

Área Temática: Recursos Humanos

Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Relação aos Fatores Biopsicossociais e Organizacionais: um estudo comparativo entre docentes de uma Universidade Pública e uma Universidade Privada

AUTORES

SILVIO ROBERTO STEFANO

Universidade Estadual do Centro-Oeste do Paraná - Unicentro
sstefano@usp.br

MARIA CRISTINA PINTO GATTAI

Universidade Paulista
crisgattai@uol.com.br

VIVIANE DE BARROS ROSSINI

Universidade de São Paulo
viviane_rossini@yahoo.com.br

ANA CRISTINA LIMONGI-FRANÇA

Universidade de São Paulo
climongi@usp.br

Resumo

O presente estudo foi elaborado com o intuito de conhecer com mais profundidade o nível de satisfação com a qualidade de vida no trabalho (QVT) dos docentes universitários da área pública comparativamente ao dos docentes universitários da área privada, tomando-se como base os fatores biopsicossociais dos dois grupos. Espera-se também verificar se existem nas universidades onde o estudo foi realizado uma oferta de programas e ações na área de QVT voltada para seu quadro de professores e quais são as diferenças relevantes entre os contextos público e privado. Para tanto foi realizada uma pesquisa de campo onde foi selecionada uma amostra de professores em uma universidade pública do Estado do Paraná e uma universidade privada do Estado de São Paulo. Foi aplicado um instrumento de auto-relato com sessenta e sete questões e os dados obtidos foram tabulados com as médias dos resultados obtidas para cada atributo. A variável dependente avaliada - o grau de satisfação dos professores com relação as variáveis de QVT oferecidas pelas universidades pesquisadas - foi classificada em biológica, psicológica, social e organizacional. A partir destes dados realizou-se uma análise descritiva. Palavras-chave: Satisfação no trabalho, qualidade de vida no trabalho, recursos humanos.

Abstract

The present study was elaborated with the intention of knowing with more depth the satisfaction level with the Quality Life at Work (QLW) of the Public University professors comparatively to Private University Professors, being taken as base the Bio-Psyco-Socials factors of the two groups. It is also hoped to verify if exist in the universities where the study was accomplished an offer of programs and actions in the area of QLW returned for his picture of teachers and which are the relevant differences among the contexts public and private. For so much a field research was accomplished where a sample of teachers was selected in a public university of the State of Paraná and a private university of the State of São Paulo. A solemnity-report instrument was

applied with sixty seven subjects and the obtained data were tabulated with the averages of the results obtained for each attribute. The appraised dependent variable - the degree of the teachers' satisfaction with relationship the variables of QLT offered by the researched universities - it was classified in biological, psychological, social and organizational. Starting from these data he took place a descriptive analysis.

Key-word: Satisfaction at work, quality life at work, human resources.

1 Introdução

Nas duas últimas décadas, diversas empresas passaram a valorizar seus colaboradores de forma mais intensa, oferecendo-lhes várias formas de reconhecimento e remuneração, de acordo com Hipólito (2001) e Dutra (2001) com o intuito de mantê-los satisfeitos e produtivos. Por outro lado, diversos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) foram estruturados visando proporcionar satisfação dos colaboradores nos aspectos biológicos, psicológicos, sociais (biopsicossociais) e organizacionais (LIMONGI-FRANÇA, 2004).

A qualidade de vida das pessoas está interligada com o trabalho, a família, o lazer, os amigos, a religião e o lado afetivo, pois o profissional não consegue ser uma pessoa na empresa e outra fora dela (SAMPAIO, 2004).

Nesse sentido, este estudo teve como objetivo principal analisar a Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Relação aos Fatores Biopsicossociais e Organizacionais dos docentes de uma Universidade Pública e uma Universidade Privada.

O método utilizado foi pesquisa exploratória de caráter descritivo, com levantamento de dados primários e secundários. Os dados primários da pesquisa de campo foram coletados durante um o mês de Abril de 2005. A amostra foi acidental e não probabilista com docentes do ensino superior do curso de graduação em Administração de uma Universidade Pública do Estado do Paraná e do curso de psicologia de uma Universidade Privada do Estado de São Paulo. O critério de seleção para as consultas foi mais de 40% do universo, que gerou 34 respondentes, sendo 17 de cada Universidade. Este estudo predominantemente quantitativo, contou com a aplicação de um questionário estruturado de auto-relato contendo sessenta e sete questões com respostas anônimas. Estes resultados podem contribuir para a revisão das ações e dos modelos de gestão praticados e conseqüente melhoria das condições de vida dos docentes do ensino superior.

