



O IMPACTO DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR NA PRODUTIVIDADE

The Impact of the Worker's Quality of Life on Productivity

Brenda Lorrane dos Santos Carvalho¹

Graduanda em Administração pela UniEVANGÉLICA - GO.

Rosalina Maria de Lima Leite do Nascimento²

Orientador (a) do Trabalho de Conclusão de Curso – GO

¹ Brenda Lorrane dos Santos Carvalho - Bacharelanda no curso de Administração pelo Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Brasil - E-mail: brendalorrane9@hotmail.com

² Rosalina Maria de Lima Leite – Professora do curso de Administração do Centro Universitário de Anápolis (UniEVANGÉLICA) – Brasil - E-mail: rosalina.nascimento@unievangelica.edu.br

RESUMO

A seguinte pesquisa teve como objetivo geral analisar como a Qualidade de Vida do Trabalhador (QVT) do setor administrativo de diversas empresas pode influenciar a produtividade e a qualidade final dos produtos/serviços, avaliando o nível de satisfação do colaborador. Justificando-se pelo fato de que trabalhadores que vivem melhor e são mais motivados tendem a render mais na hora da produção. Nos objetivos específicos foram proposto: descobrir se o colaborador conhece o que é qualidade e como isso influencia na sua produtividade; descobrir quais os fatores de satisfação e como isso gera motivação em cada colaborador; compreender os motivos humanos e prioriza-los já que, o capital humano é parte essencial da empresa; e, compreender se as empresas entendem a importância da aplicação de fatores da psicologia organizacional na concepção da qualidade de vida de seus colaboradores, verificando se trabalhadores distintos possuem os mesmos pensamentos do que gera QVT em suas vidas, sabendo que essa QVT pode também influenciar na sua vida fora da empresa. A amostra integrou trabalhadores do setor administrativo de empresas de diversos ramos, todas pertencentes a Anápolis/GO. Os dados foram coletados a partir de um questionário aplicado pelo aplicativo SurveyMonkey, e analisados qualitativamente de acordo com a fundamentação teórica exposta, aprofundando no problema social e descobrindo causas a serem incluídas nos processos de melhoria contínua das organizações.

Palavras-chave: Qualidade de Vida; Produtividade; Psicologia Organizacional.

ABSTRACT

The following research had the general objective of analyzing how the Quality of Life of Workers (QVT) in the administrative sector of several companies can influence productivity and the final quality of products/services, assessing the level of employee satisfaction. Justified by the fact that workers who live better and are more motivated tend to pay more when it comes to production. In its specific objectives it was proposed to find out if the employee knows what quality is and how it influences their productivity; find out what the satisfaction factors are and how it generates motivation in each employee; understand human reasons and prioritize them since human capital is an essential part of the company and also understand whether companies understand the importance of applying factors from organizational psychology in the conception of the quality of life of their employees; verifying if different workers have the same thoughts of what generates QVT in their lives, knowing that this QVT can influence their life outside the company. The show included workers from the administrative sector of companies from different branches, all belonging to Anápolis/GO. The data were collected from a questionnaire applied by the SurveyMonkey application, and analyzed qualitatively according to the theoretical foundation exposed, delving into the social problem and discovering causes to be included in the organizations' continuous improvement processes.

Key words: Quality of life; Productivity; Organizational psychology.

1 INTRODUÇÃO

Administrar pessoas não é algo padrão, cada um tem suas necessidades e aspirações e entender isso dentro da empresa pode ser fator de sucesso, tanto para os clientes interno/externo, como para empresa/funcionários.

Observando a influência do comportamento e das motivações de cada um no funcionamento da empresa, encontra-se a necessidade de estudar como os fatores psicológicos, emocionais, de relacionamento e interação de cada funcionário podem influenciar na produtividade dentro da empresa.

É necessário dizer que o funcionário deve se sentir bem para realizar o serviço e ou produto esperado de modo a atender a qualidade exigida pelos clientes. Além disso, ele deve se colocar no lugar do consumidor para entender os seus desejos. Nesse entendimento optou-se por analisar como os fatores psicológicos, físicos e de interação provocam motivação nos trabalhadores para que esses produzam cada vez mais e melhor.

É sabido por todos que a qualidade de vida no trabalho impacta diretamente na qualidade do ambiente de trabalho. Quando um colaborador não está bem, ele pode “contaminar” a equipe de trabalho, impactando diretamente no bem estar dos demais colaboradores. É necessário, portanto, que o ambiente de trabalho seja agradável a todos para que os resultados sejam os melhores possíveis.

Diversas empresas já entenderam a importância da qualidade de vida no trabalho e estão empenhando esforços no sentido de promover a satisfação de toda a equipe. Para alcançar essa satisfação é imprescindível analisar os motivos humanos e verificar quais artifícios a empresa deve trazer para melhorar a socialização e relacionamento entre colaboradores. É necessário modernizar as técnicas de gestão de pessoas, implantar política de valorização dos colaboradores, investir em psicologia organizacional, ambiente agradável e implantar indicadores para monitoração constante, entre outros benefícios.

Diante disso, este trabalho procurou verificar quais os impactos da qualidade de vida do trabalhador sobre a produtividade da empresa. Para tanto foi aplicada pesquisa qualitativa para verificar quais os aspectos são mais valorizados pelos funcionários na gestão de pessoas quando se trata de motivação e qualidade de vida na empresa. De forma específica desejou saber o que realmente é qualidade de vida para o trabalhador e como ela impacta na produção da empresa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Qualidade de Vida

“Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnologias no ambiente de trabalho” (VASCONCELOS apud FRANÇA, 2001, p. 25). A QVT traz uma ideia de melhoria contínua, esta deve basear-se em adequar o ambiente de trabalho para trazer satisfação aos funcionários, sendo que a satisfação leva ao bem-estar.

Nesse caso, é preciso compreender o porquê da necessidade de bem-estar dentro do ambiente organizacional.

