

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE COOPERATIVAS
MESTRADO EM GESTÃO DE COOPERATIVAS
ESCOLA DE NEGÓCIOS**

PAULO EDUARDO MONTRESOL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL NAS COOPERATIVAS DO SISTEMA UNIPRIME**

CURITIBA

2018

PAULO EDUARDO MONTRESOL

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL NAS COOPERATIVAS DO SISTEMA UNIPRIME**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativas, da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Alex Sandro Quadros Weymer.

CURITIBA

2018

Dados da Catalogação na Publicação
Pontifícia Universidade Católica do Paraná
Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/PUCPR
Biblioteca Central
Giovanna Carolina Massaneiro dos Santos – CRB 9/1911

M811q
2018

Montresol, Paulo Eduardo
Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional nas cooperativas do sistema Uniprime / Paulo Eduardo Montresol ; orientador: Alex Sandro Quadros Weymer. – 2018.
82 f. : il. ; 30 cm

Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2018
Bibliografia: f. 70-77

1. Administração de cooperativa. 2. Qualidade de vida no trabalho. 3. Cooperativas. 4. Responsabilidade. I. Weymer, Alex Sandro Quadros. II. Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativas. III. Título.

CDD 20. ed. – 658.047

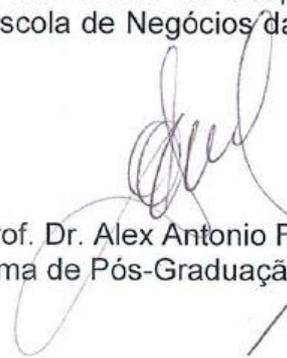
TERMO DE APROVAÇÃO

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL NAS COOPERATIVAS DO SISTEMA UNIPRIME

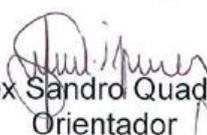
Por

PAULO EDUARDO MONTRESOL

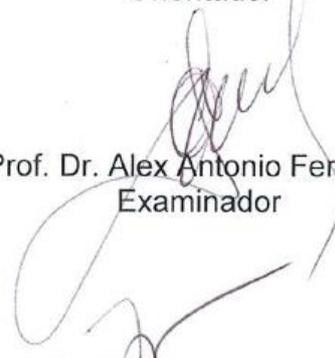
Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre no Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativas, área de concentração em Gestão de Cooperativas, da Escola de Negócios da Pontifícia Universidade Católica do Paraná.



Prof. Dr. Alex Antonio Ferraresi
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Gestão de Cooperativas



Prof. Dr. Alex Sandro Quadros Weymer
Orientador



Prof. Dr. Alex Antonio Ferraresi
Examinador



Prof. Dr. Tomas Sparano Martins
Examinador

Dedico este trabalho a minha família: minha esposa Tatiane, minha mãe Doraci e meu pai Luiz Carlos e a todos os amigos que me apoiaram nesta caminhada.

AGRADECIMENTOS

A minha esposa Tatiane, pelo amor, cumplicidade, companheirismo, e principalmente por compreender minha ausência em vários momentos nos quais estive dedicado à realização e desenvolvimento deste trabalho.

A minha mãe Doraci, meu pai Luiz , meus irmãos Cláudio e Deise, pelo incentivo para que me dedicasse aos meus estudos e por compreenderem os momentos que por vezes não pude me fazer presente e tive que me abster de vossas companhias.

A Diretoria Executiva da Uniprime por oportunizar a realização deste mestrado.

Aos Gerentes Regionais da Uniprime, Sr. Féliz Fornari e Sra. Viviane Cappelleso, por servirem de inspiração e incentivo.

Ao Prof. Dr. Alex Weymer, meu orientador, pela paciência, tempo dedicado, incentivo e compartilhamento de conhecimento.

Aos demais professores do curso de Mestrado em Gestão de Cooperativas da PUCPR pelo conhecimento compartilhado durante o decorrer do curso.

Aos meus colegas, amigos e irmãos Jair e Marcelo, pela parceria nos estudos e nas viagens, trabalhos em conjunto, troca de ideias e momentos de descontração. Com certeza, foram peças fundamentais para esta conquista.

Aos demais colegas do mestrado, pela amizade e parceria.

RESUMO

O presente estudo propôs investigar como são as relações da qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional nas cooperativas do sistema Uniprime. Para isso fundamentou-se em um quadro teórico-empírico que define como Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) a percepção do colaborador segundo os domínios: Compensação justa e adequada; Condições de trabalho; Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais; Oportunidade de crescimento e segurança; Integração social na organização; Cidadania; Trabalho e espaço total de vida; Relevância social do trabalho. No que tange o Comprometimento Organizacional (CO) o empenho e envolvimento do colaborador pode ser classificado em três dimensões: afetiva, normativa e calculativa. As escalas utilizadas foram de Walton (1975) para QVT e de Meyer e Allen (1997). A partir de uma pesquisa quantitativa e estratégia de pesquisa do tipo *Survey*, os questionários foram aplicados aos colaboradores das singulares do sistema Uniprime com uma amostra de 125 respostas válidas. Os dados foram analisados utilizando estatística descritiva, análise fatorial e modelagem de equações estruturais com apoio dos softwares *Microsoft Excel*, *Statistical Package for Social Sciences® (SPSS)* e *IBM Amos*. Os resultados apresentados demonstram que a QVT não obteve influência positiva no CO como construto de segunda ordem, rejeitando assim, a hipótese principal. Porém, quando o comprometimento é avaliado em três dimensões distintas, observa-se que qualidade de vida no trabalho afeta positivamente o comprometimento calculativo ($p=0,000$), confirmando a hipótese H1a e afeta positivamente, também, o comprometimento normativo ($p=0,000$), confirmando H1b. Entretanto, a qualidade de vida no trabalho não afeta o comprometimento afetivo ($p=0,072$), considerando 95% de confiança, assim rejeitando H1c. Este estudo contribui significativamente para a evolução da teoria, bem como para os gestores das cooperativas do sistema Uniprime nas tomadas de decisões relacionadas à gestão de pessoas.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Comprometimento Organizacional, Cooperativas.

ABSTRACT

The present study proposed to investigate how are the relations of the quality of life at work and the organizational commitment in the cooperatives of the Uniprime system. For this, it was based on a theoretical-empirical framework that defines as Quality of Life at Work (QVT) the employee's perception according to the areas: Fair and adequate compensation; Work conditions; Use and development of personal capacities; Opportunity for growth and security; Social integration in the organization; Citizenship; Work and total living space; Social relevance of work. Regarding Organizational Commitment (CO), the employee's commitment and involvement can be classified into three dimensions: affective, normative and calculative. The scales used were from Walton (1975) to QVT and from Meyer and Allen (1997). From a quantitative research and research strategy of the Survey type, the questionnaires were applied to the collaborators of the singles of the Uniprime system with a sample of 125 valid answers. Data were analyzed using descriptive statistics, factorial analysis and modeling of structural equations with the support of Microsoft Excel, Statistical Package for Social Sciences (SPSS) and IBM Amos software. The results show that the QVT did not have a positive influence on CO as a second order construct, thus rejecting the main hypothesis. However, when the impairment is evaluated in three different dimensions, it is observed that quality of life at work positively affects the calculating impairment ($p = 0.000$), confirming the hypothesis H1a and also affects normative impairment ($p = 0.000$), confirming H1b. However, quality of life at work does not affect affective commitment ($p = 0.072$), considering 95% confidence, thus rejecting H1c. This study contributes significantly to the evolution of the theory, as well as to the managers of the cooperatives of the Uniprime system in the decision making related to the management of people.

Key-words: Quality of Life at Work, Organizational Commitment, Cooperatives.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Relação entre as variáveis	38
Figura 2 – Área de atuação do sistema Uniprime	47
Figura 3 – Números do sistema Uniprime – fechamento de 2017	48
Figura 4 – Unidade Uniprime - Amostra	49
Figura 5 – Modelo de Comprometimento	63
Figura 6 – Modelo de Segunda Ordem	63
Figura 7 – Modelo de Primeira Ordem	64

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Domínios e facetas WHOQOL 100	18
Tabela 2 – Diferentes conceitos de QVT	22
Tabela 3 – Critérios de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho	26
Tabela 4 – Dimensões do comprometimento organizacional	33
Tabela 5 – Alguns estudos que relacionam a QVT e o CO	35
Tabela 6 – Componentes da QVT	42
Tabela 7 – Componentes do CO	44
Tabela 8 – População	49
Tabela 9 – Amostra	49
Tabela 10 – Respostas Dimensão 1 QVT	50
Tabela 11 – Respostas Dimensão 2 QVT	51
Tabela 12 – Respostas Dimensão 3 QVT	52
Tabela 13 – Respostas Dimensão 4 QVT	52
Tabela 14 – Respostas Dimensão 5 QVT	53
Tabela 15 – Respostas Dimensão 6 QVT	53
Tabela 16 – Respostas Dimensão 7 QVT	54
Tabela 17 – Respostas Dimensão 8 QVT	55
Tabela 18 – Respostas Dimensão Afetiva do CO	55
Tabela 19 – Respostas Dimensão Normativa do CO	56
Tabela 20 – Respostas Dimensão Calculativa do CO	57
Tabela 21 – Estatística Descritiva QVT	59
Tabela 22 – Estatística Descritiva CO	59
Tabela 23 – Estatística de Confiabilidade	60
Tabela 24 – VD, AVE e CC Comprometimento	61
Tabela 25 – AVE e CC Modelo de Segunda Ordem	61
Tabela 26 – AVE e CC Modelo de Primeira Ordem	61
Tabela 27 – Ajustamento dos Modelos	62
Tabela 28 – Teste de Hipóteses	64

