

Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada

Silvio Roberto Stefano

FEA-USP/Unicentro
Guarapuava – PR [Brasil]
sstefano@usp.br

Maria Cristina Pinto Gattai

Unip

Viviane Rossini

FEA-USP

Ana Cristina Limongi França

FEA-USP

Neste estudo, buscou-se conhecer mais profundamente o nível de satisfação dos docentes universitários da área pública com a qualidade de vida no trabalho (QVT), comparativamente ao dos docentes universitários da área privada. Para isso, tomaram-se como base os fatores biopsicossociais dos dois grupos. Em seguida, realizou-se uma pesquisa de campo, para a qual foi selecionada uma amostra de professores de uma universidade pública do Estado do Paraná e de uma universidade privada do Estado de São Paulo. Aplicou-se um instrumento de auto-relato com 67 questões e os dados foram tabulados, observando-se as médias dos resultados obtidas para cada atributo. A variável dependente avaliada – o grau de satisfação dos professores com relação às variáveis de QVT oferecidas pelas universidades pesquisadas – foi classificada em biológica, psicológica, social e organizacional. A partir desses dados, realizou-se uma análise descritiva.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Recursos humanos. Satisfação no trabalho.

1 Introdução

Nas duas últimas décadas, diversas organizações passaram a valorizar, de maneira mais intensa, seus colaboradores, oferecendo-lhes várias formas de reconhecimento e remuneração, o que, segundo Hipólito (2001) e Dutra (2001), tem o intuito de manter os colaboradores satisfeitos e produtivos. Para isso, diversos programas de qualidade de vida no trabalho (QVT) foram estruturados visando a satisfazer os colaboradores nos aspectos biológicos, psicológicos, sociais (biopsicossociais) e organizacionais (FRANÇA, 2004).

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

Nesse sentido, foi analisada a satisfação da QVT com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais dos docentes de duas Instituições de Ensino Superior (IES), sendo uma universidade pública e outra privada.

O método utilizado foi o da pesquisa exploratória de caráter descritivo, com levantamento de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados durante o mês de abril de 2005. A amostra foi acidental e não-probabilista, com docentes 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.

Participaram da pesquisa mais de 40% dos docentes dos cursos analisados de ambas universidades. Desse universo, selecionaram-se 34 respondentes, 17 de cada IES. Este estudo, predominantemente quantitativo, contou com a aplicação de um questionário estruturado de auto-relato, contendo 67 questões, com respostas anônimas. Esses resultados podem contribuir para a revisão das ações e dos modelos de gestão praticados e para a conseqüente melhoria das condições de vida dos docentes do ensino superior.

2 Objetivos de pesquisa

O objetivo principal deste artigo foi analisar a satisfação da QVT com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais dos docentes de duas universidades, sendo uma pública e outra privada.

Como objetivos específicos:

Conhecer o nível de QVT em que as universidades se encontram;

Avaliar o grau de satisfação dos professores e o esforço das universidades em desenvolver ações e programas de QVT;

Comparar os resultados para avaliar se há diferenças significativas de satisfação entre os docentes das duas universidades.

3 Revisão bibliográfica

Segundo o dicionário *Michaelis* (1998, acepção 3), 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”. Nessa linha de pensamento, pesquisou-se o nível de satisfação dos professores pesquisados a respeito das condições de QVT.

Desde a década de 1980, 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 (FRANÇA, 1996).

Nesse contexto, surgiram trabalhos relevantes, tais como o de Werther e Davis (1983), na Suécia, e de Nadler e Lawler (1983), nos Estados Unidos. Todos eles apresentam conceitos para a questão de QVT, com diversos enfoques baseados nos fatores físicos, psicológicos e sociais presentes no espectro da vida organizacional do ser humano.

Neste estudo, foi adotado, como parâmetro, o conceito de França (1996), em que QVT “[...] é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”.

Como seqüência natural dessa abordagem, França (2004) define o fator “biopsicossocial” que encerra, em uma palavra, os aspectos relevantes responsáveis pela maior abrangência dos estudos de QVT. De acordo com França (1996; 2004), 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. Assim, toda pessoa possui potencialidades biológicas, psicológicas e sociais que respondem, simultaneamente, às condições de vida, o que a torna um ser complexo.