“A importância da QVT reside no fato de que passamos em ambiente de trabalho mais de 8 horas por dia, durante pelo menos 35 anos de nossas vidas” (CONTE, 2003, p.33). Por isso, ter artificios que gerem qualidade e benefícios físicos, psicológicos e de estima é essencial, não tem como produzir plenamente em um ambiente que não tenha certo conforto e condições de trabalho favoráveis.

Conte (2003), complementa dizendo que a qualidade de vida no trabalho resulta em maior probabilidade de se obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, mesmo que sejam áreas diferentes. A qualidade de vida vai muito além do trabalho, envolve todos os âmbitos da vida da pessoa, o bem estar não pode vir apenas de uma área, normalmente, por se passar muito tempo no local de trabalho, os costumes e valores são definidos ali, o que faz com que a pessoa aja semelhantemente aos outros relacionamentos de sua vida.

Entendendo qualidade de vida no trabalho como o nível de satisfação dos trabalhadores, é necessário adequar distintas visões para compreender os vários comportamentos humanos e o que os motivam nas relações com a empresa. Segundo Moretti (2003), o comportamento das pessoas nas organizações é bastante imprevisível, isso ocorre porque ele nasce de necessidades humanas e dos sistemas de valores. Sendo assim a qualidade de vida no trabalho deve ser algo dinâmico e adaptável a cada colaborador.

2.2 Satisfação no Trabalho

Não tem como falar sobre qualidade de vida no trabalho sem compreender a importância em estar satisfeito dentro do ambiente organizacional.

Para Locke (1969), satisfação no trabalho é o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a realização de seus valores por meio dessa atividade, sendo uma emoção positiva de bem-estar. Satisfazer o cliente interno é mostrar a ele o quanto é importante na realização dos valores e objetivos empresariais, levando-os assim a se auto motivarem a darem o melhor em qualquer função exercida.

Segundo Wagner e Hollenbeck (2000), os componentes básicos da definição de satisfação estão nos valores, na importância dos valores e na percepção quanto a estes. A atração dos colaboradores quanto ao seu trabalho se dá pela ligação que tem a ele, por isso a necessidade de encontrar em si mesmo e nos outros indivíduos os valores procurados e prezados, que o motivam intrinsecamente.

Ainda que a satisfação no trabalho seja um elemento de ordem individual, procurando os indivíduos os trabalhos que tenham aspectos relacionados com seus próprios sistemas de valor, é certo que há alguma uniformidade nos valores de indivíduos de grupos específicos. (MINUCCI, 1995, p.228).

A partir do momento em que pessoas estão inseridas em uma mesma organização, esses valores tentem a serem influenciadores e uniformizarem ao longo do grupo.

Wagner e Hollenbeck (2000) citam que, devido a muitas empresas terem demorado a compreender a ligação de como é preciso satisfazer os funcionários, essa é uma vantagem competitiva sobre outras empresas do mercado. Trazendo assim mais um motivo para que os empresários tenham preocupações com seus colaboradores, levando-os a mudar o ambiente para que satisfaça todas as necessidades.

Vantagens competitivas são diferenciais difíceis de serem criados em âmbitos de tanta variedade, mas focar em pessoas que sentem prazer em fazer seu trabalho pode ser uma ótima vantagem.

Infelizmente, “nem todo executivo, entende a necessidade de gerar satisfação e lealdade entre os seus funcionários” (Wagner e Hollenbeck, 2000). Por se tratando de preocupações mais atuais, os gestores ainda não têm plena consciência de que investir em pessoas e estimulá-las é a melhor forma de fazer com que o trabalho renda e alcance as metas da organização.

“Cabe ressaltar que a expressão “satisfação no trabalho” representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações” (SIQUEIRA, 2008 p.267). Nesse sentido o trabalho do gestor é fazer com que a percepção do funcionário acerca da cultura da empresa seja a mais compatível possível ao seu modo de viver.

2.3 Motivação

Para descobrir como satisfazer as necessidades do funcionário e gerar maior qualidade de vida a ele dentro da empresa é preciso descobrir o que o motiva. “A motivação diz respeito ao desejo de atingir alguma meta. Em outras palavras, a motivação se origina dos desejos, necessidades ou vontades das pessoas” (SPECTOR, 2012, p.32). A motivação está no modo em como se vê a vida e se percebe o que se quer satisfazer, a partir do momento em que o indivíduo encontra aonde se quer chegar e o que precisa alcançar para isso, intrinsecamente o seu modo de agir muda na busca de realização dos desejos, necessidades ou vontades.

Existem diversas teorias divergentes sobre motivação, mas todas concordam que motivação tem a ver com satisfazer necessidades, sejam elas intrínsecas ou extrínsecas.

Todas as pessoas têm necessidades, cada uma delas com peculiaridades e intensidades distintas. Isso faz com que elas sempre estejam tentando satisfazer essas necessidades. A motivação é a força motriz que alavanca as pessoas a buscarem satisfação. (MARRAS, 2009, P. 34)

Quando a empresa carrega consigo essa ideia de que colaboradores que encontram essa força internamente para buscarem satisfação, trabalham com maior determinação e os resultados são cada vez mais eficazes.

Lopes (2003) cita que a ação organizacional nem sempre cria condições motivacionais suficientes para melhorar a qualidade de vida das pessoas, em trazer interesse e satisfação no trabalho. As empresas querem empregados motivados, mas não sabem como motivá-los. Sendo assim, é preciso investir em instrumento de qualidade de vida que motivem intrinsecamente seus colaboradores. Mesmo os fatores extrínsecos como o ambiente de trabalho, o valor que se é dado ao seu comportamento, e o reconhecimento do que faz ali, geram motivações intrínsecas.

“O indivíduo afeta a organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papeis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.” (FIORELLI, 2009). O comportamento humano varia de acordo com as relações e ambientes em que ele vive, e isso o traz a se motivar através dos fatores em que ele está inserido.

Após abordar as questões psicológicas é possível entender que “a gestão da qualidade traz consigo um processo de transformação cultural, que não é instantâneo, mas um processo gradativo” (MONACO E GUIMARÃES 2000, p.77). Levando a certeza de que a empresa

precisa de adaptações de forma paulatina que influenciem na visão da cultura geral da empresa.

