

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM
CURSO GESTÃO DE COOPERATIVAS**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
ENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR: UMA
ANÁLISE EM UMA COOPERATIVA DE ASSISTÊNCIA
À SAÚDE**

ARTIGO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Mitally Nazario

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ENVOLVIMENTO DO
TRABALHADOR: UMA ANÁLISE EM UMA COOPERATIVA DE
ASSISTÊNCIA À SAÚDE**

Mitally Nazario

Artigo de Conclusão De Curso, apresentado ao Curso Superior de
Tecnologia em Gestão de Cooperativas do Colégio Politécnico da
UFSM, como requisito parcial para obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

Orientador: Prof. Kálien Alves Klimeck

**Santa Maria, RS, Brasil
2015**

**Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Politécnico da UFSM
Curso Tecnólogo de Gestão de Cooperativas**

A Comissão Examinadora, abaixo assinada, aprova o Artigo de
Conclusão de Curso

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ENVOLVIMENTO DO
TRABALHADOR: UMA ANÁLISE EM UMA COOPERATIVA DE
ASSISTÊNCIA A SAÚDE**

**Elaborado por
Mitally Nazario**

Como requisito parcial para obtenção do grau de
Tecnólogo em Gestão de Cooperativas

COMISSÃO EXAMINADORA:

Kálien Alves Klimeck, Me.
(Presidente/Orientador)

Rosicléia Da Silva Bastianello, Me. (UFSM)

Deise Grazielle Dickel, Me. (UFSM)

Santa Maria, 02 dezembro de 2015

RESUMO

ARTIGO DE CONCLUSÃO DE CURSO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE EM UMA COOPERATIVA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

AUTORA: MITALLY NAZARIO
ORIENTADORA: KÁLIEN ALVES KLIMECK
SANTA MARIA, 02 DE DEZEMBRO DE 2015.

Este estudo teve como objetivo avaliar a qualidade de vida e o envolvimento com o trabalho dos colaboradores dos setores administrativos de uma cooperativa de assistência à saúde. Para isso, realizou-se uma pesquisa descritiva, quantitativa, com 35 funcionários do setor administrativo da cooperativa de assistência em saúde. O questionário utilizado baseou-se no modelo Walton (1973) para analisar a qualidade de vida no trabalho, e no modelo de Salanova (2005), para avaliar o envolvimento do trabalhador. A análise de dados indicou que, em geral, os trabalhadores apresentam altos índices de satisfação em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho e um alto grau de envolvimento com o trabalho. Além disso, observou-se que as características do perfil dos trabalhadores influenciam na sua percepção sobre esses fatores.

Palavras chave: Gestão de pessoas. Qualidade de vida no trabalho.
Envolvimento do trabalhador. Cooperativa.

ABSTRACT

ARTICLE OF COUSE CONCLUSION
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
COLÉGIO POLITÉCNICO DA UFSM

LIFE QUALITY IN WORK AND COLLABORATOR ENGAGEMENT: AN ANALYSIS IN A HEALTH CARE ASSISTANCE COOPERATIVE

AUTHOR: MITALLY NAZARIO
ADVISOR: KÁLIEN ALVES KLIMECK
SANTA MARIA, DECEMBER 2, 2015.

This study had as objective to evaluate the life quality and the engagement with the work of the collaborators of administrative sectors from a health care assistance cooperative. To that, it was performed a descriptive research, quantitative, with 35 collaborators of administrative sectors from the health care assistance cooperative. The questionnaire utilized was based on the model of Walton (1973) to analyze the life quality in work, and in the model of Salanova (2005), to analyze the collaborators engagement. Data analysis indicate that, in general, the collaborators present high indices of satisfaction in relation to the indicators of life quality in work and a high degree of engagement to the work. Beyond that, it was observed that the collaborators profile characteristics influence into their perception about these factors.

Keywords: Human resources management. Life quality in work. Collaborator engagement. Cooperative.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 Objetivo Geral.....	7
1.2 Objetivos Específicos	7
1.3 Justificativa.....	7
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Cooperativismo	9
2.2 A qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador	11
3 MÉTODOS DE PESQUISA	17
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	22
4.1 Descrição do Caso	22
4.2 Perfil do Respondente	23
4.3 Análise Descritiva	26
4.4 Análise de Correlação.....	28
4.5 A influência das variáveis de perfil.....	31
4.5.1 Função exercida.....	32
4.5.2 Número de Filhos dos respondentes.....	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37
ANEXOS	39

1 INTRODUÇÃO

A busca pela compreensão do bem-estar dos funcionários nas organizações colocou o ser humano como foco de estudo para diferentes áreas, como a psicologia e a administração. Nesse sentido, os estudos sobre qualidade de vida no trabalho (QVT), ganharam cada vez mais importância tanto no meio acadêmico quanto nos departamentos de pessoas nas organizações.

O tema tem inspirado uma busca pela compreensão dos fatores que influenciem positivamente a qualidade de vida. Os profissionais de setores administrativos acabam influenciados por essa busca, pois, no seu cotidiano de trabalho, percebem a influência da QVT, ou a sua ausência, nas relações profissionais e pessoais (SARTURI, 2009). Condições precárias de trabalho, ambiente insalubre, carga horária excessiva, são exemplos de situações de desgaste emocional, que podem comprometer a qualidade de vida dos trabalhadores.

O bem-estar no trabalho é um dos fatores que levam as instituições de saúde a repensarem sua estrutura, processos e relações de trabalho (WALTON, 1973). Diante deste contexto, a qualidade de vida no trabalho busca a compreensão de diversas necessidades.

Walton defende que a QVT visa à proteção do trabalhador e à melhoria das condições de vida tanto nas organizações quanto fora delas. Sem utilizar-se de falsas esperanças ou de promessas inatingíveis, mas assumindo um compromisso com esses profissionais para o entendimento de questões referentes à percepção sobre qualidade de vida no trabalho.

Outro fator que influencia as relações de trabalho e o bem-estar dos funcionários é o envolvimento no trabalho. Esse, para Lawler e Hall (1970), refere-se à centralidade do trabalho na vida do indivíduo, indicando sua importância pessoal e para a sua identidade e profissional. Além disso, está estritamente relacionado com o engajamento demonstrado pelo indivíduo no trabalho.

Considerando a importância desses temas, emerge o seguinte problema de pesquisa: **Quais fatores influenciam na percepção de qualidade de vida e no**

envolvimento do trabalhador nos setores administrativos, segundo a percepção de seus profissionais?

Tendo por base este problema de pesquisa, chegou-se aos seguintes objetivos:

1.1 Objetivo Geral

Avaliar a qualidade de vida e o envolvimento do trabalhador em uma cooperativa de saúde nos setores administrativos.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar de acordo com o modelo de Walton (1973), quais fatores que mais influenciam na qualidade de vida no trabalho.
- Identificar segundo o modelo de Salanova (2005), os fatores que mais influenciam no envolvimento do trabalhador.
- Investigar de que forma poderá ser melhorada a qualidade de vida e o envolvimento do trabalhador.

1.3 Justificativa

Este estudo justifica-se pela importância da compreensão sobre os fatores que influenciam na qualidade de vida e envolvimento do trabalhador dos profissionais, para tanto escolheu-se os modelos de Walton(1973) e Salanova, (2005) pela ampla abordagem dos critérios para o estudo da qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador. Entender como o profissional percebe sua qualidade de vida e seu envolvimento com o trabalhador pode ser uma importante ferramenta para a melhoria gerencial na gestão da cooperativa.

O estudo proposto pretende contribuir com as reflexões acerca dos fatores que tem influência na qualidade de vida desses profissionais de maneira eficaz, trazendo subsídios à gestão, promovendo a melhoria da qualidade de vida e o envolvimento do trabalhador no ambiente profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, será apresentado o suporte teórico para o desenvolvimento do estudo construído a partir da literatura existente. Para isso, abordou-se primeiramente as questões relacionadas ao cooperativismo. Após a qualidade de vida no trabalho e sua influência com a satisfação do trabalhador. E, por fim, o envolvimento do trabalhador.

