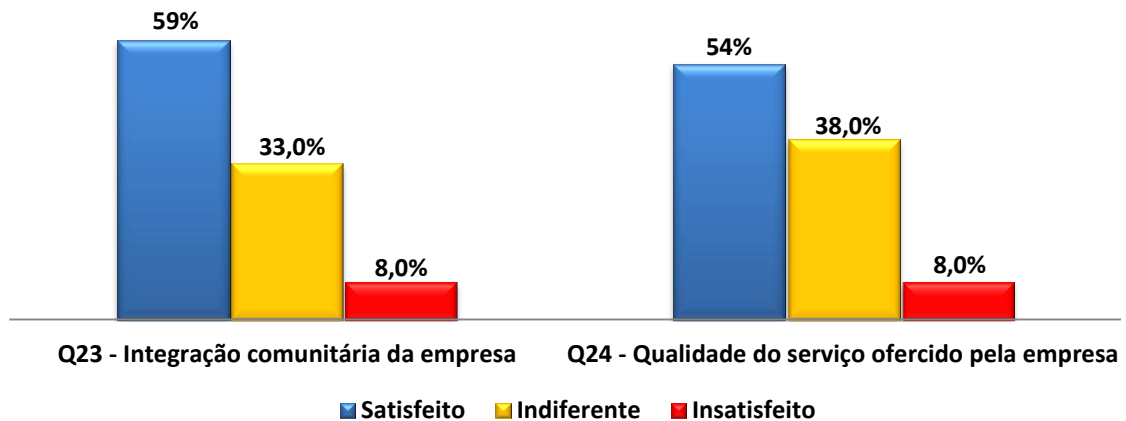
Neste sentido, Chiavenato (2004, p. 451), “esclarece que o trabalho não deve absorver todo o tempo a energia do trabalhador, em detrimento de sua vida familiar particular, de seu lazer e atividades comunitárias”.

Assim, pode-se afirmar que grande parte dos colaboradores possui equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o que é um fator fundamental na vida de qualquer indivíduo. Quanto ao tempo de lazer, o percentual também foi positivo, porém menor do que o primeiro fator, demonstrando que os docentes são atarefados e tendem a se entregar ao trabalho, abrindo mão de alguns momentos de lazer para fazer o seu trabalho com êxito. Com relação aos horários de trabalho e descanso, o índice de satisfação abrange a maioria dos respondentes, refletindo dessa forma que há um papel balanceado no trabalho.

4.2.8 Relevância Social da Vida no Trabalho

Neste último fator do modelo proposto por Walton, foram aplicadas duas assertivas com objetivo de analisar o indicador imagem da empresa, de acordo com o Gráfico 11. Na primeira, sobre integração comunitária da empresa (Q23), a maioria, 59,0% dos colaboradores optou por satisfação; 33,0% indiferentes e 8,0% insatisfeitos. Na segunda, foi abordada a qualidade do serviço oferecido pela instituição (Q24), a qual, a maioria, 54,0% dos docentes acredita que a qualidade do serviço é satisfatória; 38,0% indiferentes, e 8,0% insatisfeitos.

Gráfico 11 – Relevância social da vida no trabalho



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

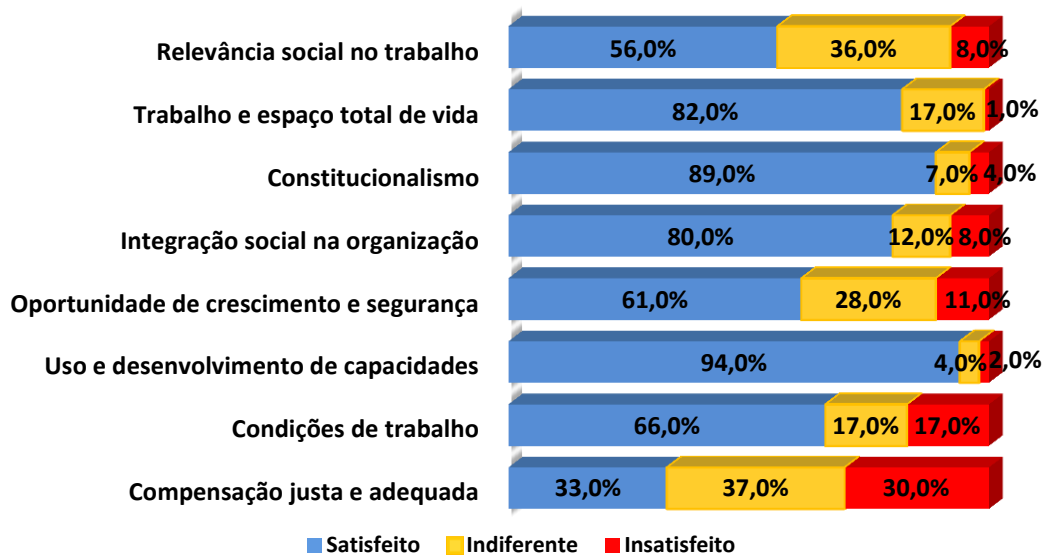
Para Limongi-França e Arellano (2002), é de fundamental importância para os colaboradores às responsabilidades sociais da organização, tanto na percepção da organização como também na sua autoestima.