2 Problema de Pesquisa e Objetivo

2.1 Problema de pesquisa

As universidades públicas e privadas apresentam variações nos programas e ações de Qualidade de Vida no Trabalho direcionadas para seus quadros de docentes?

2.2 Objetivos do Estudo

Este estudo teve como objetivo principal analisar a Satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho com Relação aos Fatores Biopsicossociais e Organizacionais dos docentes de uma Universidade Pública e uma Universidade Privada.

Como objetivos específicos:

a) *conhecer o nível de Qualidade de Vida no Trabalho em que as universidades se encontram;*

b) *avaliar o grau de satisfação dos professores e o esforço da universidade em ações e programas de Qualidade de Vida no Trabalho;*

c) comparar aos resultados para avaliar se existem diferenças significativas entre os estados de satisfação entre os docentes de uma universidade pública e os docentes de uma universidade privada.

3 Revisão Bibliográfica

3.1 Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho

Segundo o dicionário MICHAELIS (1998), uma das definições para a palavra satisfação é “*sensação agradável que sentimos quando as coisas correm à nossa vontade ou se cumprem a nosso contento*”. Nesta linha de pensamento pesquisou-se o quão satisfeitos estavam os professores pesquisados a respeito das condições de qualidade de vida em seu trabalho.

Desde a década de oitenta autores renomados no campo dos estudos sobre o trabalho, como DEJOURS e outros franceses contemporâneos, chamam a atenção para as condições ergonômicas e participativas do homem no ambiente de trabalho (LIMONGI-FRANÇA, 1996).

Neste contexto surgiram trabalhos relevantes como, por exemplo, os lançados por WERTHER & DAVIS na Suécia, NADLER & LAWLER nos Estados Unidos, entre outros. Todos estes apresentam seu conceito para a questão de QVT com diversos enfoques baseados nos fatores físicos, psicológicos e sociais presentes no espectro da vida organizacional do ser humano.

Nesse estudo foi adotado como parâmetro o conceito de LIMONGI-FRANÇA (1996) onde qualidade de vida no trabalho “*é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho*”.

Como seqüência natural para esta abordagem, a mesma autora define o fator “biopsicossocial” que encerra em uma palavra os aspectos relevantes responsáveis pela maior abrangência nos estudos de QVT. De acordo com LIMONGI-FRANÇA (1996), a palavra biopsicossocial tem sua origem na Medicina Psicossomática, que propõe uma visão integral e holística do ser humano, em contraposição à visão cartesiana que o divide em partes. Neste conceito, toda pessoa possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem simultaneamente às condições de vida, sendo assim um ser complexo.

3.2 Evolução da Qualidade de Vida no Trabalho

Ao longo das últimas décadas o conceito de QVT vem sendo construído de acordo com os diversos enfoques apresentados nos estudos de seus autores. Ela surge como um esforço na melhoria da visão da relação do homem com seu trabalho. Em resposta à Escola Clássica e ao Modelo Taylorista, os estudiosos da área passaram a considerar o homem não mais como um recurso a ser moldado e ajustado para a maximização da produção, e sim como um ser complexo com interesses, desejos e preferências que não só interferem como direcionam o resultado de seu trabalho na organização, como pode-se verificar em STRAUSS (1977), VREDENBURG, SHERIDAN (1979) e KHAN (1984) citados por SANT’ANNA (1997).

Os modelos de WALTON (1973) e LIPPITT (1978), conceituam QVT mais em termos de necessidades humanas, enquanto outros autores se preocuparam com aspectos mais organizacionais como NADLER & LAWLER (1983); WERTHER & DAVIS, (1983) e HACKMAN & OLDHAM (1975).

