

Análise da qualidade de vida no trabalho em alunos de Iniciação Científica

Luciana Janoni Botelho de Freitas do Nascimento (UTFPR) lucianajbfnascimento@hotmail.com

Luciana Maichaki Marçal (UTFPR) lu.marcal@hotmail.com

Antônio Carlos Frasson (UTFPR) acfrasson@utfpr.edu.br

João Luiz Kovaleski (UTFPR) kovaleski@utfpr.edu.br

Resumo

Este estudo tem como objetivo principal a demonstração da qualidade de vida no trabalho de alunos de Engenharia de Produção que participam de projetos de iniciação científica regidos por docentes da área. Será feita uma revisão bibliográfica a respeito de qualidade de vida e qualidade de vida no trabalho. Objetivando uma pesquisa do tipo exploratória, com abordagens qualitativa e quantitativa.

Palavras chave: Qualidade de vida; Qualidade de vida no trabalho; Iniciação científica.

Analysis of the quality of work life for scientific initiation students

Abstract

This study's main objective is to demonstrate the quality of work life of Production Engineering students participating in scientific initiation projects governed by teachers in the area. There will be a literature review on quality of life and quality of work life. Aimed at an exploratory type of research, with qualitative and quantitative approaches.

Key-words: Quality of life; Quality of work life; scientific initiation.

1. Introdução

Qualidade de vida, um termo atualmente muito explorado, vindo com diferentes definições, variando conforme o indivíduo, época, crenças, entre outros aspectos. Juntamente com a qualidade de vida podemos citar a qualidade de vida no trabalho, tendo uma grande vantagem para a organização que se preocupa com a QVT (qualidade de vida no trabalho) dos seus trabalhadores, colaborando com o aumento de produtividade entre outras vantagens.

Percebe-se a necessidade dos alunos de engenharia de produção que participam de projetos de iniciação científica, para maior produtividade no decorrer dos projetos e maior satisfação dos professores para com seus orientandos, pesquisas referentes ao projeto realizado. Após pesquisa pronta deve-se desenvolver artigos e relatórios para serem apresentados, a fim de demonstrar e expor para quais áreas os estudos estão sendo direcionados.

Será feita uma pesquisa do tipo exploratória, com abordagem quantitativa e qualitativa, a fim de relatar a que nível de estresse os estudantes de Engenharia de Produção da Universidade

Tecnológica Federal do Paraná que desenvolvem projetos de iniciação científica estão expostos.

2. Qualidade de vida

Conceitos a respeito de qualidade de vida (QV) ainda vêm sendo muito discutido, pois é um estudo muito recente, já que essa preocupação com o bem estar de quem desenvolve qualquer tipo de atividade não era abordada, e devido a sua constante atualização se faz necessária a permanente atualização do tema, uma vez que o mesmo não possui definição específica. A primeira vez que se utilizou de seu conceito, foi pelo Lyndon Johnson, presidente dos Estados Unidos, em 1964. Onde o termo foi utilizado em aspectos econômicos, observando que o bem estar da população deveria ser medido pela qualidade de vida proporcionada às pessoas e não pelos balanços dos bancos (LEAL, 2008).

A partir do fim do século XX, meados dos anos de 1980 e 1990, que a qualidade de vida passou a fazer parte da mídia e de discursos informais, com isso se obteve o interesse de vários estudos a respeito dos conceitos para um maior entendimento de QV, observando suas relações com questões biológicas, sócias, culturais e econômicas, sendo um conceito multidimensional. Nessa mesma década de 1990 a Organização Mundial da Saúde mobilizou grupos de pessoas para aprofundar o estudo e desenvolver instrumentos de avaliação para QV (GORDIA et al, 2011).

Segundo Leal (2008, p.4), “Costa Neto (1998) identificou 446 instrumentos de avaliação de qualidade de vida em 70 anos, dos quais, 322 só apareceram na literatura a partir dos anos 80.”. O incentivo na procura por novos instrumentos aumentou muito a partir dos anos de 1980, devido ao grande aumento de interesse.