2.4 Psicologia Organizacional e Produtividade

Em uma união de raciocínios a psicologia organizacional vem adaptando todos os pontos que possam gerar qualidade de vida para cada colaborador trabalhando suas mentes para levar a produtividade.

“A Psicologia, enquanto ciência do comportamento é um instrumento à disposição do Administrador como apoio nessa busca de contínuo aumento da eficiência dos processos e da melhoria da Qualidade de Vida.” (FIORELLI, 2009, p.10). Inserir dentro da empresa conceitos básicos da psicologia como, busca pela motivação e satisfação, melhoria de desempenho e reconhecimento é apostar em melhoria contínua influenciando nos resultados finais.

Quanto maior o empenho em aplicar conceitos que aperfeiçoem a mente do trabalhador de forma a beneficiá-lo e beneficiar a organização em termos de comprometimento com seu cargo, maior a promoção de sucesso e produtividade final.

Segundo Fiorelli (2009), o indivíduo com algum tipo de desconforto psicossocial apresenta produtividade insatisfatória, o que abala o desempenho do grupo, compromete a convivência com os clientes e traz sofrimento. Tratar a mente de quem trabalha em ambientes aglomerados é fator decisório para o bom funcionamento de um local.

Sem dúvidas “Toda ação no ambiente de trabalho produz consequências no campo das relações interpessoais” (FIORELLI, 2009, p.15). Seja nas relações internas de trabalho seja nas relações externas ao ambiente organizacional. Independentemente do quão cético se é com as relações de trabalho, a mente das pessoas é moldada com o convívio, gerando mudanças que refletem em todos os círculos de relacionamento.

A busca por funcionários que estejam dispostos a dar o melhor de si dentro da empresa é mais do que necessário, segundo Spector (2012) o desempenho do colaborador requer aptidão, mas também motivação. É preciso estar bem, para produzir bem. Infelizmente nos dias atuais as pessoas ainda prezam, na maioria das vezes, a aptidão, esquecendo-se da motivação, e tudo que os funcionários precisam é se sentirem bem para produzirem melhor. O autor ainda diz que o bom desempenho gera produtividade organizacional trabalhando na melhoria dos produtos e qualidade oferecidos ao público.

A partir do momento em que o indivíduo busca alinhar seus objetivos aos objetivos organizacionais e se vê plenamente realizado acerca de suas buscas individuais, este consegue se manter em um novo nível de comprometimento com o seu desempenho. Isso reflete o que destaca Conte (2003), quando afirma que as pessoas mais produtivas e comprometidas com o trabalho, são aquelas que estão satisfeitas no ambiente de trabalho.

Segundo Fiorelli apud Maslow (2009) o indivíduo que atinge o nível da auto realização desenvolve saúde física e mental, com produtividade e satisfação. Voltando a ideia de que melhorar a qualidade de vida dentro da empresa é de certo modo melhorar a qualidade de vida dos colaboradores em todos os âmbitos de suas vidas, é nítida a compreensão de que estar realizado é estar em encontro com os motivos que te levam a ser melhor dentro da organização.

Para Mônaco e Guimarães (2000), a qualidade total é um modelo racionalizado que visa máxima produtividade e redução de custos voltando para as necessidades reais dos clientes. Produtividade em geral se desdobra em quantidade e qualidade, para que isso ocorra da melhor forma é preciso pessoas que se dediquem ao máximo a exploração dos recursos de forma totalmente eficaz para levantar o melhor da empresa. De acordo com os autores a qualidade total é uma integração de todos os setores da empresa que se empenham em gerar produtividade, essa, em sua grande parte depende de uma certeza da qualidade de vida do trabalhador e do quando ele está disposto a se dedicar a esta empresa.

2.5 Qualidade Total

A partir do momento em que compreendemos a importância do trabalhador nos resultados finais do produto é preciso adequar a qualidade de vida dos colaboradores na qualidade total dos produtos ou serviços ofertados pela empresa, passando agora a satisfazer os clientes externos. Nesse sentido, a gestão da qualidade total vem para fazer uma integração entre funcionários e departamentos focando no resultado final planejado.

Segundo Toledo (2001), a gestão da qualidade total é o conjunto de atividades desenvolvido de forma eficiente e eficaz para alcançar as expectativas desejadas ao produto. Como parâmetros de qualidade, a Gestão da Qualidade Total (GQT) vem com uma ideia de melhoria contínua, onde todas as áreas da organização estão envolvidas em um propósito de estar em constante aperfeiçoamento, buscando atender os requisitos pré-estipulados para os produtos finais.

A implantação da gestão da qualidade total dentro da empresa que busca maior produtividade a partir da melhoria da qualidade de vida do colaborador se justifica pelo fato de que gerenciar clientes internos e externos buscando satisfazê-los é o que faz uma organização atingir o sucesso planejado nos seus resultados. Vieira filho (2010), exemplifica dizendo que os clientes são o motivo de toda organização, por isso a total satisfação de suas necessidades é o que alavanca a inserção da gestão da qualidade total nas empresas. É nesse sentido que o conceito de qualidade total vem com um enfoque maior na gestão das pessoas que atuam dentro da organização, sabendo que as atitudes das mesmas serão refletidas no produto final.

O bem estar do colaborador impacta positivamente nos programas de garantia de qualidade e nesse sentido é importante compreender o quanto é valioso focar em clientes internos para que estejam dispostos a enxergar as necessidades dos clientes externos e satisfazê-los.

3 METODOLOGIA

A pesquisa deste trabalho se concretizou como pesquisa qualitativa, por estar empenhada em expor as características de determinado fenômeno. De maneira mais específica foi realizada pesquisa estruturada com colaboradores de diversas empresas, de médio e grande porte, para investigar como os impactos da qualidade de vida do trabalhador influenciam na produtividade do referido grupo dentro das organizações.

