

## **3 Metodologia**

### **3.1. Tipo de pesquisa**

A escolha da pesquisa quantitativa se deu pela natureza descritiva do estudo, que tem como objetivo avaliar e refletir, a partir de uma amostra de trabalhadores, o contexto de trabalho dos indivíduos. O papel da pesquisadora neste trabalho foi isento de qualquer intervenção, dado que se trata de uma pesquisa realizada com questionário fechado.

O método utilizado é de natureza quantitativa, uma vez que utiliza estratégias de investigação, como levantamentos, coleta de dados e instrumentos predeterminados que geram dados estatísticos, conforme sugere Creswell (2007).

A estratégia de investigação utilizada foi no caso um levantamento ou *survey*, que utiliza questionários estruturados para coleta de dados, com o fim de realizar generalizações para uma população a partir de uma amostra (BABBIE, 1990).

O principal objetivo da presente pesquisa foi avaliar o contexto de trabalho e refletir sobre melhores práticas para promoção de bem-estar no trabalho, eficiência e eficácia dos processos organizacionais.

### **3.2 Coleta de dados**

#### **3.2.1. A escala de avaliação do contexto de trabalho**

A pesquisa bibliográfica acerca dos contextos de trabalho nas organizações contemporâneas deu suporte à escolha do instrumento de coleta de dados. O modelo escolhido foi a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT).

A Escala de avaliação do contexto de trabalho foi elaborada por Ferreira e Mendes (2003) e se constitui em um instrumento útil para identificar as representações que os trabalhadores fazem do contexto de trabalho no que tange às condições, à organização e às relações sócio-profissionais de trabalho (SIQUEIRA & COLS, 2008).

A escala apóia-se no contexto de produção e busca constituir-se em um instrumento de diagnóstico das partes constitutivas deste contexto. Para os autores o conceito de produção de bens e serviços engloba todos os assuntos ligados sobre ao tema e diminui as sobreposições conceituais apresentadas pelos estudos tais como: “processo de trabalho”, “ambiente de trabalho”, “relações de trabalho” “organização do trabalho”. O conceito fornece uma definição mais ampla das distintas dimensões que o compõem através da integração do espaço institucional público e privado de trabalho. E expressa e sintetiza uma parte do mundo objetivo do trabalho com base na perspectiva de abordagem tridimensional da interação sujeito-atividade-mundo dos estudos de *Ergonomia da Atividade* de Ferreira (2003) e da *Psicodinâmica do Trabalho* de Mendes (2004).

A escala de avaliação do contexto de trabalho (EACT) é composta por 31 itens e tem por objetivo captar as representações que os indivíduos têm de seu contexto de trabalho com bases em três dimensões analíticas interdependentes:

- condições de trabalho (CT);
- organização do trabalho (OT);
- relações sócio-profissionais de trabalho (RS) com autovalor de 1,5, variância total de 38,46%, KMO de 0,93 e correlações entre os três fatores acima de 0,25.

Segundo Siqueira & cols. (2008), a escala foi validada com 5.437 trabalhadores de empresas pública federais do Distrito Federal e as suas principais características estão sintetizadas no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores da EACT, suas definições, itens e índices de precisão.

Fatores	Definições	Itens	Índices de Precisão
Condições de Trabalho (CT)	Expressa a qualidade do ambiente físico, posto de trabalho, equipamentos e materiais disponibilizados para a execução do trabalho.	10 itens: <ul style="list-style-type: none"> <li>• As condições de trabalho são precárias;</li> <li>• O ambiente físico é desconfortável;</li> <li>• Existe muito barulho no ambiente de trabalho;</li> <li>• O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado;</li> <li>• Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas;</li> <li>• O posto/estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas;</li> <li>• Os equipamentos necessários para realização das tarefas são precários;</li> <li>• O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado;</li> <li>• As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas;</li> <li>• O material de consumo é insuficiente.</li> </ul>	0,89
Organização do Trabalho (OT)	Expressa a divisão das tarefas, normas, controles e ritmos de trabalho.	11 itens: <ul style="list-style-type: none"> <li>• O ritmo de trabalho é excessivo;</li> <li>• As tarefas são cumpridas com pressão de prazos;</li> <li>• Existe forte cobrança por resultados;</li> <li>• As normas para execução das tarefas são rígidas;</li> <li>• Existe fiscalização do desempenho;</li> <li>• O número de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas;</li> <li>• Os resultados esperados estão fora da realidade;</li> <li>• Falta tempo para realizar pausa de descanso no trabalho;</li> <li>• Existe divisão entre quem planeja e quem executa;</li> <li>• As tarefas são repetitivas;</li> <li>• As tarefas executadas sofrem descontinuidade.</li> </ul>	0,72