Foi elaborado um resumo esquemático baseado no estudo de LIMONGI-FRANÇA (1996) com alguns dos autores citados e seus conceitos sobre QVT:

1. WALTON, 1973 - *Atendimento de necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização e responsabilidade social da empresa.*

2. HACKMAN & OLDHAM, 1975 – *As características da tarefa determinam o surgimento de três estados psicológicos: significância percebida, isto é, valor atribuído ao trabalho; responsabilidade percebida em relação aos resultados do trabalho e conhecimentos dos resultados do trabalho que, quando presentes, promovem a satisfação e motivação dos trabalhadores.*
3. LIPPITT, 1978 - *Oportunidade para o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais.*
4. NADLER & LAWLER, 1983 - *Maneira de pensar a respeito das pessoas, participação na resolução de problemas.*
5. WERTHER & DAVIS, 1983 - *Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios.*
6. FERNANDES, 1996 - *Fatores que tornam cargos satisfatórios.*

4 Metodologia

4.1 Variáveis Biopsicossociais

De acordo com Limongi-França (2004) variáveis são, dentro de um conjunto potencial amplo, elementos ou valores característicos de um fato ou conceito a ser estudado, tendo como base a expectativa de serem aspectos de impacto significativo para se manipular a situação proposta.

Foram trabalhados com variáveis independentes e dependentes, agrupadas com base na visão biopsicossocial e organizacional, da medicina psicossomática. Com base neste critério foram criados grupos de variáveis organizacionais, biológicas, psicológicas e sociais, tanto nas variáveis independentes como nas dependentes.

As variáveis foram selecionadas com base nos critérios de Walton (1973), dos indicadores do Índice de Desenvolvimento Social, do Índice de Desenvolvimento Humano e dos estudos de Robert e Wood.

As variáveis independentes foram selecionadas a partir do conceito de Qualidade de Vida no Trabalho em relação às ações da empresa: programas, campanhas, gestão, levantamentos e controle de resultados. A definição operacional de esforço é: Avaliação da intensidade do esforço gerencial (mobilização organizacional, pessoal e financeira) da Unidade Certificada - nos últimos doze meses.

Os focos das variáveis dependentes e independentes são idênticos. O que modifica é o processo: a variável independente é a gestão da empresa, a variável dependente é a necessidade dos empregados.

As variáveis dependentes referem-se ao grau de satisfação dos "clientes internos" quanto à capacidade de uma gestão compatível com as necessidades organizacionais voltadas para a *performance* de bem-estar dos empregados, empregados ou colaboradores.

Satisfação: Grau de satisfação dos empregados com relação aos programas e ações de qualidade de vida no trabalho realizados pela empresa.

As variáveis dependentes são complementares, uma a uma, a cada variável independente do mesmo foco. A medida dessas variáveis está no grau de necessidade pessoal para cada fator.

Quadro 1 - Variáveis qualitativas sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho.

Área de investigação	Significado de QVT	Melhorias	Dificuldades
----------------------	--------------------	-----------	--------------

Área de investigação	Significado de QVT	Melhorias	Dificuldades
Biológica	<ul style="list-style-type: none"> • Saúde • Segurança • Ausência de acidentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de alimentação • Ginástica laboral • Controle de doenças 	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de tarefas perigosas • Ausência por licenças médicas • Necessidade de alimentação e repouso
Psicológica	<ul style="list-style-type: none"> • Amor • Paz • Realização pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • Valorização do funcionário • Desafios • Sistemas de participação 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobrança excessiva de resultados • Relacionamento entre os empregados • Falta de motivação e interesse
Social	<ul style="list-style-type: none"> • Confiança • Amizade • Responsabilidade 	<ul style="list-style-type: none"> • Educação para o trabalho • Benefícios familiares • Atividades culturais e esportivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de qualificação de profissionais • Condições culturais e econômicas dos empregados • Problemas familiares dos empregados
Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Investimento • Humanismo • Competitividade 	<ul style="list-style-type: none"> • Clareza nos procedimentos • Organização geral • Contato com o cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Processos de produção/tecnologia • Pressão dos clientes • Preparo da documentação

Fonte: Limongi-França (2004).

4.2 Critérios de Amostragem

A amostra utilizada na pesquisa de campo foi acidental e não probabilística. “Na amostragem acidental, apenas considera-se os casos que aparecem e continua-se o processo até que a amostra atinja o determinado tamanho”. (SELLTIZ, 1960, p. 578).

Nesta pesquisa os professores pesquisados foram os que se encontravam na sala dos professores nos dias de aplicação do questionário e os que estavam contidos na agenda de endereços eletrônicos dos pesquisadores. Compreendendo amostras de dezessete professores por universidade na pesquisa de campo. O critério de escolha das duas universidades foi o da conveniência, como descrito por BUSSAB (2004).