Existem instrumentos de avaliação para QV que foram desenvolvidos de forma específica para cada grupo de pessoas, como para diferentes idades e para pessoas com determinadas doenças crônicas. Como também existem instrumentos que abrangem toda a população como o WHOQOL-100, utilizando seis domínios, físico, psicológico, de independência, relações sociais, meio ambiente, e crenças pessoais. Outro modelo é o WHOQOL-Bref, sendo uma avaliação um tanto quanto mais resumida que a anterior, já citada, levando em consideração quatro domínios, físico, psicológico, relações social e meio ambiente.

Como exemplos dos instrumentos que não são abrangentes, é possível citar: WHOQOL-OLD, que é destinado a idosos, considerando a partir dos 60 anos, onde foi criado para analisar se poderia ser utilizada para os idosos a análise generalizada. Outro exemplo de avaliação específica é o Eortc – Qlq 30, utilizado para mensurar a QV de pessoas com neoplasias. O ADDQoL, para pessoas com diabetes. Entre outros modelos de avaliação.

Neste contexto, é possível perceber que não há um conceito exato a respeito de QV, visto que está sempre em evolução e que é um conceito multidisciplinar, ou seja, cada indivíduo julga sua qualidade de vida conforme sua visão, assim não levando em conta as avaliações desenvolvidas, dependendo da época em que vive.

Mas é possível obter conceitos generalizados, que alguns autores citam. Segundo Martim e Stockler (1998), a qualidade de vida pode ser medida pela distância que há entre a realidade e o desejo pessoal, ou seja, quando menor essa distância maior QV.

Segundo Lipp e Rocha (1996) o indivíduo deve ter sucesso em quatro áreas: social, afetiva, profissional, e na saúde. Não basta ter sucesso em apenas uma, o autor cita que só se tem uma boa qualidade de vida quem se enquadra realizado em todas as áreas.

Existem inúmeros conceitos de QV, nenhum é certo ou errado é apenas a maneira como cada indivíduo percebe a qualidade de vida. Como foi citado existem vários métodos de avaliação

como também, foram criados métodos específicos para avaliar como está a qualidade de vida no trabalho dos trabalhadores.

3. Qualidade de vida no trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT), assim como, a qualidade de vida no geral, tem diversos conceitos. Mas o intuito de uma QVT é generalizado, tendo vários objetivos, tanto para a organização como para o próprio trabalhador. Pois o empregado estando satisfeito com seu trabalho, conseqüentemente aumenta sua produtividade, o que se torna positivo tanto para o empregador quanto para o empregado.

Mas foi nos anos 90 que se percebeu, através de estudos, a grande necessidade de o trabalhador estar satisfeito com seu trabalho. A partir de então os conceitos se modificaram como mostra a Tabela 1 (VASCONCELOS, 2011):

CONCEPÇÕES EVOLUTIVAS DO QVT	CARACTERÍSTICAS OU VISÃO
1. QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2. QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3. QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargo ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4. QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos “administração participativa” e “democracia industrial” eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5. QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6. QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passara de um “modismo” passageiro.

TABELA 1- Evolução do conceito de QVT (Fonte: Nadler e Lawler *apud* Vasconcelos)

Cada trabalhador consegue medir como está sua qualidade de vida no trabalho, utilizando de alguns tópicos, como remuneração adequada, assistência médica e odontológica, condições favoráveis de trabalho, ambiente agradável, feedback quanto ao seu desempenho, estabilidade no emprego, clima social com os próprios empregados e supervisores, possibilidade de crescimento em sua carreira, entre outros aspectos que cada trabalhador leva em consideração (SALES, 2006).

Assim como na QV, foram designados, também, métodos de avaliação para QVT. O modelo de Walton (1973), onde o autor enfatiza que o faturamento da empresa era visto como inversamente proporcional a qualidade de vida no trabalho. Walton utiliza de oito aspectos para avaliar sua análise: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida, relevância social.

