

A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS SERVIDORES DO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO CLEMENTE DE FARIA – MONTES CLAROS – MINAS GERAIS – BRASIL

Roberto Rodney Ferreira Junior

Universidade Estadual de Montes Claros, Brasil; roberto.junior@unimontes.br

Palavras-chave: Saúde e Bem-estar; Qualidade de Vida no Trabalho; Satisfação; Motivação; Gestão Hospitalar

Resumo

A qualidade de vida no trabalho visa identificar os fatores que interferem na satisfação dos indivíduos em situação de trabalho e, na medida do possível, torná-los mais favoráveis à percepção dos trabalhadores. Motivação, comprometimento, liderança e espírito de equipe entre os trabalhadores eleva sempre a produtividade e o desempenho das instituições.

Objetivo(s): avaliar o nível de satisfação dos servidores do HUCF, no que tange aos fatores intervenientes na qualidade de vida no trabalho - ambiente hospitalar, identificando aspectos que interferem ou que possam a vir interferir nas situações e relações de trabalho como por exemplo os fatores organizacionais, ambientais e comportamentais que estão associados à qualidade de vida conforme identificam Werther & Davis (1983) em suas observações. **Referencial Teórico/Metodologia:** estudo de natureza quali-quantitativo e descritivo com estudo de caso. No estudo foi utilizada a pesquisa através de levantamento de opinião, via questionário e entrevista a 987 servidores públicos da instituição pesquisada, com taxa de retorno de taxa de retorno de 83,28 % (n=747). Para análise estatística dos dados, foi utilizado o software SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows 13.0 e a planilha eletrônica Excel para a elaboração de tabelas e gráficos.

Resultados e Discussão: O estudo nos permitiu determinar o nível de satisfação dos servidores do HUCF com os três fatores intervenientes em sua QVT, além de traçar um perfil do servidor da instituição. Os servidores são predominantemente do sexo feminino (65,7%), com idade média de 32 anos, casados (60,25%), com escolaridade média – Ensino Médio e Médio/Profissionalizante, salário base na faixa de R\$ 1.001,00 a R\$ 2.301,00 (58,1%); e trabalha na instituição há mais de 06 anos, em média. Os estudos revelaram que os servidores sentem-se parcialmente satisfeitos com sua qualidade de vida em situação de trabalho, conforme revela a média global apresentada pelos fatores que foi de 4,03. Dos elementos de QVT um deles teve resultado preocupante: a) elementos organizacionais: (cargo; carga de trabalho; salário compatível; equidade salarial; benefícios oferecidos; informações rápidas e claras; veículos e formas de comunicação interna; imagem institucional; conhecimento da Missão, Visão e Princípios; conhecimento dos objetivos institucionais; envolvimento com os Processos de Acreditação; mudanças organizacionais; e, tranquilidade em relação ao futuro do HUCF) = média 3,81; b) elementos ambientais: (clima de camaradagem; processos de trabalho padronizados e normatizados; organização do local de trabalho e condições de iluminação, ventilação

temperatura e ruídos; máquinas e equipamentos adequados e suficientes; segurança no trabalho; integração e equilíbrio entre vida profissional e pessoal; responsabilidade social; preocupação com a saúde física e mental dos servidores; programas de capacitação e conceitos de qualidade de vida) = média 4,12; e c) elementos comportamentais: (satisfação e realização do Servidor para com suas atribuições e se o seu trabalho lhe proporciona prazer; percepção clara do impacto do seu trabalho no trabalho dos outros e no trabalho final da instituição; oportunidades de crescimento profissional e pessoal; relacionamento com os colegas de trabalho; orientações recebidas da chefia imediata; respeito e manifestação da chefia sobre problemas diversos – pessoais e profissionais; feedback da chefia; tratamento igualitário e autonomia do cargo) = média 4,16. Segundo Werther & Davis (1983, p.73) preconiza-se que a satisfação com relação à qualidade de vida no trabalho esteja acima de 4,0. **Considerações Finais / Conclusão:** Neste estudo percebemos que o intento fora alcançado na simples medida de se poder e conseguir medir o grau de satisfação dos servidores do Hospital Universitário Clemente de Faria em relação a fatores, ditos intervenientes em sua qualidade de vida no trabalho. No âmbito geral dos resultados da pesquisa, podemos constatar que a maioria dos indicadores de qualidade de vida no trabalho foram avaliados de forma satisfatória, a dedicação, o comprometimento, a produtividade, a doação, o sofrimento, a dor, as alegrias, angústias e prazeres vividos pelos muitos servidores do Hospital Universitário Clemente de Faria durante os trezentos e sessenta e cinco dias de cada ano servem de estímulo para novas e prósperas pesquisas na área da gestão e por que não no vetor – qualidade de vida no trabalho que por si só se justificará como este estudo que acabamos de realizar.