4.3 Instrumento de Pesquisa

Para a realização desse estudo, efetuou-se um levantamento de vários tipos de instrumentos de pesquisa que poderiam ser utilizados para avaliar o nível de satisfação com os indicadores de qualidade de vida no trabalho (QVT), identificando dois modelos principais: um proposto por Limongi-França (1996) e outro denominado JDS.

Da análise dos dois instrumentos foi criado o instrumento deste estudo que coletou a opinião de professores da iniciativa pública e da privada, sobre o significado pessoal das condições de trabalho. Os dados eram de autopercepção através do levantamento por questionários estruturados com escalas Likert.

A alternativa metodológica utilizada foi a combinação da análise descritiva (cujo objetivo é apresentar as características de uma situação e verificar a frequência com que este fenômeno ocorre) com um estudo comparativo entre duas amostras de tamanhos iguais.

Os questionários de auto-relato foram a fonte primária de dados. A elaboração do instrumento de pesquisa objetivou especificamente:

- *avaliar o grau de satisfação dos professores e o esforço da universidade em ações e programas de Qualidade de Vida no Trabalho;*
- *conhecer o nível de Qualidade de Vida no Trabalho em que as universidades se encontram;*
- *comparar aos resultados para avaliar se existem diferenças significativas entre os estados de satisfação entre os docentes de uma universidade pública e os docentes de uma universidade privada.*

As informações foram coletadas com o auto preenchimento dos questionários que foram encaminhados por e-mail ou entregue em mãos. Todos os questionários foram acompanhados de carta detalhando o objetivo da pesquisa, com aprovação do diretor da instituição.

O questionário é composto por sessenta e sete questões. Desse total de questões, cinquenta e seis foram avaliadas numa escala Likert: “O tipo de escala somatória mais frequentemente usado no estudo de atitudes sociais... é denominado escala tipo Likert. Nessa escala, os sujeitos devem responder a cada item, através de vários graus de acordo ou desacordo. A escala de tipo Likert não pretende ser mais que uma escala ordinal; vale dizer, permite a ordenação de indivíduos através da ‘favorabilidade’ de sua atitude com relação a determinado objeto, mas não apresenta uma base para dizer quanto o indivíduo é mais favorável que outro, nem para medir a quantidade de mudança depois de certa experiência.”(SELLTIZ, 1960, p. 415-416).

A escala utilizada no questionário possui sete categorias de escolha, variando da insatisfação total (1) à satisfação total (7). Incluiu-se na escala a categoria NT (Não tem) para que fosse possível ao sujeito indicar que tal esforço não existia na universidade em que lecionava. A escala de Likert utilizada seguiu o seguinte padrão:

Insatisfação Total	Satisfação	Satisfação Total
↓	↓	↓
↓	NT	7
↓	1	7
↓	2	7
↓	3	7
↓	4	7
↓	5	7
↓	6	7
↓	7	7

NT= Não existe a ação na empresa, assinale com um X, quando for o caso.

Em uma questão específica (questão número sessenta e cinco), foi utilizada a escala ordinal em que o sujeito deveria escolher e colocar por ordem de importância palavras que, para o respondente, expressasse qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Selltiz (1960, p. 214) “uma escala ordinal define a posição relativa de objetos ou indivíduos, com relação a uma característica, mas não tem suposições quanto à distância entre as posições. A exigência básica de uma escala ordinal é que o pesquisador possa verificar a ordem das posições.”

Em seis questões, os sujeitos deveriam avaliar o atributo assinalando não ou sim. Para essas questões, optou-se pela escala nominal que é aquela que “... consiste de duas ou mais categorias denominadas, nas quais são classificados objetos ou indivíduos. A exigência básica para uma escala nominal, é que seja possível distinguir duas ou mais categorias significativas para o atributo considerado, e especificar critérios para colocar os indivíduos, etc., numa ou noutra categoria. A única relação especificada entre as categorias é que sejam diferentes entre si; não existe a suposição de que representem ‘mais’ ou ‘menos’ da característica que está sendo medida” (SELLTIZ, 1960, p. 212).

