

AValiação sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os Docentes de Duas Instituições de Ensino Superior: Uma Realidade no Estado do Amazonas

Paulo César Diniz de Araújo¹, Márcia Ribeiro Maduro², André Luiz Zogahib³, Orlem Pinheiro de Lima⁴, Luís Claudio de Jesus Silva⁵

¹ *Universidade do Estado do Amazonas* - pcdiniz1@gmail.com

² *Universidade do Estado do Amazonas* - marcia.maduro@gmail.com

³ *Universidade do Estado do Amazonas* - zogahib@gmail.com

⁴ *Universidade do Estado do Amazonas* - orlempinheiro@gmail.com

⁵ *Universidade Federal de Roraima* - luisclaudiojs@gmail.com

RESUMO

As transformações constantes ocorridas no mundo do trabalho estão afetando significativamente a sociedade, inclusive a categoria profissional de professores, sejam de instituições públicas quanto privadas. O presente artigo tem por objetivo contemplar o conteúdo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizando uma avaliação sobre a temática entre os docentes de duas instituições de ensino superior, sendo uma pública e outra privada, como um estudo empírico e preliminar no Estado do Amazonas. Buscou-se direcionar na fundamentação teórica a análise dos antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho, pois desde os tempos clássicos da administração, é preocupação recorrente junto à comunidade científica; e muitos foram os passos percorridos para que fosse vista como a humanização do ambiente organizacional. A pesquisa foi descritiva, baseada no modelo Hackman e Oldham (1975) que partem do pressuposto de que a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos seus resultados pessoais e no trabalho. Quanto aos meios, foi um estudo de caso apresentando a avaliação dos docentes sobre QVT de duas instituições de ensino superior pública e outra particular. Quanto à abordagem foi quantitativa, utilizando-se o Job Diagnostic Survey – JDS, questionário elaborado por Hackman e Oldham (1975). O JDS foi aplicado na versão reduzida, que constavam três seções, onde a primeira tinha 7 questões, e a segunda e a terceira com 14 questões cada uma, somando um total de 35 questões, adotando a escala Likert de 1 a 7. O questionário teve a função principal de verificar a percepção docente em relação ao trabalho e como reage a ele; e encaminhado para todos os professores do curso de administração da pública (22 professores) e da particular (13 professores), obtendo uma amostra total de 24 participantes, sendo 16 participantes da pública e 8 da privada. Assim, espera-se que este estudo contribua para que as instituições e seus responsáveis repensem as condições ofertadas para seus docentes e atentem para a promoção de QVT através de ações efetivas.

PALAVRAS-CHAVE

Qualidade de Vida no Trabalho; Docentes; Instituições de Ensino Superior – IES.

ABSTRACT

The social changes witnessed in the last two decades have affected the Quality of Working Life (QWL) of university teachers from public and private institutions. This article aims to contemplate this content, performing a QWL evaluation with teachers from two Universities doing an empirical and preliminary study in the state of Amazonas. The theoretical approach the analysis of the background, origins and evolution of the movement around the QWL, focusing on humanization of the organizational environment steps. The research was descriptive, based on the Hackman and Oldham (1975) model. In this case study we are presenting the QWL evaluation of teachers in two higher education institutions: one public and one private. The approach was quantitative, using the Job Diagnostic Survey - JDS, questionnaire developed by Hackman and Oldham (1975). JDS was applied to the reduced version, which contained three sections, where the first had 7 questions, and the second and third had 14 questions, totalizing 35 questions, taking the Likert scale with 7 different status. The questionnaire had the main function to check the teachers perception of work and how they react to it; and forwarded to all public administration course teachers (22 teachers) and private (13 teachers), giving a total sample of 24 participants, 16 participants from the public and 8 private. Thus, we understand that this study will contribute to the institutions and its leaders to rethink the conditions offered to its teachers and pay attention to the promotion of QWL through effective actions.

KEYWORDS

Quality of Working Life (QWL); Teachers; Higher Education Institutions.

INTRODUÇÃO

O ensino superior no Brasil tem crescido significativamente nos últimos tempos, tendo um aumento considerável na variedade dos serviços prestados e na totalidade de indivíduos atendidos pelas Instituições de Ensino Superior – IES. Assim, nesse cenário tem surgido um novo tipo de trabalhador, o professor universitário com dupla jornada, influenciando sua saúde física e mental, bem em seu rendimento e relação com o trabalho. Para Sant’anna e Kilimnik; Moraes (2011) é com o advento da Administração Científica que o estudo do trabalho humano, de suas potencialidades e de seu relacionamento com o ambiente ganha uma nova dimensão. O trabalho é detalhadamente estudado, buscando os melhores resultados dos esforços dos trabalhadores.