Segundo Gerhardt e Silveira (2009) a pesquisa qualitativa se caracteriza por aprofundar na compreensão dos problemas de determinado grupo social, levando em conta suas especificidades dentro do contexto em estudo. Neste trabalho o uso da pesquisa qualitativa foi importante para entender os aspectos que provocam as motivações individuais e a interferência dos reflexos da mesma na produtividade e qualidade do trabalho realizado.

Foram usados também recursos da pesquisa bibliográfica com estudos em artigos científicos, livros e questionários para melhor entender os aspectos que influenciam diretamente na qualidade de vida do trabalhador e conseqüentemente na sua produção.

A pesquisa estruturada se deu via web, tendo sido aplicado um questionário a partir do Survey Monkey com adesão espontânea dos participantes, após o convite para participação ter sido espalhado para diversos grupos de contato.

Os resultados alcançados com a pesquisa estão descritos no item a seguir.

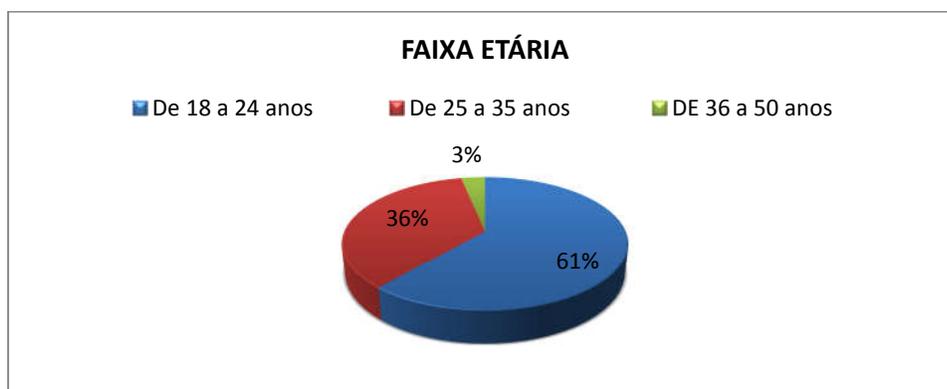
4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Grupo Amostral

A partir da pesquisa realizada pode-se obter resultados focados nos trabalhadores de diferentes empresas. Foram convidados a participar da pesquisa, trabalhadores de áreas administrativas de empresas de médio e grande porte da cidade de Anápolis/GO. O objetivo é ter uma visão referente aos colaboradores que fazem o trabalho de escritório e precisam ter certas necessidades atendidas para que consigam manter-se focado e sentirem-se incentivados para manter bom ritmo de trabalho gerando produtividade. Dessa forma a amostra foi composta por trinta e uma pessoas que possuem em comum a área administrativa.

A primeira pergunta foi sobre a idade dos trabalhadores. Essa pergunta foi importante para entender se as pessoas de idades diferentes, que estão em fases distintas, possuem necessidades diferentes. Os resultados estão no Gráfico1.

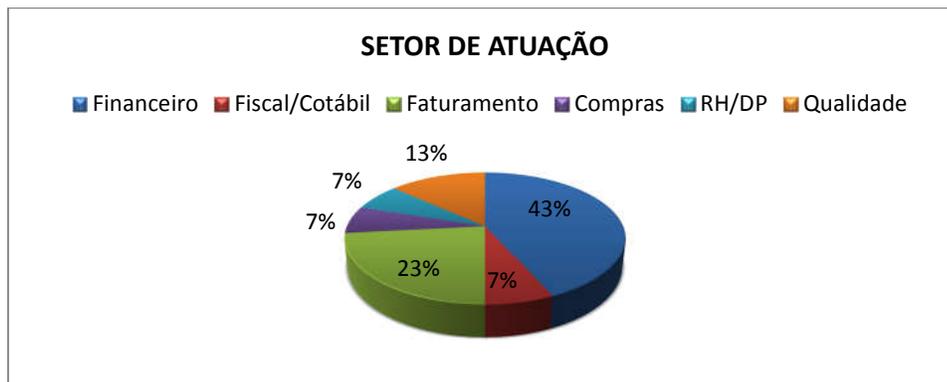
Gráfico1- Faixa etária dos participantes



Fonte: dados da pesquisa

Percebe-se pelo Gráfico1 que os entrevistados possuem entre 18 e 50 anos, sendo: 61% entre 18 a 24 anos e 36% entre 25 e 35 anos e apenas 3% entre 36 e 50 anos. Também foi possível perceber que a maioria (61%) são pessoas jovens que estão na fase inicial de suas vidas e consequentemente da construção de sua carreira profissional.

Gráfico2- Setor de atuação



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico2 mostra que 43% dos entrevistados atuam no setor financeiro, 7% atua no setor fiscal ou contábil, 23% atua no faturamento, 7% atua no setor de compras, 7% atua no setores de recursos humanos e departamento pessoal e 13% atua no setor da qualidade.

Todos os setores mencionados são setores administrativos, sendo que o objetivo é mostrar como é a qualidade de vida das pessoas que estão em áreas que o trabalho na maioria das vezes é realizado em escritórios formais.

A respeito do questionamento sobre ter ou não qualidades de vida no trabalho tiveram as respostas expostas no Gráfico3:

Gráfico3 – Qualidade de vida no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

No Gráfico3 é possível observar que grande parte das pessoas respondeu possuir qualidade de vida no trabalho, sendo elas 48% dos entrevistados, entretanto 45% diz ter uma qualidade de vida razoável, e 7% diz não ter qualidade de vida.

Devemos lembrar que para cada pessoa a QVT pode significar algo diferente, mas com a análise desse gráfico é possível ver uma necessidade de melhoria na preocupação da qualidade de vida para atender trabalhadores que ainda não se encontram satisfeitos.

4.2 Artíficos de Qualidade de Vida no Trabalho

Foi questionado aos colaboradores sobre alguns dos artifícios que as empresas devem oferecer e que geralmente compõem o sentimento de qualidade de vida do trabalhador, como:

A empresa possui refeitório adequado? 63% dos colaboradores disseram que sim, lembrando o quão importante à alimentação saudável e bom ambiente para isso dentro da organização, já que a alimentação está diretamente ligada ao bom desempenho organizacional. Segundo o site Beecorp (2019) a Organização Interacional do Trabalho tem um estudo que comprova que a má alimentação pode reduzir em até 20% a produtividade e eficiência do trabalhador.