2.1 Cooperativismo

Uma cooperativa é uma associação autônoma de pessoas que se unem voluntariamente para satisfazer suas necessidades comuns, através de uma empresa de negócios da qual possuem a propriedade em conjunto e a controlam conjuntamente, pelos seguintes princípios: adesão voluntária e livre, gestão democrática pelos membros, participação econômica dos membros, autonomia e independência, educação, formação e informação, intercooperação e interesse pela comunidade (SILVA, KIRST; 2012).

O cooperativismo, por ser associado a valores universais, se desenvolve em todos os territórios, credos, nacionalidades, línguas e culturas (OCB, 2015). Com o objetivo de construir um sonho, um grupo de tecelões constituíram a primeira cooperativa (BITENCOURT, 2010).

O movimento cooperativista iniciou em 1844, na Inglaterra, com 28 operários tecelões, sendo que entre eles havia uma mulher. Os fundadores tinham como objetivo principal contribuir para minimizar os problemas sociais da época, relativos às relações de exploração dos trabalhadores gerado pelo sistema capitalista e aos desempregados que não vislumbravam um horizonte temporal próximo que suprisse suas necessidades básicas como alimentação, vestuário e moradia (BITENCOURT, 2010).

O cooperativismo nasceu de um perfil revolucionário, através da união das pessoas, que juntas trabalharam para o alcance de uma melhoria de vida social,

econômica e cultural, sem o objetivo de lucro. O interesse de todos é para o alcance de um objetivo que seja comum e favoreça a todos, privilegiando sempre o lado social (OCB, 2015).

As cooperativas são associação de pessoas, sem finalidade de lucro, formada para prestar serviços aos seus associados, são regidas pela Lei 5764 de 16 de dezembro de 1971. Em 1995, foram atualizados os princípios do cooperativismo pela Associação Cooperativa Internacional (ACI) conforme o quadro 1.

1º	Adesão voluntária de livre
2º	Gestão democrática
3º	Participação econômica dos membros
4º	Autonomia e independência
5º	Educação, formação e informação
6º	Intercooperação
7º	Interesse pela comunidade

Quadro 1 – Princípios do cooperativismo

Fonte: Rossi (2006)

A Cooperativa de Rochdale foi reconhecida como a primeira cooperativa moderna, o que distinguiu Rochdale das outras experiências foi seu planejamento, quase um ano, a experiência de seus fundadores que já haviam participado de outras organizações e movimentos políticos que buscavam a melhoria da qualidade de vida. Porém, o grande diferencial foi que esse planejamento tomou forma de documento, hoje conhecido como estatuto. Com o êxito de Rochdale, muitas outras organizações nasceram inspiradas em seu estatuto, o qual, de certa forma, gerou um "padrão informal" para a criação de novas organizações nesse formato (SCHNEIDER, 1999).

Os valores que compõem as cooperativas são a ajuda mútua entre os envolvidos, democracia, igualdade, responsabilidade e solidariedade. A participação de todos, o comprometimento com a empresa cooperativa, a definição de valores morais e éticos, a fidelidade dos associados, os interesses em comum, tornarão as pessoas unidas desenvolvendo a cidadania, na construção coletiva de uma sociedade melhor e igualitária, na luta para enfrentar futuras dificuldades, sem perder seus ideais (OCB, 2015).

Do sucesso da iniciativa solidarista dos tecelões de Rochdale, que se uniram para comprar em conjunto de bens para seu sustento, derivou de um conjunto de princípios que, de um modo geral, fundamentaram ainda hoje o movimento cooperativista em todo o mundo (OLIVEIRA 1984).

2.2 A qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador

Falar de gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de inteligência, de vitalidade. A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nestes últimos anos, não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos, como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A visão que se tem hoje da área é totalmente diferente de sua tradicional configuração, quando recebia o nome de administração de recursos humanos. A Gestão de Pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena era da informação (CHIAVENATO, 2010).

A denominação da administração de recursos humanos está sendo substituída por termos como gestão de talentos humanos, gestão de parceiros ou de colaboradores, gestão de competências, gestão do capital humano, administração do capital intelectual e até Gestão de Pessoas ou Gestão com Pessoas (GIL, 2013).

Separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil, senão quase impossível, diante da importância e do impacto que o trabalho nelas provoca. Assim, as pessoas dependem das organizações nas quais trabalham para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Crescer na vida é ser bem-sucedido depende de crescer dentro das organizações. Assim, o contexto em que se situa a Gestão de Pessoas é representado pelas organizações e pelas pessoas. Sem organizações e sem pessoas não haveria a Gestão de Pessoas (CHIAVENATO, 2010).

A qualidade de vida no trabalho está relacionada a fatores que colaboram para que exista satisfação entre os colaboradores internos, dentre eles temos a higiene do trabalho, que abrange as condições que o ambiente de trabalho oferece ligados à segurança de saúde física, mental e de bem-estar, aspectos psicológicos,

como o relacionamento interpessoal, tipo de liderança, a aplicação da ergonomia quanto ao uso das máquinas e ferramentas e à saúde ocupacional, que se refere a uma assistência médica preventiva (CHIAVENATO, 2002).

Grande parte da vida das pessoas está contida em seus locais de trabalho, restando pouco tempo para o convívio com a família, para com os amigos, entretenimentos e outras atividades sociais. Sabe-se também que os fatos acontecidos nesse local transcendem as muralhas da empresa, tendo grande influência em sua vida pessoal e familiar. Por outro lado, os desentendimentos familiares também são levados ao ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2004).

A busca pela melhoria nas condições de trabalho e saúde ocupacional tem sido amplamente discutida, tendo em vista seu impacto na produtividade do trabalhador e, por conseguinte, nos resultados das organizações. Esse tema tem sido discutido dentro da denominação de Qualidade de Vida no Trabalho (FERNANDES; GUTIERREZ, 1998).

Uma das teorias mais relevantes para verificar a motivação do ser humano é a teoria da “hierarquia das necessidades” criada por Abraham Maslow (Rodrigues, 1999). A figura 1 ilustra a pirâmide das necessidades humanas.



Figura 1– Hierarquia das Necessidades Humanas

Fonte: Fernandes (1996, p. 47)

Essas 5 necessidades estão descritas no quadro 2.

Necessidade	Descrição
Fisiológicas	Necessidades básicas para sustentação da própria vida, tais como: comida, abrigo, sono, sexo. Segundo Maslow, enquanto estas necessidades não forem satisfeitas, outras não poderiam motivar o indivíduo;
Segurança	Estar livre do perigo físico e do medo, da perda do emprego, do abrigo, da sustentabilidade, etc.;
Aceitação	O ser humano sente necessidade de ser aceito na sociedade, pertencer a uma classe social;
Auto-estima	Reconhecimento, poder, prestígio, status, têm necessidade de serem respeitadas pela sociedade;
Realização	Potencial, criatividade – segundo Maslow, esta é a mais alta necessidade em sua hierarquia. É o desejo de ser o melhor naquilo que faz, realizar todos os seus desejos.

Quadro 2 – Descrição das necessidades humanas

Fonte: Davis; Newstrom (1992)

Conforme Maslow (*apud* RODRIGUES, 1999), o ser humano está sempre em busca da realização pessoal, na atual conjuntura, ele tornou-se um ser parcialmente insatisfeito em relação às suas necessidades básicas. As necessidades humanas estão organizadas numa hierarquia de valor ou emência, quer dizer, a manifestação de uma necessidade se baseia geralmente na satisfação prévia de outra, mais importante ou premente. O homem é um animal que sempre deseja. “Não há necessidade que possa ser tratada como se fosse isolada; toda necessidade se relaciona com o estado de satisfação ou insatisfação de outras necessidades” (MASLOW *apud* RODRIGUES, 1999, p. 40).