Considerando que a satisfação do trabalhador está relacionada à Qualidade de Vida no Trabalho, o presente artigo buscou identificar a categoria de profissionais docentes para ser o objeto de estudo da presente pesquisa. Então, o interesse do estudo centra-se na percepção dos professores de duas instituições de ensino superior sobre Qualidade de Vida no Trabalho realizando assim uma avaliação comparativa dos resultados obtidos; inicialmente, abordam-se os principais conceitos, analisando os antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho, uma vez que desde os tempos clássicos da administração, é preocupação recorrente junto à comunidade científica; além de apresentar as principais variáveis sobre QVT na perspectiva de humanização do ambiente organizacional; e por último, a apresentação dos resultados baseados no modelo de Hackman e Oldham (1975) partindo do

pressuposto de que a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos seus resultados pessoais e no trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

Serão tratados os respectivos temas referentes aos antecedentes do movimento qualidade de vida no trabalho, os principais conceitos e as principais variáveis sobre qualidade de vida no trabalho.

ANTECEDENTES DO MOVIMENTO QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

De acordo com Guimarães (1995) “Qualidade de Vida no Trabalho” deve-se a Louis Davis (UCLA, Los Angeles), que a introduziu no início da década de 1970, ao ampliar seu trabalho sobre o projeto e delineamento de cargos, como uma contribuição à abordagem sociotécnica. Com o aumento das preocupações em torno dos direitos civis e de temas como a “responsabilidade social das empresas”, registrado na década de 1960, o movimento em torno da qualidade de vida no trabalho toma impulso. Pressionados pelo aumento dos níveis de conscientização dos trabalhadores e pelo aumento do escopo de suas responsabilidades sociais, os dirigentes empresariais e os cientistas organizacionais se viram compelidos a pesquisar melhores formas de organização e gerenciamento do trabalho.

A partir desse ponto, segundo Sant’anna; Kilimnik; Moraes (2011) houve um rápido crescimento dos estudos no campo da qualidade de vida no trabalho, e o início da década de 1970 é marcado por importantes iniciativas no sentido de se adaptar os novos conhecimentos da ciência comportamental às

organizações. As experiências das fábricas da Gaines Pet Food, da Olivetti e da Volvo são exemplos clássicos. Já no Brasil, tem-se constatado interesse crescente por estudos, nessa linha, sendo a Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa (Brasília), a Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRS e a Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, núcleos precursores de trabalhos nesse campo.

Na década de 70, Segundo Rodrigues (2008) existia uma tentativa de integrar os interesses dos empregados e empregadores por meio de práticas gerenciais capazes de reduzir os conflitos. Outra tentativa era a de tentar maior motivação nos empregados, embasando suas filosofias nos trabalhos dos autores da escola de Relações Humanas.

Segundo Sant’anna; Kilimnik; Moraes (2011), a Escola de Relações Humanas – por sua ênfase no estudo dos aspectos psicossociais e motivacionais do trabalhador – que a qualidade de vida no trabalho encontrou uma maior identificação. Nas décadas de 1950 e 1960, Moraes e Kilimnik (1994) comentam que abordagem comportamental é reconhecida como a verdadeira origem da qualidade de vida no trabalho.

Segundo Schein (1982) as experiências de Hawthorne (Estados Unidos), coordenadas por Elton Mayo, e os estudos do Tavistock Institute (Reino Unido), sob a direção de Eric Trist, trazem grandes contribuições para o estudo do comportamento humano nas organizações, ao sinalizarem, pela primeira vez, a importância de fatores psicológicos e sociais na dinâmica das mesmas.

Além dos trabalhos de Mayo e de Trist, considerados clássicos por Schein (1982), para

Sant’anna; Kilimnik; Moraes (2011) os estudos desenvolvidos por Maslow, Herzberg e McGregor merecem destaque. Segundo Maslow (1970), existem cinco níveis de necessidades humanas, a saber: fisiológicas, de segurança, sociais, de autoestima e de autorrealização. Segundo o autor, os indivíduos, para demonstrarem necessidades de níveis mais elevados, deviam estar com as necessidades de níveis inferiores razoavelmente satisfeitas. Outra contribuição para o desenvolvimento das teorias sobre a qualidade de vida no trabalho, foi propiciada por Herzberg (1968), ao reconhecer que os indivíduos adquirem senso de autorrealização e sucesso por meio do próprio trabalho – e não tão somente de fatores do ambiente – e ao associar a satisfação com o conteúdo do cargo ou trabalho. Já McGregor (1980) indica que o trabalho em si pode ser uma fonte de satisfação quando criadas condições onde os indivíduos podem desenvolver-se atingindo seus objetivos e contribuindo para o sucesso da organização (MORAES; KILIMNIK, 1994).