5 Análise dos Resultados

5.1 Perfil dos Respondentes

Na Universidade Pública, a maioria dos pesquisados são professores e dois ocupam cargo de direção, além da docência, por outro lado, todos são exclusivamente docentes na IES Privada. A idade média dos professores na Unip é de 43 anos, sendo superior do que a Unicentro que é de 36 anos, isso pode ser decorrente dos três concursos realizados na IES Pública nos últimos dois anos contratando mais de 15 professores. A maioria dos respondentes nas duas IES são homens, isso pode ser decorrente que a área de Ciências Sociais Aplicadas normalmente é atribuída socialmente e culturalmente ao sexo masculino. A média de quantidade de horas aulas por semana também é superior na Unip (15,9) do que na Unicentro (13,1) bem como a quantidade de campi que leciona, isso pode ser decorrente do vínculo desses professores na Unip com outras IES. A faixa salarial da maioria dos respondentes das duas IES encontra-se entre R\$1.001,00 e R\$3.000,00. A escolaridade é superior dos professores na Unip (82%, possuem Mestrado ou Doutorado) do que em relação da Unicentro (37%), isso pode ser devido às exigências mais contundentes na IES Privada, já na IES Pública a exigência para concurso é somente a especialização. A maioria dos respondentes possui dependentes, conforme respostas dos professores analisados.

5.2 Escalas de avaliação dos aspectos Biopsicossociais e Organizacionais

A seguir apresenta-se quatro quadros com a consolidação dos resultados das escalas de avaliações dos aspectos: organizacionais, biológicos, psicológicos e sociais de acordo com os professores respondentes:

Quadro 2 – Concordância em relação as variáveis de Aspectos Organizacionais (em %):

Variáveis	IES PÚBLICA								IES PRIVADA							
	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA
15. Imagem da empresa junto aos professores(as)	0	11,76	29,41	17,64	23,53	5,88	11,76	4,17	17,65	17,65	17,65	5,88	17,65	17,65	5,8	3,65
16. Oportunidade de treinamento e desenvolvimento profissional	6,25	18,75	25	31,25	12,5	0	6,25	3,5	29,41	29,41	23,53	5,88	5,88	5,88	0	2,47
17. Melhorias nos processos de trabalho e novas tecnologias	18,75	25	31,25	6,25	12,5	6,25	0	2,87	17,65	17,65	41,18	0	17,65	0	5,88	3,06
18. Oportunidade de participar de comitês de decisão	6,25	12,5	18,75	6,25	25	25	6,25	4,31	20,00	26,67	40,00	0	13,33	0	0	2,60
19. Qualidade dos procedimentos administrativos (ausência de burocracia)	25	31,25	25	6,25	12,5	0	0	2,5	23,53	41,18	17,65	11,76	5,88	0	0	2,35
20. Atendimento às rotinas de pessoal (registro, documentos, etc.)	5,88	17,65	29,41	17,65	11,76	11,76	5,88	3,71	5,88	17,65	17,65	35,29	11,76	5,88	5,88	3,71
21. Incentivo a produção científica.	6,25	6,25	12,5	25	25	18,75	6,25	4,37	41,18	17,65	11,76	5,88	5,88	17,65	0	2,71
22. Qualidade dos equipamentos (retroprojeto, data show, vídeo, projetor de slides, microfone etc.)	11,76	5,88	29,41	29,41	5,88	17,64	0	3,65	5,88	5,88	11,76	23,53	23,53	17,65	11,76	4,53

23. Quantidade dos equipamentos (retroprojektor, data show, vídeo, projetor de slides, microfone etc.)	5,88	29,41	17,65	29,41	5,88	11,76	0	3,35	35,29	0	17,65	17,65	5,88	17,65	5,88	3,35
24. Biblioteca (número de livros e revistas para a sua disciplina)	5,88	35,29	17,65	17,65	17,65	5,88	0	3,23	0	17,65	0	29,41	41,18	5,88	5,88	4,35
25. Sala dos Professores	0	11,76	5,88	35,29	35,29	5,88	5,88	4,35	0	11,76	17,65	47,06	17,65	5,88	0	3,88
26. Salas de aula (estrutura física)	0	11,76	5,88	41,18	23,53	11,76	5,88	4,35	5,88	11,76	23,53	23,53	29,41	5,88	0	3,76
27. Quantidade de alunos por sala	5,88	17,65	23,53	5,88	17,65	17,65	11,76	4,12	29,41	0	35,29	17,65	5,88	11,76	0	3,06
28. Nível de comunicação interna	5,88	11,76	23,53	29,41	17,65	0	11,76	3,88	29,41	5,88	29,41	17,65	11,76	5,88	0	2,94

Fonte: Elaborado pelos autores e dados coletados na pesquisa de campo.