Dessa forma, ao longo das últimas décadas, o conceito de QVT vem sendo construído de acordo com os diversos enfoques apresentados nos estudos de seus autores. Surge, enfim, como esforço para melhorar a 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, mas como um ser complexo com interesses, desejos e preferências que não só interferem, mas também direcionam o resultado de seu trabalho na organização, como verificado por Strauss (1977), Vredenburg, Sheridan (1979) e Khan (1984), citados por Sant’Anna (1997).

Os modelos de Walton (1973) e de Lippitt (1978) conceituam QVT mais em termos de necessidades humanas, enquanto Nadler e Lawler (1983), Werther e Davis (1983) e Hackman e Oldham (1975) se preocuparam com aspectos mais organizacionais.

Foi elaborado um resumo esquemático para melhor compreensão das diversas abordagens, com base nos estudos de França (1996; 2004), com alguns dos autores citados e seus conceitos sobre QVT em ordem cronológica:

Walton (1973): Atendimento das necessidades e aspirações humanas, calcado na idéia de humanização e responsabilidade social da empresa; compensação justa, uso das capacidades, possibilidade de crescimento e segurança, integração social, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, importância do trabalho na vida social;

Hackman e 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 desses resultados que, quando presentes, promovem a satisfação e a motivação dos trabalhadores;

Lippitt (1978): Oportunidade de o indivíduo satisfazer a grande variedade de necessidades pessoais. Fatores individuais: função, produção de trabalho e estrutura organizacional;

Nadler e Lawler (1983): Maneira de pensar a respeito das pessoas e de sua participação na resolução de problemas. Aborda quatro aspectos: participação dos funcionários nas decisões, reestruturação do trabalho por meio do enriquecimento de tarefas, inovação no sistema de recompensa e melhoria no ambiente de trabalho;

Werther e Davis (1983): Esforços para melhorar a qualidade de vida, procurando tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios. Variáveis consideradas: 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.

4 Metodologia

Conforme enumerações a seguir.

4.1 Variáveis biopsicossociais

De acordo com França (2004), variáveis são, em um conjunto potencial amplo, elementos ou valores característicos de um fato ou conceito a ser estudado, tendo por base a expectativa de serem aspectos de impacto significativo para manipular a situação proposta. Foram trabalhadas variáveis independentes e dependentes, agrupadas com base na visão biopsicossocial e organizacional da medicina psicossomática. Com esse critério, criaram-se

grupos de variáveis organizacionais, biológicas, psicológicas e sociais, tanto nas variáveis independentes quanto nas dependentes.

As variáveis foram selecionadas com base nos critérios de Walton (1973), dos indicadores do Índice de Desenvolvimento Social (IDS) e do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH). As variáveis independentes foram selecionadas do conceito de QVT em relação às ações das empresas: programas, campanhas, gestão, levantamentos e controle de resultados. A definição operacional de esforço é a avaliação da intensidade do esforço gerencial (mobilização organizacional, pessoal e financeira) das Universidades nos últimos 12 meses.

Os focos das variáveis, dependentes e independentes, são idênticos, o que modifica é o

processo: enquanto a variável independente corresponde à gestão da empresa, a dependente se refere à necessidade dos empregados.

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 ou colaboradores.

Satisfação: grau de contentamento dos empregados com relação aos programas e ações de QVT realizados pela empresa.

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

Área de investigação	Significado de QVT	Melhorias	Dificuldades
Biológica	Saúde	Sistema de alimentação	Existência de tarefas perigosas
	Segurança	Ginástica laboral	Ausência por licenças médicas
	Ausência de acidentes	Controle de doenças	Necessidade de alimentação e repouso
Psicológica	Amor	Valorização do funcionário	Cobrança excessiva de resultados
	Paz	Desafios	Relacionamento entre os empregados
	Realização pessoal	Sistemas de participação	Falta de motivação e interesse
Social	Confiança	Educação para o trabalho	Falta de qualificação de profissionais
	Amizade	Benefícios familiares	Condições culturais e econômicas dos empregados
	Responsabilidade	Atividades culturais e esportivas	Problemas familiares dos empregados
Organizacional	Investimento	Clareza nos procedimentos	Processos de produção/tecnologia
	Humanismo	Organização geral	Pressão dos clientes
	Competitividade	Contato com o cliente	Preparo da documentação

Quadro I: Variáveis qualitativas sobre o conceito de QVT

Fonte: França (2004).