A próxima questão foi a respeito de equipamentos necessários ao bom desempenho, pensando que pessoas que trabalham em áreas administrativas tem uma necessidade de que seus computadores e todos os softwares envolvidos funcionem de maneira ágil e completa, tornando a alimentação dos sistemas possível e a análise de dados completa. Empresas que possuem problemas nas áreas de Tecnologia da Informação (TI) sofrem com a ociosidade de seus colaboradores, o que pode levar a escassez de produtividade e ainda insatisfação dos mesmos. Nesse sentido, 53% dos funcionários disseram possuir esses instrumentos com boa funcionalidade.

Em seguida, foi questionado sobre a boa estrutura de limpeza e higiene. 67% dos trabalhadores responderam que possuem essa estrutura. Vale ressaltar que trabalhar em local limpo e arejado é fator de motivação, pois esse ponto se liga a organização e é importante manter-se organizado para seguir uma linha de trabalho constante.

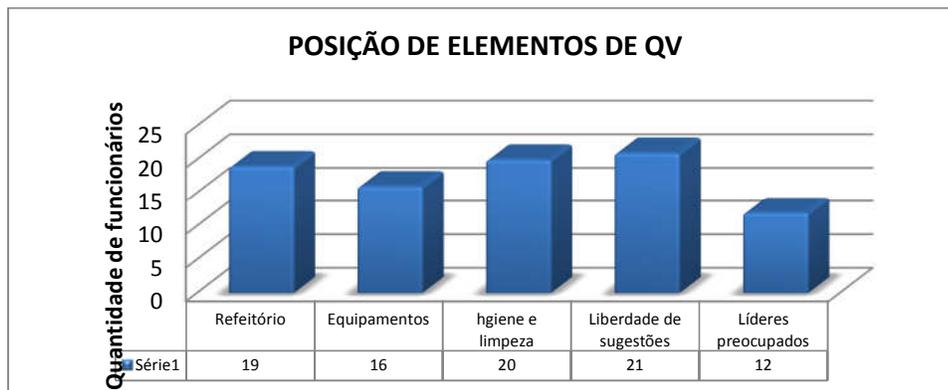
O próximo ponto levantado foi a respeito da liberdade para sugestão e implantação de projetos que possam ajudar na qualidade de vida dos outros colaboradores. Sentir-se livre para ajudar em pontos que podem ser melhorados na organização é primordial, já que quem está fazendo o trabalho diário consegue ver quais são os problemas e que mais afetam a produtividade do setor. A maioria das empresas fornece essa liberdade aos seus colaboradores, cerca de 70%.

Sabendo a importância da motivação e da influência do líder dentre as atividades desenvolvidas na organização, questionamos ao grupo a respeito da preocupação de nossos

líderes para/com seus colaboradores. Apenas 40% de nossa amostra respondeu que os líderes se preocupam com suas realidades e preocupam em encontrar melhorias.

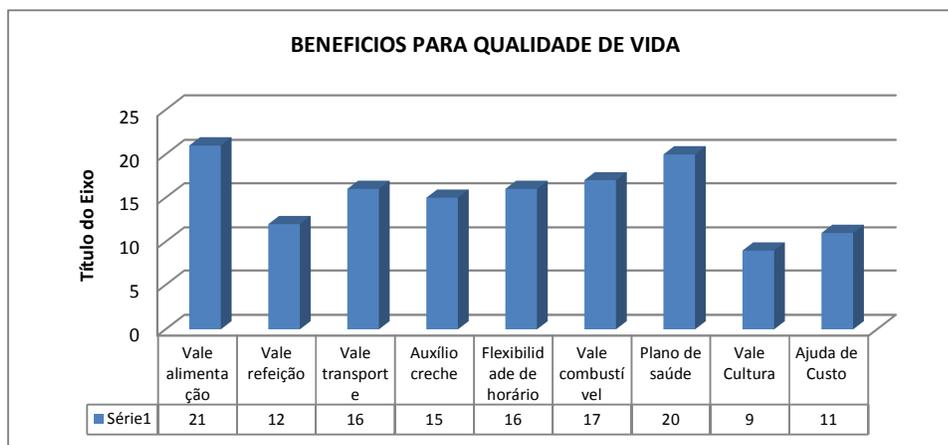
Sendo assim, para expor melhor os resultados obtidos, o Gráfico4 demonstra como ficaram os números dos questionamentos acima.

Gráfico4 – Posição de elementos de qualidade de Vida.



Fonte: Dados da pesquisa

Gráfico5 – Benefícios para qualidade de vida



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o Gráfico5 entendemos que 68% dos funcionários entendem vale alimentação como benefício, 39% reconhece vale refeição como benefício, 52% entende que vale transporte é um benefício, 48% entende que auxílio creche é um benefício, 52% reconhece flexibilidade de horário é um benefício, 55% reconhece vale combustível como benefício, 65% vê o plano de saúde como um benefício, 29% acredita que o vale cultura pode ser um benefício e 35% entende a ajuda de custo como um benefício.

Gráfico6 – Bonificações



Fonte: Dados da pesquisa

A partir da análise desse gráfico podemos visualizar que 45% dos pesquisados não recebem bonificações além do salário e 55% dos colaboradores dizem receber bonificações além do salário fixo. Sabe-se que o salário é um dos geradores de qualidade de vida e tem grande influência na hora da definição de QVT para algumas pessoas, todos os níveis devem entender essa influência e formular uma bonificação aos seus colaboradores.