O quadro 2 apresenta os resultados da satisfação dos professores respondentes em relação as variáveis organizacionais, pode-se observar que na IES Pública a satisfação possui médias superiores (3,74) do que em relação a IES Privada (3,32). Os professores da IES Pública possuem maior satisfação com relação a imagem da instituição, oportunidade de treinamento e desenvolvimento, participação nas decisões, incentivos na produção científica, sala dos professores, quantidade de aluno/sala e comunicação interna. A exceção está relacionada às inovações no processo de trabalho e novas tecnologias, qualidade dos equipamentos e biblioteca. Pode-se supor que o sucateamento que o Estado do Paraná coloca as IES Públicas são responsáveis por essa percepção de menor satisfação nessas exceções.

Quadro 3 – Concordância em relação as variáveis de Aspectos Biológicos (em %):

Variáveis	IES PÚBLICA								IES PRIVADA							
	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA
29. Controle dos riscos ergonômicos e ambientais	14,28	28,57	28,57	14,28	7,14	0	7,14	3,00	14,29	21,43	28,57	21,43	14,29	0	0	3,00
30. Atendimento ambulatorial	27,27	18,18	27,27	18,18	0	0	9,09	2,82	23,08	23,08	30,77	15,38	0	7,69	0	2,69
31. Atendimento do convênio médico	45,45	27,27	0	18,18	0	9,09	0	2,27	0	20,00	26,67	40,00	6,67	6,67	0	3,53
32. Qualidade das Prestadores de serviço em alimentação	23,08	61,53	15,38	0	0	0	0	1,92	8,33	8,33	16,67	41,67	16,67	8,33	0	3,75
33. Estado geral de saúde dos colegas e superiores	6,25	0	25	12,5	31,25	12,5	12,5	4,5	0	5,88	11,76	35,29	11,76	23,53	11,76	4,71
34. Qualidade dos programas de prevenção de doenças	16,67	41,67	33,33	0	8,33	0	0	2,42	27,27	27,27	36,36	0	9,09	0	0	2,36

Fonte: Elaborado pelos autores e dados coletados na pesquisa de campo.

No quadro 3 pode-se verificar o agrupamento das avaliações dos Aspectos Biológicos dos respondentes. Com efeito, dos resultados apurados as médias das duas IES são de insatisfação parcial. Na IES Privada as médias são levemente superiores (3,34) os da IES Pública (2,82). Isso

pode ser decorrente da falta de políticas consistentes de investimento dessas IES em programas assistenciais e de saúde. Na Pública os itens melhores avaliados são de atendimento ambulatorial e qualidade de programas de prevenção de doenças. Já na Privada as melhores avaliações são do atendimento do convênio médico (Unimed) e os serviços de alimentação.

De acordo com HANDAR; MENDES e FACCI (2004) as organizações devem gerir programas consistentes de prevenção contra riscos ocupacionais como: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, como a própria norma regulamentadora (N.R.) de número cinco, rege sobre essa questão. Isso não é observado de acordo com as respostas dos professores pesquisados.

Quadro 4 – Concordância em relação as variáveis de Aspectos Psicológicos (em %):

Variáveis	IES PÚBLICA								IES PRIVADA							
	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA
35. Confiança nos critérios de recrutamento e seleção de professores /líderes/ coordenadores	5,88	5,88	29,41	5,88	17,65	23,53	11,76	4,41	11,76	5,88	23,53	17,65	23,53	17,65	0	3,88
36. Forma de avaliação do desempenho do seu trabalho	18,75	6,25	25	31,25	18,75	0	0	3,25	26,67	13,33	33,33	20,00	0	6,67	0	2,73
37. Clima de camaradagem entre as pessoas	5,88	17,65	11,76	29,41	11,76	11,76	11,76	4,06	5,88	0	0	17,65	35,29	29,41	11,76	5,12
38. Oportunidade de carreira	12,5	6,25	18,75	0	25	25	12,5	4,44	26,67	13,33	6,67	20,00	13,33	13,33	6,67	3,47
39. Satisfação com o salário	50	25	12,5	0	6,25	6,25	0	2,06	17,65	5,88	23,53	17,65	11,76	23,53	0	3,71

Fonte: Elaborado pelos autores e dados coletados na pesquisa de campo.