De acordo com Fernandes (1998), não há um consenso sobre a definição de qualidade de vida no trabalho, mas várias correntes ou abordagens. Essas associam o tema com melhores condições físicas do trabalhador, estilo de vida, instalações organizacionais adequadas, atendimento e reivindicações dos trabalhadores e ampliações do conjunto de benefícios. Porém, a disponibilização desses benefícios adicionais envolvem novos custos para a empresa, os quais dificultam a implantação de programas de qualidade.

Conforme Fernandes (1996), a teoria de Walton sobre qualidade de vida no trabalho é clássica, ao apresentar o modelo de análise que engloba diferentes dimensões a respeito do tema. Walton (1973), na sua proposta, apresenta oito critérios conceituais cujos indicadores de qualidade de vida no trabalho, conforme quadro 3.

Categorias	Dimensões de QVT
1. Compensação justa e adequada	1.1. Remuneração adequada ao trabalho 1.2 Equidade interna e externa 1.3 Proporcionalidade entre salários
2. Condições de trabalho seguras e saudáveis	2.1 Jornada de trabalho 2.2 Ambiente físico seguro e saudável 2.3 Ausência de insalubridade
4. Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança	4.1 Perspectiva de carreira e aumento salarial 4.2 Treinamento e desenvolvimento profissional 4.3 Segurança no emprego
3. Oportunidade imediata para utilizar e desenvolver as capacidades humanas	3.1 Autonomia 3.2 Significado da tarefa 3.3 Identidade da tarefa 3.4 Variedade de habilidades 3.5 Feedback
5. Integração social na organização do trabalho	5.1 Igualdade de oportunidades e ausência de preconceitos 5.2 Oportunidade de convívio com diversas pessoas 5.3 Senso comunitário
6. Constitucionalismo	6.1 Respeito às leis e direitos trabalhistas 6.2 Privacidade social 6.3 Liberdade de expressão 6.4 Normas e rotinas 6.5 Direitos de proteção do trabalhador
7. O trabalho e sua relevância na vida do empregado	7.1 Papel balanceado do trabalho 7.2 Interface família, lazer e trabalho 7.3 Estabilidade de horários
8. Relevância social do trabalho	8.1 Imagem da instituição 8.2 Responsabilidade social pelos serviços 8.3 Responsabilidade social pelos empregados

Quadro 3 – Oito critérios de qualidade de vida

Fonte: adaptado de Walton (1973).

Na visão de Walton (1973), qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização. E, para que essa seja alcançada são necessários alguns fatores como: salário justo, segurança, oportunidade, integração social, constitucionalismo, tempo de lazer, relevância social no trabalho.

Considerando o pensamento do mesmo autor, afim de os trabalhadores poderem usar e desenvolver suas habilidades e capacidades são necessários: autonomia no trabalho, utilização de múltiplas habilidades, informação e perspectiva

de crescimento profissional, realização de tarefas completas e planejamento das atividades.

Para Bom Sucesso (1998), a qualidade de vida no trabalho está relacionada com diversos fatores, partindo da escolha da profissão, envolvendo a cultura organizacional onde o indivíduo está inserido e também a infra-estrutura familiar. Fernandes e Gutierrez (1988) defendem que onde trabalhar dependem mais do querer fazer e não do saber fazer. Nesse contexto, a teoria de QVT revela sua importância, pois trabalhadores motivados são comprometidos com a organização.

O empregado deve ter objetivos em seu projeto de vida e as organizações devem incentivá-los na busca desses, concedendo-lhe oportunidades pessoais e profissionais e integrá-lo à sociedade como elemento produtivo, criativo e capaz de entender seu papel como indivíduo, no sentido de participar dos processos desenvolvimentistas dos espaços em que vive (OLIVEIRA, 2004).

Quando se refere ao envolvimento dos trabalhadores, esse é definido como um processo participativo, tendo por objetivo estimular um crescente comprometimento para o sucesso da organização. A Lógica por trás desse processo é que, por meio do envolvimento nas decisões que lhes dizem respeito e aumentando sua autonomia e controle sobre seu próprio trabalho, eles se tornarão mais motivados com a organização e mais satisfeitos com o emprego. Insatisfação pode levar ao absenteísmo e outros comportamentos indesejáveis, de modo que é interesse dos empregadores fomentar a satisfação junto a seus funcionários (ROBBINS, 2005).

O envolvimento no trabalho é composto por um componente comportamental-energético (vigor), um componente emocional (dedicação) e um componente cognitivo (absorção) (SALANOVA, 2005). Esses estão descritos quadro 4.

Envolvimento é um estado positivo do eu no trabalho, enquanto que um estado de insatisfação implica a perda de motivação e separação do eu do trabalho, quando o colaborador se encontra num estado de envolvimento, o trabalho o absorve e contribui para que suas atividades sejam experiências positivas, assim se define o nível de envolvimento com o trabalho (MARANHÃO, MAURITI; 2014).

Vigor	<ul style="list-style-type: none"> -altos níveis de energia; -persistência; -desejo de esforçar-se no trabalho; -resiliência mental, considerando-se as atividades laborais.
Dedicação	<ul style="list-style-type: none"> -estar plenamente concentrado (<i>involved</i>) na realização do trabalho; -inspiração; -orgulho; -desafio; -objetivo; -significado; -entusiasmo.
Absorção	<ul style="list-style-type: none"> -estar plenamente concentrado e feliz na realização do trabalho; -sensação de que o tempo passa “voando”; -dificuldade de desligar do trabalho.

Quadro 4 – Componentes do envolvimento do trabalhador

Fonte: Adaptado de Salanova (2005)

A influência do envolvimento no desempenho profissional pode ter um papel crucial no desenvolvimento das pessoas dentro do contexto organizacional e que, ao constituir-se como um elemento importante no bem-estar e na saúde ocupacional dos colaboradores, poderá levar a resultados positivos nas organizações (SCHAUFELI; SALANOVA, 2005).

3 MÉTODOS DE PESQUISA

Neste capítulo, serão apresentados os métodos e técnicas utilizados para o desenvolvimento do estudo. Visando atender o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva com abordagem quantitativa. Segundo o autor Andrade (2005), a pesquisa descritiva se caracteriza pelos fatos observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles, isto significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados. E as pesquisas quantitativas são utilizadas para uma finalidade de fornecer dados para a verificação de hipóteses, tendo por objetivo a coleta sistemática de dados (MARCONI; LAKATOS, 2010).

A partir dos objetivos propostos, utilizou-se duas escalas validadas. Para mensurar a qualidade de vida no trabalho, utilizou-se uma adaptação da escala proposta por Walton (1973). Essa é composta por sete variáveis de avaliação da qualidade de vida no trabalho. As variáveis e seus indicadores estão descritos no quadro 5.

(Continua)

Variável	Indicador
Salário	S1 -Estou muito satisfeito com as recompensas e participação em resultados recebidos da empresa
	S2 – Estou muito satisfeito com os benefícios extras (vale alimentação, transporte, plano de saúde...) que a empresa oferece
Condições de trabalho	CT1 -Me sinto muito satisfeito com a minha carga/quantidade de trabalho
	CT2 - Me sinto muito satisfeito em relação ao uso da tecnologia no trabalho
	CT3 - Estou muito satisfeito com as condições de trabalho
	CT4 - Estou muito satisfeito com os equipamentos de segurança e proteção (EPI) oferecidos pela empresa
	CT5 - Em relação ao cansaço causado pelo meu trabalho, me sinto muito satisfeito
Capacidades no trabalho	CA1 - Estou muito satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possuo em meu trabalho
	CA2 - Estou satisfeito com a importância do meu trabalho/tarefas/atividades
	CA3 - Me sinto muito satisfeito com a possibilidade de desempenhar várias tarefas no trabalho
	CA4 - Estou muito satisfeito com a avaliação do meu desempenho no trabalho
	CA5 - Me sinto muito satisfeito em relação as responsabilidades dadas a mim

(Conclusão)