Gráfico7 - Cultura organizacional



Fonte: Dados da pesquisa

É válido dizer que a cultura organizacional de uma empresa é extremamente importante no que diz respeito a qualidade de vida do trabalhador, uma empresa deve ter em suas origens os hábitos e preocupações com cada um de seus colaboradores. Ao questionar os convidados se a empresa em que os mesmos trabalham possuem cultura organizacional que passa a ideia de se preocupar com a necessidade de todos. 55% das pessoas questionadas

responderam que sim, a empresa tem essa preocupação; já 45% diz que a empresa não mostra em sua cultura organizacional uma preocupação real com a qualidade e vida.

Sabemos que a cultura organizacional é algo construído, e por esse motivo empresas que ainda não possuem isso devem se atentar a incluir em seus hábitos novas preocupações paulatinamente para melhorar a harmonia geral.

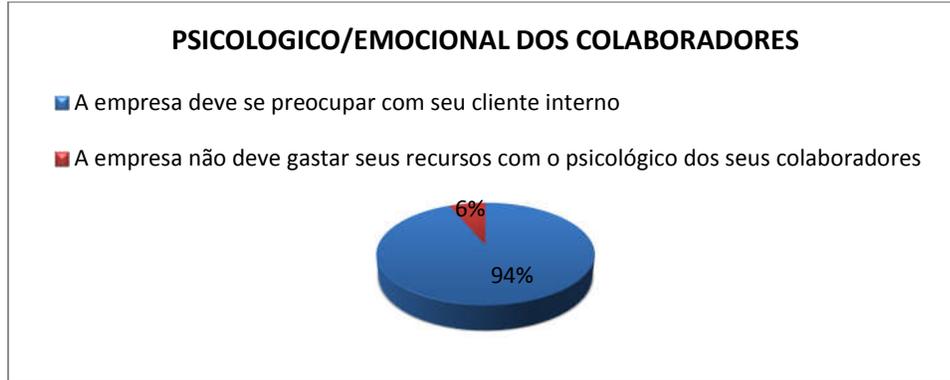
Gráfico8 – Dinamicidade do ambiente



Fonte: Dados da pesquisa

É nítido que a inclusão de artifícios para melhoria da harmonia ambiental é uma grande influência dentro de uma organização. Nesse sentido, foi questionado aos colaboradores se os mesmos acreditam que usar atividades como eventos, boa alimentação, flexibilidade no horário, plano de carreira, e momentos de interação tendem a deixar o ambiente mais dinâmico e se isso poderia influenciar na qualidade de vida dos trabalhadores. 100% dos convidados responderam que sim, a amostra pesquisada mostra que ter um ambiente mais dinâmico e com caminhos exploráveis tende a elevar a magnitude da cultura de qualidade ali implantada.

Gráfico9 – Psicológico emocional



Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos estudos a cerca da psicologia organizacional, já mencionados no referencial, temos uma base para dizer que o psicológico/emocional de cada colaborador pode influenciar na atividade geral da empresa. Foi então questionado aos convidados se os mesmos entendem que tratar o psicológico de quem trabalha em equipe é algo primordial ou não vêm necessidade de gastar os recursos da organização com isso. 94% respondeu que a empresa deve sim se preocupar com seu cliente interno, já 6% acredita que a empresa não deve gastar recursos cuidando do psicológico de seu cliente interno, que isso deveria ser por conta de cada funcionário.

Já é possível ver em empresas desenvolvidas que a contratação de um psicólogo para o atendimento constante dos colaboradores é algo que poderá trazer um auxílio aos que necessitam de um trabalho psicoemocional para manter seu nível de trabalho elevado, além disso sabemos que o trabalho constante da área de Recursos humanos sobre a visão de seus colaboradores é primordial a elevação dos níveis de produtividade.

Gráfico10 – Motivação no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Foi questionado aos colaboradores o que mais os motiva no trabalho e de acordo com o Gráfico10 percebemos que vários fatores influenciam, sendo: 36% motivados pelas relações internas, 26% motivados pelo reconhecimento que recebem dentro do local de trabalho, 32% dos colaboradores sentem-se motivados pelo salário, 3% têm a motivação nos benefícios oferecidos e 3% dos colaboradores ignoraram essa pergunta.

Gráfico11 – Insatisfação no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Em complemento ao gráfico que questiona sobre motivação no trabalho, questionamos quais dos mesmos elementos trazem mais insatisfação a esses colaboradores atualmente. Foi possível visualizar que: 45% dos colaboradores sentem-se insatisfeitos com as relações internas, 23% dos colaboradores estão insatisfeitos com o reconhecimento dentro da organização, 16% dos colaboradores sentem-se insatisfeitos com o salário ofertado, 13% está insatisfeito com os benefícios oferecidos e 3% ignorou a questão a respeito de insatisfação.

É possível notar comparando o Gráfico 10 e o Gráfico 11 que o maior fator de motivação são as relações internas, e quando esta falta traz grandes insatisfações ao colaborador, nesse momento precisamos compreender a importância de uma equipe bem trabalhada e focada nos mesmos objetivos.

Outro ponto de comparação entre os gráficos mencionados acima é que o segundo fator mais influenciador entre motivação e insatisfação – é o reconhecimento. Nesse ponto deve-se destacar a importância das habilidades e competências de um bom líder que deve saber gerir seus colaboradores e valorizá-los reconhecendo seus passos dando seus méritos.

Grafico12 – Fatores influenciadores na Definição de QVT.



Fonte: Dados da pesquisa

Ao questionar os nossos convidados a respeito de quais fatores eles acreditem ter maior presença na definição de qualidade de vida no trabalho, dando as seguintes opções: Fatores psicológicos, Fatores físicos, Fatores financeiros e Fatores de interação; pode-se contar com os seguintes resultados: 66% diz que os fatores psicológicos são os maiores influenciadores a qualidade de vida no trabalho, 14% se sente mais influenciado por fatores financeiros, 21% sente mais a influência de fatores de interação em sua qualidade de vida no trabalho, mas nenhum dos convidados sentem que os fatores físicos sofrem grande influência em sua definição de QVT.

