

# A RIQUEZA DE SENTIDO DO TRABALHO NAS ORGANIZAÇÕES: UMA PESQUISA REALIZADA EM UMA PRÓ-REITORIA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE - FURG

FELIPE AGUIRRE GONÇALVES; ANNE PINHEIRO LEAL

*Universidade Federal do Rio Grande - FURG – felipe.aguirre.goncalves@gmail.com*  
*Universidade Federal do Rio Grande - FURG – anneleal@furg.br*

## 1. INTRODUÇÃO

Na área das Ciências Sociais aplicadas, o presente trabalho tem como objetivo realizar um diagnóstico sobre a riqueza de sentido que as pessoas atrelam ao trabalho que realizam na organização.

Em consideração ao perfil da organização escolhida, os diferentes níveis de escolaridade, o tempo de trabalho e ainda a questão da estabilidade, a pesquisa foi aplicada em uma Pró-Reitoria na Universidade Federal do Rio Grande – FURG.

Considerando tais aspectos, optou-se pela abordagem através da pesquisa realizada por OLIVEIRA et al. (2004), onde são avaliadas três dimensões: individual, organizacional e social, que possibilitam a interrelação entre subcategorias para obtenção de uma leitura sobre a riqueza de sentido no trabalho.

Na dimensão individual analisa-se se o trabalho realizado identifica-se com valores éticos/morais, se possibilita a valorização, desenvolvimento e crescimento e faz referência também ao fator financeiro como complemento.

Na dimensão organizacional são analisados aspectos ligados a utilidade, organização do trabalho e relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Na dimensão social analisa-se a capacidade de contribuição e utilidade para a sociedade, comparando-se com o aspecto de utilidade abordado na dimensão organizacional. Porém, neste adquiri-se maior amplitude; o trabalho contribui não apenas para o desenvolvimento do indivíduo, mas para sociedade em geral.

## 2. METODOLOGIA

Para a realização do trabalho optou-se pela pesquisa quantitativa utilizando a escala Likert, onde há cinco opções que vão de “discordo totalmente” (opção 1) até “concordo totalmente” (opção 5), e ainda uma sexta opção denominada “não se aplica”.

O questionário foi composto de 13 (treze) questões abordando as 03 (três) dimensões propostas por OLIVEIRA et al. (2004), dividindo-se da seguinte forma: 07 (sete) questões na dimensão individual, 05 (cinco) questões na divisão organizacional e 01 (uma) questão na dimensão social.

Foram aplicados 24 (vinte e quatro) questionários dividindo-se em 02 (dois) diretores, 13 (treze) assistentes em administração e 09 (nove) estagiários.

Considerando o fato do autor da pesquisa trabalhar no setor da organização onde foram coletados os dados, abre-se a possibilidade de aprofundar o trabalho utilizando o método da observação e como complemento aplicar um breve questionário com questões qualitativas com 01 indivíduo de cada

perfil abordado, para que se possa extrair informações que não tenham sido coletadas com os métodos anteriores.

### **3. RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Após a aplicação do questionário e tabulação dos dados obtidos, chegamos ao seguinte resultado.

Dois diretores foram respondentes, ambos pós-graduados, um deles na faixa entre 04 e 10 anos e o outro com mais de 10 anos de trabalho na organização alvo da pesquisa.

Para estes indivíduos, obtivemos os melhores resultados no que tange dar sentido ao trabalho: 05 na dimensão individual, 4,80 na dimensão organizacional e 5 na dimensão organizacional.

Para o cargo de assistente em administração, foram entrevistados 13 indivíduos, dois deles com curso superior incompleto, quatro com curso superior completo e seis com pós-graduação completa. Quanto ao tempo de trabalho, cinco deles com até 03 anos de casa, seis na faixa de 04 a 10 anos e dois com mais de 10 anos.

Para estes obtivemos o seguinte resultado: 3,87 na dimensão individual, 3,96 na dimensão organizacional e 4,38 na dimensão social.

Além disso, foram entrevistados 09 estagiários, todos eles com curso superior incompleto e com até 03 anos de trabalho na FURG. Neste cargo constatou-se o seguinte: 4,02 na dimensão individual, 3,69 na dimensão organizacional e 4 na dimensão social.

Como resultado final, contemplando os 24 entrevistados, obtivemos a seguinte média: 4,02 na dimensão individual, 3,94 na dimensão organizacional e 4,29 na dimensão social.

### **4. CONCLUSÕES**

Uma possibilidade identificada através do resultado da pesquisa é a questão da alienação do trabalho de acordo com o cargo exercido na organização. Aparentemente as pessoas que ocupam um cargo de diretoria enxergam mais sentido no trabalho que realizam. Já os estagiários possuem as médias mais baixas, o que provavelmente é fruto das atividades menos complexas e mais alienantes que realizam.

A questão do tempo de trabalho na organização não parece influenciar na análise destes dois cargos.

Por outro lado, o cargo de assistente em administração possui resultados interessantes no que tange a questão tempo de trabalho. Apesar de todos ocuparem o mesmo cargo, a variável tempo juntamente com a questão reconhecimento parece influenciar diretamente no sentido de trabalho para essas pessoas.

Outro ponto a ser destacado é o fato do autor da pesquisa estar inserido no ambiente de trabalho, o que possibilitou observar que aqueles assistentes que possuem mais tempo de trabalho normalmente são os que desenvolvem atividades de menor complexidade mesmo ocupando o mesmo cargo.

Acredito que apenas uma pesquisa quantitativa tenha limitado o resultado da pesquisa de certa forma. Abre-se então a possibilidade de aprofundar o estudo

através da observação e também com a realização de entrevista com algumas pessoas ocupantes dos três cargos objeto da análise.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

SCIELO - SCIENTIFIC ELECTRONIC LIBRARY ONLINE. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea07.pdf>>. Acessado em: 02 julho 2014.