

**A QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES**

Jenniffer Alice Frontelli (Graduada - FACCREI)  
jheennifrontelli@gmail.com

Josiane Luiz (Orientadora – FACCREI)  
jojo.luiz@hotmail.com

**Palavras-chave:** Qualidade de vida. Motivação. Satisfação.

**Resumo:**

O presente estudo tem como objetivo principal estudar o tema qualidade de vida dentro das organizações, como responsável motivador para os colaboradores e vantagem competitiva para as organizações. A implantação da qualidade de vida na empresa traz ações que visam promover um ambiente de trabalho mais saudável e agradável aos funcionários. Diante disso foi realizada uma pesquisa bibliográfica, possibilitando um conhecimento maior quanto ao assunto abordado seguido do método dedutivo e uma abordagem qualitativa, foi possível discernir através do objetivo geral os principais fatores que intervêm na Qualidade de Vida no trabalho e na motivação dos assalariados no ambiente de trabalho.

**Introdução**

A importância de pesquisar a qualidade de vida dentro das organizações se tornou um tema em destaque nas organizações com foco incentivador e com forte discussão no contexto organizacional, pois se sabe que tal programa bem adotado e desenvolvido traz resultado num crescimento pessoal, profissional, no bem-estar biológico, psicológico e social do trabalhador. A falta da qualidade de vida afeta o desempenho organizacional, trazendo baixa produtividade, grande rotatividade de pessoal e gasto com assistência médica por motivo de doenças ou acidentes de trabalho, contudo mesmo assim muitas empresas insistem em manter um ambiente insalubre para seus assalariados, gerando prejuízos financeiros e de tempo para a empresa.

Com esses estudos preliminares podemos definir como hipótese de resultado em nossa pesquisa comprovar para as organizações que a qualidade de vida aumenta o desempenho de seus colaboradores, outra situação possível é que além do rendimento normal os funcionários vistam a camisa da empresa e assim sempre de o seu melhor em suas atividades.

Justifica-se a importância desta pesquisa um estudo realçando o papel da qualidade de vida dentro das organizações para nossa pesquisa visar maior conhecimento sobre o tema bem estar no ambiente de trabalho, para os alunos das intuições esse estudo gerara maior discussões sobre o bem estar dos colaboradores e como futuros gestores a possibilidade de implantação fica maior, enquanto para a sociedade como um todo o bem estar deveria ser padronizado em todas as áreas da vida dos cidadãos. Além disso, o estudo é importante também por realçar como as práticas de qualidade de vida melhoram tanto o clima organizacional quanto o clima motivacional dos colaboradores.

Pode-se dizer que a qualidade de vida dentro das empresas desenvolve a implementação de atos relacionados à satisfação e motivação do funcionário, ações relacionadas às condições do ambiente e a saúde.

O objetivo geral do presente estudo é demonstrar a influência da qualidade de vida dentro das organizações nas relações humanas das empresas e os objetivos específicos entenderem o papel da qualidade de vida nas organizações, verificar o impacto que a qualidade de vida dentro das organizações exerce sobre o nível de motivação dos assalariados de uma organização, analisar o ambiente interno e sua influencia na qualidade de vida no trabalho.

Segundo Mantelatto e Guimarães (2012, p. 3) o termo qualidade de vida dentro das organizações deu inicio em 1964 após a Segunda Guerra Mundial, nos Estados Unidos pelo presidente norte-americano Lyndon Johnson, ao declarar que o progresso social não “poderia ser medido apenas pelos balanços bancários, mas pela qualidade de vida das pessoas”. Desde então, tem aumentado o interesse pelos estudos sobre a qualidade de vida dentro das organizações.

Araújo e Arcanjo (2014) relatam que a qualidade de vida dentro das organizações na década de 60, cientistas sociais, empresários e líderes sindical iniciaram uma busca de melhorias para minimizar os pontos negativos dentro da organização, melhorar o bem estar de todos os funcionários e reduzir os conflitos na tentativa de melhorar a motivação dos trabalhadores, usando como fundamento de filosofia os autores da escola de Relações Humanas: Herzberg, Maslow e etc.

Relata Esmanhoto (2008) *apud* Maslow (2000) através da insatisfação das pessoas criou-se a teoria da motivação, onde as necessidades humanas é composta por cinco níveis que vão das mais básicas as mais elevadas de auto realização, como: necessidades fisiológicas, necessidades de segurança, necessidades sociais, necessidades de autoestima e necessidade de auto realização. Essas necessidades se tornam essenciais para os indivíduos, pois são essas diversas necessidades que fazem com que o ser humano tenha motivação para agir.

### **Materiais e métodos**

Tendo como base para essa pesquisa o método dedutivo, sendo que a mesma se trata de uma pesquisa por dedução nas obras dos autores do assunto bem estar nas empresas.

Sendo nesse caso usada uma pesquisa de natureza básica, partindo do ponto que o estudo do bem estar foi verificado em um fenômeno físico existente em nossa sociedade.

Dessa forma utilizando-se de uma abordagem qualitativa, pois os resultados não serão quantificados em uma pesquisa de campo.

Utilizando como base a pesquisa bibliográfica, com estudo sobre os textos publicados por autores, com informações emprestadas de suas obras.

Dessa forma visando responder nosso problema e confirmar ou negar nossas hipóteses sobre o estudo do bem estar nas organizações.

### **Resultados e Discussão**

De acordo com o que diz Araújo e Arcanjo (2014), sobre a busca dos líderes sindicais que buscaram para diminuir os pontos negativos nas organizações para seus colaboradores, respondemos positivamente nossa hipótese sobre demonstrar para as organizações a importância do bem estar dentro às empresas.

Quando analisamos a definição de bem estar segundo Esmanhoto (2008) que fala sobre a pirâmide de Maslow na motivação dos colaboradores segundo os fatores básicos como fisiológicos e segurança abrangem o bem estar dentro do ambiente de trabalho, contudo quando analisamos o topo da pirâmide de Maslow podemos confirmar nossa segunda hipótese que diz respeito sobre o aumento no desempenho do profissional, pois somente rendendo mais que a media podemos atingir a auto realização.

### **Conclusões**

Podemos então afirmar com base nos estudos até o momento que o ambiente de trabalho requer sim um bem estar para o rendimento dos profissionais e para desenvolvimento das atividades por eles exercidas, também podemos dizer que com esse bem estar dentro da organização o profissional provavelmente desempenhara com mais qualidade suas atividades assim gerando valores para a empresa tanto em termos de qualidade quanto financeiros.

### **Referências**

ARAÚJO, Flaviane Neres de. ARCANJO, Flávio. **Qualidade de Vida no Trabalho - O Stress como Fator Decisivo.** Disponível em <[http://faculdadepadrao.com.br/portal/index.php/tcc/doc\\_download/211-qualidade-de-vida-no-trabalho-o-estresse-como-fator-decisivo](http://faculdadepadrao.com.br/portal/index.php/tcc/doc_download/211-qualidade-de-vida-no-trabalho-o-estresse-como-fator-decisivo)> Acesso em 04/11/2016

ESMANHOTO, Sirlene Maria Pedroso. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Disponível em <<http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2012/05/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO.pdf>> Acesso em 04/11/2016

MANTELATTO, Tassia Emili. GUIMARÃES, Giovanna M. S. **Qualidade de Vida no Trabalho - Avaliando a gestão de programas.** Disponível em <<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/viewFile/1955/1858>> Acesso em 04/11/2016