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA.....	15
1.2.1 Objetivos geral e específicos	15
1.3 JUSTIFICATIVAS TEÓRICA E PRÁTICA	16
2 QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA.....	17
2.1 QUALIDADE DE VIDA	17
2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho.....	19
2.1.2 Conceito e Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho.....	22
2.1.3 Modelo de Walton	24
2.1.4 Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil	28
2.2 COMPROMETIMENTO	28
2.2.1 Comprometimento Organizacional	30
2.2.2 Modelo de Meyer e Allen.....	33
2.3 QVT e CO.....	34
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	37
3.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA	37
3.1.1 Perguntas de pesquisa.....	37
3.1.2 Hipóteses da pesquisa.....	38
3.1.3 Definição constitutiva e operacional das variáveis.....	39
3.2 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA	40
3.2.1 Método.....	40
3.2.2 Escalas	41
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	46
4.1 OBJETO DE ESTUDO.....	46
4.2 PERFIL DA AMOSTRA.....	48
4.3 RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS.....	50
4.3.1 Respostas da QVT	50
4.3.2 Respostas do CO.....	55
4.4 TRATAMENTO DOS DADOS.....	57
4.4.1 Viés do método comum.....	58
4.4.2 Estatísticas Descritivas e Normalidade	58

4.4.3 Confiabilidade e Validade	60
4.4.4 Ajuste dos Modelos	61
4.4.5 Modelos e Teste de Hipóteses	62
4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	65
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
6 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS	71
REFERÊNCIAS.....	72
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS DA PESQUISA.....	80

1 INTRODUÇÃO

No âmbito empresarial, o recurso humano surge como um dos ativos mais valiosos, e ter colaboradores comprometidos com as diretrizes das empresas, se tornou foco de uma busca constante por parte dos gestores. Nas organizações cooperativas não é diferente, principalmente por serem conceituadas como sociedade de pessoas e terem forte destaque para o indivíduo em seus princípios norteadores.

Ofertar um ambiente de qualidade, contribui para o comprometimento das pessoas. A avaliação do bem-estar permite investigar a experiência individual de avaliação da vida, e essa concepção aceita buscar subsídios para a melhoria da qualidade de vida e do bem-estar dos indivíduos (Giacomoni, 2004).

Campos e Rodrigues Neto (2014) afirmam que a qualidade de vida (QV) é uma medida que tem sido amplamente utilizada por pesquisadores, clínicos, políticos, economistas e administradores. Não se trata de uma nova definição, mas que por diversos motivos sua importância tem crescido, dessa forma, seu conceito torna-se cada vez mais complexo, pois sabe-se que o indivíduo é Biopsicossocial, possui sentimentos, uma vida, e está inserido em uma sociedade.

A qualidade de vida está diretamente relacionada ao prazer pessoal e é influenciável pelo cotidiano, bem como os ambientes dos quais o indivíduo tem contato. Assim, na avaliação da qualidade de vida no trabalho (QVT) ao acumular certo nível de enfermidades (físicas ou mentais), o colaborador pode perder de desempenho e, conseqüentemente, uma deficiência na cadeia produtiva da empresa (Pedroso, 2010).

Limongi-França (2003) definem Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) como a percepção do conjunto de escolhas de bem-estar referentes a hábitos saudáveis nas esferas pessoais, familiares e organizacionais em ambiente ético e sustentável, que influenciam nas condições da vida no trabalho.

Ao falar da importância da Qualidade de Vida no Trabalho, Limongi-França (1996), afirma que atualmente ela representa a necessidade ação com maior intensidade na valorização das condições de trabalho, no que tange aos procedimentos da tarefa em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento. Novos métodos organizacionais demandam pessoas inovadoras, prontas para

superar desafios, participativas e corresponsáveis. A mudança da natureza no trabalho tem sido grande problema para respostas efetivas de gestão da qualidade de vida. Outrora, o risco ocupacional era visivelmente maior; atualmente, o risco afetivo e mental são majorados e as ferramentas de análise devem ser dedutivas e simbólicas.

A Qualidade de Vida no Trabalho deriva da combinação de distintas dimensões da execução das atividades, e de outras dimensões não condicionadas diretamente às tarefas, capazes de motivar e gerar satisfação, além de resultar em muitos tipos de atividades e condutas dos indivíduos pertencentes a uma organização (Walton, 1973).

Se por um lado temos a energização de práticas de qualidade de vida no trabalho em um empenho de proporcionar ao funcionário maior satisfação no ambiente de trabalho, por outro, temos a exigência de maior comprometimento do indivíduo com a organização (Kremer, 2005).

Em relação ao Comprometimento Organizacional (CO), Bastos (1994) define como o conjugado de normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte de forma equivalente com os interesses e objetivos da organização. Pessoas comprometidas apresentam características comportamentais singulares, despretensiosamente desempenham suas ações sem almejar benefícios pessoais, mas sim pela crença em discernir o que norteia suas ações no que seria certo e moral em fazê-lo, isto é, o indivíduo guia as suas ações por padrões internalizados.

Ainda sobre o CO, Wiener (1982) explana que ele ocorre quando o colaborador aceita os valores e objetivos organizacionais. Comprometimento Organizacional representa uma forma de influência sobre as ações das pessoas, o qual o autor denomina de normativo-instrumental, destaca ainda que funcionários comprometidos adotam determinada conduta, porque acreditam que é certo e moral fazê-lo.

A visão moderna sobre as condições de vida no trabalho dão ênfase aos valores e às necessidades pessoais. O comprometimento organizacional é, atualmente, um ponto crucial nas estratégias sobre o capital humano e a QVT vem aliar atributos nos processos organizacionais.

Diversos estudos realizados na área, relacionam diretamente a QVT e o comprometimento. Entre eles, podemos destacar Kanste (2011), que encontrou correlações positivas moderadas entre realização pessoal com valores e objetivos

da organização, disposição para o desempenho, e comprometimento ocupacional. Em um estudo de caso comparativo de três organizações, Moraes, Marques e Kilimnik (1995) perceberam uma correlação positiva entre as variáveis QVT e CO indicando que o indivíduo que depara com condições de trabalho favoráveis ao equilíbrio de seus aspectos emocionais, afetivos e racionais, amplia a motivação interna e a integração aos valores e objetivos da empresa.

As pessoas (indivíduos) são amplamente citadas ao conceituar estas duas variáveis (QVT e CO). A OCB, Organização das Cooperativas do Brasil (2016), descreve as cooperativas como sociedades de pessoas, e reforça o conceito de que a valorização do indivíduo faz parte de sua natureza. O cooperativismo é um movimento, filosofia de vida e modelo socioeconômico capaz de unir o desenvolvimento econômico e o bem-estar social.

Ainda segundo a OCB, em 2015 as cooperativas brasileiras geraram cerca de 338 mil empregos formais e um total de 11,5 milhões de cooperados. As cooperativas de crédito representam grande fatia deste total, sendo 5,7 milhões de cooperados e quase 40 mil colaboradores.

Diante da representatividade destes números e da ampla relação de uma empresa cooperativa com pessoas, observar a conduta do indivíduo é fundamental. Como nas cooperativas do Sistema Uniprime não existem registros de estudos feitos sobre essas variáveis (QVT e Comprometimento Organizacional) e suas relações, considera-se de elevada importância a aplicação de uma pesquisa científica sobre a relação causal entre elas.

A Uniprime é uma cooperativa de crédito de 2º grau, ou seja, é composta por cooperativas singulares e uma central interestadual. A Uniprime Central atua nos estados do Paraná, Mato Grosso do Sul e São Paulo, representando e organizando oito cooperativas singulares: Norte do Paraná, Alliance, Pioneira do Paraná, Campos Gerais, Iguazu, Dourados, Centro-Oeste e Oeste Paulista. Seu objetivo é organizar e facilitar os serviços de suas cooperativas singulares (1º grau) para estas, realizem o atendimento direto aos associados.

Fundada em 30 de setembro de 1998 por um grupo de profissionais da área médica, a Uniprime Central surgiu com o objetivo de oferecer condições de crescimento e desenvolvimento para a classe médica. Aos poucos, estendeu os benefícios para todos os profissionais de saúde, atualmente por meio de autorização do Banco Central, atende também aos empresários, empresas e profissionais dos

mais diversificados ramos de atividade, conforme a sua área de abrangência.