Enquanto o modelo de Westley (1979) enfatiza a abordagem sociotécnica. O autor associa seu modelo com quatro problemas existentes, como Injustiça (econômica), Insegurança (Política), Alienação (Psicológica), Anomia (Sociológica). A principal característica desse modelo é que Westley diz que QVT não pode ser medida ou mensurada.

No modelo de Nadler e Lawler (1983), é citada algumas atividades que devem ser exploradas para obter uma boa qualidade de vida no trabalho. Como a participação na resolução de problemas, reestruturação do trabalho, inovação do sistema de recompensas, melhoria no ambiente de trabalho. Os autores também colocam que é necessário alguns fatores como percepção da necessidade, focar um problema saliente na organização, estruturação para a identificação e resolução de problemas, recompensar resultados positivos, motivar pessoas ligadas a atividades a longo prazo, envolver a organização como um todo.

Segundo Werther e Davis (1981), os fatores que afetam a QVT são: supervisão, condições de trabalho, pagamento, benefícios e o projeto do cargo. Já no modelo de Hackman e Oldham (1976), existem algumas características que devem ser relevantes, o feedback, autonomia, variedade de habilidades, significado das tarefas e a identidade de tarefas.

4. Metodologia

Observando a necessidade da qualidade de vida no trabalho desenvolvemos a seguinte pesquisa, onde os resultados expostos neste artigo foram extraídos do questionário aplicado com a porção de universitários do curso de Engenharia de Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná que participam de projetos de iniciações científicas geridas por professores do curso. Tal pesquisa teve como intuito investigar à quais condições os estudantes estão expostos para desenvolver os projetos de pesquisa.

Segundo Mônaco e Guimarães (1999) o modelo de Walton é sistêmico e não se aprofunda em uma temática determinada, por isso contempla processos de diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, levando em consideração os fatores intra e extra instituição. O modelo teórico desenvolvido por Walton há valorização de critérios como compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e vida e relevância social.

O questionário utilizado para coleta dos dados mencionados neste trabalho foi o Questionário de Avaliação da Qualidade de Vida no Trabalho, composto por 20 questões que possuem 5 alternativas cada. As alternativas são descritas da seguinte forma: 1) muito baixa, 2) baixa, 3) média, 4) boa e 5) muito boa; permitindo assim que o nível de satisfação e conforto dos estudantes seja mensurado de maneira satisfatória.

As questões que compõem o material utilizado no estudo são:

- 1) Como você avalia a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?
- 2) Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?
- 3) Como você avalia a igualdade de tratamento entre os funcionários?
- 4) Em que medida você avalia o seu sono?
- 5) Como você avalia sua liberdade de expressão no seu trabalho?
- 6) Você se sente realizado com o trabalho que faz?
- 7) Em que medida você possui orgulho da organização na qual trabalha?
- 8) Em que medida algum problema com o sono prejudica seu trabalho?

- 9) Em que medida você avalia o orgulho pela sua profissão?
- 10) Como você avalia a qualidade da sua relação com seus superiores e/ou subordinados?
- 11) Em que medida sua família avalia o seu trabalho?
- 12) Em que medida você está satisfeito com o seu nível de participação nas decisões da empresa?
- 13) Você está satisfeito com o seu nível de responsabilidade no trabalho?
- 14) Você se sente satisfeito com os treinamentos dados pela organização?
- 15) Em que medida você é respeitado pelos seus colegas e superiores?
- 16) Você se sente satisfeito com a variedade das tarefas que realiza?
- 17) Suas necessidades fisiológicas básicas são satisfeitas adequadamente?
- 18) Como você avalia o espírito de camaradagem no seu trabalho?
- 19) Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?
- 20) Em que medida você se sente confortável no ambiente de trabalho?

Para que o estudo tivesse a confiabilidade esperada os voluntários que responderam o questionário deveriam ter no mínimo duas semanas de participação e convivência nos projetos de iniciação científica em mente.

A pesquisa não tem como intuito generalizar os resultados à todos os estudantes que realizam iniciação científica na instituição, e sim relatar a vivência atual de tais estudantes a fim de registrar tal situação.