Huse e Cummings (1985) indicam que em 1979, teve início uma nova fase no desenvolvimento das abordagens sobre a QVT. Este período foi induzido pelos fascínios das técnicas de administrar, usadas em um país que superou muito bem a crise: o Japão. Algumas destas técnicas, como, por exemplo, os Ciclos de Controle de Qualidade – CCQ, disseminaram-se nas organizações do Ocidente, principalmente nas norte-americanas. Mas, como afirmam Huse e Cummings (1985), logo “algumas das fascinações iniciais dos modelos japoneses deram lugar a soluções domésticas” (p. 201). A partir de 1983, a QVT foi materializando novas tendências e se adequando a realidade das organizações de acordo com suas necessidades, proporcionando meios para que os indivíduos

encontrassem satisfação nos aspectos biológico, psicológico e social. Além disso, as organizações procuraram oferecer aos seus funcionários ambientes agradáveis, de alto grau de integração social, na busca de resultados organizacionais que se enquadrassem as estratégias organizacionais, gerando fatores psicológicos que aumentam a autoestima dos envolvidos.

PRINCIPAIS CONCEITOS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O aumento das preocupações em torno dos direitos civis e de temas como a “responsabilidade social das empresas”, registrado na década de 1960, pode ser demonstrada nos fundamentos teóricos sobre os quais se sustenta o construto Qualidade de Vida no Trabalho, no qual o artigo intitulado “Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho” (Sant’anna, Kilimnik, Moraes, 2011) apresentou uma retrospectiva dos antecedentes, das origens e da evolução dos movimentos.

O artigo contemplou também uma revisão das principais abordagens clássicas sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, permitindo agrupá-las em duas categorias principais: abordagens de caráter mais amplo, que envolviam os modelos que abrangiam um número mais amplo de dimensões de análise – como os modelos de Walton (1973) e Wetsley (1979) – e abordagens de caráter mais específico, que enfatizavam e se verticalizavam na análise de variáveis específicas, como as de Thériault (1980), Denis (1980), Werther e Davis (1983), Hackman e Oldham (1975), dentre outras.

Walton (1973) e Hackman e Oldham (1975) são duas referências amplamente utilizadas quando se fala de qualidade de vida no trabalho. Segundo Walton, a QVT se refere ao equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. Hackman e Oldham (1975) enfocam em sua teoria aspectos ligados à motivação interna, satisfação e enriquecimento do cargo. Conforme Ferreira, Alves e Tostes (2009) para as organizações, o tema QVT se insere numa perspectiva de enfrentamento dos problemas presentes no cotidiano dos ambientes de trabalho que reconhecem este tema como uma real necessidade.

Não obstante, Kilimnik et al. (1994) apontam que, hoje, a ênfase da Qualidade de Vida no Trabalho é na “substituição do sedentarismo e do estresse por um maior equilíbrio entre trabalho e lazer que resulte em melhor qualidade de vida” (Kilimnik et al., 1994), sugerindo que o atual estágio da qualidade de vida no trabalho visa extrapolar os limites intramuros das organizações e trabalhar a questão do bem-estar do trabalhador de uma forma mais global.

De acordo com Sampaio (2009), embora a qualidade de vida no trabalho e a qualidade de vida global sejam distintas, elas se influenciam mutuamente, podendo a não satisfação no trabalho resultar em desajustes na vida familiar e nas relações sociais fora dos contextos laborais, enquanto insatisfações fora desses contextos podem exercer papel desadaptador sobre o trabalho.

Quadro 1 - Principais autores e variáveis de Qualidade de Vida no Trabalho.

<i>Autores</i>	Pressupostos para análise da Qualidade de Vida no Trabalho
Hackman e Lawer (1971)	Propuseram dimensões da tarefa como sendo significativa para a satisfação no trabalho: variedade de habilidades, autonomia, identidade da tarefa e <i>feedback</i> .
Walton (1973)	Compensação justa e adequada, segurança e saúde nas condições do trabalho, oportunidade imediata para utilização e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade futura para o crescimento contínuo e garantia profissional, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total da vida e relevância social do trabalho.
Turner e Lawrence (1973)	Precusores do modelo de Hackman e Oldham (1975) identificaram os atributos das tarefas, a satisfação e os níveis de absenteísmo no trabalho.
Hackman e Oldham (1975)	Estados psicológicos: significância percebida, responsabilidade percebida quanto a resultados alcançados e conhecimento dos resultados do trabalho.
Westley (1979)	Política, econômica, psicológica e sociológica.
Huse e Cummings (1985)	Fator de participação dos trabalhadores, projeto de cargos, inovação do sistema de recompensa e melhoria no ambiente organizacional com relação a três aspectos: comunicação, motivação dos empregados e capacitação dos trabalhadores.
Nadler e Lawer (1983)	Participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho pelo enriquecimento de tarefas, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho.
Thériault (1980)	Econômica, psicológica, sociológica, política e ética.
Denis (1980)	Social, psicológica e física.
Werther e Davis (1983)	Supervisão, condições de execução do trabalho, pagamento, benefícios e projetos de cargos.
Fernandes (1996)	Fatores que tornam cargos satisfatórios: condições de limpeza, saúde, moral, compensação, participação, comunicação, imagem da empresa, relação chefe subordinado e organização do trabalho.