Como exposto anteriormente, a maioria dos colaboradores declarou-se satisfeita quanto a integração comunitária da empresa e quanto a qualidade de serviço. Dois fatores importantes que interferem na QVT, segundo Walton. No entanto, vale ressaltar, que o índice de indiferentes, em ambas as assertivas, não é insignificante, pois é necessário que os colaboradores se sintam orgulhosos da empresa onde trabalham, ou que, no mínimo, acreditem que o serviço oferecido por ela é de qualidade.

4.3 RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

Levando em consideração os resultados expostos, e agrupando os oito fatores utilizados para analisar a percepção do corpo docente do curso de administração sobre a QVT da faculdade em estudo, pode-se perceber no Gráfico 12, que quando isoladas, as variáveis apresentam uma elevada concordância quanto à satisfação, apresentando maior nível de satisfação no que diz respeito ao uso e desenvolvimento de capacidades e menor no que corresponde a compensação justa e adequada, a qual apresentou um nível de indiferença e de insatisfação que não corresponde à maioria, porém elevado em comparação com as outras variáveis. Logo, nos oito fatores da QVT propostos por Walton, houve maioria de satisfação em sete; e em apenas um não alcançou satisfação; mas agrupando-se insatisfação (30,0%), indiferença (37,0%), obtêm-se 67,0%, o que deixa a desejar, neste aspecto.

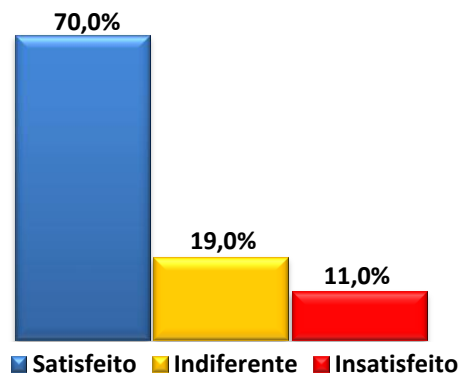
Gráfico 12 – Resultados isolados da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

O Gráfico 13, apresenta os resultados agrupados da pesquisa, onde observa-se que, a maioria 70,0% concordou com os fatores que mensuraram a QVT na percepção dos pesquisados; 19,0% permaneceram indiferentes e apenas 11,0% demonstraram insatisfação. Assim, os resultados da pesquisa foram satisfatórios.

Gráfico 13 – Resultado agrupado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, fev./2016.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa buscou averiguar o nível de satisfação quanto à Qualidade de Vida no Trabalho do corpo docente do curso de administração de uma das faculdades de Campina Grande. Os dados foram obtidos e analisados com base no modelo proposto por Walton. Constatou-se que o nível de QVT da faculdade em estudo é satisfatório, pois possui grande número de respostas que comprovam essa qualidade.

No que diz respeito à Compensação Justa e Adequada, parte dos docentes demonstrou satisfação, porém agrupando-se, a maioria está indiferente e insatisfeita. Pode-se dizer que esta variável merece uma atenção maior por parte da empresa, podendo até realizar ajustes na forma de compensação adotada pela organização para que se possa atingir as expectativas dos seus colaboradores.

Com relação às Condições de trabalho, os resultados obtidos foram positivos, o que demonstra uma elevada satisfação dos colaboradores, visto que a segurança e o conforto que o trabalho deve proporcionar aos seus clientes internos são indispensáveis para o bem-estar do mesmo na organização e para busca da qualidade de vida no trabalho. Diante do exposto, é necessário que a organização invista cada vez mais na melhoria das condições de trabalho.

No que concerne à Oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades observou-se que há um nível elevadíssimo de satisfação, sendo o maior entre todos os fatores analisados, o que é importante para a empresa, pois profissionais que utilizam da melhor forma os indicadores avaliados, os quais são: autonomia, significado e identidade da tarefa e retroinformação, transmitem aos clientes externos confiança e satisfação gerando qualidade no serviço, bem como a almejada QVT.

Quanto à Oportunidade de crescimento e segurança foram obtidos resultados satisfatórios, visto que mais da maioria se dizem satisfeitos com as oportunidades de crescimento e segurança oferecidas pela instituição.

A Integração social no trabalho, foi mais um ponto positivo para a QVT da organização, pois os dados apontaram um ótimo relacionamento entre os professores, o que faz o ambiente favorável ao desenvolvimento de um bom trabalho, com um bom clima organizacional, alcançado através do respeito entre os colaboradores.