Oportunidades trabalho	no	O1 - Estou muito satisfeito com a possibilidade de crescimento profissional
		O2 - Estou muito satisfeito com os treinamentos que faço
		O3 - Em relação às demissões, frequência e situação, me sinto muito satisfeito
		O4 - Me sinto muito satisfeito em relação ao incentivo que recebo da empresa para estudar
Integração social		I1 - Em relação a discriminação (racial, religiosa, social, sexual) no meu trabalho, me sinto muito satisfeito
		I2 - Me sinto muito satisfeito com meu relacionamento com colegas e chefia no trabalho
		I3 - Me sinto muito satisfeito em relação ao comprometimento em relação a equipe e aos colegas de trabalho
		I4 - Estou muito satisfeito com a valorização das minhas ideias e iniciativas no trabalho
Constitucionalismo		CO1 - Estou muito satisfeito em relação a postura da empresa com os direitos do trabalhador
		CO2 - Estou muito satisfeito com a minha liberdade de expressão no trabalho
		CO3 - Estou muito satisfeito com as normas e regras do trabalho
		CO4 - Me sinto muito satisfeito com o respeito a minha individualidade no trabalho
Espaço da vida ocupado pelo trabalho		E1 - Estou muito satisfeito com a influência do meu trabalho na minha rotina familiar
		E2 - Estou muito satisfeito com a influência do trabalho sobre o meu lazer
		E3 - Estou muito satisfeito com os meus horários de trabalho e de descanso
Relevância social e importância do trabalho	e	R1 - Me sinto muito orgulhoso ao realizar meu trabalho
		R2 - Estou muito satisfeito com a imagem da empresa perante a sociedade
		R3 - Estou muito satisfeito com a contribuição que a empresa oferece à sociedade
		R4 - Estou muito satisfeito com a qualidade dos serviços prestados pela empresa
		R5 - Estou muito satisfeito com a forma que a empresa trata seus funcionários

Quadro 5- Variáveis e indicadores para qualidade de vida no trabalho

Fone: Baseado em Walton (1973)

Para Handy (1978), o trabalho é vital e pode ser visto como parte inseparável da vida humana e a qualidade de vida influencia ou é influenciada por vários aspectos da vida dentro e fora do trabalho. A seguir, apresenta-se as variáveis e indicadores para envolvimento do trabalhador.

O envolvimento do trabalhador foi mensurado a partir da escala proposta por Salanova (2005). Essa é composta por três variáveis que medem o envolvimento do trabalhador descritas no quadro 6.

Variável	Indicador
Vigor	V1 - Me sinto cheio de energia no trabalho
	V2 - Me sinto forte e vigoroso no meu trabalho
	V3 - Quando levanto de manhã, me sinto bem para ir ao trabalho
	V4 - Eu posso continuar trabalhando por períodos muito longos
	V5 - Eu sou muito mentalmente resistente no meu trabalho
Dedicação	D1 - No trabalho eu sempre me mantenho firme, mesmo quando as coisas não vão bem
	D2 - O trabalho que faço é cheio de propósitos e objetivos
	D3 - Eu sou entusiasmado com o meu trabalho
	D4 - Meu trabalho me inspira
	D5 - Eu sou orgulhoso do trabalho que eu faço
	D6 - Eu acho meu trabalho desafiador
Absorção	A1 - O tempo voa quando estou trabalhando
	A2 - Quando estou trabalhando eu esqueço tudo o que está ao meu redor
	A3 - Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente
	A4 - Eu estou profundamente envolvido em meu trabalho
	A5 - Quando estou trabalhando facilmente me empolgo
	A6 - É difícil me separar do meu trabalho

Quadro 6 - Variáveis e indicadores de envolvimento com o trabalho

Fonte: Baseado em Salanova (2005)

A promoção de um desses fatores pode gerar o incremento dos demais, eles se relacionam reforçando-se mutuamente e ajudando a desenvolver os demais de uma forma crescente para que seja melhor o desempenho dos profissionais (SALANOVA 2005). Para traçar o perfil do respondente serão utilizadas 7 variáveis. São elas: Função, Gênero, Idade, Tempo de serviço, Estado civil, Filhos, Escolaridade.

A amostra de respondentes foi composta por 35 funcionários da cooperativa de saúde, alocados nos setores administrativos. Esse número de respondentes representa 58,40% dos funcionários que foram considerados população de interesse para esse estudo. Junto ao questionário de pesquisa foi entregue um termo de consentimento, conforme Anexo A, o qual esclarece a pesquisa aos respondentes, seu consentimento em responder as questões e a possibilidade de desistência sem qualquer prejuízo. Primeiramente buscou-se a autorização da empresa estudada. Após a aprovação do estudo pela cooperativa, a aplicação do questionário que foi devolvido dentro do prazo de cinco dias.

A coleta de dados foi realizada no local de trabalho dos funcionários, por meio de um questionário estruturado, conforme anexo B. Tendo em vista o uso de escalas

previamente validadas, não foi realizada uma etapa de validação do mesmo, o quadro 7 apresenta a estrutura do questionário utilizado.

Bloco	Informações Solicitadas	Nº de questões
I	Perfil do respondente	7
II	Qualidade de Vida no Trabalho	33
III	Envolvimento do trabalhador	17

Quadro 7 - Estrutura do questionário

O questionário foi composto de questões fechadas, conforme Anexo A. Para as respostas, utilizou-se uma escala likert de concordância de 5 pontos, sendo 1- discordo totalmente, e 5 - concordo totalmente

Os dados coletados foram tabulados e analisados com o auxílio do *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Para a análise dos dados utilizou-se estatística descritiva, por meio de frequências, média, e desvio padrão, visando descrever o perfil dos respondentes e a concordância desses com as escalas utilizadas.

Após verificou-se a consistência interna das escalas, por meio do Alpha de Cronbach, o qual para a escala de qualidade de vida no trabalho, resultou em $\alpha=0,929$ e para envolvimento no trabalho $\alpha=0,874$. Esses valores são considerados muito bons, segundo Field (2009). Além disso, realizou-se o teste de normalidade, kolmogorov-smirnov com correção de liliefors, o qual indicou que as variáveis não seguem uma distribuição normal, com 95% das observações há dois desvios padrão da média.

Tendo em vista a não normalidade dos dados, a análise de correlação utilizada foi o Ró de Spearman, o qual é usado quando os dados não seguem a distribuição normal, quando se tem um número pequeno de participantes e não há certeza de que são satisfeitas as condições para o R de Pearson (DANCEY; REIDY, 2006), sendo representado por um valor entre -1 e +1, quanto mais próximos dos extremos, maior é a correlação existente as variáveis.

Além disso, utilizou-se testes de diferenças de média para compreender a influência das variáveis de perfil na percepção sobre qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador. Utilizou-se o teste Anova, análise de variância, o qual é

utilizado em situações nas quais existem diversas variáveis independentes, informando como as variáveis interagem umas com as outras e que efeitos essas interações apresentam sobre a variável dependente, já o teste T divide os dados em duas amostras e verifica-se existe diferença significativa entre elas (FIELD, 2009).

O próximo capítulo apresenta o caso da cooperativa de saúde, as análises quantitativas e a discussão de seus resultados.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir estão apresentados os resultados encontrados para a pesquisa. Estes estão organizados da seguinte forma, inicialmente apresenta-se o caso, descrevendo o histórico e as características da cooperativa em saúde. Após será apresentado o perfil dos respondentes, e a descrição univariada da percepção dos colaboradores em relação a qualidade de vida no trabalho e ao envolvimento com o trabalho. Após, apresenta-se o teste de correlação entre as variáveis utilizadas e a influencia das variáveis de perfil sobre a percepção das variáveis estudadas.

4.1 Descrição do Caso

Em 1967, uma ideia inovadora se concretizava no país: estava sendo criada, na cidade de Santos (SP), a primeira cooperativa de assistência à saúde do Brasil. Durante os próximos anos, unidades foram criadas em diversos estados, inclusive no Rio Grande do Sul.