Diante disso, a Uniprime delimita-se como objeto deste estudo, com base nos modelos de QVT e CO, na sequência apresenta-se o problema de pesquisa, o objetivo geral e objetivos específicos, bem como suas justificativas teóricas e práticas.

1.1 APRESENTAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

A partir das considerações precedentes, pretende-se analisar neste estudo o seguinte problema:

Qual a influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional das cooperativas do sistema Uniprime?

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

1.2.1 Objetivos geral e específicos

Objetivo geral:

Verificar qual a influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional nas cooperativas de crédito do sistema Uniprime.

Objetivos específicos:

1. Identificar o nível de Qualidade de Vida no Trabalho;
2. Identificar o nível de Comprometimento Organizacional nas dimensões afetiva, normativa e calculativa;
3. Verificar se a qualidade de vida no trabalho influencia o comprometimento organizacional dos funcionários das singulares do sistema Uniprime;
4. Verificar se a qualidade de vida no trabalho influencia a dimensão calculativa do comprometimento organizacional das singulares do sistema Uniprime;
5. Verificar se a qualidade de vida no trabalho influencia a dimensão normativa do comprometimento organizacional das singulares do sistema

Uniprime;

6. Verificar se a qualidade de vida no trabalho influencia a dimensão afetiva do comprometimento organizacional das singulares do sistema Uniprime;

1.3 JUSTIFICATIVAS TEÓRICA E PRÁTICA

No contexto teórico, a justificativa do estudo baseia-se no fato de pesquisas que relacionam a qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional apresentarem vasta relevância, no entanto ao investigar essa relação em cooperativas de crédito surgem poucos artigos e trabalhos conceituados. Evidenciando desta forma, que a realização de uma pesquisa científica relacionando as duas variáveis seria de grande valia para os indivíduos envolvidos em todos os patamares do organograma de uma organização cooperativista.

Corroborando para isso a afirmação de Schirrmester e Limongi-França (2012), de que as variáveis qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional, são protagonistas de elevado número de publicações, demonstrando que o assunto torna-se categórico para tomada de decisões para gestores de inúmeras organizações.

Na medida em que proporciona um ambiente de trabalho produtivo e saudável, a QVT colabora para a retenção de talentos e em novas contratações.

O sistema Uniprime é relativamente novo no ramo das Cooperativas de Crédito, sendo que suas singulares, em sua maioria, possuem mais de 20 anos de existência. A justificativa prática do estudo baseia-se no fato de não termos encontrado registros de pesquisas feitas sobre a qualidade de vida no trabalho com os funcionários destas cooperativas, bem como o comprometimento organizacional desses colaboradores.

Dessa forma, verificar se a existência ou não da qualidade de vida pode influenciar no comprometimento dos funcionários, é algo que poderá auxiliar as organizações com maior eficácia na área de gestão de pessoas.

2 QUADRO TEÓRICO DE REFERÊNCIA

Será relatado nesta seção, os conceitos e abordagens sobre a qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, comprometimento e comprometimento organizacional, estudos que relacionam estas variáveis, bem como os instrumentos de cada uma destas áreas.

2.1 QUALIDADE DE VIDA

Embora não haja consenso a respeito da definição de qualidade de vida, as duas linhas elencadas com maior frequência seguem as abordagens especificamente biológica e funcional como status de saúde, status funcional e incapacidade/deficiência, e outras eminentemente sociais e psicológicos, como bem-estar, satisfação e felicidade (Fleck, 2008).

As medidas de bem-estar referem-se a percepções subjetivas, relatos de sensações prazerosas ou desprazerosas e avaliações globais de saúde ou de estado subjetivo (Patrick & Erickson, 1993).

Neste sentido, QV apoia-se na compreensão das necessidades humanas fundamentais, materiais e espirituais, e tem, no conceito de promoção da saúde o foco com maior relevância (Minayo, Hartz, & Buss, 2000; Seidl & Zannon, 2004).

Segundo Couto (1987) os indivíduos que se denominam felizes conferem isso ao sucesso nas áreas afetiva, social, saúde e profissional. Para os líderes das organizações, as situações que causam estresse no dia a dia do seu trabalho são mais constantes, como o não cumprimento de prazos, custos excessivos e baixa qualidade (do serviço prestado ou do produto) devido às falhas comuns que fogem de seu controle.

Esses dados foram revelados por meio de um estudo com 100 gerentes. Destes, 45 gerentes apresentaram alto nível de estresse, 28 indicaram estresse leve ou moderado e apenas 27 foram indivíduos sem estresse. O estresse profissional prejudica a qualidade de vida dos indivíduos. Um dos fatores que causa estresse profissional está associado ao fato de que os resultados no trabalho dos gestores não depende unicamente de seu desempenho individual, mas sim de seus respectivos subordinados, de seus pares, do contexto, e até mesmo, de seus superiores.

Um conceito amplamente usado para QV é o do Grupo de Qualidade de Vida da Organização Mundial da Saúde - WHOQOL (1994), que define sendo “a percepção do indivíduo de sua posição na vida, no contexto da cultura e sistema de valores nos quais ele vive e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”.

Conforme Ahrens (2016), a OMS (Organização Mundial da Saúde) desenvolveu um questionário para aferir a qualidade de vida, o WHOQOL-100. Este instrumento teve início com o esclarecimento sobre o conceito de QV, destacando uma definição internacional, posteriormente se tornou a um estudo piloto com a exploração do conceito internacional aplicado a diversas culturas, e depois foi desenvolvido um piloto com a padronização de 300 perguntas. Por fim um teste de campo onde foram estabelecidas as propriedades psicométricas do instrumento e este ficando com um conjunto de 100 questões e com escalas de respostas em diferentes. Para a realização do mesmo foram construídos domínios e facetas que pudessem abordar os assuntos pertinentes a QV, e estes foram divididos em 6 domínios e 24 facetas.

A Tabela 1 demonstra os domínios e facetas utilizados na construção deste questionário.

Tabela 1
Domínios e facetas WHOQOL -100

Domínios	Facetas
Físico	<ul style="list-style-type: none"> - Dor e desconforto - Energia e fadiga - Sono e repouso
Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimentos positivos - Pensar, aprender, memória e concentração - Autoestima - Imagem corporal e aparência - Sentimentos negativos
Nível de independência	<ul style="list-style-type: none"> - Mobilidade - Atividades da vida cotidiana - Dependência de medicação ou de tratamentos - Capacidade de trabalho
Relações sociais	<ul style="list-style-type: none"> - Relações pessoas - Suporte (Apoio) social - Atividade sexual
Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Segurança física e proteção - Ambiente no lar - Recursos financeiros

Domínios	Facetas
	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade - Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades - Participação em, e oportunidades de recreação/lazer - Ambiente físico: poluição/ruído/trânsito/clima - Transporte
Aspectos espirituais/religião/crenças pessoais	- Espiritualidade/religião/crenças pessoais

Concordam os autores Lipp e Tangarelli (2007), Santos, Scandelari, Carvalho, Vaz e Santos (2009), Gonzaga (2009), Seidl e Zannon (2004) que a QV se relaciona em todas as áreas da vida (social, afetiva, saúde e profissional) e que as pessoas que se consideram felizes atribuem sua felicidade ao sucesso nas quatro áreas. O gestor pode estar sujeito permanentemente a ocasiões que geram estresse no cotidiano, como o não cumprimento de prazos, custos excessivos e baixa qualidade (do serviço prestado ou do produto) devido às falhas comuns que não são pertinentes ao seu controle.

2.1.1 Qualidade de Vida no Trabalho

Existe uma busca constante nas organizações objetivando maior produtividade, e progressivamente observa-se que investimentos em capital humano objetivando a melhora das condições de trabalho, proporcionando bem-estar ao trabalhador, contribuem fortemente para isso.

Para Albuquerque e França (1998), a sociedade vive novos padrões sobre modos de vida dentro e fora do trabalho, construindo novos valores relativos às demandas de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT. Assim, várias ciências têm contribuído, tais como:

Saúde: Procura preservar a integridade física, mental e social do ser humano. Indo além do controle de doenças em vista de avançar em dimensões biomédicas e proporcionar maior expectativa de vida;

Ecologia: Confere ao homem responsabilidade pela preservação do sistema dos seres vivos e dos insumos da natureza;

Ergonomia: Analisa as condições de trabalho visando o conforto dos trabalhadores;

Psicologia: Evidencia o controle das atitudes internas e perspectivas de vida de cada pessoa em seu trabalho e a importância do significado das necessidades individuais para o seu desenvolvimento no trabalho;

Engenharia: Elabora formas de produção voltadas para a flexibilização da manufatura, armazenamento de materiais, uso da tecnologia, organização do trabalho e controle de processos;

Administração: Busca majorar a capacidade de mobilizar recursos para atingir resultados, em ambiente cada vez mais complexo, modificável e competitivo.

Dando ênfase à Administração, nas organizações, a QV é sinônimo de bem-estar dos funcionários, que inclui aspectos de saúde, ergonomia, segurança e lazer, o que, em pesquisa, traduz-se para Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (Gonzaga, 2009).