Sobre Constitucionalismo, levando em consideração, que este fator, apresentou o segundo maior percentual de satisfação entre os docentes, pode-se afirmar que a empresa se preocupa em garantir os deveres e direitos trabalhistas, além de proporcionar um ambiente democrático por meio da liberdade de expressão e da possibilidade de discutir as normas e regras da organização.

Em se tratando do Trabalho e espaço de vida, verificou-se haver um equilíbrio entre vida profissional e pessoal, dado que os índices obtidos foram positivos. No entanto, é necessário que a empresa preze cada vez mais por esse equilíbrio para alcançar um ambiente saudável e favorável a uma maior qualidade de vida no trabalho.

O último fator foi relevância social do trabalho, onde obteve-se satisfação de pouco mais da maioria dos docentes em estudo, acompanhada de considerável indiferença, o que pode ser tido como um alerta à empresa, já que a mesma deve buscar credibilidade, tanto quanto aos clientes externos e internos, através da integração comunitária e da prestação de um serviço de qualidade.

Desta forma, o objetivo proposto pela pesquisa atingiu o esperado, considerando que ficou claro o nível de satisfação com relação à QVT dos participantes da pesquisa. Portanto, com base nos resultados obtidos propõe-se que a faculdade: promova melhorias salariais; bem como estude a possibilidade de oferecer benefícios extra salariais, como assistência médica e odontológica, alimentação, etc.; invista mais na tecnologia e uso didático com objetivo de facilitar e proporcionar o melhoramento da qualidade dos serviços prestados; continue ciente da importância da capacitação dos seus profissionais, e também da retroinformação, dando e recebendo feedback para um desempenho maior e correção dos erros; promova sempre um ambiente saudável através do bom relacionamento entre todos da organização; invista mais em propagandas tanto externas e internas para melhoramento da imagem da empresa com os clientes em geral.

Espera-se que este trabalho contribua de forma relevante para todos que tenham interesse no tema, em especial, aos que fazem parte do objeto de estudo; bem como as empresas que buscam proporcionar uma qualidade de vida no trabalho satisfatória, aos estudantes, professores e pesquisadores em geral.

ABSTRACT

The Quality of Life at Work (QVT) has been one of the topics discussed and considered important for the effective functioning of an organization, as well as its growth and may even be seen as a competitive advantage, as the guarantee of well-being and employee satisfaction in the workplace will reflect directly in the way that it treats the client. From this assumption, the present study aimed to analyze the level of satisfaction of the quality of life in the faculty course work management of a college Campina Grande - PB. This is an exploratory article and quantitative approach, whose theoretical framework was based on bibliographic research and application of a questionnaire consisting of three questions relating to the profile of the respondents and twenty-four assertions related to QWL, measured through a verbal rating scale adapted to three categories: happy, indifferent and dissatisfied. The research universe was composed of twenty-four teachers. As a result, there was a positive attitude of teachers about the factors analyzed, considering that there was most satisfaction in seven, should be considered at factor fair and adequate compensation, which obtained a high satisfaction rate, though not reached the majority.

Keywords: Quality of Life. Quality of Life at Work. QVT Models.

REFERÊNCIAS

- CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Administração de recursos humanos**. v. 1. São Paulo: Cengage Learning, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. Rio de Janeiro. Elsevier, 2004.
- _____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 14. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2010.
- FERNANDES, Eda. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Casa da Qualidade Editora Ltda., 1996.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.
- FRANÇA, N. R.; PILLATI, L. A. **Gestão de qualidade de vida no trabalho (GQVT): uma articulação possível**. 2007. Disponível em: <<http://www.admpg.com.br/2007/anais/2004/artigos/T03-24.pdf>>. Acesso em: 10 mar.2016.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- LACAZ, F. A. C. **Qualidade de vida no trabalho e saúde**. *Ciência e Saúde Coletiva*, n.5, v.1, 2000.
- LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. Qualidade de vida no trabalho. In: Limongi-França, Ana Cristina [et al.]. **As pessoas na organização**. 9. ed. São Paulo: Gente, 2002.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. **Qualidade de vida e saúde: um debate necessário**. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2000, vol.5, n.1, pp.7-18. ISSN 1678-4561. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-8123200000010002>>. Acesso em: 23 mar. 2016.
- MOREIRA, Ramon Luiz Dias; ARAÚJO, Marcos Goursand. **Os sete pilares da qualidade de vida**. Belo Horizonte: Letras e Letras, 2005.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Enarni Cesar de. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, 2 ed. Novo Hamburgo, Feevale, 2013.
- SANT'ANNA, Anderson de Souza; KILIMNIK, Zelia. **Qualidade de vida no trabalho [recurso eletrônico]: fundamentos e abordagens**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.