VARIÁVEIS SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A seguir uma síntese das variáveis analisadas destacadas por Sant'anna; Kilimnik; Moraes (2011) no quadro 1, onde são destacados os autores e variáveis sobre Qualidade de Vida no Trabalho.

Tendo em vista a dimensão estudada no artigo ter sido o modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, de Hackman e Oldham (1975) o modelo mais utilizado, segue as suas dimensões de forma mais específica. Segundo Hackman e Oldham (1975), as dimensões da tarefa, presentes em seu modelo, e cuja presença cria esses estados psicológicos críticos são:

1. Variedade de Habilidades (VH): Grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, por meio do envolvimento e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo indivíduo.
2. Identidade da Tarefa (IT): Grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho "completo" e identificável, isto é, realizado do início ao fim com vistas a se obterem resultados visíveis.
3. Significado da Tarefa (ST): Grau em que a tarefa tem um impacto substancial sobre a vida ou trabalho de outras pessoas, sejam elas pertencentes à organização ou ao ambiente externo.
4. Autonomia (AU): Grau em que a tarefa fornece ao indivíduo substancial independência e liberdade para programar seu trabalho e determinar os procedimentos na sua execução.
5. Feedback Extrínseco (FE): Grau em que o indivíduo recebe informações claras sobre

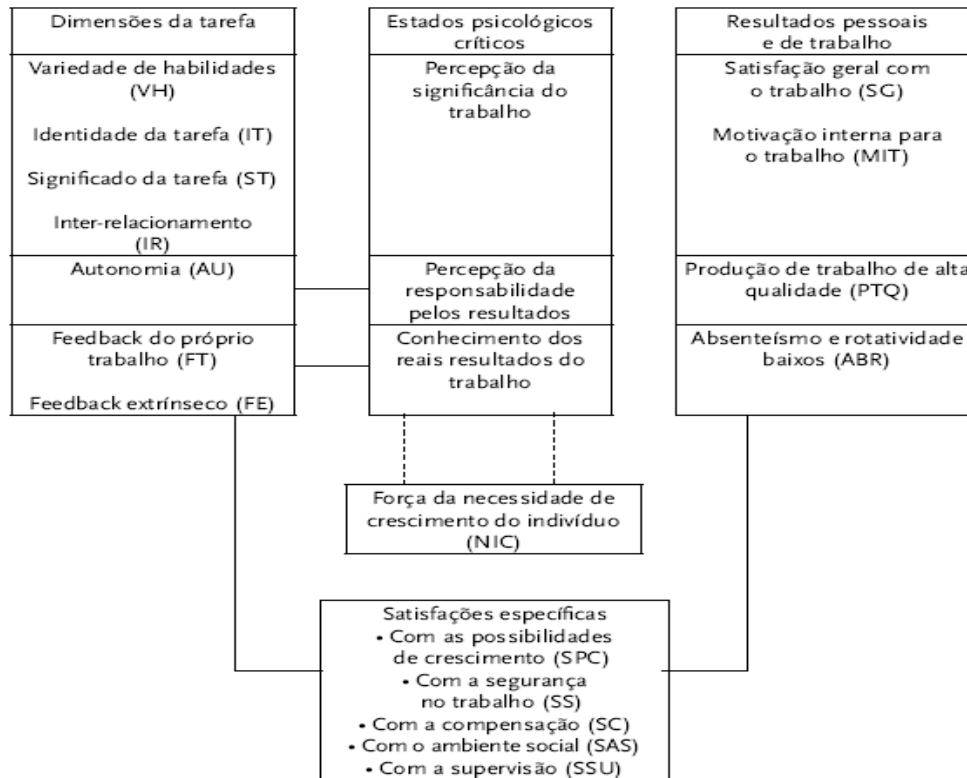
seu desempenho pelos seus superiores, colegas ou clientes.

6. Feedback do Próprio Trabalho (FT): Grau em que a própria execução das atividades de trabalho fornece informações diretas e claras sobre seu desempenho.
7. Inter-relacionamento (IR): Grau em que o trabalho requer que o empregado lide diretamente com outras pessoas, inclusive clientes.

Sant'anna; Kilimnik; Moraes (2011) consideram que quando identificadas essas variáveis, é possível, então, segundo Hackman e Oldham (1975), produzir um escore que reflita o potencial motivador de uma tarefa, em função de suas características. Esse escore, denominado "Potencial Motivacional da Tarefa" (PMT), foi adaptado por Moraes e Kilimnik (1994) e pode ser determinado tomando-se a média da média das quatro primeiras variáveis que compõem o bloco das dimensões básicas da tarefa, somada à variável autonomia e à média das variáveis feedback extrínseco e feedback no próprio trabalho. E com base nesse modelo, Moraes e Kilimnik (1994) dizem que "entender a QVT como uma resultante direta da combinação de dimensões básicas da tarefa, capazes de gerar estados psicológicos que, por sua vez, resultam em motivação e satisfação em diferentes níveis, e em diferentes tipos de atitudes e condutas".