5. Resultado e Discussões

Foram entrevistados 15 alunos, todos cursando Engenharia de Produção na Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Com idades entre 18 e 22 anos, tendo no mínimo seis meses completos do curso.

O gráfico 1 apresenta os resultados obtidos com a aplicação do questionário com os universitários que participam do programa de iniciação científica.

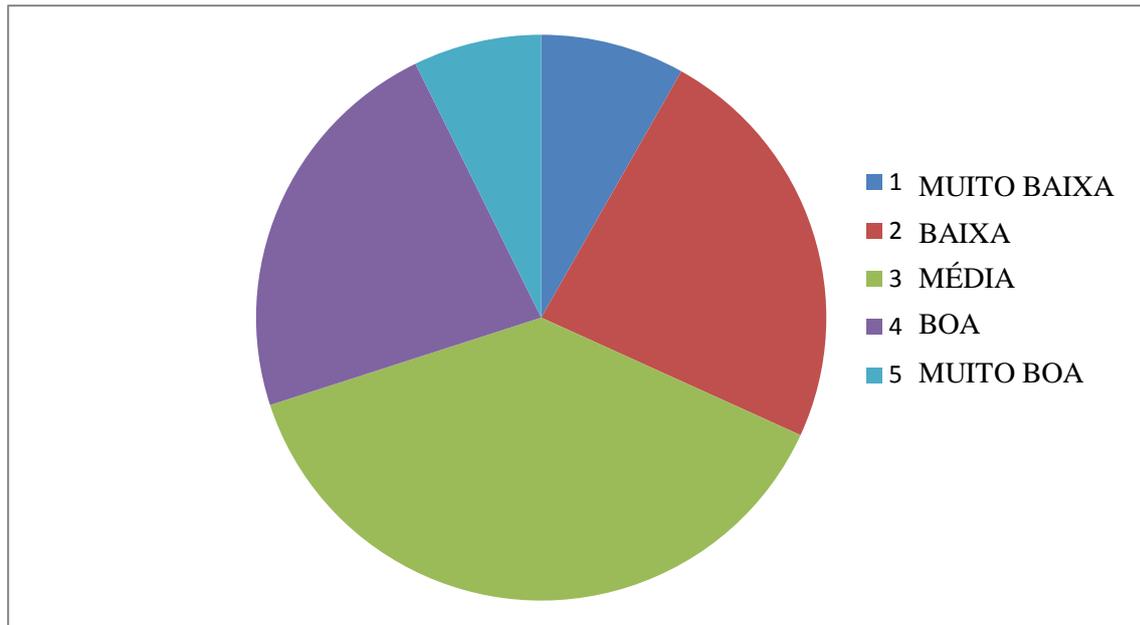


Gráfico 1 – resultados obtidos na pesquisa

Como se pode perceber a região o gráfico que se refere à porcentagem que se considera pouco satisfeita com a vivência nos projetos de iniciação que correspondem às alternativas: muito baixa e baixa, correspondem à aproximadamente um terço do gráfico. Os fatores que geram esse descontentamento por parte dos acadêmicos possuem inúmeros fatores que podem contribuir para tal resultado, entre eles a falta de participação nas decisões a serem tomadas sobre o projeto regido pelo professor responsável e a equipe participante, devido à provável inexperiência em particularidades que assolam o problema abordado.

Os resultados apontados foram julgados satisfatórios já que de forma abrangente os estudados se mostraram satisfeitos com a vivência no grupo de projeto a que estão vinculados.

Agora será especificado alguns dos resultados das perguntas mais relevantes, para melhor visualização dos dados. Começando pela primeira pergunta, a respeito da liberdade de criação dos alunos (Gráfico 2).