Para Rodrigues (1999) QVT é a grande esperança nas organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo. A ênfase da QVT está na pessoa, o capital intelectual, isto é, o conhecimento de cada um compartilhado se torna o ativo mais importante da empresa, tudo isso com os olhos apontados para o aumento da lucratividade. Por este motivo, o estudo da QVT em empresas tem lugar de destaque, independentemente se o cenário econômico mostra recessão ou crescimento, perda de poder aquisitivo ou aumento do desemprego.

As empresas passaram do paradigma do controle para o paradigma do comprometimento. Este foi um dos impulsos para qualificação e valorização de práticas de gestão de pessoas e também de promoção da saúde e da qualidade de vida no trabalho (Albuquerque, 2002)

Segundo Rodrigues (1999) a ideia de QVT sempre esteve voltada à facilitar ou trazer satisfação e bem-estar ao colaborador no desempenho de sua função, existindo assim alguns desencadeadores de QVT típicos em nossa sociedade pós-industrial, como:

a) Vínculos e estrutura da vida pessoal: família, atividades de lazer e esporte, hábitos de vida, cuidados com a saúde, alimentação, combate ao sedentarismo, grupos de afinidade e apoio;

b) Fatores socioeconômicos: globalização, tecnologia, informação, desemprego, políticas de governo, organizações de classe, privatização de serviços públicos, expansão do mercado de seguro-saúde, padrões de consumo mais sofisticados;

c) Metas empresariais: competitividade, qualidade de produto, velocidade, custos, imagem corporativa;

d) Pressões organizacionais: novas estruturas de poder, informação, agilidade, corresponsabilidade, remuneração variável, transitoriedade no emprego, investimento em projetos sociais.

Em sua tese de doutorado, Limongi-França (1996) defende a análise metodológica baseado na abordagem biopsicossocial. O pressuposto desse modelo considera que todas essas dimensões respondem simultaneamente às condições de vida. Essas respostas apresentam diversas combinações, intensidades e podem ser mais visíveis em um deles, embora todos sejam sempre interdependentes. Os quatro domínios que definem a QVT são compostos da seguinte forma:

- Domínio Biológico: hábitos saudáveis como alimentação e atividades físicas;
- Domínio Psicológico: clima organizacional, oportunidades de carreira e autoestima;
- Domínio Social: previdência, cursos, lazer e família;
- Domínio Organizacional: imagem corporativa, inovação e tecnologia, ergonomia, natureza da atividade, políticas e rotinas de recursos humanos.

Diante do pressuposto que a qualidade de vida no trabalho que o colaborador possui, pode influenciar diretamente em sua eficiência, rendimento e desempenho produtivo, Fernandes (1996) afirma que “não se pode falar em qualidade de produtos e serviços se aqueles que vão produzi-los não têm qualidade de vida no trabalho”. Na mesma linha, Walton (1973) diz que a QVT deriva da combinação de diferentes dimensões básicas do desempenho das atividades, e de outras dimensões não dependentes inteiramente das tarefas, capazes de gerar satisfação e motivação, além de resultar em vários tipos de atividades e condutas dos indivíduos que pertencem a uma organização.

Apesar das organizações terem descoberto tais realidades, melhorando-se a QVT não obtêm-se a garantia de melhor produtividade. Em uma organização onde a QVT for inexistente, seguramente não se terá alta produtividade. Qualidade de vida no trabalho deve corresponder objetivamente

à obtenção do bem estar no trabalho, ou seja, a tornar o trabalho saudável, humano, por isto seus fatores têm de ser claros e nítidos (Moretti, 2003).

Em geral, qualidade de vida no trabalho é entendida como um instrumento que visa tornar os cargos mais produtivos e satisfatórios e aumentar os níveis de motivação e bem-estar dos trabalhadores. Os elementos-chave deste construto apoiam-se em quatro pilares básicos: Resolução de conflitos; Reestruturação da organização do trabalho; Inovação nos sistemas de recompensa (financeiras e não-financeiras); Melhoria no ambiente de trabalho (Schirrmester, 2006).

2.1.2 Conceito e Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho

A Tabela 2 resume e demonstra como cada um dos principais autores conceitua QVT conforme os aspectos que julga mais importantes para que haja qualidade de vida no trabalho:

Tabela 2
Diferentes conceitos de QVT

ANO	AUTOR	ABORDAGENS E CONCEITOS
1975	Walton	A expressão QVT tem sido usada para designar uma preocupação com o resgate de valores humanísticos e ambientais, que vêm sendo negligenciados em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico.
1975	Willians Faune e Robert Dubin	QVT associa-se aos atributos do projeto do cargo ocupado pelo indivíduo, considerando o nível de autonomia, oportunidade para criatividade e reconhecimento pela realização do trabalho.
1980	Cleber P. Aquino	Quando o trabalhador não se sente integrado e aceito em seu ambiente de trabalho, tende a cuidar, primeiramente, de seus interesses particulares e, se sobrar tempo, trabalhar pela empresa.
1982	J.L. Bergeron	QVT consiste na aplicação concreta de uma filosofia humanista pela introdução de métodos participativos, visando modificar um ou vários aspectos do meio ambiente de trabalho, a fim de criar uma nova situação mais favorável à satisfação dos empregados e à produtividade da empresa.
1983	David A. Nadler e Edward E. Lawler	QVT é uma maneira de pensar a respeito das pessoas, do trabalho e das organizações.

ANO	AUTOR	ABORDAGENS E CONCEITOS
1996	Eda Fernandes	QVT é a gestão dinâmica e contingencial de fatores físicos, tecnológicos e sociopsicológicos que afetam a cultura e renovam o clima organizacional, refletindo-se no bem-estar do trabalhador e na produtividade das empresas.
1996	Limongi França	A QVT é analisada por uma perspectiva Biológica, Psicológica, Social e Organizacional (BPSO-96) buscando a interação entre esses quatro aspectos de análise.
1997	Marchi	A QVT pode ser entendida como o nível alcançado por uma pessoa na consecução dos seus objetivos de uma forma hierarquizada e organizada.
1998	Fernandes e Gutierrez	A QVT é afetada ainda por questões comportamentais que dizem respeito às necessidades humanas e aos tipos de comportamentos individuais no ambiente de trabalho, de alta importância, como, entre outros, a variedade, identidade de tarefa e retro informação.
2004	Magalhães e Vilas Boas	A QVT pode ser entendida como uma situação de bem-estar relacionado ao emprego do indivíduo e a extensão em que sua experiência de trabalho é compensadora, satisfatória, despojada de estresse e outras consequências negativas
2008	Magalhães e Vilas Boas	Integração dos indicadores de QVT com indicadores de qualidade de vida.
2010	Limongi França	A QVT como uma nova competência do gestor diante do perfil das organizações pós-industriais. Além de objetivar o bem-estar do indivíduo trabalhador, é um diferencial para o administrador no que tange a uma nova competência estratégica para a gestão, adequada de uma organização, equilibrando as necessidades das pessoas e das empresas.

Em relação aos modelos de mensuração da qualidade de vida no trabalho, vários autores buscaram desenvolver instrumentos que analisam estes critérios, dentre eles podemos citar: Limongi França (1996) desenvolveu o BPSO-96; Constantino (2007) desenvolveu um instrumento de qualidade de vida a partir da teoria de Kertesz e Kerman, sob a ótica biopsicossocial; Pedroso (2010) fez o TQWL42 e Quel (2010) explica empiricamente a importância da G-QVT (Gestão da QVT) para atingir a estratégia organizacional e de sustentabilidade, elevando esse conceito a um patamar estratégico.

Para este estudo, verificou-se que o modelo de Walton, sendo este o mais indicado, uma vez que o contexto da Uniprime vai de encontro com o conjunto de dimensões e critérios, que buscam dar origem à uma organização mais humanizada. Na sequência, o modelo será abordado detalhadamente.

2.1.3 Modelo de Walton

Walton (1975) defende a qualidade de vida no trabalho balizada na humanização e na responsabilidade social da empresa. A ideia do autor para a QVT envolve o atendimento às necessidades do indivíduo, as novas formas de organização do trabalho e a autonomia das equipes para a melhoria do ambiente de trabalho.

Segundo Limongi-França (1996) o conjunto mais completo de critérios e indicadores de QVT foi proposto por Walton em 1975, onde o autor coloca a necessidade de padrões, objetivos e subjetivos de compensação. Sinaliza aspectos da saúde física e mental, integração social, desenvolvimento comunitário e contribuição das teorias de desenvolvimento humano, citando a teoria de Hierarquia e Necessidades de Maslow. Diferencia situações potenciais de operacionalizações corretas para os padrões e critérios utilizados.

Richard Eugene Walton, da escola de negócio da Harvard, estabelece um modelo teórico com oito categorias conceituais (dimensões) como principais critérios para avaliação da QVT. Este modelo foi apresentado em 1972 no “*Planning Committee for the International Conference on the Quality of Working Life*”. Em 1973, foi publicado no artigo “*Quality of Working Life: what is it?*” e em 1975, no livro “*Quality of Working Life*” organizado por Louis E. Davis e Albert B. Chens.