Observa-se no quadro 4 as médias das escalas de avaliações dos Aspectos Psicológicos, que de acordo com os respondentes, a IES Privada possui médias superiores de satisfação (3,15) do que a IES Pública (3,04). Isso pode ser decorrente da confiança nos critérios de seleção, forma de avaliação de desempenho e oportunidades de concurso público e carreira que o Estado do Paraná oferece na IES Pública, mas por outro lado os salários na iniciativa privada são superiores, além do clima de camaradagem entre as pessoas.

Quadro 5 – Concordância em relação as variáveis de Aspectos Sociais (em %):

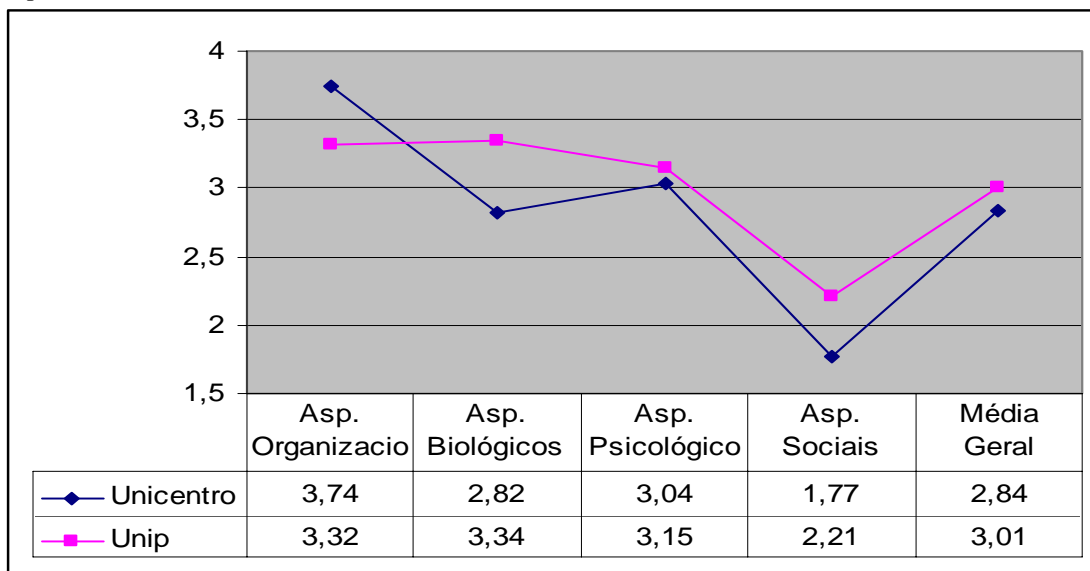
Variáveis	IES PÚBLICA								IES PRIVADA							
	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA	1	2	3	4	5	6	7	MÉDIA
40. Qualidade de convênios (médico)	36,36	27,27	9,09	18,18	9,09	0	0	2,36	0	13,33	20,00	33,33	13,33	6,67	13,33	4,20
41. Oportunidade para distração (futebol, área de lazer, excursões, etc.)	23,08	38,46	30,77	7,69	0	0	0	2,23	50,00	16,66	16,66	8,33	8,33	0	0	2,08
42. Atendimento aos filhos (auxílio escola)	50,00	25,00	12,5	12,5	0	0	0	1,87	30,00	20,00	10,00	20,00	0	0	20,00	3,20
43. Qualidade dos seguros de previdência privada	40,00	30,00	20,00	10,00	0	0	0	2,00	44,44	22,22	33,33	0	0	0	0	1,89
44. Financiamento para cursos externos (pós graduação, congressos, etc)	33,33	41,67	8,33	8,33	8,33	0	0	2,17	54,55	18,18	9,09	18,18	0	0	0	1,91

Fonte: Elaborado pelos autores e dados coletados na pesquisa de campo.

O quadro 5 apresenta as escalas de avaliação dos Aspectos Sociais, onde observa-se médias de insatisfação parcial dos respondentes da pesquisa, com exceção da qualidade dos

convênios médicos na IES Privada. Na Pública, a média geral nessas variáveis foi de 1,77 e na Unip essa média foi de 2,21. Pode-se inferir que as IES analisadas investem muito pouco nas variáveis de aspectos sociais, faltando políticas mais consistentes de benefícios sociais e qualificação profissional.

Gráfico 1 – Médias das Escalas de Avaliação dos Aspectos Biopsicossociais e Organizacionais dos professores respondentes da IES Pública e Privada



Fonte: Elaborado pelos autores e dados coletados na pesquisa de campo.