O modelo das Dimensões Básicas da Tarefa de Hackman e Oldham foi a base nesse estudo, a seguir aprimorado por meio da Figura 1.

Figura 1 - Modelo Completo das Dimensões Básicas da Tarefa adaptado de Hackman e Oldham, 1975, e por Moraes e Kilimnik, 1994.



Fonte: Sant'anna et al (2011).

METODOLOGIA

A pesquisa realizada é de abordagem pode ser caracterizada como descritiva. A parte descritiva procurou analisar os níveis atuais da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), conforme o modelo de Hackman e Oldham (1975), no ambiente de duas instituições de ensino superior: pública e privada. Quanto aos meios, foi um estudo de caso, pois se limitou às instituições já referidas. Quanto à técnica, foi quantitativa que utilizou o Job Diagnostic Survey – JDS, composto pelo questionário elaborado por Hackman e Oldham (1975), traduzido e adaptado, que teve a função principal de verificar a percepção docente em relação ao trabalho e como reage a ele. O modelo parte do pressuposto de que a

qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos seus resultados pessoais e no trabalho.

Deve-se ainda ressaltar que o JDS aplicado foi à versão reduzida, que consta de três secções, onde a primeira tem 7 questões, e a segunda e a terceira com 14 questões cada uma, somando um total de 35 questões, utilizando uma escala Likert de 1 a 7.

A amostra para o JDS foi composta de 22 docentes pertencentes à pública e 13 pertencentes à privada. O número de docentes que se dispuseram a responder os questionários foi, respectivamente, de 16 e 8.

Para a análise dos dados, o questionário contemplou as seguintes variáveis: variedade de habilidades, identidade de tarefa, significância da tarefa, autonomia, feedback do próprio trabalho (feedback intrínseco), feedback do chefe e colegas (feedback extrínseco), inter-relacionamento, satisfação com segurança, satisfação com a compensação, satisfação com colegas de trabalho, satisfação com supervisão e satisfação com possibilidade de crescimento. Sendo que foram adotados os seguintes conceitos de satisfação para as médias:

Tabela 1 - Escala de Conceitos para análise da QVT

Escore	Qualidade de Vida no Trabalho
1 até < 3	Muito Insatisfatória
3 até < 4	Insatisfatória
4 até < 5	Neutro
5 até < 6	Satisfatória
6 até < 7	Muito Satisfatória

Fonte: Job Diagnostic Survey – JDS, por Hackman e Oldham (1975).

ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com fins de introduzir os resultados do trabalho, seguem na Tabela 2, os resultados de caracterizações individuais encontrados com a realização da pesquisa. Em relação ao Gênero, dentre as duas IES a maior quantidade dos docentes são do sexo masculino, as mulheres chegam a representar 31,25% na pública. Em relação à idade os professores da pública apresentam uma média de 10 anos a menos que a privada. Porém em relação à formação da privada conta com 71,43% do seu quadro de especialistas, com somente 14,29% de mestres. Já a pública possui 56,25% do seu corpo docente de mestres, 25,00% estão cursando doutorado e 6,25% já possuem doutorado. O que demonstra uma qualificação maior por

parte da estadual. A maioria dos docentes das duas IES são casados, seguido pelos solteiros, e os demais divorciados. Quanto ao número de filhos a maioria dos professores tem pelo menos um filho, porém com uma tendência dos professores da IES privadas possuem mais filhos. E por último, a carga horária dos professores da pública é o dobro (40h) dos professores da privada (16h).

Tendo em vista a dimensão estudada no trabalho foi o modelo das Dimensões Básicas da Tarefa, de Heckman e Oldham (1975), a análise dos resultados foi realizada de duas formas, a primeira baseada nas dimensões de Hackman e Oldham (1975), de forma mais específica, com fins de realizar as diferenças conforme os resultados. E a segunda baseada no conglomerado dos resultados encontrados nas respectivas dimensões.