O modelo proposto por Walton contempla ainda os seguintes fatores:

1. Compensação justa e adequada, dessa forma, caracteriza o trabalho como forma de sobrevivência do trabalhador. A medida da QVT está relacionada a remuneração recebida pelo trabalho. Esse critério ainda subdivide-se em outros três fatores complementares:

- a. Remuneração adequada: valor pago pelo trabalho deve permitir ao trabalhador viver dentro de padrões pessoais, culturais, sociais e econômicos aceitáveis ao seu meio;

b. Eqüidade interna: equiparação salarial com outros trabalhadores dentro da mesma empresa;

c. Equidade externa: salário compatível com o mercado de trabalho.

2. Condições de trabalho: a organização deve atentar para questões como horários razoáveis e padronizados, limites para execução de esforços que possam causar danos à saúde do trabalhador; melhoria do ambiente físico proporcionando conforto e organização do local; fornecimento de equipamentos adequados à realização das tarefas prescritas; estabelecimento de ambiente salubre ou neutralização da insalubridade.

3. Uso e desenvolvimento de capacidades: destacam-se: autonomia e liberdade na execução do seu trabalho, múltiplas habilidades, ou seja, a possibilidade de utilizar as capacidades no trabalho, retro-informação (informar o trabalhador de suas atividades, suas ações e suas perspectivas futuras); significado da tarefa para a organização, para a comunidade e para o próprio trabalhador.

4. Oportunidade de crescimento e segurança: medir a oportunidade de carreira e a segurança do emprego. Mesmo que a oportunidade de carreira esteja associada à educação formal, que em grupos de trabalhadores da área de produção se constitui num fator limitante. Essa dificuldade pode ser contornada com a expansão e diversificação das atividades, afim de evitar que o trabalhador entre em estado de monotonia e veja seu trabalho como algo obsoleto.

5. Integração social na organização: a QVT está associada a um nível de convivência harmoniosa entre os trabalhadores de uma mesma empresa, podendo ser avaliada pela igualdade de oportunidades (ausência de discriminação de qualquer natureza), auxílio recíproco entre os colaboradores (aumenta o grau de relacionamento, sem ferir a individualidade), e o senso comunitário (o trabalhador se sente integrado a um grupo e à organização).

6. Constitucionalismo: um elevado nível de QVT está associada à existência de normas que estabelecem claramente os direitos e os deveres dos trabalhadores. Destacam-se o direito à privacidade pessoal, a liberdade de diálogo e o direito de posicionar-se e de receber tratamento justo em todos os aspectos.

7. Trabalho e espaço total de vida: acredita-se que o trabalho pode ter efeito negativo ou positivo sobre outras esferas de sua vida, tais como suas relações com a família. O equilíbrio entre trabalho e o espaço total de vida refere-se as expectativas de carreira, progresso e promoção. A avaliação pode ser feita através

de opiniões quanto à duração da jornada, estabilidade de horários e mudanças geográficas que podem interferir na disponibilidade de tempo para a família e para o lazer.

8. Relevância social da vida no trabalho: dentre os critérios de avaliação, se destacam-se a imagem institucional ou a percepção do trabalhador em relação à sua instituição; importância para a comunidade, orgulho e satisfação de pertencer à organização; responsabilidade social da instituição (preocupação da organização em resolver problemas na comunidade e não de provocá-los); responsabilidade social pelos serviços/produtos (qualidade dos serviços/produtos colocados à disposição dos clientes); responsabilidade social pelos empregados (associado a uma sólida política de recursos humanos).

O modelo de Walton apresenta maior amplitude, contemplando métodos de análise de QVT, considerando os fatores internos e externos da empresa. Os programas de Qualidade de Vida no Trabalho de Walton têm como objetivo dar origem a uma organização mais humanizada, para que o trabalho possa ser exercido com responsabilidade e autonomia, e o trabalhador tenha ciência de seu desempenho, com tarefas adequadas ao seu cargo e a valorização de seu trabalho juntamente com seu desenvolvimento pessoal (Mônaco e Guimarães, 2000).

A Tabela 3 resume as oito dimensões do modelo de Walton:

Tabela 3
Critérios de Walton para Qualidade de Vida no Trabalho

Critérios/Dimensões	Indicadores	Descrição
1. Compensação justa e Adequada	Salário Jornada de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> Referente também à remuneração Carga horária de trabalho
2. Condições de trabalho	Ambiente físico Salubridade	<p>No sentido de conforto ergonômico</p> <ul style="list-style-type: none"> Ausência de exposição a riscos ocupacionais
3. Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais	Autonomia Estima Capacitação	<ul style="list-style-type: none"> Liberdade para tomar decisões O quanto se sente querido por

Crêterios/Dimensões	Indicadores	Descri�o
	múltipla Informa�es sobre o trabalho	parte dos colegas • Qualifica�o específica e geral para o exercício da fun�o • De que forma e em que profundidade se � informado sobre o trabalho
4. Oportunidade de crescimento e segurança	Carreira Desenvolvimento pessoal Estabilidade no emprego	• Movimento de ascensão profissional • Melhorias em performance • Risco de demissão
5. Integra�o social na Organiza�o	Ausência de preconceitos Habilidade social Valores Comunitários	• Inclusão ou exclusão na empresa • Educa�o e diplomacia • Valoriza�o das tarefas pela Empresa
6. Cidadania	Direitos garantidos Privacidade Imparcialidade	• Pagamentos, férias, seguros etc. • Não invasão na documenta�o e decisões • Ausência de subjetividade e decisões objetivas
7. Trabalho e espaço total de Vida	Liberdade de expressão Vida pessoal preservada Horários previsíveis	• Revela�o das opiniões • Ausência de interferência na vida pessoal • Uso do tempo pessoal profissional
8. Relevância social do Trabalho	Imagem da empresa Responsabilidade social da empresa	• Credibilidade da empresa na comunidade • Preserva�o ambiental, gera�o de empregos, meta e qualidade

Os cr terios para a avalia o da QVT adotados neste estudo foram baseados no estudo de Walton, pois seus oito cr terios abrangem com maior amplitude

aspectos básicos das situações de trabalho e pode ser aplicado nos mais diferentes tipos de organização de trabalho.

2.1.4 Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil

No que tange ao início dos estudos sobre a Qualidade de Vida no Trabalho no Brasil, observa-se que os programas surgiram associados ao contexto do mercado globalizado e em consenso com os programas de Gestão da Qualidade Total (GQT) (Fernandes, 1996).

Neste país, o assunto QVT, tem sido amplamente pesquisado e tem como base os modelos clássicos descritos acima, com algumas pequenas variações. Assim, “praticamente todas as definições guardam entre si, como ponto comum, o entendimento da QVT como um movimento de reação ao rigor dos métodos tayloristas e, conseqüentemente, como um instrumento que tem por objetivo propiciar uma maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar dos trabalhadores e uma maior participação destes nas decisões e problemas do trabalho” (Sant’Anna e Moraes, 1998).

Nos últimos anos, a QVT aguçou mais o interesse de empresários, gestores e pesquisadores brasileiros, incitados pela globalização e seus fatores, os novos padrões de gestão organizacional, a era da sustentabilidade, o resgate da importância do trabalho humano, a necessidade de desenvolver e manter a satisfação dos funcionários, em um cenário, notoriamente, mais competitivo (Tolfo, 1995).

No Brasil, existem diversas pesquisas sobre QVT, podendo destacar os trabalhos de: Limongi França (1996), Fleck (2000), Sá (2000), Fernandes (2006), Schirrmeister (2006), Pedroso (2010), Ahrens (2016).

2.2 COMPROMETIMENTO

Por ser um tema que retrata o cotidiano de grande parte dos indivíduos, o comprometimento tornou-se o foco de vários estudos comportamentais e psicológicos tem sido realizado buscando identificar o que de fato mantém uma pessoa envolvida por este tipo de ação ou posicionamento ao longo do tempo. Bastos (1994) definiu comprometimento como sinônimo de engajamento,

agregamento e envolvimento. Em outro momento, destacou o comprometimento como uma disposição, que é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo, e assim tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo. Bastos (1994) afirma ainda, que comprometimento é uma propensão à ação, de se comportar de determinada forma, de ser um sujeito disposto a agir.

Em um artigo publicado anos depois Bastos (1997) afirma que três conceitos de comprometimento são mais usuais: o primeiro trata como “compromisso”, “com envolvimento”, descreve formas de como as pessoas se comportam em relação a certos alvos; “com comprometimento” seria o antagônico de “descompromissadamente” e indicaria o grau de atenção, de esforço e cuidado que a pessoa deposita ao fazer algo. Conseqüentemente, comprometimento passou a significar um estado do indivíduo, estado de lealdade a algo, relativamente duradouro, e que pode ser descrito por axiomas que apresentam intenções, sentimentos, desejos.

O segundo conceito, corresponde ao antônimo de descomprometimento, alertando assim, para o grau de atenção e zelo que o indivíduo deve dispor quando se propõe a realizar alguma coisa.