Para dar exemplo do que são os fatores supracitados colocamos as seguintes informações: Fatores psicológicos – reconhecimento, boa convivência, compreensão, valorização de talentos, e autorealização; Fatores físicos – conforto dos materiais usados para trabalho, massagem laboral, intervalos de descanso; Fatores financeiros – remuneração e benefícios monetários; Fatores de interação – equipe que trabalha no mesmo ritmo, boa liderança, abertura para participação e socialização.

Sobre o estudo realizado pode-se destacar que os fatores psicológicos são importantes pelo fato de que funcionários que estão com sua saúde mental em dias, em conformidade com a psicologia organizacional seguem alinhados aos objetivos da empresa. Já os fatores físicos dizem respeito a conforto, se sentir bem fisicamente é importante para estar sempre apto às atividades a serem exercidas no cotidiano. Sem dúvidas os fatores financeiros são importantes em qualquer área a se trabalhar, o resumo da necessidade de trabalhar está na troca. Oferecer um serviço para receber algo, normalmente essa troca se baseia em valores monetários. Pensando nisso os valores de interação situam-se na convivência, na necessidade de interagir bem com os envolvidos.

Gráfico13 – QVT e sua influencia na vida pessoal



Fonte: Dados da pesquisa

O Gráfico 13 tem um resultado de unanimidade, foi questionado aos convidados se eles acreditam que a qualidade de vida no trabalho pode trazer também benefícios para a vida pessoal, social e familiar. 100% das pessoas que responderam ao questionário afirmaram que acreditam nessa influência.

Por passarmos grande parte do dia no ambiente de trabalho isso pode definir o humor, os hábitos e modos de agir. Sofremos influências diárias das pessoas que nos cercam, o convívio com essas podem moldar a forma de agir/interagir nos relacionamentos pessoais, por isso, entende-se que a qualidade de vida gerada dentro da empresa pode refletir diretamente na qualidade de vida geral, tanto no psicológico como nos hábitos saudáveis e de relacionamento entre familiares, colegas, conhecidos e amigos.

Gráfico14 – Satisfação dos funcionários



Fonte: Dados da pesquisa

Questionado os convidados o quão satisfeitos os mesmos estão com o que vos é oferecido atualmente na empresa em que eles trabalham obtivemos os seguintes resultados: 19% dos colaboradores estão muito satisfeitos, 68% está mais ou menos satisfeito, 13% está mais ou menos insatisfeito e nenhum disse estar muito insatisfeito. Como é possível observar em o referencial a qualidade de vida do trabalhador está pautada no nível de satisfação oferecido aos colaboradores e como cada um se sente em relação a isso, daí a necessidade de uma questão relacionada a esse fator. É preciso medir como as empresas estão, e cada vez mais incluir instrumentos de melhoria nos níveis de satisfação.

4.3 Interesses Empresariais

Grafico15 – Alinhamento aos objetivos da empresa.



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme visualiza-se no Gráfico15, ao questionar sobre o crédito de ser mais fácil se alinhar com os objetivos da empresa, tendo as suas necessidades atendidas, 100% dos convidados responderam que sim. Mais uma vez é confirmada a importância da inclusão de partes responsáveis pela preocupação com o atendimento às necessidades dos clientes internos, para que esses sigam alinhados aos objetivos da empresa satisfazendo as expectativas iniciais de suas contratações.

No entanto, o que esse alinhamento à qualidade de vida pode trazer? Além dessas influências na vida social, visualizamos que a qualidade de vida no trabalho exibe também a influência na produtividade dentro do ambiente empresarial conforme gráfico16.

Grafico16 – Qualidade de vida influenciando na produtividade.



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com o Gráfico16 entende-se que 94% dos colaboradores convidados acreditam que a qualidade de vida no trabalho pode impactar muito na produtividade de suas atividades, e 6% acredita na influência moderada e nenhum dos convidados acredita que a qualidade de vida no trabalho influencia pouco na sua produtividade.

Grafico17 – Qualidade de vida do trabalhador x Qualidade final do produto

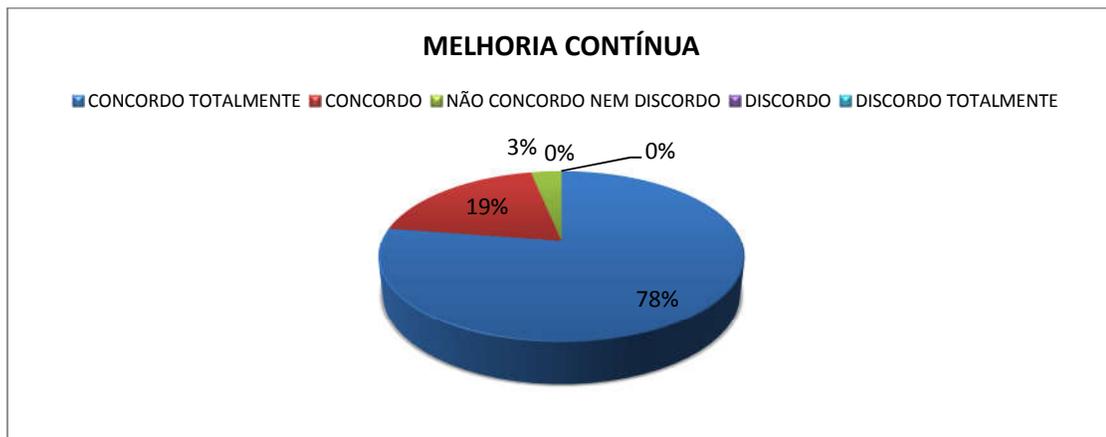


Fonte: Dados da pesquisa

O produto ou serviço desenvolvido em uma organização sofre a influência de todos os setores da empresa, conseqüentemente, cada funcionário por quem a atividade da empresa percorre, consegue influenciar ligeiramente nos resultados finais. À vista disso focar em melhorar qualidade de vida dos colaboradores é o mesmo que colocar o foco no empreendimento de forma global.

Nesse sentido, mais uma vez a pesquisa obteve uma resposta unânime, visto que 100% dos colaboradores acreditam que a qualidade de vida no trabalho pode refletir diretamente na qualidade final do produto ou serviço prestado pela empresa. O que leva a pensar o quanto o setor de qualidade da organização deve também estabelecer interesses em desenvolver e estimular cada vez mais uma preocupação com a qualidade de vida dos colaboradores por seus efeitos sobre o produto final.