Tabela 2 - Resultados de Caracterizações Individuais

VARIÁVEL	DETALHE	PÚBLICA	PRIVADA
SEXO	Masculino	62,50%	71,43%
	Feminino	31,25%	28,57%
MÉDIA DE IDADE	Idade	38	48
FORMAÇÃO	Graduação	0,00%	0,00%
	Especialização – Cursando	0,00%	0,00%
	Especialização – Completa	0,00%	71,43%
	Mestrado – Cursando	6,25%	0,00%
	Mestrado – Completo	56,25%	14,29%
	Doutorado – Cursando	25,00%	14,29%
	Doutorado – Completo	6,25%	0,00%
	Pós-doutorado	0,00%	0,00%
ESTADO CIVIL	Casado	50,00%	42,86%
	Solteiro	25,00%	28,57%
	Divorciado	12,50%	28,57%
	Viúvo	0,00%	0,00%
	União Estável	6,25%	0,00%
MÉDIA DEFILHOS		1,44	1,71
CARGA HORÁRIA MÉDIA		40	16

Tabela 3 - Resultados Baseados nas Dimensões Pesquisadas

VARIÁVEIS QVT	PÚBLICA	QVT	PRIVADA	QVT
	Média		Média	
VH-Variedade de Habilidade	4,96	Neutro	5,10	Satisfatória
IT- Identidade da Tarefa	5,31	Satisfatória	5,05	Satisfatória
ST - Significância da Tarefa	4,81	Neutro	4,81	Neutro
AU – Autonomia	5,19	Satisfatória	4,86	Neutro
FI - Feedback do Próprio Trabalho	4,44	Neutro	5,00	Neutro
FE - Feedback Chefe e Colegas	4,29	Neutro	4,19	Neutro
IR - Inter Relacionamento	5,40	Satisfatória	4,95	Neutro
SPC - Satisfação Pós Crescimento	6,36	Muito Satisfatória	5,93	Satisfatória
SS- Satisfação com Segurança	6,38	Muito Satisfatória	5,50	Satisfatória
SC- Satisfação com Compensação	3,94	Insatisfatório	4,86	Neutro
SCT - Satisfação com Colegas de Trabalho	6,44	Muito Satisfatória	6,24	Muito Satisfatória
SSU - Satisfação com Supervisão	5,77	Satisfatória	5,81	Satisfatória

Com base na Tabela 3, seguem os comentários dos Resultados encontrados baseados nas dimensões de Hackman e Oldham (1975), de forma mais específica, foram os seguintes:

1. Quanto a Variedade de Habilidades (VH), que mede o grau em que a tarefa requer uma variedade de atividades diferentes para a sua execução, por meio do envolvimento e uso de várias habilidades e talentos por um mesmo professor o resultado da escala evidência da qualidade de vida no trabalho apresentou neutralidade por parte dos professores da pública e satisfatória por parte dos professores da privada.
 2. Em relação à Identidade da Tarefa (IT), onde se busca o grau em que a tarefa requer a execução de um trabalho, "completo" e identificável, isto é, realizado do início ao fim com vistas a se obterem resultados visíveis, apresentou a qualidade de vida no trabalho satisfatória por parte dos dois grupos de professores.
 3. Quanto a Significado da Tarefa (ST), que é o grau em que a tarefa tem um impacto substancial sobre a vida ou trabalho de outras pessoas, sejam elas pertencentes à organização ou ao ambiente externo, os professores das duas instituições apresentaram qualidade de vida no trabalho neutra em relação à qualidade de vida no trabalho.
 4. Quanto a Autonomia (AU), ou seja, o grau em que a tarefa fornece ao indivíduo substancial independência e liberdade para programar seu trabalho e determinar os procedimentos na sua execução. Os professores da pública apresentaram qualidade de vida no trabalho satisfatória, porém os da privada apresentaram neutralidade em relação em relação à qualidade de vida no trabalho.
 5. Feedback do Próprio Trabalho (FT), que mede o grau em que a própria execução das atividades de trabalho fornece informações diretas e claras sobre seu desempenho. Neste item os professores das duas instituições apresentaram qualidade de vida no trabalho neutra.
 6. Feedback Extrínseco (FE), que é o grau em que o indivíduo recebe informações claras sobre seu desempenho pelos seus superiores, colegas ou clientes da instituição. Em relação ao feedback extrínseco, os professores das duas instituições apresentaram qualidade de vida no trabalho neutra.
 7. Quanto ao Inter-relacionamento (IR), que é o grau em que o trabalho requer que o empregado lide diretamente com outras pessoas, inclusive clientes. Enquanto os professores da privada ficaram na neutralidade em relação à qualidade de vida, os da pública estão satisfeitos.
 8. Quanto a Satisfação de Crescimento (SPC) os professores da pública a qualidade de vida no trabalho estão muito satisfatória, enquanto os da privada satisfatória.
 9. Em relação à Satisfação com Segurança (SS) os professores da pública estão com a qualidade de vida no trabalho muito satisfatório muito satisfeito, os da privada está satisfatória.
 10. Em relação Satisfação com Compensação (SC) os professores da pública em relação com a qualidade de vida no trabalho estão Insatisfeitos, os professores da privada manifestam-se neutralidade em relação a este item.
 11. Quanto a Satisfação com Colegas de Trabalho (SCT) este item foi o que representou maior pontuação em toda a pesquisa nas duas instituições, com a qualidade de vida no trabalho demonstrando muita satisfação entre o trabalho com os colegas.
 12. Na Satisfação com Supervisão (SSU) ambos os grupos de professores estão com a qualidade de vida no trabalho satisfatória.
- Em relação aos resultados baseados nos conglomerados dos resultados encontrados nas respectivas pesquisas temos o seguinte:
1. Foram considerados itens com a qualidade de vida no trabalho muito satisfatória na média pelos professores da pública, três itens Satisfação Pós Crescimento (SPC), Satisfação