Por fim, o terceiro conceito elencado por Bastos, faz referência ao uso frequente refere-se à relação entre conjuntos de condições que dirigem a produtos não desejados, ou seja, comprometer como prejudicar, impedir. Nota-se, desta forma, que o mesmo termo é empregado para descrever dimensões valorativas opostas - comprometimento como modos de agir que podem dirigir a produtos/estados desejáveis, como a falhar ao atingir um estado desejado, e comprometimento como tipo de implicação que pode dificultar ou enviesar as atitudes de alguém. Entretanto, os usos de comprometimento trazem em si a ciência de “algo que amarra, ata, une” o indivíduo a algo.

Morgan e Hunt (1994) definem uma relação de comprometimento como permuta entre as partes, crendo que uma relação duradoura é tão importante quanto elevar ao máximo os esforços de se manter nela, ou seja, a parte comprometida espera que a relação seja um trabalho valioso e que será garantida. Essa definição segue a mesma linha de raciocínio de Moorman, Zaltman e Deshpande (1992), os quais conceituam comprometimento como “um desejo duradouro de manter-se numa relação estimada”.

2.2.1 Comprometimento Organizacional

O comprometimento do indivíduo com a organização, ou comprometimento organizacional, tem sido amplamente estudado nos últimos anos e seu aspecto principal é o de buscar respostas investigadas que demonstrem os níveis de comprometimento do indivíduo no trabalho em uma conexão entre a satisfação, estudada desde o surgimento da escola de relações humanas, e a produtividade.

Estes estudos em sua maioria, objetivam desenvolver modelos que quantifiquem o comprometimento e estudá-lo em face de variáveis que lhe antecedem e que são consequentes (Medeiros, 1997).

Nos seus primórdios, os estudos sobre comprometimento organizacional se fundamentaram em um modelo **unidimensional** de mensuração e significado do construto, a partir do clássico de Porter, Mowday e Boulian (1974).

Vale salientar que nesta medida global e unidimensional, o comprometimento é considerado como sendo um vínculo afetivo, relacionado a sentimentos de lealdade, desejo de permanecer e se esforçar pela organização.

Wiener (1982) ao definir comprometimento, afirma que quando o fato de aceitar os valores e objetivos organizacionais, representa uma forma de controle sobre as ações das pessoas, o qual o autor denomina de normativo-instrumental. Para o autor pessoas comprometidas mostram certas condutas, porque acreditam que é certo e moral fazê-lo.

De acordo com Medeiros e Enders (1988), o comprometimento refere-se a uma forte crença e aceitação dos valores e objetivos da organização, a disposição para exercer um esforço considerável em benefício dela e a um forte desejo de se manter como membro da mesma.

Becker (1960) define Comprometimento Organizacional (CO) como “engajamento” onde indivíduo mede o esforço de permanecer na organização e o conflito que sua saída poderia gerar, considerando assim, análise do custo benefício entre as alternativas. O interesse de permanência na organização está relacionado ao comprometimento organizacional, dado que trabalhador comprometido desejaria prolongar sua permanência dentro dela. (Mowday, Steers e Porter, 1979).

Schirrmester e Limongi-França (2012) dizem que, embora os primeiros modelos de comprometimento sejam unidimensionais, os estudos evoluem para abordagens mais complexas, sendo o modelo **tridimensional** de Meyer e Allen

(1991) o mais citado e estudado. Esse modelo contempla as dimensões afetiva, normativa e de continuação.

O'Reilly e Chatman (1986) propõem três bases independentes: compliance (envolvimento instrumental), identificação (ou afiliativo) e internalização (congruência entre valores organizacionais e individuais).

Desta forma, além das bases afetiva e instrumental, os pesquisadores adicionaram uma base psicológica - a normativa - relacionada ao sentimento de obrigação na empresa. Na sua formulação final, o modelo tridimensional de comprometimento passa a ser agregado por de três bases: afetiva, instrumental e normativa (Meyer e Allen, 1990, 1991 e 1997).

Todas as mudanças de contexto averiguadas nesse período estimularam a comunidade científica e as próprias organizações a buscarem subsídios na compreensão da relação indivíduo-organização e todas as atitudes que a permeiam – os correlatos, antecedentes e consequentes (Moraes, Marques & Kilimnik, 1995; Mowday, 1998). O comprometimento se dá em diversos aspectos da vida de um indivíduo, no que tange ao aspecto profissional, os estudos a respeito de comprometimento recaem em diversos focos principais, que são, de acordo com Morrow (1983), valores, carreira, trabalho, organização e sindicato.

Schirrmester e Limongi-França (2012) dizem que, a maioria dos estudos sobre comprometimento geralmente são de vertente organizacional, provocando por vezes a noção de ser sinônimo de comprometimento individual.

Pessoas comprometidas apresentam atributos em seu comportamento não por cogitarem que obterão benefícios pessoais apresentando-os, mas porque eles acreditam que é certo e moral fazê-lo, isto é, o indivíduo guia as suas ações por padrões internalizados. O conjugado de normativas internalizadas pelo indivíduo para que se comporte de forma equivalente com os interesses e objetivos da organização (Bastos, 1994).

Bastos (1997) descreve CO como um grande rótulo, com sobreposições entre as definições operacionais e conceituais com que os pesquisadores trabalham, compondo um construto complexo e ainda disperso. Mowday (1998) conclui que existe necessidade de diversas pesquisas longitudinais para que o comprometimento seja melhor compreendido.

O conceito de comprometimento, na linguagem acadêmica, mantém o significado de engajamento, sem aspectos negativos, com o sentido de

envolvimento forte do indivíduo com seu ambiente de trabalho, expondo o desejo de continuar na organização e se esforçando em favorecer a mesma (Stecca, 2001),

Para Cohen (2007) o CO deve ser estudado considerando duas dimensões básicas apenas: a instrumental e a afetiva (que inclui a normativa). Esse ponto de vista confirma o modelo de Medeiros (2003) que também polariza o comprometimento nessas duas dimensões. Cohen (2007) sugere ainda estudos longitudinais que considerem como uma atitude que pode ou não ser modificada.

Rodrigues e Bastos (2010) elaboraram um mapeamento das definições de CO, reunindo-as em dois tipos de vínculos: o ativo, que considera o afetivo e afiliativo, e o passivo, que considera o instrumental e a permanência. Baseados na literatura, os pesquisadores demonstram que a satisfação do colaborador está relacionada às bases afetiva (principalmente) e normativa; já questões como estresse, absenteísmo e conflitos família-trabalho estão associadas inversamente àquelas bases, sendo correlacionadas com a base instrumental, defendendo que esta última não é comprometimento.

Carvalho, Alves, Peixoto e Bastos (2011) apontam para a tendência ao retorno da unidimensionalidade em torno da base afetiva e, neste ínterim, sugerem que a dimensão de continuação é similar à de entrincheiramento, formando construto diverso.

Medeiros (2003) desenvolveu um modelo onde busca explorar a dimensionalidade do CO, adaptado à cultura brasileira. Seu modelo, com seis dimensões de comprometimento, a partir da teoria de Meyer, Allen e Smith (1993) e O'Reilly e Chatman (1986), está elencado da seguinte forma:

1. Afetivo (internalização de valores e objetivos);
2. Instrumental (poucas alternativas);
3. Normativo (obrigação pelo desempenho);
4. Normativo (obrigação em permanecer);
5. Afiliativo (sentimento de fazer parte);
6. Instrumental (linha consistente de atividade).

Alguns estudos mais recentes questionam modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen (1997) e apontam problemas conceituais e inconsistências que cercam o construto. Dentre eles, podemos citar os estudos feitos por Scheible & Bastos (2006) e Rodrigues & Bastos (2011) que seguem uma tendência “entrincheiramento organizacional”.

Explicam Rodrigues & Bastos (2011) que, entrenchamento organizacional pode ser definido como a disposição do trabalhador a permanecer na organização devido a sua avaliação acerca de sua empregabilidade, de suas opções fora da organização e dos custos associados a sua saída. Segundo Rodrigues & Bastos (2011) o entrenchamento e o comprometimento são vínculos distintos, que podem ser combinados em diferentes padrões, construídos com base em características pessoais e em experiências vivenciadas na organização.

Os questionamentos sobre o modelo de Meyer e Allen são enriquecedores e, debates dialéticos são comuns âmbito da pesquisa científica, todavia no contexto do cooperativismo de crédito não foi identificado estudos significativos sobre eles. Neste estudo optamos pelo modelo de Meyer e Allen, pois além de ser notoriamente reconhecido, tem forte viés com as organizações cooperativistas, uma vez que aborda as ligações afetiva, normativa e calculativa em diferentes estados psicológicos, valorizando o sentimento de pertencimento do indivíduo.