4.2 Critérios de amostragem

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

Dessa pesquisa, participaram os docentes 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 17 professores por universidade. O critério de escolha das duas universidades foi o da conveniência, como descrito por Bussab (2004).

4.3 Instrumento de pesquisa

Efetou-se um levantamento de vários tipos de instrumentos de pesquisa que poderiam ser utilizados para avaliar o nível de satisfação com os indicadores de QVT, identificando dois modelos principais: um proposto por França (1996) e outro denominado *job diagnostic survey* (JDS) que considera o diagnóstico de trabalho.

Da análise dos dois instrumentos, foi criado o deste estudo que coletou a opinião de professores das iniciativas pública e privada sobre o significado pessoal das condições de trabalho. Os dados eram de autopercepção por meio do levantamento obtido de questionários estruturados de auto-relato.

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 esse 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 das universidades em desenvolver ações e programas de QVT;
- Conhecer o nível de QVT em que as universidades se encontram;
- Comparar os resultados para avaliar se há diferença significativa em termos de satisfa-

ção entre os docentes de uma universidade pública e os de uma universidade privada.

As informações foram coletadas por meio do autopreenchimento dos questionários encaminhados por *e-mail* ou entregues em mão, todos acompanhados de carta detalhando o objetivo da pesquisa, com aprovação dos diretores das IESs.

O questionário compôs-se de 67 questões, das quais 56 usavam 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, [por meio 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 [por meio 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:



Figura 1: Avaliação de satisfação

Obs.: NT = Não tem, ou seja, não há a ação na empresa; assinale com um X, quando preciso.

Fonte: Os autores.

Em uma questão específica (número 65), foi utilizada a escala ordinal, em que o sujeito

deveria escolher e colocar, por ordem de importância, palavras que, para o respondente, expressassem QVT.

De acordo com Selltitz (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, 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

Conforme enumerações a seguir.

5.1 Perfil dos respondentes

Enquanto na universidade pública a maioria dos pesquisados são professores e dois ocupam cargo de direção, além da docência, na universidade privada todos são, exclusivamente, docentes. A idade média dos professores da IES privada é de 43 anos, sendo superior à verificada na IES pública, que é de 36 anos. Isso pode ser decorrente dos três concursos realizados na IES pública nos últimos dois anos, por meio dos quais foram

contratados cerca de 15 professores. A maioria dos respondentes nas duas IESs são homens, em razão de a área de Ciências Sociais Aplicadas, em geral, ser atribuída, social e culturalmente, ao sexo masculino. A média de quantidade de horas-aula por semana também é superior na IES privada, em comparação com a pública, registrando, respectivamente, 15,9 e 13,1%. Essa supremacia se mantém também em relação à quantidade de *campi* em que atuam, como consequência do vínculo desses professores na IES privada com outras IESs. A faixa salarial da maioria dos respondentes das duas IESs encontra-se entre 1.001 e 3.000 reais. Outro quesito que reflete essa superioridade diz respeito à escolaridade dos professores da IES privada (82% possuem mestrado ou doutorado), que é maior do que a dos que atuam na pública (37%). Isso, provavelmente, se deve ao fato de as exigências na IES privada serem mais contundentes do que na pública, em que o único pré-requisito para concurso é a especialização. Segundo os dados analisados, a maioria dos respondentes possui dependentes.