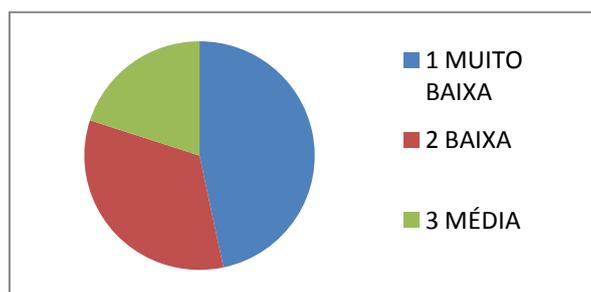


Gráfico 2 – pergunta 1

Essa pergunta foi um dos resultados mais baixos, mas analisando o trabalho dos alunos interessados, é de se esperar esse resultado. Uma vez que é necessário que os orientadores indiquem e expliquem o que fazer, pela maior experiência. Contando que os alunos não tem experiência e ainda são novos nos programas.

Partindo para a segunda questão, baseada na motivação (Gráfico 3):

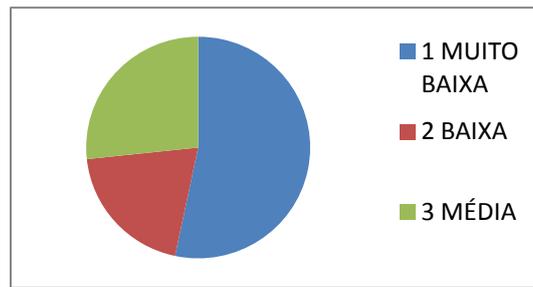


Gráfico 3 – pergunta 2

Os alunos acabam não se sentindo motivados por vários aspectos, o que depende de aluno para aluno.

A próxima é de como o sono dos mesmos é avaliado, mostrado no Gráfico 4:

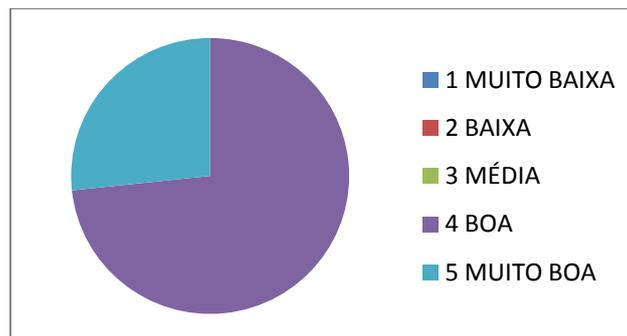


Gráfico 4 – pergunta 8

Concluindo os alunos entrevistados tem uma boa qualidade no sono. E apontam também que o sono não prejudica seu trabalho.

A pergunta seguinte é de que medida os alunos se sentem realizados no que fazem, mostrando na Gráfico 5:

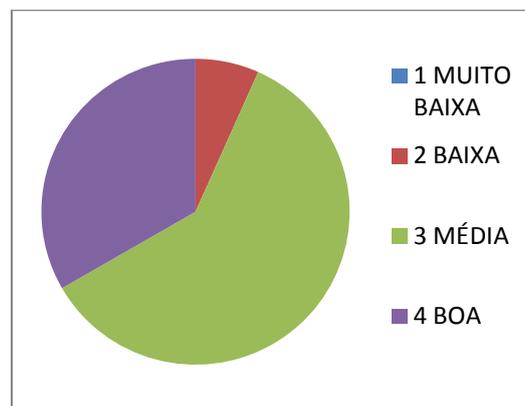


Gráfico 5 – pergunta 6

Os alunos tem um media realização, pois o trabalho que exercem não é trabalho que querem para o futuro e sim o fazem para uma melhor qualidade na sua graduação e um currículo mais amplo, por isso a taxa de satisfação talvez não seja tão grande.