- com Segurança (SS) e Satisfação com Colegas de Trabalho (SCT). Já na média dos professores da privada, com a qualidade de vida no trabalho muito satisfatória apareceu somente a Satisfação com Colegas de Trabalho (SCT).
- Foram considerados itens com a qualidade de vida no trabalho satisfatória na média pelos professores da pública, quatro itens Identidade da Tarefa (IT), Autonomia (AU), Inter Relacionamento (IR) e Satisfação com Supervisão (SSU) E, foram considerados nas médias dos professores da privada os seguintes itens: Variedade de Habilidade (VH), Identidade da Tarefa (IT), Satisfação Pós Crescimento (SPC), Satisfação com Segurança (SS) e a Satisfação com Supervisão (SSU).
 - Foram considerados itens com a qualidade de vida no trabalho neutra na média pelos professores da pública os seguintes itens Variedade de Habilidade (VH), Significância da Tarefa (ST), Feedback do Próprio Trabalho (FI), Feedback Chefe e Colegas (FE). E, foram considerados nas médias dos professores da privada, os seguintes itens: Significância da Tarefa (ST), Autonomia (AU), Feedback do Próprio Trabalho (FI), Feedback Chefe e Colegas (FE) e Inter Relacionamento (IR) e SC-Satisfação com Compensação.
 - O único item considerado com a qualidade de vida no trabalho insatisfatória na média pelos professores apareceu na pública, que foi a Satisfação com Compensação (SC).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do ponto de vista de sua aplicação, os resultados da pesquisa fornecem informações que podem servir não só de fonte para reflexões sobre a realidade organizacional estudada, ou seja, sobre Qualidade de Vida no Trabalho entre os docentes de duas Instituições de Ensino Superior: uma realidade no Estado do Amazonas, mas, sobretudo, como subsídios para uma agenda de mudanças e pesquisas organizacionais futuras voltadas para melhoria

dos principais pontos críticos encontrados. Nesse sentido o diagnóstico oferece um ponto de partida aos dirigentes e gestores responsáveis por ações que visam melhorar a qualidade de vida dos professores nas respectivas instituições.

O presente artigo contemplou o conteúdo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), realizando uma avaliação entre os docentes de duas instituições de ensino superior, sendo uma pública e outra privada, como um estudo empírico e preliminar no Estado do Amazonas. Buscou-se direcionar na fundamentação teórica a análise dos antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho, pois desde os tempos clássicos da administração, é preocupação recorrente junto à comunidade científica. O tipo de pesquisa utilizada foi descritiva, baseada no modelo Hackman e Oldham (1975) que partem do pressuposto de que a qualidade de vida no trabalho pode ser avaliada em função das dimensões da tarefa, do estado psicológico do trabalhador e dos seus resultados pessoais e no trabalho. Quanto aos meios, foi um estudo comparativo de caso apresentando a avaliação dos docentes sobre QVT das duas instituições pesquisadas. A pesquisa teve a função principal de verificar a percepção docente em relação ao trabalho e como reage a ele, e foi realizada com os professores do curso de administração, das duas IES's obtendo uma amostra total de 24 participantes, sendo 16 participantes da pública e 8 da privada. A análise dos resultados foi realizada de duas formas, a primeira baseada nas dimensões de Hackman e Oldham (1975), de forma mais específica, com fins de realizar as diferenças conforme os resultados e a segunda baseada nos resultados encontrados nas respectivas dimensões.

Seria importante que os itens com a qualidade de vida no trabalho muito satisfatória e satisfatória na média pelos professores da pública e privadas fossem mantidos e observados. Já os itens considerados na qualidade de vida no trabalho neutra e insatisfatórios na média pelos professores da pública e privadas fossem considerados para melhoria por parte das IES pública e privada e assim buscar o aumento da qualidade de vida no trabalho em ambas IES.

Cabe assinalar que esta pesquisa alimenta de forma pontual, o processo de reflexão sobre a importância do contexto de trabalho, uma vez que o ambiente organizacional deve ser sempre fonte de construção da identidade do indivíduo, expressa por meio do prazer e não do sofrimento. No caso presente, agregar prazer ao trabalho dos professores, melhorarem as condições dentro do ambiente das instituições implica em significativas mudanças no contexto organizacional e no modelo de gestão do trabalho existente. Assim melhorar a qualidade de vida no trabalho dos docentes pode levar as instituições de ensino, de forma eficaz, ao alcance de resultados mais satisfatórios.