Naquela época, não existia convênio médico importante, salvo nas capitais, assim a cooperativa oportunizou que a população do interior do Estado também tivesse acesso a atendimento médico de qualidade – e o que é melhor: sem ser preciso se deslocar a grandes cidades.

Assim, em 1972 foi fundada uma unidade da cooperativa em saúde em Santa Maria, médicos se reuniram, baseada em princípios do cooperativismo, assim, uma empresa, administrada como tal, no entanto diferente por ser dos médicos e sem fins lucrativos.

O sucesso da cooperativa de assistência à saúde pode ser acompanhado ao longo desses anos tanto pelo crescimento de sua estrutura física, – hospital próprio, tecnologia em equipamentos, materiais, ambulâncias – quanto pela qualificação dos médicos e colaboradores. A cooperativa de saúde possui um total de funcionários referente a 523, sendo o público-alvo da pesquisa 60 funcionários exercendo funções administrativas.

A cooperativa de trabalho médico presta assistência concreta de qualidade graças à dedicação de seus médicos cooperados e abnegação de seus colaboradores, são oferecidos planos de atendimento à saúde em modalidades, Individuais, Familiares, Empresariais e por Adesão e na área de Saúde Ocupacional, possui estrutura física adequada aos atendimentos, hospital próprio, atendimento de Medicina Preventiva às empresas conveniadas, Atendimento Domiciliar, SOS e Serviço de Medicina do Trabalho contando com uma equipe de profissionais médicos e funcionários extremamente de qualidade. O quadro 8 apresenta os objetivos proporcionados pela cooperativa de assistência à saúde.

Público de interesse	Objetivo
Cooperados	Proporcionar trabalho médico com remuneração digna, crescimento profissional e integração, comprometendo a todos com os resultados.
Colaboradores	Promover seu comprometimento, assegurar um clima organizacional saudável, valorizar e estimular seu crescimento profissional, com remuneração digna.
Usuários	Superar suas expectativas, comprometendo-os com suas obrigações.
Fornecedores	Promover parcerias sólidas e confiáveis de mútuos benefícios.
Comunidade	Integrar-se, desenvolvendo ações de saúde preventivas, educativas e sociais.

Quadro 8 – Objetivos da cooperativa

A seguir será traçado o perfil dos respondentes.

4.2 Perfil do Respondente

O perfil dos respondentes foi traçado a partir de 7 variáveis. Estas estão descritas a seguir. A tabela 1 apresenta a distribuição dos respondentes segundo a função exercida na empresa.

Tabela 1 – Função dos respondentes

Função	Número de Respondentes	Percentual (%)
Auxiliar Administrativo	28	80%
Assistente Administrativo	4	11,4%
Analista	3	8,6%
Total	35	100%

Quando observada a função dos respondentes, percebe-se que 80% desses são auxiliares administrativos. Os outros se dividem entre assistentes administrativos (11,4%) e analistas (8,65). A tabela 2 apresenta a frequência dos respondentes em função do gênero.

Tabela 2 – Gênero dos respondentes

Gênero	Número de Respondentes	Percentual (%)
Masculino	9	25,7%
Feminino	26	74,3%
Total	35	100%

Quando se observa o gênero dos respondentes, há grande predominância do gênero feminino (74,3%), e 25,7% dos respondentes são do gênero masculino. A tabela 3 apresenta a idade dos respondentes.

Tabela 3 – Idade dos Respondentes

Faixa Etária	Número de Respondentes	Percentual (%)
Até 25 anos	10	28,6%
De 26 a 35 anos	17	48,6%
De 36 a 45 anos	4	11,4%
De 46 a 55 anos	2	5,7%
Mais de 56 anos	1	2,9%
Não responderam	1	2,9%
Total	35	100%

Quando se observa a idade dos respondentes, existe uma concentração de respondentes na faixa etária entre 25 e 35 anos (48,6%). Também se observa uma concentração nas faixas etárias mais jovens, até 35 anos. Cabe salientar que esta questão não foi respondida por um dos respondentes (2,9%). A tabela 4 apresenta o tempo de serviço dos respondentes.

Tabela 4 – Tempo de serviço dos respondentes

Tempo de serviço	Número de Respondentes	Percentual%
Menos de 6 meses	5	14,3%
De 6 meses a 1 ano	5	14,3%
De 1 ano a 2 anos	14	40%
De 2 anos a 5 anos	2	5,7%
Mais de 5 anos	9	25,7%
Total	35	100%

Em relação ao tempo de serviço dos respondentes percebe-se uma concentração de funcionários com 1 a 2 anos na empresa (40%). Além disso, há uma predominância de funcionários relativamente novos na empresa, até 2 anos de tempo de serviço, 68,6%, o que pode indicar um alta rotatividade de funcionários. A tabela 5 apresenta o estado civil dos respondentes.

Tabela 5 – Estado civil dos respondentes

Estado Civil	Número de Respondentes	Percentual (%)
Solteiro	14	40%
Casado	18	51,4%
Separado	2	5,7%
Não responderam	1	2,9%
Total	35	100%

Em relação ao estado civil dos respondentes, observa-se que a maioria (51,4%) desses são casados. A segunda maior concentração é de solteiros (40%). Já 5,7% desses, são separados e ocorreu uma não resposta. A tabela 6 apresenta o número de filhos por funcionário.

Tabela 6 – Número de filhos dos respondentes

Filhos	Número de Respondentes	Percentual (%)
Não	17	48,6%
Um filho	11	31,4%
Dois filhos	3	8,6%
Três ou mais filhos	3	8,6%
Não responderam	1	2,9%
Total	35	100%

Verificou-se que 48,6% dos respondentes não tem filhos. Entre aqueles que tem filhos, a maior concentração foi de um filho (31,4%). Nesta questão ocorreu uma não resposta (2,9%). A tabela 7 apresenta a escolaridade dos respondentes.

Tabela 7 – Escolaridade dos respondentes

Escolaridade	Número de Respondentes	Percentual (%)
Ensino Médio	12	34,3
Ensino Superior Incompleto	11	31,4
Ensino Superior Completo	6	17,1
Pós-Graduação	4	11,4
Não responderam	2	5,7%
Total	35	100%

Em relação à escolaridade, observa-se que 34,3% dos respondentes possuem médio completo, 31,4% possuem curso superior incompleto, 17,1% possuem curso superior completo e 11,4% pós-graduação. Além disso, houve duas respostas faltantes para essa questão.

Fazendo uma análise, verifica-se que 59,9% dos respondentes estão com curso superior em andamento, já concluído ou com Pós graduação, mais da metade dos respondentes. A seguir serão apresentados os resultados descritivos das escalas utilizadas.

4.3 Análise Descritiva

Ao observar as médias sobre qualidade de vida no trabalho, essas, em geral, estiveram acima de 3, o que indica satisfação com as variáveis de QVT. A tabela 8 apresenta a estatística descritiva para QVT.

A maior média encontrada foi para CT1, média 4,43, o que indica que os respondentes, em geral, estão muito satisfeitos com a jornada de trabalho. Já a menor média encontrada foi para a variável 03, 2,88. Esse valor indica insatisfação em relação às frequências em que ocorrem as demissões no ambiente profissional. A maior variabilidade de respostas foi encontrada no item S4, com desvio padrão de

1,42, isso indica que para esta assertiva existem percepções muito diferentes, ou seja, alguns percebem os benefícios extras mais do que outros.