2.2.2 Modelo de Meyer e Allen

Conforme descrito anteriormente, um dos modelos mais aceitos e utilizados cientificamente é o modelo desenvolvido por Meyer e Allen (1997), chamado de Modelo dos Três Componentes do Comprometimento Organizacional. A Tabela 4 demonstra o modelo de Meyer e Allen (1997):

Tabela 4

Dimensões do comprometimento organizacional

CATEGORIAS	CARACTERIZAÇÃO	ESTADO PSICOLÓGICO
Afetiva	O liderado se sente emocionalmente ligado, identificado e envolvido na organização.	Desejo
Normativa	Possui um sentido na organização (ou dever moral) de continuar nela.	Obrigação
Calculativo	Se mantém ligado � organiza�o devido ao reconhecimento dos custos associados com a saída da mesma. Este reconhecimento pode ocorrer da ausência de alternativas de emprego, ou do sentido de que os sacrifícios pessoais gerados pela saída serão elevados.	Necessidade

Segundo Meyer & Allen (1997) o comprometimento organizacional se fundamenta em três categorias (afetiva, normativa e instrumental) que refletem diferentes estados psicológicos, não sendo mutuamente exclusivos.

Exemplo disso ocorre quando um colaborador sentir uma forte ligação afetiva com a organização e ao mesmo tempo uma obrigação com esta. No entanto, outro colaborador pode não gostar de trabalhar para a organização, mas ter um sentido de obrigação para com ela. Pode ainda dar-se o caso de gostar de trabalhar para a organização, mas também reconhecer que deixá-la implicaria vir a ter dificuldades econômicas. Finalmente, pode haver um colaborador que tenha um elevado grau de desejo, necessidade e obrigação em permanecer no emprego atual.

O modelo de Meyer e Allen foi validado no Brasil por Medeiros e Enders (1998), onde os autores utilizaram a escala reduzida proposta por Meyer, Allen e Smith (1993). A validação do instrumento se deu por meio de um estudo em 201 pequenas empresas localizadas no Rio Grande do Norte (Medeiros e Enders, 1998). O instrumento validado pelos autores contém 19 questões, distribuídas em três fatores.

Dado o exposto, pode-se dizer que o comprometimento organizacional está relacionado ao grau de afinidade e de engajamento que o indivíduo tem para com a organização e quanto este está disposto a vincular-se, a fim de seguir os valores estipulados e buscar os resultados definidos como estratégicos para organização.

Nesta pesquisa, a escala de comprometimento organizacional a qual aplicaremos está pautada, no modelo já citado, de Meyer e Allen (1997), baseado nas dimensões Afetiva, Normativa e Instrumental.

2.3 QVT e CO

Com relação a estudos que relacionam especificamente a QVT e o CO, Schirrmester (2006) relacionou a qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional em um estudo com equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. Foi verificada a existência de diferenças na satisfação e atribuição de importância em qualidade de vida no trabalho e a existência de diferenças no comprometimento dos indivíduos com a organização analisada.

Kanste (2011) encontrou correlações positivas moderadas entre realização pessoal (variável de bem-estar) com identificação com valores e objetivos da

organização ($r=0,40$), disposição para o desempenho ($r=0,44$), e comprometimento ocupacional ($r=0,37$). Moraes, Marques e Kilimnik (1995) realizaram um estudo de caso comparativo com três organizações e estabeleceram uma correlação positiva entre as variáveis indicando que o indivíduo que encontra condições de trabalho favoráveis ao equilíbrio de seus aspectos racionais, emocionais e afetivos desenvolve, paralelamente, uma maior motivação interna e uma integração consistente aos valores e objetivos da empresa.

A Tabela 5 apresenta alguns estudos recentes que relacionam as variáveis QVT e CO.

Tabela 5
Alguns estudos que relacionam a QVT e o CO

Autor	Objetivo	Descrição dos Resultados
Chang (2001)	Analisar as Variáveis que definem o CO	Relações positivas entre a QVT e o CO.
Moreira (2009)	Analisar as relações entre QVT, CO e <i>turnover</i>	A pesquisa obteve resultados positivos nas relações de QVT com o CO, e resultados negativos nas relações de QVT e <i>turnover</i> .
Subtil (2010)	Relação entre QVT e CO	Resultados positivos na relação entre as duas variáveis.
Almalki, Fitzgerald e Clark (2012)	Analisar a relação entre a QVT e o CO	A QVT influencia a satisfação com o trabalho, reduzindo a rotatividade e aumentando a produtividade
Pinhal (2012)	Pesquisar os fatores que influenciam a QVT	Os resultados da pesquisa demonstram pontos positivos em algumas variáveis como: bem-estar no trabalho, relacionamento interpessoal e oportunidade de crescimento profissional.
Schirrmeister e França (2012)	Analisar as relações do CO com a QVT em diferentes tipos de vínculos	Resultados positivos com relação às influências das ações de QVT com o CO.
Zanardi (2015)	Correlações entre QVT e o CO	Relações positivas entre a QVT e o CO.

A correlação entre QVT e CO já vem sendo estudada há alguns anos por vários autores em diversos segmentos e em diferentes regiões do mundo. O quadro acima explana alguns destes estudos recentes que abordaram a correlação destas duas variáveis.

Baseado no fato de que vários estudos apresentaram relações positivas entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional, gerou-se a hipótese principal deste estudo:

H1: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional.

Conforme já citado no quadro teórico, algumas pesquisas abordam as dimensões calculativa, normativa e afetiva de forma isolada. A partir deste contexto e baseado no pressuposto de que a QVT pode ter relação com pesos diferentes em cada uma das dimensão do CO, considera-se importante uma análise de primeira ordem, gerando as seguintes hipóteses:

H1a: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional na dimensão calculativa.

H1b: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional na dimensão normativa.

H1c: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional na dimensão afetiva.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A partir das constatações da base teórico-empírica fundamentada pela literatura especializada sobre os conceitos de qualidade de vida no trabalho e comprometimento, segue a metodologia desenvolvida neste trabalho, notadamente a partir de dois elementos principais: (i) especificação do problema de pesquisa e (ii) delineamento da pesquisa. A especificação do problema de pesquisa apresenta as perguntas que direcionam o trabalho de campo, e o delineamento pauta-se no detalhamento da estrutura de investigação desta tese.

3.1 ESPECIFICAÇÃO DO PROBLEMA

Diante da proposta da convergência entre os conceitos precedentes nas referências teóricas, buscou-se investigar o seguinte problema: **qual a influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional nas Cooperativas do sistema Uniprime?**

3.1.1 Perguntas de pesquisa

Considerando a Qualidade de Vida no Trabalho nos domínios:

- a) Compensação justa e adequada;
 - b) Condições de trabalho;
 - c) Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais;
 - d) Oportunidade de crescimento e segurança;
 - e) Integração social na organização;
 - f) Cidadania;
 - g) Trabalho e espaço total de vida;
 - h) Relevância social do trabalho;
- Qual a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho e Comprometimento Organizacional nas Cooperativas do sistema Uniprime?
 - Qual a relação entre Qualidade de Vida no Trabalho com Comprometimento Organizacional nas seguintes dimensões:

- a) Afetivo
- b) Normativo
- c) Calculativo

3.1.2 Hipóteses da pesquisa

De acordo com a problematização, a definição dos objetivos e o modelo conceitual da pesquisa, foram definidas as seguintes hipóteses:

H1: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional.

H1a: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional na dimensão calculativa.

H1b: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional na dimensão normativa.

H1c: Qualidade de Vida no Trabalho influencia positivamente o Comprometimento Organizacional na dimensão afetiva.

Desta forma, a Figura 1 descreve as relações entre os constructos que este estudo se propõe investigar.

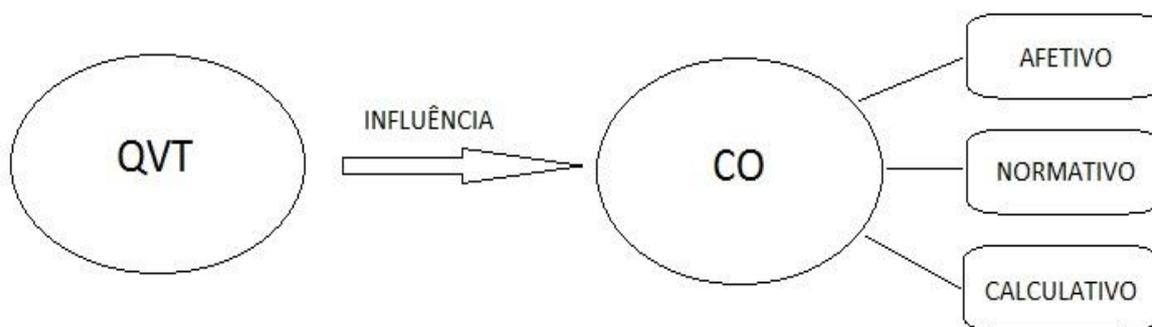


Figura 1. Relação entre variáveis
Fonte: Elaborado pelo autor, 2017.

3.1.3 Definição constitutiva e operacional das variáveis

As variáveis propostas para este estudo são:

a) QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Definição Constitutiva: Nas organizações, a qualidade de vida é sinônimo de bem-estar dos funcionários, que inclui aspectos de saúde, ergonomia, segurança e lazer, o que, em pesquisa, traduz-se para Qualidade de Vida no Trabalho – QVT (Gonzaga, 2009).