O gráfico 1 apresenta uma síntese das médias das escalas de avaliações dos aspectos Biopsicossociais e organizacionais e apontam de acordo com os respondentes da IES Pública e Privada uma insatisfação parcial nas variáveis analisadas, pois a escala utilizada no questionário possui sete categorias de escolha, variando da insatisfação total (1) à satisfação total (7), apresentando-se uma média geral inferior aos níveis de satisfação parcial ou total.

6 Conclusões

O presente estudo visou analisar a satisfação dos professores universitários, frente aos indicadores Biopsicossociais e Organizacionais de Qualidade de Vida no Trabalho, além de identificar as ações desempenhadas pelas Universidades objetivando a QVT. Segundo Gonçalves (1998, p. 30), “sendo possível medir a qualidade de vida no trabalho, será possível gerí-la, e pode-se medí-la com grande facilidade”.

Com o presente estudo, constatou-se que as Universidades pesquisadas não possuem políticas estruturadas visando o bem estar de seus colaboradores e a satisfação de suas necessidades no tocante a qualidade de vida no trabalho.

Em relação aos aspectos organizacionais: observa-se que os respondentes da IES Pública apresentaram médias superiores de satisfação com relação a Privada em termos gerais. A exceção aparece nos aspectos de inovações de processos de trabalho, novas tecnologias, qualidade de equipamentos e biblioteca.

Nos aspectos biológicos, as médias das escalas de avaliação dos respondentes das duas IES são de insatisfação parcial. As médias na Privada são levemente superiores aos da Pública.

Aspectos psicológicos: as escalas de avaliação apresentam médias superiores com relação aos outros aspectos e na Unip eles são mais expressivos;

Aspectos Sociais: apresentam as médias mais próximas a insatisfação parcial nas duas Instituições de Ensino Superiores dentre todos os aspectos analisados.

Quanto ao significado de QVT para os professores da IES Privada e Pública, estaria associado a Realização Pessoal e Saúde.

Essa pesquisa não pode ser entendida como a única resposta dentro desse contexto organizacional, mas realiza apontamentos relevantes para as Instituições de Ensino Superior, visto que, ao tomarem conhecimento frente à percepção de seus funcionários quanto à Qualidade de Vida no Trabalho poderá ajudá-las à repensar seus sistemas administrativos.

Tendo em vista que o tema escolhido é muito vasto, diversas são as possibilidades de futuras pesquisas nessa área, tais como:

- a) A realização da pesquisa de QVT com o total de colaboradores de cada Universidade, buscando-se um maior conhecimento da realidade de cada organização;
- b) aplicar a pesquisa em organizações de outros ramos de atividades e de outras cidades para identificar e comparar as diferenças regionais e setores econômicos.

Referências Bibliográficas

BUSSAB, W. de O. **Estatística Básica**. São Paulo: Saraiva, 2004.

DUTRA, J. **Gestão por Competências**. São Paulo: Ed. Gente, 2001.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. 3 ed.. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

GONÇALVES, C. F. F. **Ergonomia e Qualidade nos Serviços: Uma Metodologia de Avaliação**. Londrina: UEL, 1998.

HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975.

HANDAR, Z.; MENDES, R.; FACCI, R. **O Desafio da Equidade em Saúde e Segurança no Trabalho**. Editora VK: São Paulo, 2004.

HIPÓLITO, J. A. M. **Administração Salarial**. São Paulo: Atlas, 2001.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000**. Tese de Doutorado. São Paulo: FEA/USP, 1996.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho – conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

LIPPITT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. *Training and Development Journal*, v. 32, n. 1, July, 1978.

MICHAELIS, **Moderno Dicionário da Língua Portuguesa**. São Paulo: Companhia Melhoramentos, 1998.

NADLER, D.; LAWLER, E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organization Dynamics*, New York, v. 1, n. 11, p. 20-30, Winter/1983.

SAMPAIO, J. dos R. e colaboradores. **Qualidade de Vida no Trabalho e Psicologia Social**. São Paulo: Editora Casa do Psicólogo, 2a. edição, 2004.

SANT'ANNA, A. S. **Fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público: um estudo de caso em empresa mineira do setor de serviços**. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 1997. 321p. (Dissertação, Mestrado em Administração).

SELLITZ, C. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. São Paulo: EPU, 1960.

WALTON, R. E. Quality of working life: what is it? **Sloan Management**, 15: 11-21, 1973.

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