Tabela 8 – Estatística descritiva para Qualidade de Vida no Trabalho

	Numero de Respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
S1	34	1	5	2,94	1,04
S2	35	1	5	3,43	1,42
CT1	35	2	5	4,43	0,92
CT2	35	1	5	3,94	1,11
CT3	34	2	5	4,06	0,92
CT4	34	1	5	3,41	1,28
CT5	35	2	5	4,03	0,95
CT6	35	1	5	3,37	1,14
CA1	35	1	5	3,23	1,35
CA2	35	1	5	4,03	0,92
CA3	35	2	5	3,83	0,92
CA4	35	2	5	3,89	1,02
CA5	35	2	5	4,14	0,81
O1	34	1	5	3,56	1,21
O2	34	1	5	3,29	1,06
O3	33	1	5	2,88	1,05
O4	34	1	5	3,32	1,25
I1	34	2	5	3,97	1,03
I2	34	2	5	4,15	0,89
I3	34	2	5	3,79	1,12
I4	34	1	5	3,65	1,10
CO1	34	2	5	3,97	1,00
CO2	34	1	5	3,65	1,20
CO3	34	2	5	3,97	0,87
CO4	34	2	5	4,06	0,92
E1	34	1	5	3,76	0,99
E2	34	1	5	3,44	1,13
E3	34	1	5	3,97	1,11
R1	34	2	5	4,29	0,87
R2	33	3	5	4,21	0,74
R3	34	2	5	4,00	0,78
R4	34	2	5	4,15	0,86
R5	34	1	5	3,65	1,07

Quando observa-se a estatística descritiva para envolvimento do trabalhador, as médias estão todas acima de 3, indicando envolvimento médio a alto do trabalho. A tabela 9 apresenta a estatística descritiva para envolvimento do trabalhador.

Tabela 9 – Estatística descritiva para envolvimento do trabalhador

	Numero de Respondentes	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
V1	34	1	5	3,94	1,04
V2	34	2	5	4,03	1,03
V3	34	2	5	4,35	1,01
V4	34	1	5	3,74	1,11
V5	33	1	5	4,03	0,85
V6	34	2	5	4,06	0,81
D1	34	1	5	4,24	0,99
D2	34	1	5	4,03	1,00
D3	34	1	5	3,62	1,16
D4	34	2	5	3,94	1,04
D5	34	1	5	3,94	1,01
A1	34	1	5	3,79	1,25
A2	34	1	5	3,62	1,18
A3	34	1	5	3,76	1,23
A4	34	2	5	4,09	0,97
A5	34	1	5	3,97	1,17
A6	34	1	5	3,21	1,25

As maiores médias encontradas em relação ao envolvimento do trabalhador, foram para o item V3, 4,35, indicando que o trabalhador se sente bem ao acordar pela manhã e ir ao trabalho. A menor média encontrada foi para a variável A6, 3,21, indicando que há pouca concordância em relação à dificuldade de se separar do trabalho. Porém essa assertiva também foi uma das com maior variabilidade, desvio padrão de 1,25. O que indica que os funcionários têm diferentes percepções sobre a dificuldade de se separar do trabalho.

Também foi encontrada alta variabilidade, desvio padrão de 1,25, para o item A2, indicando que a percepção dos funcionários sobre esquecer o que está ao redor enquanto trabalha varia bastante. A seguir será apresentada a análise de correlação entre as variáveis de QVT e de envolvimento do trabalhador.

4.4 Análise de Correlação

Visando compreender as relações existentes entre as duas escalas realizou-se uma análise de correlação entre as variáveis do estudo. Com base nessas variáveis, utilizou-se o coeficiente de correlação Ró de Spearman, a Tabela 10

apresenta os coeficientes de correlação significativos observados entre as variáveis de qualidade de vida no trabalho e envolvimento do trabalhador.

Conforme apresentado na tabela 10, entre as 50 variáveis desse estudo, apenas uma variável referente à qualidade de vida no trabalho e uma variável referente ao envolvimento do trabalhador não obteve correlação significativa outras variáveis. Foram encontradas 151 correlações significativas, essas têm valores positivos entre 0,339 e 0,674, o que indica que, quanto maior a percepção de qualidade de vida no trabalho maior o envolvimento do trabalhador e vice versa.

Segundo Hair *et al.* (2010, p. 311) valores de correlação entre 0,6 e 0,8, são considerados fortes. Assim ao analisar as correlações significativas e sua força de associação, encontrou-se 10 correlações significativas fortes, as quais estão descritas no quadro 9.

QVT	Envolvimento	Coeficiente	Força de Associação
E3	A1	,674**	Forte
CA1	A1	,669**	Forte
R3	D1	,655**	Forte
E3	D2	,639**	Forte
CO2	D3	,639**	Forte
I2	D4	,635**	Forte
R5	D4	,618**	Forte
CT1	A1	,613**	Forte
CO3	A4	,609**	Forte
CO3	V3	,607**	Forte

Quadro 9 – Correlações significativas fortes

Observando essas correlações, percebe-se que todas foram significativas ao nível de 1%. Ou seja, pode-se afirmar com 99% de confiança que, para essa população, essas relações existem.

A assertiva da influência do trabalho sobre a rotina pessoal tem uma correlação positiva significativa com as assertivas de o “tempo voar” quando está trabalhando e estar entusiasmado com o trabalho. Indicando que quando os horários de descanso e trabalho aumentam conforme o funcionário percebe que o tempo passa mais rápido, fica mais entusiasmado com seu trabalho.

Tabela 10

A assertiva das normas e regras do trabalho tem correlação positiva significativa com as assertivas de estar envolvido com o trabalho e levantar de manhã e se sentir bem ao ir trabalhar. Isso indica que quanto maior a satisfação, quanto às regras e normas da empresa, mais profundo é o envolvimento com o trabalho e maior é o sentimento de bem-estar para ir ao trabalho de manhã.

A assertiva estar orgulhoso no trabalho tem correlação positiva significativa com relação ao bom relacionamento com colegas e chefes e quanto à política de recursos humanos. Indicando que quanto mais orgulhoso o funcionário tiver em relação ao trabalho realizado, melhor será sua satisfação com relacionamento com colegas e chefes de trabalho e a maneira da empresa tratar os funcionários.

A assertiva de o “tempo voar” no trabalho tem correlação positiva significativa com a oportunidade de tomar as decisões e a quantidade de horas trabalhadas durante a jornada. Indicando que quanto mais o trabalhador percebe que o tempo voa enquanto está trabalhando mais satisfeito está com sua autonomia e sua jornada de trabalho semanal.

Encontrou-se correlação positiva significativa entre contribuição comunitária e o trabalho ser cheio de propósitos. Indicando que quanto maior a satisfação com contribuição com a comunidade, maior é a percepção de que o trabalho realizado pelo funcionário é cheio de propósitos e de objetivos. Também se encontrou correlação positiva significativa para liberdade de expressão e o trabalho inspira o trabalhador, indicando que quanto maior a satisfação com a liberdade de expressão, mais inspirado o funcionário se sente em relação ao seu trabalho.

A seguir serão apresentadas as influências das variáveis de perfil, função exercida e número de filhos, na percepção sobre QVT e envolvimento do trabalhador.

4.5 A influência das variáveis de perfil

Sabendo que o perfil das pessoas influencia sua percepção sobre o que é importante para a sua qualidade de vida no trabalho e para o seu envolvimento com o mesmo, buscou-se a partir do Teste ANOVA e do Teste T identificar a mudança na

percepção do trabalhador sobre a função exercida na organização e número de filhos.

4.5.1 Função exercida

Quando observamos a percepção do trabalhador sobre QVT e envolvimento com o trabalho, agrupando os respondentes segundo a função exercida na organização, encontraram-se diferenças significativas na percepção das assertivas dos equipamentos proporcionados pela empresa e o comprometimento da equipe de trabalho quando se refere à qualidade de vida no trabalho e em “Eu sou muito mentalmente resistente no meu trabalho” quando se refere a envolvimento do trabalhador. A tabela 11 apresenta a Análise de Variância para essas três assertivas.