Fatores	Definições	Itens	Índices de Precisão
Relações sócio-profissionais (RS)	Expressa os modos de gestão do trabalho, da comunicação e da interação profissional.	10 itens: <ul style="list-style-type: none"> <li>• As tarefas não estão claramente definidas;</li> <li>• A autonomia é inexistente;</li> <li>• A distribuição das tarefas é injusta;</li> <li>• Os funcionários são excluídos das decisões;</li> <li>• Existem dificuldades na comunicação chefia-subordinado;</li> <li>• Existem disputas profissionais no local de trabalho;</li> <li>• Falta integração no ambiente de trabalho;</li> <li>• A comunicação entre funcionários é insatisfatória;</li> <li>• As informações que preciso para executar as minhas tarefas são de difícil acesso;</li> <li>• Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional.</li> </ul>	0,87

Fonte: Própria

A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) apresenta vantagens para o diagnóstico organizacional:

- produz um diagnóstico rápido dos principais indicadores críticos existentes quanto às condições, organização e relações sócio-profissionais de trabalho;
- identifica quais aspectos encontram-se satisfatórios, críticos e graves, gerando informações para a implantação de políticas de controle específicas;
- fornece informações para o aprofundamento e o refinamento do diagnóstico organizacional, possibilitando formular novas hipóteses de investigação e indicando aspectos a serem explorados nas entrevistas.

### **3.2.2. Pesquisa quantitativa**

Verificou-se que o mais aplicável para o estudo em questão seria uma pesquisa quantitativa por intermédio da aplicação de um questionário fechado. Desta forma, foi possível obter maior abrangência para apuração das bases do contexto de trabalho atual existentes no universo escolhido, atingindo-se 53% dos seus integrantes, o que não seria viável através de uma pesquisa qualitativa.

#### **3.2.2.1. Universo e amostra**

O universo pesquisado foi composto por 147 estudantes inscritos nos programas de pós-graduação em Administração de Empresas de uma Universidade privada do Rio de Janeiro. A amostra estudada foi constituída por cerca de 53% do universo, ou seja, 78 estudantes que responderam ao questionário aplicado. Sendo desta forma, a amostra representativa para o estudo.

#### **3.2.2.2. Aplicação do questionário**

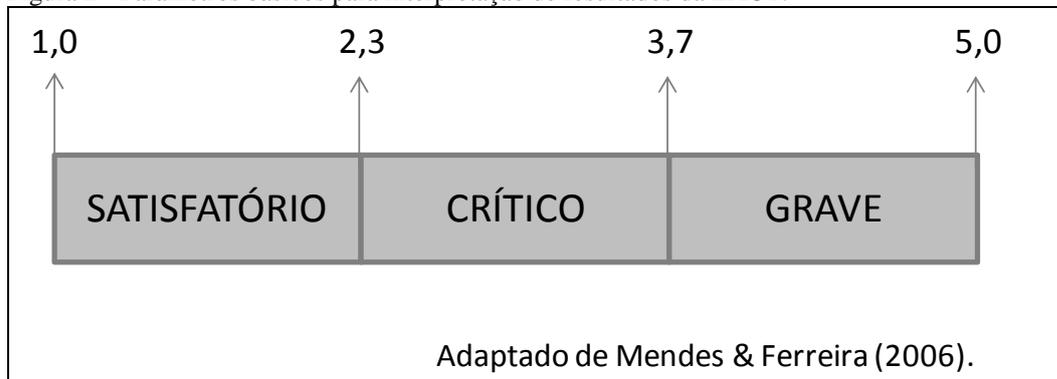
O questionário foi enviado por e-mail, na primeira quinzena de fevereiro de 2012, para todos os estudantes inscritos no quadro de alunos dos programas de pós-graduação em Administração de Empresas da Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC-Rio. O aluno recebeu por e-mail além do link com o questionário elaborado através do sistema Qualtrics Survey Software, explicações sobre a pesquisa, objetivos do levantamento, bem como a garantia de que os dados recolhidos seriam confidenciais.

### **3.3. Tratamento e análise de dados**

Para a avaliação dos dados levantados, foi utilizado o roteiro indicado para a EACT apresentado por Siqueira & cols. (2008). A interpretação dos resultados foi precedida do cálculo da média e desvio padrão das respostas apresentadas para cada item do questionário. A Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho é construída com base em itens negativos, devendo sua análise ser feita por fator, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Os resultados obtidos

(médias e desvio padrão) serão interpretados conforme parâmetros apresentados na Figura 2.