Conclui-se, que é notória a importância creditada às questões relacionadas à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Em um cenário cada vez mais competitivo, caracterizado pela busca contínua por ganhos de produtividade, associado à qualidade de produtos e de serviços originados em processos cada vez mais flexíveis, é frequente o impacto negativo de fatores intrínsecos e extrínsecos na Qualidade de Vida do trabalhador, por isso é relevante investigar a formulação dos modelos teóricos supracitados e aplicá-los empiricamente nas organizações, mesmo que nenhum deles incorpore todas as dimensões ou indicadores da QVT

cientificamente reconhecidos e valorizados; afinal o desafio atual do tema tem como missão: trabalhar a questão do bem-estar do trabalhador de uma forma mais global e será necessário associar a missão ao estudo teórico e prático nas organizações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DENIS, R. La qualité de vie au travail et l'environnement physique. In: BOISVERT, M. La qualité de la vie au travail. Ottawa: Agence d'Arc, 1980. p. 67-83.

FERNANDES, E. C. Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

FERREIRA, M. C.r; ALVES, L.; TOSTES, N.. Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) no Serviço Público Federal: O Descompasso entre Problemas e Práticas Gerenciais. Psicologia: teoria e pesquisa (UnB. Impresso), Brasília DF, v. 25, n.3, p.319-327, 2009.

GUIMARÃES, V. N. Novas tecnologias de produção de base microeletrônica e democracia industrial: estudo comparativo de casos na indústria mecânica de Santa Catarina. 1995. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1995.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology, Estados Unidos, v.60, n.2, p.159-170, Apr. 1975.

HERZBERG, F. One more time: how to motive employees? Harvard Business Review, Boston, v. 46, n.1, p. 53-62, Jan/Feb. 1968.

HUSE, E. F. e CUMMINGS, T. G. Organization development and change. 3a. ed., St. Paul. Ed. Minn, 1985. In: RODRIGUES, M. V.. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008, p 78.

KILIMNIK, Z. M. Trajetórias e transições de carreiras profissionais de recursos humanos, 2000. Tese (Doutorado em Administração) – CEPEAD/UFMG, Belo Horizonte.

McGREGOR, D. O lado Humano da empresa. São Paulo: Martins Fontes, 1980.

MASLOW, Abraham H. Motivation and personality. 2. ed. New York, Harper & Row, 1970.369 p.

MORAES, Lúcio Flávio Renault de; KILIMNIK, Zélia Miranda. Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 1994.

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

RODRIGUES, M. V.. Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial. 11. ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

SAMPAIO, J. O Maslow desconhecido: uma revisão de seus principais trabalhos sobre motivação. São Paulo, RAUSP, v. 44, n. 1, jan-mar 2009.

SANT'ANNA, A. S. ; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. Antecedentes, origens e evolução do movimento em torno da qualidade de vida no trabalho. In: SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 3-30.

SCHEIN, E. Psicologia organizacional. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1982.

THÉRIAULT, R. Qualité de la vie au travail: implications sur la gestion de la rémunération. In: BOISVERT, M. La qualité de la vie au travail. Ottawa: Agence d'Arc, 1980. p. 67-83.

TURNER, A. N.; LAWRENCE, P. R. Industrial jobs an the worker. Boston: Harvard University, 1973.

WALTON, R.E. Quality of work life: what is it? Cambridge: Sloan Management Review, Massachusetts, v.15, n.1, p.11-21, Jan. 1973.

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

WESTLEY, W. A Qualidade de Vida no Trabalho: problemas e soluções. INCISA, n. 46, 1979.

AUTORES

Paulo César Diniz de Araújo

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG/CEPEAD, Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM (2004), Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM (2000) e Professor da Universidade do Estado do Amazonas-UEA.

Márcia Ribeiro Maduro

Doutora em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG/CEPEAD, Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Catarina (2002), Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM (1998) e Professora da Universidade do Estado do Amazonas-UEA.

André Luiz Zogahib

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG/CEPEAD, Mestre em Administração Pública pela Fundação Getúlio Vargas - RJ (2008)/EBAPE, Bacharel em Administração pela Universidade do Estado do Amazonas (2005) e Professor da Universidade do Estado do Amazonas-UEA.

Orlem Pinheiro de Lima

Doutorando em Engenharia de Produção – UFSC, Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Amazonas - UFAM (2007), Pós Graduado em Gestão Estratégica de Negócios e Graduado em Administração (2000), Bacharel em Administração de Material pelo Centro Universitário Nilton Lins Centro de Ensino Superior da Amazônia (1998) e Professor da Universidade do Estado do Amazonas-UEA.

Luís Claudio de Jesus Silva

Doutor em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG/CEPEAD, Mestre em Economia, com ênfase em Desenvolvimento e Integração Econômica pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS (2009), bacharel em Administração pela Universidade Federal de Roraima (2003) e Professor Assistente da Universidade Federal de Roraima - UFRR/CECAJ.