Tabela 11 – Diferenças significativas de média segundo a função exercida

		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	F	Sig.
CT5	Entre Grupos	5,59	2	2,795	3,524	0,041
	Nos grupos	25,381	32	0,793		
	Total	30,971	34			
I3	Entre Grupos	9,225	2	4,613	4,423	0,02
	Nos grupos	32,333	31	1,043		
	Total	41,559	33			
V5	Entre Grupos	5,688	2	2,844	4,937	0,014
	Nos grupos	17,282	30	0,576		
	Total	22,97	32			

Nessas assertivas, quando se observa a variável dos equipamentos de segurança, o cargo auxiliar administrativo tem as maiores médias, indicando que essas pessoas sentem-se mais satisfeitas em relação a estas variáveis, devido a se sentirem seguro, tem todos os equipamentos necessários para seu bem-estar. Já, o comprometimento com a equipe o analista possui as maiores medias, são os mais satisfeitos com o comprometimento da equipe e colegas no trabalho, mostrando sempre seu potencial, procurando sempre manter um bom relacionamento com quem atuam.

Quando observam-se as variáveis relacionadas ao envolvimento do trabalhador com o trabalho, encontrou-se uma diferença significativa na variável sobre ser mentalmente resistente no trabalho, sendo o que possui maior média é o auxiliar administrativo, indicando que pessoas com o cargo mais baixo possuem maior envolvimento e querem demonstrar resistência na função exercida.

4.5.2 Número de Filhos dos respondentes

Quando se observa a percepção dos funcionários, utilizando como variável de grupo ter ou não filhos, a partir do Teste T para amostras independentes, encontraram-se diferenças significativas nas variáveis “Estou muito satisfeito com as recompensas e participação em resultados recebidos da empresa”, “Estou muito satisfeito com os benefícios extras (vale alimentação, transporte, plano de saúde...) que a empresa oferece”, “Estou muito satisfeito com a possibilidade de crescimento profissional” e “Estou muito satisfeito com a influência do meu trabalho na minha rotina familiar”, todas relacionadas à qualidade de vida no trabalho. A percepção sobre envolvimento com o trabalho não se altera significativamente pelo fato do funcionário ter ou não filhos. A tabela 12 apresenta o Teste T para essas quatro variáveis.

Tabela 12 – Diferenças significativas de média segundo ter filhos

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2 extr.)	Diferença média
S1	Variâncias iguais assumidas	0,344	0,562	-2,097	32	0,044	-0,71528
S2	Variâncias iguais assumidas	2,729	0,108	-2,354	33	0,025	-1,06209
O1	Variâncias iguais assumidas	1,965	0,171	-2,065	32	0,047	-0,819
E1	Variâncias iguais assumidas	0,302	0,586	2,11	32	0,043	0,681

Quando observadas as variáveis de participações nos resultados, os benefícios extras e oportunidade de crescimento profissional, se observa uma média maior para os funcionários que não tem filhos. A maior satisfação destes profissionais pode ser explicada por não haver necessidade de utilização destes benefícios.

Já em relação à influência do trabalho sobre a rotina familiar também se obteve médias mais alta para quem tem filhos. Indicando que funcionários com filhos conseguem gerenciar melhor seu trabalho sem que esse interfira na vida pessoal.

A seguir serão apresentadas as considerações finais a respeito desse estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A qualidade de vida no trabalho e o envolvimento do trabalhador são temas de grande importância para a gestão de pessoas, pois objetivam que o funcionário sinta-se melhor no ambiente de trabalho e mais engajado com seu trabalho. Assim essa pesquisa teve como objetivo “Avaliar a qualidade de vida e o envolvimento do trabalhador dos colaboradores dos setores administrativos de uma cooperativa de assistência a saúde”.

Para isso utilizou o modelo de Walton (1973) e Salanova (2005), para mensurar a percepção dos funcionários dos setores administrativos da cooperativa de assistência à saúde. Os modelos escolhidos destacam as questões elementares à realização do trabalho, possibilitando que os profissionais reflitam sobre ele e exponham sua opinião. A partir disto a empresa pode contribuir para sua realização pessoal e também para melhorar cada vez mais sua qualidade de vida e envolvimento do trabalhador. Os autores demonstram claramente na concepção do modelo a ideia de um trabalho mais humano.

A pesquisa realizada indicou que os funcionários tem alta satisfação em relação à qualidade de vida no trabalho, bem como, estão envolvidos com o seu trabalho.

Como contribuição gerencial, esse estudo a partir da análise de correlação realizada indica quais fatores se inter-relacionam, para que a empresa faça investimentos em qualidade de vida, gestão de pessoas e infra-estrutura de forma mais consciente, sabendo onde investir para atingir os resultados desejados.

Sugere-se que a empresa, desde já, desenvolva programas para a qualidade de vida como: Terapias de grupo para o funcionário ter oportunidades de expor suas contribuições junto a empresa, programas de ginástica laboral para o funcionário não sofrer com a fadiga, entre outros. Conseguindo, assim, que o funcionário também esteja mais envolvido com a organização, pois maiores níveis de produtividade, criatividade e competitividade no ambiente organizacional dependem totalmente da satisfação, motivação e do envolvimento das pessoas nas atividades desenvolvidas.

As limitações desse estudo foram a sua aplicação apenas com funcionários de setores administrativos. Pois, funcionários de outros setores da organização teriam visões e perfis diferentes desses. Além disso, como sugestões para estudos futuros, sugere-se a ampliação da pesquisa na organização, sua aplicação e comparação com empresas similares, além da aplicação em cooperativas de outros setores, o que permitiria uma visão mais completa dos temas no contexto cooperativista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BITENCOURT, C. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. Ed. Porto Alegre, 2010.

BOM SUCESSO, E. P. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1998.

CHIAVENATO. I. **Gestão de Pessoas**. 3.Ed. São Paulo: Ed. Campus, 2002.

CHIAVENATO. I. **Gestão de pessoas : o novo papel dos recursos humanos nas organizações** 3.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DANCEY, C. P; REIDY, J. **Estatística sem Matemática para Psicologia usando SPSS para Windows**. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DAVIS, K; NEWSTROM, J. **Comportamento Humano no Trabalho**. São Paulo: Pioneira, 1992.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho**. São Paulo: Salvador, 1996.

FERNANDES, E.C .; GUTIERREZ, L . H. Qualidade de vida no trabalho (QVT): uma experiência brasileira. **Revista de Administração** da USP, v. 23, n. 4, p. 29-31-32, Out./Dez. 1998.

FIELD, A. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS**. 2. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, A. M. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais** 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

HANDY, C. B. **Como compreender as organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

LAKATOS, E. M; MARKONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAWLER, Edward E. & HALL, Douglas T. Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. **Journal of Applied Psychology**, v. 54, n. 4, p. 305-312, August, 1970.

MARANHÃO. M; MACIEIRA. M. **O processo nosso de cada dia: modelagem de processos de trabalho**. 2. Ed. Rio de Janeiro, Qualitymark Editora, 2014.

MASLOW, A.H. Maslow no gerenciamento. Rio de janeiro : Qualitymark Ed., 2000.

OCB - **Organização das Cooperativas Brasileiras**. Disponível em: <http://www.ocergs.coop.br/cooperativismo/conceitos/principios>. Acesso em 12/10/2015.

OLIVEIRA, N. B. **Cooperativismo: guia prático**. 2. ED. rev. Organização das Cooperativas do Estado do Rio Grande do Sul, 1984.

OLIVEIRA, O. J. **Gestão da Qualidade**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 9. Ed. São Paulo: Prentice hall, 2002.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza, 2009.

SARTURI, F. **Nível de stress do enfermeiro hospitalar frente as suas competências**[monografia]. Santa Maria: UFSM, 2009.

SCHNEIDER, J. O. **Democracia, participação e autonomia cooperativa**. 2. ed. São Leopoldo: UNISINOS, 1999. 496 p.

SILVA, E. KIRST, S. A conquista do consumidor através da responsabilidade social. **Reflexão Cooperativista**, v.1, p. 25-38, 2012.