5.2 Escalas de avaliação dos aspectos biopsicossociais e organizacionais

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

O Quadro 2 apresenta os resultados da satisfação dos professores respondentes em relação às variáveis organizacionais. Quanto mais a resposta for próxima de sete, mais satisfeito os respondentes estarão com o item avaliado. Pode-se observar que, na IES pública, a satisfação registra médias superiores (3,74) na comparação com a IES privada (3,32). Os docentes da IES pública estão mais satisfeitos com a imagem da instituição, a oportunidade de treinamento e desenvolvimento e de participação nas decisões, com o incentivo à produção científica e também com a sala dos professores, a quantidade de alunos por sala e a comunicação interna. A exceção está relacionada às inovações no processo de trabalho, às novas tecnologias, à qualidade dos equipamentos e biblioteca. Pode-se supor que a situação de su-

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 à 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 (retroprojektor, 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

Quadro 2: Concordância em relação às variáveis dos aspectos organizacionais (%)

Fonte: Os autores.

cateamento a que o Estado do Paraná submete as IESs públicas é responsável por essa percepção de menor satisfação nesses quesitos.

No Quadro 3, pode-se verificar o agru- pamento das avaliações dos aspectos biológicos dos respondentes. Com efeito, dos resultados apurados, a média nas duas IESs é de insatisfação parcial. Na IES privada, é levemente superior (3,34) em relação à da IES pública (2,82). Isso pode ser decorrente da falta de políticas consistentes de investimento dessas IESs em programas assistenciais e de saúde. Na pública, os itens mais bem avaliados são o atendimen-

to ambulatorial e a qualidade de programas de prevenção de doenças. Já na IES privada, as melhores avaliações recebem o 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, tais como físicos, químicos, biológicos, ergo- nômicos e de acidentes, de acordo com a própria norma regulamentadora 5 (NR5), que rege essa questão. Isso não é observado nas respostas dos professores pesquisados.

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 prestadoras 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

Quadro 3: Concordância em relação às variáveis de aspectos biológicos (%)

Fonte: Os autores.

Observam-se, no Quadro 4, as médias das escalas de avaliação dos aspectos psicológicos que, de acordo com os respondentes, a IES privada apresenta média superior de satisfação (3,15) na comparação com a IES pública (3,04). Isso pode ser decorrente da confiança nos critérios de seleção, na forma de avaliação de desempenho e nas oportunidades de concurso público e carreira que o Estado do Paraná oferece na IES pública. Entretanto, os salários na iniciativa privada são superiores, além de o clima de camaradagem entre as pessoas ser melhor.

O Quadro 5 apresenta as escalas de avaliação dos aspectos sociais, em que são observadas médias de insatisfação parcial dos respondentes, com exceção da qualidade dos convênios médicos

na IES privada. Na pública, a média geral dessas variáveis foi 1,77, e na IES privada, 2,21. Pode-se inferir que as IESs analisadas investem muito pouco nas variáveis de aspectos sociais, faltando políticas mais consistentes de benefícios sociais e qualificação profissional.

O Gráfico 1 apresenta uma síntese das médias das escalas de avaliação dos aspectos biopsicossociais e organizacionais e aponta, 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). Verificase, ainda, que apresenta uma média geral inferior aos níveis de satisfação parcial ou total.

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

Quadro 4: Concordância em relação às variáveis de aspectos psicológicos (%)

Fonte: Os autores.

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 médicos	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 (esporte, 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

Quadro 5: Concordância em relação às variáveis de aspectos sociais (%)

Fonte: Os autores.

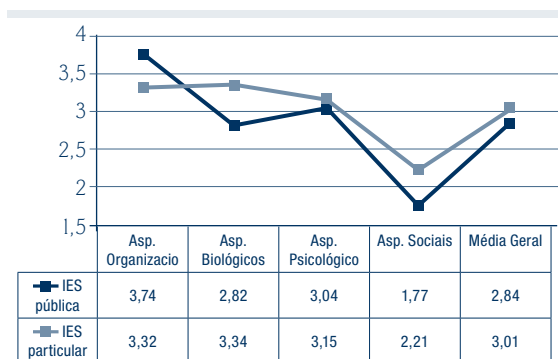


Gráfico 1: Médias das escalas de avaliação dos aspectos biopsicossociais e organizacionais dos professores respondentes da IES pública e privada

Fonte: Os autores.