A décima questão tem como objetivo medir como esta o relacionamento dos alunos com seus orientadores, o que traz satisfação nesse quesito, como mostra no Gráfico 6:

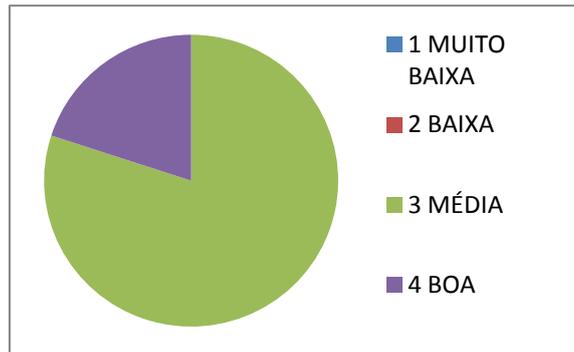


Gráfico 6 – pergunta 10

A pesquisa aponta que a satisfação familiar para com o trabalho dos acadêmicos é boa (Gráfico 7) :

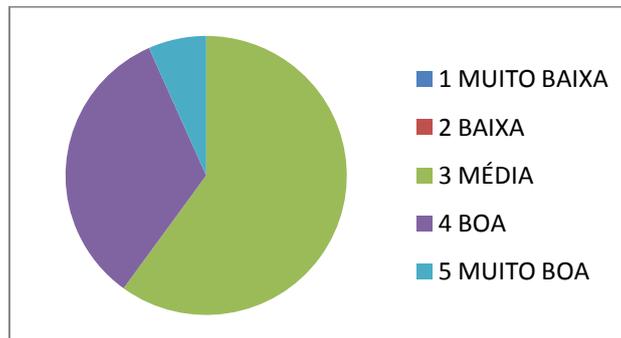


Gráfico 7 – pergunta 11

A maioria dos alunos se sentem satisfeitos com o nível de aprendizado que estão tendo nos projetos pelos orientadores, como mostra o Gráfico 8:

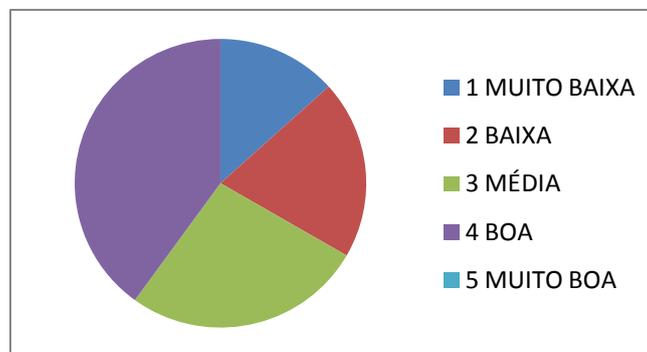


Gráfico 8 – pergunta 14

No Gráfico 9 é mostrado que as necessidades fisiológicas básicas dos alunos são adequadamente satisfeitas:

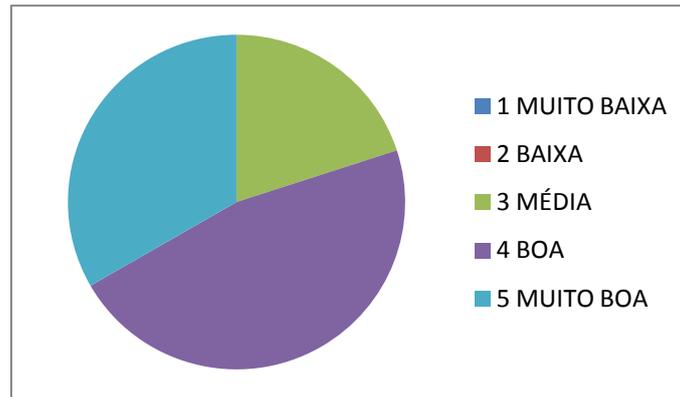


Gráfico 9 – pergunta 17

Podemos dizer que os alunos em media se sentem confortáveis em seu ambiente de trabalho, como mostra o Gráfico 10:

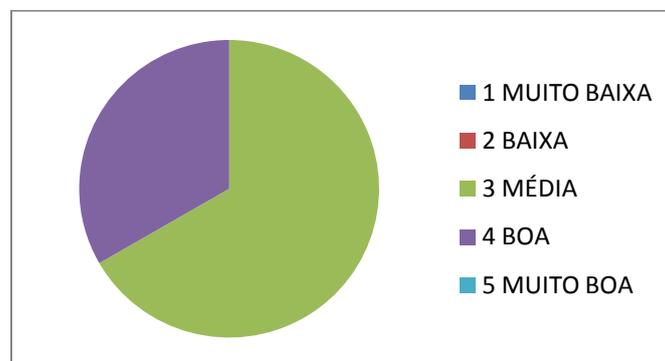


Gráfico 10 – pergunta 19

Para finalizar será demonstrado como os próprios alunos avaliam a sua qualidade de vida no trabalho, apresentado no Gráfico 11:

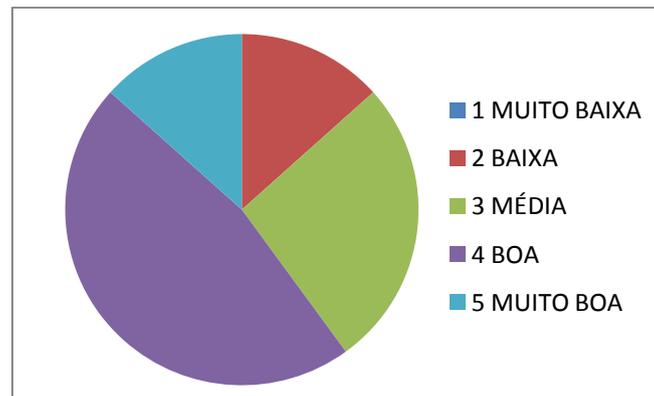


Gráfico 11 – pergunta 20

É importante salientar que a duração dos projetos variam entre 1, 2 ou até 3 anos e os estudantes podem acompanhar o projeto desde o início de sua pesquisa, assim como se vincular aos que já participavam de forma ativa dos estudos por meio do intermédio dos responsáveis pelas pesquisas; e ainda, se desvincular do projeto a partir do momento que julgar inviável sua permanência no mesmo.

Os estudantes pesquisados podem ou não estar fomentados para atender as necessidades das pesquisas o que pode ser um fator de grande influência nos resultados apresentados entre os universitários do curso de Engenharia de Produção.

7. Conclusão

Diante do que foi pesquisado permitiu-se observar que a vivência nos projetos de iniciação científica sofre com influências de fatores externos de estresse relacionados ao desenvolvimento do mesmo e com o andamento da rotina universitária.

Essa oscilação muitas vezes prejudica o desenvolvimento do estudante tanto no projeto de iniciação científica quanto no desempenho acadêmico, mas que não deixa de ser uma oportunidade de aprendizado e vivência com problemas reais e com aplicabilidade profissional.

É importante que haja ainda a preocupação com a melhoria contínua, permitindo explorar de maneira ativa e promissora as contribuições que os membros do projeto de iniciação científica que desempenham papéis em comum nas pesquisas realizadas, de maneira que o trabalho seja enriquecido constantemente.

Referencias

GORDIA, A.; QUADROS, T.; OLIVEIRA, M.; CAMPOS, W. *Qualidade de vida: contexto historico, definição, avaliação e fatores associados*. Revista Brasileira de qualidade de vida, v.3, n1, 2011.

LEAL, C. *Reavaliar o conceito de qualidade de vida*, 2008.

LIPP, M.; ROCHA, J. C. *Stress, hipertensão e qualidade de vida*. Campinas: Papirus, 1996

MARTIM, A. J.; STOCKLER, M. *Quality of life assessment health come research and practice*. Evolution and Health Professions, v. 21, p. 141-156, 1998

MÔNACO, F.F.; GUIMARÃES, V.N. *Implicações de um programa de Qualidade Total sobre a Qualidade de Vida no Trabalho: o caso da gerência de administração da empresa de correios e telégrafos*. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23., 1999, Foz do Iguaçu/PR. *Anais...* Paraná: ANPAD, 1999.

SALLES PEM, FEDERIGHI WJ. *Qualidade de vida no trabalho (QVT): a visão dos trabalhadores*. Revista O Mundo Saúde. 2006; 30: 263-278.

VASCONCELOS, A. *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas*. Caderno de pesquisas em Administração, São Paulo, v.8, n.1, 2011.

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