

QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

GUIMARÃES, Patrícia Silva¹ (Autor)
FERREIRA, Paulo Tadeu da Silva (Orientador)

RESUMO

Qualidade de Vida no ambiente organizacional é uma forma de proporcionar bem estar no trabalho, oferecendo um ambiente de trabalho adequado, salário digno, benefícios, segurança e assim garantir a permanência do colaborador na organização e tem sido uma grande preocupação nas organizações atualmente, pois os colaboradores estão cada vez mais em busca de um local apropriado para trabalhar e que fornece conforto e certas condições laborais necessárias para desenvolver suas funções, sendo assim, as empresas estão sempre atentas em estimular a produtividade e a satisfação profissional.

Palavras-chave: Qualidade de vida, bem estar, permanência.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é importante para a organização e a sua ausência pode gerar muitos prejuízos principalmente na produtividade que é o foco principal da empresa, pois os colaboradores vão estar insatisfeitos, estressados e desmotivados se não possuir uma boa condição laboral para o desenvolvimento das atividades e irão trabalhar somente para satisfazer suas necessidades básicas e não por estar contente em trabalhar na empresa, e com isso, aumenta a quantidade de faltas e a saída de colaboradores fazendo com que a empresa fique mal vista e conhecida como um lugar impróprio para trabalhar.

Chiavenato (2004) expõe que aQVT engloba alguns fatores como contentamento com o trabalho; a probabilidade de progressão organizacional; constatação dos resultados positivos; salário; benefícios; relacionamento; ambiente de trabalho; poder de decisões e participação².

QVT possibilita descobertas que auxiliem às empresas no quesito motivação de seus objetivos, podendo ajudar com estratégias que ofereçam um ambiente que impulse estímulo e forneça amparo ao seu ajudante. A QVT pode ser reconhecida, pela procura de onde são aceitas as carências e limitações do ser humano, o que promoverá um resultado em seu crescimento pessoal e profissional sem traumas. Atinge ações pessoais e comportamentais fundamentais para a produtividade da empresa. Isso demonstra que a ausência de QVT acarreta abalos relevantes nos resultados das organizações, assim como: baixa produtividade, custos altos com assistência médica e absenteísmo

1 Acadêmica de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, na Faculdade Almeida Rodrigues (FAR); Rio Verde – Goiás; e-mail: paty18rv@hotmail.com.

2 CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

(ARRUDA et al., 2016).³

Evidentemente que a ausência de qualidade de vida provoca, de modo natural, abalos relevantes nos resultados a/as empresas tais como baixa produtividade, custos altos de assistência médica, índice absenteísmo, rotatividade e organização. De fato, portanto, faz-se necessário que se crie e ofereça uma boa administração na qualidade de vida do trabalho (ROCHA, 2012).⁴

Já entre os privilégios que existem, surgem: aumento da motivação, satisfação profissional, satisfação das necessidades pessoais, aumento da produtividade, ambiente de trabalho mais saudável, prevenção de riscos à saúde, diminuição de acidentes de trabalho, aumento do desempenho do trabalhador, aumento da satisfação profissional, aumento do capital intelectual, aperfeiçoamento das atividades, melhor integração entre os trabalhadores, aumenta a disposição e satisfação dos trabalhadores, melhoria do relacionamento interpessoal, redução dos acidentes de trabalho (PEREIRA; ROCKENBACH, 2014).⁵

MATERIAIS E MÉTODOS

O estudo foi desenvolvido por meio de um estudo de caso para avaliar se os colaboradores estão satisfeitos no trabalho e se a empresa proporciona qualidade de vida dentro da organização e assim conhecer melhor a empresa e os colaboradores que ali trabalham.

Para avaliar o grau de satisfação dos participantes com a empresa, foram utilizados papéis A4, caneta e um notebook para elaboração das perguntas do questionário, composto por 10 perguntas abertas, aplicado para cada colaborador participante sem a necessidade de se identificar, onde preencheram e deram sugestões no que pode ser melhorado com a colaboração de todos com respostas sinceras e decentes para melhor entendimento e assim obter melhores resultados.

RESULTADO E DISCUSSÃO

3 ARRUDA, A. T. de; DALPINO, C. R.; NASCIMBEM, N. A.; TONON, W. F. A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. 2016. 65f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Faculdade G & P, Pedreiras, 2016.

4 ROCHA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo na loja Arco Íris na cidade de Picos – PI. 2012. 67f. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal de Piauí, Picos, 2012.

5 PEREIRA, D. C.; ROCKENBACH, C. W. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Independência/RS. 2014. 97f. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2014

A empresa é composta por 32 colaboradores e o estudo foi desenvolvido no setor de vendas, composto por 17 participantes. Dentre esses participantes, 10 são homens e 7 são mulheres, com faixa etária entre 19 a 32 anos e a maioria possui somente ensino médio completo.

O questionário teve como finalidade levantar informações importantes como o bem estar e a qualidade de vida dos colaboradores no trabalho, onde, após a análise dos resultados da pesquisa, constatou-se que todos os colaboradores estavam desmotivados, pois a empresa não fornecia treinamentos constantes e também não possuía um plano de crescimento para os mesmos.

Posteriormente, foi exposto ao proprietário o motivo do desinteresse dos colaboradores, onde o mesmo admitiu tais falhas e se comprometeu a realizar os ajustes necessários.

Um mês após esta análise, foi realizada nova visita à empresa e após realizarmos nova pesquisa com os colaboradores, constatamos a mudança e melhoria na qualidade de vida dos colaboradores, onde, desta vez, todos se mostraram mais motivados e empenhados em suas funções.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Se a organização cria um clima externo deveras salutar, ela acarretará múltiplas vantagens para a instituição e para os colaboradores que nela trabalham, podendo até mesmo provocar um retorno financeiro uma vez que poderá atuar, por exemplo, na produção de produtos e serviços de melhor qualidade ou na boa acuidade da empresa pelos clientes.

REFERÊNCIAS

ARRUDA, A. T. de; DALPINO, C. R.; NASCIMBEM, N. A.; TONON, W. F. A qualidade de vida nas organizações como fator influenciador na produtividade de seus colaboradores. 2016. 65f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Administração) – Faculdade G & P, Pederneiras, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

PEREIRA, D. C.; ROCKENBACH, C. W. Qualidade de vida no trabalho: um estudo com servidores da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Independência/RS. 2014. 97f. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, Santa Rosa, 2014.

ROCHA, A. M. Qualidade de vida no trabalho (QVT): um estudo na loja Arco Íris na cidade de Picos – PI. 2012. 67f. Monografia (Bacharel em Administração) – Universidade Federal de Piauí, Picos, 2012.