Grafico18 – Melhoria Continua



Fonte: Dados da pesquisa

Informados sobre o poder da influência da qualidade de vida na produtividade passamos então a questionar sobre as condições da melhoria contínua. A melhoria contínua está ligada ao nível de satisfação e motivação dos funcionários? Pensando de forma geral, a maneira em que cada funcionário se sente, além de suas realizações já é uma forma de gerir e entrar em modo de melhoria contínua.

Ao questionar essa indagação aos convidados obtivemos as seguintes respostas: 77% concorda totalmente que a melhoria contínua está ligada ao nível de satisfação e motivação do funcionário, 19% concorda com essa frase, 3% não concorda nem discorda com a afirmação e nenhum dos convidados discordam de qualquer maneira sobre a ligação entre a melhoria contínua e a motivação dos funcionários.

A busca por resultados cada vez melhores e maiores depende grandemente dos recursos humanos da empresa. Incluir os colaboradores dentro do processo cíclico da melhoria contínua é essencial e leva a assiduidade verdadeira, sendo benéfico a todos, não esquecendo que deverá ser parte da cultura presente.

5 CONCLUSÃO

Essa pesquisa teve como seu objetivo inicial o estudo do impacto da qualidade de vida do trabalhador na produtividade na empresa, compreendendo a satisfação do funcionário de uma forma geral em relação ao que o mesmo faz dentro da organização para assim adaptar as melhores maneiras de gerar motivação nos colaboradores.

Com a pesquisa realizada foi possível obter resultados que comprovam o quanto é importante focar nos colaboradores e dar abertura para que os mesmos tenham seus objetivos pessoais alinhados com os objetivos da empresa, sentindo-se satisfeitos e, conseqüentemente, motivados.

Os objetivos foram alcançados, pois, quando feita a análise dos dados obtidos têm-se a percepção da necessidade do ajustamento dos objetivos organizacionais ao estudo da psicologia organizacional demonstrando como o bem estar do colaborador impacta positivamente na qualidade do produto/serviço ofertado.

Além disso, foi possível perceber que os colaboradores conhecem o que o gera qualidade de vida e estão aptos a cobrar de suas empresas melhorias para suas vidas a partir de suas necessidades primordiais. A empresa em si deve compreender a utilidade de se preocupar com o colaborador a ponto de promover qualidade de vida para o mesmo de forma a estimulá-lo a gerar motivação interna.

Vale ressaltar que, toda a pesquisa girou em torno de interesses simples. A qualidade de vida do trabalhador na maioria das vezes sofre maior influência dos seus relacionamentos internos, benefícios básicos e remuneração, elementos que, bem pensados são acessíveis e adaptáveis a qualquer empresa que tenha foco no seu cliente interno.

O mais interessante na pesquisa foi o quanto as pessoas realmente sentem que a qualidade de vida no trabalho influencia totalmente na sua vida social/pessoal, outrossim, a percepção de toda a influência externa nos colaboradores também poderá causar interferência nos processos estabelecidos dentro da organização.

Outro ponto importante é ver que o que faz a melhoria contínua ser estabelecida – a forma em que as pessoas se sentem dentro da organização, a inclusão no ciclo de satisfação total está inteiramente ligada ao produto final e como o processo se desenvolve.

A partir desse trabalho a empresa poderá ter maior ciência de sua responsabilidade social no geral, compreender que o que faz para melhorar a vida do colaborador dentro da organização pode refletir em atitudes externas, influenciando na sociedade como um todo. Focar ainda nas necessidades a serem atendidas em relação a cada um, entendendo que o

capital humano terá grande participação nas variáveis que venham a atingir o nível de produtividade da empresa.

Por fim, a pesquisa pode estabelecer melhorias para ambos lados, empresa e colaborador. Discorrendo que, a qualidade de vida do trabalhador gerada pela empresa influencia diretamente na qualidade do produto final da organização, assim é preciso uma visão ampla e detalhada para manter o bem estar e concretizar as ambições empresariais.

6 REFERÊNCIAS

- ALIMENTAÇÃO Saudável: entenda sua relação com o desempenho do colaborador. Beecorp, 2019. <Disponível em: <https://beecorp.com.br/blog/alimentacao-saudavel-e-desempenho/>> Acesso em: 20 de mar. de 2020.
- CONTE, Antônio Lázaro. **Qualidade De Vida No Trabalho**. São Paulo: Revista FAE BUSINESS, 2003.
- IORELLI, José Osmir. **Psicologia para administradores: integrando teoria à prática**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: UFRGS, 2009.
- LOCKE, Edwin A. **What is job satisfaction?** São Francisco: Isevier Inc, 1969.
- LOPES, Gabriella Alvarenga. **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro: Universidade Candido Mendes, 2003.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MINUCCI, Agostinho. **Psicologia aplicada à administração**. São Paulo: Atlas, 1995.
- MONACO, Felipe de faria e GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Gestão da Qualidade Total e Qualidade de: o Caso da Gerência de Administração dos Correios**. Revista de administração contemporânea [online], 2000.
- MORETTI, Silvinha. **Qualidade De Vida No Trabalho X Autorrealização Humana**. Blumenau: ICPG, 2003.
- SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Satisfação no trabalho. In: Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2012.
- TOLEDO, José Carlos. **Qualidade - Gestão e Métodos**. Rio de Janeiro: LTC, 2017.
- VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. **Qualidade De Vida No Trabalho: Origem, Evolução E Perspectivas**. São Paulo: Caderno de Pesquisas em Administração, 2001.
- VIEIRA FILHO, Geraldo. **Gestão da Qualidade Total: uma abordagem prática**. Campinas: Alínea, 2010.
- WAGNER III, John A. e HOLLENBECK, John R. **Comportamento Organizacional: Criando Vantagem Competitiva**. São Paulo: Editora Saraiva, 2002.