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

ANEXOS

ANEXO A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA COLÉGIO POLITÉCNICO – DE GESTÃO DE COOPERATIVAS

Convidamos o (a) Sr (a) para participar da Pesquisa de conclusão de curso intitulada “Qualidade de vida no trabalho e envolvimento com o trabalho: uma análise em uma cooperativa de assistência a saúde”, operacionalizada sob a responsabilidade da acadêmica Mitally Nazário sob orientação da Prof. Me. Kálien Klimeck, a qual pretende estudar a qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional dos profissionais dos setores administrativos de uma cooperativa de assistência á saúde.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de respostas objetivas em um questionário estruturado, com finalidade de construção de conhecimento científico sobre o assunto. A sua privacidade será respeitada, ou seja, dados não serão divulgados de forma que permitam sua identificação.

Para qualquer outra informação, o (a) Sr (a) poderá entrar em contato com a pesquisadora pelo telefone (55) 9630-2399 ou ramal 7416. Sua participação é de muita importância, pois sem ela não será possível o desenvolvimento desse trabalho.

Consentimento Pós-Informação

Eu, _____, fui informado sobre os objetivos e importância da pesquisa. Assim, eu concordo em participar do estudo conforme condições descritas, sabendo que não vou receber nenhuma remuneração e que estou livre para desistir a qualquer momento se for de meu interesse.

Santa Maria, ____ de setembro de 2015.

Assinatura do respondente

Mitally Nazário - Pesquisadora

ANEXO B – Questionário de Pesquisa

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E ENVOLVIMENTO DOS COLABORADORES

PARTE 1 – PERFIL DO RESPONDENTE

Marque a alternativa que corresponde ao seu perfil.

I. Função:

- (1) Auxiliar Administrativo
- (2) Assistente Administrativo
- (3) Analista
- (4) Supervisor
- (5) Coordenador

II. Gênero:

- (1) Masculino
- (2) Feminino

III. Idade

- (1) Até 25 anos
- (2) De 25 a 35 anos
- (3) De 35 a 45
- (4) De 45 a 55
- (5) Mais de 55 anos

IV. Tempo de serviço na empresa:

- (1) Menos de 6 meses
- (2) De 6 meses a 1 ano
- (3) De 1 ano a 2 anos
- (4) De 2 anos a 5 anos
- (5) Mais de 5 anos

V. Estado Civil:

- (1) Solteiro
- (2) Casado/União estável
- (3) Separado/Desquitado
- (4) Viúvo

VI. Tem filhos?

- (1) Não
- (2) Sim, 1 filho
- (3) Sim, 2 filhos
- (4) Sim, 3 ou mais filhos

VII. Escolaridade:

- (1) Ensino Fundamental
- (2) Ensino médio
- (3) Ensino Superior Incompleto
- (4) Ensino Superior Completo
- (5) Pós-Graduação

• Nas questões abaixo, indique seu grau de concordância com as afirmações, sendo:
1 – Discordo Totalmente; 2 – Discordo em partes; 3 – Neutro; 4 – Concordo em partes; 5 – Concordo totalmente.

PARTE 2 - QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Afirmação					
1.1 Estou muito satisfeito com as recompensas e participação em resultados recebidos da empresa	1	2	3	4	5
1.2 Estou muito satisfeito com os benefícios extras (vale alimentação, transporte, plano de saúde...) que a empresa oferece	1	2	3	4	5
1.3 Estou muito satisfeito com a minha jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)	1	2	3	4	5
1.4 Me sinto muito satisfeito com a minha carga/quantidade de trabalho	1	2	3	4	5
2.1 Me sinto muito satisfeito em relação ao uso da tecnologia no trabalho	1	2	3	4	5
2.2 Estou muito satisfeito com as condições de trabalho	1	2	3	4	5
2.3 Estou muito satisfeito com os equipamentos de segurança e proteção (EPI) oferecidos pela empresa	1	2	3	4	5
2.4 Em relação ao cansaço causado pelo meu trabalho, me sinto muito satisfeito	1	2	3	4	5
3.1 Estou muito satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) que possuo em meu trabalho	1	2	3	4	5
3.2 Estou satisfeito com a importância do meu trabalho/tarefas/atividades	1	2	3	4	5
3.3 Me sinto muito satisfeito com a possibilidade de desempenhar várias tarefas no trabalho	1	2	3	4	5
3.4 Estou muito satisfeito com a avaliação do meu desempenho no trabalho	1	2	3	4	5
3.5 Me sinto muito satisfeito em relação as responsabilidades dadas a mim	1	2	3	4	5

4.1 Estou muito satisfeito com a possibilidade de crescimento profissional	1	2	3	4	5
4.2 Estou muito satisfeito com os treinamentos que faço	1	2	3	4	5
4.3 Em relação às demissões, frequência e situação, me sinto muito satisfeito	1	2	3	4	5
4.4 Me sinto muito satisfeito em relação ao incentivo que recebo da empresa para estudar	1	2	3	4	5
5.1 Em relação a discriminação (racial, religiosa, social, sexual) no meu trabalho, me sinto muito satisfeito	1	2	3	4	5
5.2 Me sinto muito satisfeito com meu relacionamento com colegas e chefia no trabalho	1	2	3	4	5
5.3 Me sinto muito satisfeito em relação ao comprometimento em relação a equipe e aos colegas de trabalho	1	2	3	4	5
5.4 Estou muito satisfeito com a valorização das minhas ideias e	1	2	3	4	5

iniciativas no trabalho					
6.1 Estou muito satisfeito em relação a postura da empresa com os direitos do trabalhador	1	2	3	4	5
6.2 Estou muito satisfeito com a minha liberdade de expressão no trabalho	1	2	3	4	5
6.3 Estou muito satisfeito com as normas e regras do trabalho	1	2	3	4	5
6.4 Me sinto muito satisfeito com o respeito a minha individualidade no trabalho	1	2	3	4	5
7.1 Estou muito satisfeito com a influência do meu trabalho na minha rotina familiar	1	2	3	4	5
7.2 Estou muito satisfeito com a influência do trabalho sobre o meu lazer	1	2	3	4	5
7.3 Estou muito satisfeito com os meus horários de trabalho e de descanso	1	2	3	4	5
8.1 Me sinto muito orgulhoso ao realizar meu trabalho	1	2	3	4	5
8.2 Estou muito satisfeito com a imagem da empresa perante a sociedade	1	2	3	4	5
8.3 Estou muito satisfeito com a contribuição que a empresa oferece à sociedade	1	2	3	4	5
8.4 Estou muito satisfeito com a qualidade dos serviços prestados pela empresa	1	2	3	4	5
8.5 Estou muito satisfeito com a forma que a empresa trata seus funcionários	1	2	3	4	5

PARTE 3 – ENVOLVIMENTO DO TRABALHADOR

Afirmação					
1.1 Me sinto cheio de energia no trabalho	1	2	3	4	5
1.2 Me sinto forte e vigoroso no meu trabalho	1	2	3	4	5
1.3 Quando levanto de manhã, me sinto bem para ir ao trabalho	1	2	3	4	5
1.4 Eu posso continuar trabalhando por períodos muito longos	1	2	3	4	5
1.5 Eu sou muito mentalmente resistente no meu trabalho	1	2	3	4	5
1.6 No trabalho eu sempre me mantenho firme, mesmo quando as coisas não vão bem	1	2	3	4	5
2.1 O trabalho que faço é cheio de propósitos e objetivos	1	2	3	4	5
2.2 Eu sou entusiasmado com o meu trabalho	1	2	3	4	5
2.3 Meu trabalho me inspira	1	2	3	4	5
2.4 Eu sou orgulhoso do trabalho que eu faço	1	2	3	4	5
2.5 Eu acho meu trabalho desafiador	1	2	3	4	5
3.1 O tempo voa quando estou trabalhando	1	2	3	4	5
3.2 Quando estou trabalhando eu esqueço tudo o que está ao meu redor	1	2	3	4	5
3.3 Eu me sinto feliz quando estou trabalhando intensamente	1	2	3	4	5
3.4 Eu estou profundamente envolvido em meu trabalho	1	2	3	4	5
3.5 Quando estou trabalhando facilmente me empolgo	1	2	3	4	5
3.6 É difícil me separar do meu trabalho	1	2	3	4	5

Muito obrigada!