6 Considerações finais

Neste artigo, procurou-se a analisar a satisfação dos professores universitários em relação aos indicadores biopsicossociais e organizacionais de QVT, além de identificar as ações implementadas pelas universidades, objetivando a QVT. Segundo Gonçalves (1998, p. 30), “[...] sendo possível medir a qualidade de vida no trabalho, será possível geri-la, e pode-se medi-la com grande facilidade”.

Por meio deste estudo, constatou-se que as universidades pesquisadas não possuem políticas estruturadas voltadas ao bem-estar de seus colaboradores e à satisfação de suas necessidades, no tocante à QVT.

Assim, percebe-se:

Em relação aos aspectos organizacionais, observa-se que os respondentes da IES pública

apresentaram médias de satisfação superiores às da IES privada. A exceção aparece nos aspectos de inovação de processos de trabalho, novas tecnologias, qualidade de equipamentos e biblioteca;

Nos aspectos biológicos, as médias das escalas de avaliação dos respondentes das duas IESs são de insatisfação parcial. As médias da instituição privada são levemente superiores às da pública;

Quanto aos aspectos psicológicos, as escalas de avaliação apresentam médias superiores às dos outros aspectos e na IES privada eles são mais expressivos;

Sobre os aspectos sociais, eles apontam as médias mais próximas da insatisfação parcial nas duas IESs, em relação a todos os aspectos analisados;

Quanto ao significado de QVT para os professores dos dois tipos de instituição, estaria associado à realização pessoal e saúde.

Esta pesquisa não pode ser entendida como a única resposta a esse contexto organizacional, mas realiza apontamentos relevantes para as IESs, visto que, ao tomarem conhecimento sobre a percepção de seus funcionários quanto à QVT, podem 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:

Realizar pesquisa de QVT com o total de colaboradores da IES, buscando-se um maior conhecimento da realidade da organização;

Aplicar a pesquisa em organizações de outros ramos de atividade e de outras cidades

para identificar e comparar as diferenças regionais e os setores econômicos.

Life quality satisfaction in the work regarding the bio-psycho-socials and organizations: a comparative study among professors of a public university and a private university

In this study, it was intended to know more deeply about the satisfaction level of the public university professors with the quality life at work (QLW) comparatively to the private university ones, being taken as base the bio-psycho-socials factors of the two groups. For so much, a field research was accomplished through the selection of a sample of professors from 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 professors' satisfaction in relation to the variables of QLW offered by the researched universities – was classified in biological, psychological, social and organizational. Starting from these data, it took place a descriptive analysis.

Key words: Human resources. Quality life at work. Satisfaction at work.

Referências

BUSSAB, W. de O. *Estatística básica*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

DUTRA, J. *Gestão por competências*. 1. ed. São Paulo: 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. 159-170, 1975.

HANDAR, Z.; MENDES, R.; FACCI, R. *O desafio da equidade em saúde e segurança no trabalho*. 1. ed. São Paulo: VK, 2004.

HIPÓLITO, J. A. M. *Administração salarial*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

FRANÇA, A. C. L. *Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000*. 1996. Tese (Doutorado em Administração)-Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

FRANÇA, A. C. L. *Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LIPPITT, G. L. Quality of work life: organization renewal in action. *Training and Development Journal*, v. 32, n. 1, p. 4-10, 1978.

MELHORAMENTOS. *Michaelis. Moderno dicionário da língua portuguesa*. 1. ed. São Paulo: Melhoramentos, 1998.

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

SAMPAIO, J. dos R. et al. *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANT'ANNA, A. de S. *Fatores de pressão e insatisfação em áreas de atendimento ao público: um estudo de caso em empresa mineira do setor de serviços*. 1997. Dissertação (Mestrado em Administração)-Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte: 1997.

SELLTIZ, C. *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. 1. ed. São Paulo: EPU, 1960.

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

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. *Administração de pessoal e recursos humanos*. 1. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

Recebido em: 5 set. 2006 / aprovado em: 4 dez. 2006

Para referenciar este texto

STEFANO, S. R. et al. Satisfação da qualidade de vida no trabalho com relação aos fatores biopsicossociais e organizacionais: um estudo comparativo entre docentes das universidades pública e privada. *Revista Gerenciais*, São Paulo, v. 5, n. 2, p. 35-44, 2006.