Figura 2 - Parâmetros básicos para interpretação de resultados da EACT.



Fonte: Siqueira & cols, 2008.

Os números obtidos como *satisfatórios* indicam resultados positivos e produtores de bem-estar no trabalho e se considera como aspecto a ser mantido e consolidado no ambiente organizacional. Os resultados medianos, ou seja, *críticos* indicam uma “situação-limite” potencializador do mal-estar no trabalho e com isso, risco de adoecimento. Desta forma, sinaliza estado de alerta e requer providências imediatas a curto e a médio prazo. Já o resultado negativo, ou seja, *grave* é produtor de mal-estar no trabalho e indica um forte risco de adoecimento, exigindo da organização providências imediatas nas causas para eliminá-las ou atenuá-las.

O tratamento estatístico, por meio do SPSS ofereceu múltiplas possibilidades de análises, tanto em nível descritivo quanto no âmbito inferencial. Do ponto de vista do viés descritivo, destacamos a distribuição de frequências, percentuais, médias e desvio padrão por fatores e itens, com o intuito de revelar tendências e polarizações, diferenciações entre os fatores e itens e o pareamento combinado. Do ponto de vista do viés inferencial, examinamos o impacto do perfil dos respondentes sobre cada um dos fatores e verificamos quais fatores influenciam em maior e menor grau esse perfil. Desta forma, realizamos a análise de co-variância que possibilitou o cruzamento das variáveis demográficas, profissiográficas com as médias dos fatores e itens.

O mundo do trabalho é complexo por definição, principalmente na diversidade e na multiplicidade de variáveis que influenciam o comportamento dos indivíduos nos ambiente organizacionais. A aplicação da escala de avaliação de contexto de trabalho contribui para simplificar tal complexidade, auxiliando o profissional a produzir diagnóstico organizacional em bases mais confiáveis e sólidas (MENDES & FERREIRA, 2006).

A escala completa da EACT contendo instruções, escala de respostas e itens encontra-se ao final desta pesquisa no item Apêndice I – Questionário Utilizado na Pesquisa.

### **3.4. Limitações do método**

De acordo com Creswell (2007, p.158), todas as estratégias de pesquisa, como levantamentos, possuem limitações. Desta forma, a aplicação restringiu-se ao quadro de alunos inscritos nos programas de pós-graduação em Administração de Empresas de uma Universidade privada de ensino do Rio de Janeiro, o que por si só indica que os resultados obtidos não podem ser estendidos para os demais componentes das organizações e muito menos para outras universidades de ensino.

Mesmo permitindo uma avaliação dos contextos de trabalho dos entrevistados, os resultados apurados, ao avaliar indivíduos que compõem o quadro de alunos inscritos na universidade, não podem ser generalizados para outras universidades, nem para outras organizações, pois cada organização apresenta um contexto específico, que pode impactar diretamente nas respostas apresentadas, com efeitos diretos nos resultados da pesquisa.

O envio do questionário por e-mail, mesmo havendo a informação de sigilo e dedicado a estudos acadêmicos, pode ter causado constrangimento dos entrevistados seja pela presença do mesmo em instalações de trabalho e ainda fazendo uso de instrumentos de acesso corporativos e de livre acesso a organização ou ainda por conta da exposição que acreditou ser impactado.

Segundo Creswell (2007, p.161) um projeto de levantamento de dados fornece uma descrição quantitativa de “tendências, atitudes ou opiniões de uma população ao estudar uma amostra dela”. Assim, o método não permite o alcance de uma maior profundidade e abrangência quanto às idéias, preocupações e entendimentos específicos dos integrantes acerca do tema em questão.

Configurou-se limitador deste estudo a impossibilidade de realizar a análise do contexto de trabalho em cada organização dos trabalhadores selecionados, buscando um grupo maior de pessoas que represente a organização. De forma, a traçar a relação existente e os pontos críticos em comum levantados pelas empresas. Outro limite se referiu ao fato da composição de nossa amostra, composta por 58% de trabalhadores em cargo de gestão. Desta forma, que possam existir diferenças significativas entre a percepção do gestor e a do subordinado com relação ao contexto de trabalho a partir das relações hierárquicas e de poder.

A pesquisa não pretendeu generalizar os indivíduos no contexto de trabalho, dada a restrição da amostra, mas buscou sinalizar, dentro do universo pesquisado, os resultados obtidos relacionando as teorias abordadas, bem como na reflexão de quais seriam as melhores políticas para promoção de bem-estar no trabalho, eficiência e eficácia nos processos produtivos.