Definição Operacional: Foi mensurado por meio de um questionário (questões fechadas) que utilizam uma escala de respostas do tipo Likert, compostas por cinco elementos, variando entre 1 e 5, baseado no modelo de Walton (1975), cuja validação é mundialmente reconhecida pela comunidade científica. O instrumento de avaliação, é composto por 8 domínios: 1) Compensação justa e adequada, 2) Condições de trabalho, 3) Uso e desenvolvimento das capacidades pessoais, 4) Oportunidade de crescimento e segurança, 5) Integração social na organização, 6) Cidadania, 7) Trabalho e espaço total de vida, 8) Relevância social do trabalho. Eles estão distribuídos em 35 questões e sua mensuração foi através de uma *Survey*.

b) COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Definição Constitutiva: O Comprometimento Organizacional (CO) estabelece uma conexão entre produtividade e satisfação. Os recursos humanos das organizações necessitam de alto comprometimento e alinhamento com as estratégias definidas pela empresa, visto que esses são determinantes para evolução dos resultados da organização. Allen e Meyer (1991) caracterizam os indivíduos em três dimensões da seguinte forma: empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem; aqueles com comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam e aqueles com comprometimento normativo permanecem porque eles sentem que são obrigados.

Definição Operacional: Aferido também nesta pesquisa o padrão de Comprometimento Organizacional pelas dimensões Afetiva, Normativa e Calculativa baseado no modelo de Meyer e Allen (1997). O questionário contém 19 questões e foram mensurados através de uma *Survey*.

3.2 CLASSIFICAÇÃO E DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta seção é destinada à descrição do plano de investigação, que contempla finalidade da pesquisa, método de pesquisa, dimensão temporal, delimitação e coleta e tratamento dos dados.

3.2.1 Método

Para atingir o propósito da presente pesquisa, foi utilizada a abordagem quantitativa mediante estratégia do tipo *Survey*. Freitas (2000) afirma que as características principais do método de pesquisa *Survey* são o interesse em ter descrições quantitativas de uma população e fazer uso de um instrumento definido previamente. Trez e Matos (2006) explicam que, as pesquisas *surveys*, na maioria dos casos, são feitas por meio de questionários respondidos pelos pesquisados, e o mesmo ocorre nas pesquisas experimentais. Por si só, o questionário já é um método de coleta de dados que não permite interação entre pesquisador e pesquisado.

O método empregado nesta dissertação foi o de modelos de equações estruturais. Uma teoria estrutural é uma representação conceitual das relações entre construtos, ela pode ser expressa em termos de um modelo estrutural que representa a teoria com um conjunto de equações estruturais e é geralmente descrita com um diagrama visual (Hair *et al.*, 2005). A análise fatorial confirmatória é usada para fornecer um teste confirmatório da teoria de mensuração, assim, modelos de equações estruturais frequentemente envolvem uma teoria de mensuração e uma teoria estrutural (Hair *et al.*, 2005).

Uma teoria de mensuração específica como variáveis medidas representam lógica e sistematicamente construtos envolvidos em um modelo teórico (Hair *et al.*, 2005). A teoria de mensuração demanda que um construto seja primeiramente definido, portanto, diferentemente da análise fatorial exploratória, com a análise

fatorial confirmatória o pesquisador usa teoria de mensuração para especificar *a priori* o número de fatores, bem como quais variáveis carregam sobre tais fatores (Hair *et al.*, 2005).

A análise fatorial confirmatória é um tipo especial de análise fatorial e é a primeira parte de um teste completo de um modelo estrutural, diferentemente da análise fatorial exploratória, o pesquisador deve ser capaz de dizer ao programa de equações estruturais quais variáveis pertencem a quais fatores antes que a análise possa ser conduzida (Hair *et al.*, 2005). Desta forma, não apenas deve fornecer ajuste aceitável, mas também deve mostrar evidência de validade de construto, quando um modelo de análise fatorial confirmatória se ajusta e demonstra validade de construto, a teoria de mensuração é sustentada (Hair *et al.*, 2005).

3.2.2 Escalas

A presente pesquisa foi realizada entre 10 de março de 2018 e 13 de abril de 2018, sendo firmado os dois modelos (Walton e Meyer e Allen) em apenas um questionário. Foram enviados via e-mail para os gerentes gerais das cooperativas do sistema Uniprime e solicitado que os mesmos repassassem aos colaboradores de vossas respectivas singulares.

Com o objetivo de buscar a existência de relação entre QVT e comprometimento dos funcionários do sistema Uniprime, foram utilizados questionários validados cientificamente e com vasta utilização em outras pesquisas.

Em relação à QVT, Ahrens (2016) afirma que existem várias ferramentas que foram desenvolvidas para medi-la nas organizações cabendo destaque à: Walton (1975); Hackman e Oldham (1975); Westley (1979); Werther e Davis (1983); Nadler e Lawler (1983); Huse e Cummings (1985); Rodrigues (1994); Fernandes (1996); Reis Junior (2008); Timossi (2009); Kimura e Carandina (2009); Pedroso (2010); Rueda *et al.* (2013).

Walton (1975) acredita que a QVT está vinculada ao equilíbrio entre trabalho e outras esferas da vida, do papel social da organização e da importância de se conciliar produtividade com QVT. Walton (1975) também enfatiza questões elementares para a realização do trabalho priorizando os fatores higiênicos, as condições físicas, os aspectos relacionados à segurança e à remuneração, sem

desconsiderar outros elementos (Iorkirki e Rissi, 2008).

A Tabela 6 apresenta as oito dimensões de QVT e as questões contempladas por cada uma delas.

Tabela 6

Componentes da QVT

Dimensão	Componentes
1. Salário (compensação) justo e adequado	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)
	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas
	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa
	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece
2. Condições de trabalho	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)
	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente
	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente
	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho
	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa
	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente
3. Uso das suas capacidades no trabalho	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho
	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz
	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente
	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)
	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente
4. Oportunidades que você tem no seu trabalho	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional
	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz
	Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente
	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente
5. Integração social no seu trabalho	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente
	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no

Dimensão	Componentes
	seu trabalho, como você se sente Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho
6. Constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente
7. Espaço que o trabalho ocupa na sua vida	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso
8. Relevância social e importância do seu trabalho	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos desta O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?

A escala utilizada na QVT apresenta 8 dimensões, por meio de um constructo de segunda e foi transformada em um constructo de primeira ordem a partir da media de cada dimensão.

Apesar de apresentar dois questionários distintos, ambos foram aplicados em um mesmo momento. No que tange ao Comprometimento Organizacional, sob a ótica dos funcionários das Cooperativas do sistema Uniprime, foi utilizado um modelo validado cientificamente e baseia-se nos três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1997). Conforme Meyer e Allen (1997), o questionário contém questões fechadas e coletam dados sobre algumas características gerais e demográficas dos respondentes e traz 19 questões do instrumento utilizado por Meyer, Allen e Smith (1993). Os seis primeiros indicadores do instrumento são indicadores de **comprometimento afetivo**, os seis seguintes

são indicadores de **comprometimento calculativo**, e os seis últimos indicadores são de **comprometimento normativo**. A terceira e última parte foi um questionário com três indicadores: um indicador de produtividade, um indicador de comprometimento e um indicador de centralidade no trabalho dos empregados.

A Tabela 7 apresenta as três dimensões do CO e as questões contempladas por cada uma delas.

Tabela 7
Componentes do CO

Dimensão	Componentes
<p align="center">Comprometimento Afetivo</p>	Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem meus.
	Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.
	Esta organização merece minha lealdade.
	Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.
	Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização
<p align="center">Comprometimento Normativo</p>	Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.
	Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.
	Eu devo muito a minha organização.
<p align="center">Comprometimento Calculativo</p>	Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.
	Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.
	Mesmo que eu quisesse, seria muito difícil para mim deixar minha organização agora.
	Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas

Os dados alcançados em uma *survey*, segundo Freitas (2000) e Babbie (1999), devem ser analisados por meio de uma ferramenta estatística para se obter as informações desejadas, e é necessário levar em conta o tipo de análise

estatística aplicado nas variáveis do estudo, permitindo, dessa forma, o desenvolvimento e teste rigorosos. Na mesma linha, May (2004), diz que a abordagem rigorosa da estratégia *survey* almeja tirar qualquer viés, sempre que possível, e apresentar resultados que sejam replicáveis seguindo-se os mesmo métodos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo são apresentados a análise e discussão dos dados.

Em um primeiro momento, por meio da estatística descritiva, foi realizado a caracterização da amostra.

Na sequência são apresentadas as análises estatísticas de cada construto envolvido no estudo. Por fim, é apresentada a análise das estatísticas multivariadas, para descrever as relações dos construtos da pesquisa.

4.1 OBJETO DE ESTUDO

A Uniprime é uma Cooperativa de Crédito formada por dois níveis, sendo uma Central Interestadual (Cooperativa de 2º grau) e oito singulares (Cooperativas de 1º grau).

O sistema iniciou sua história com a criação da sua primeira singular em 1992, a Unicred Dourados, atual Uniprime Dourados. No decorrer dos anos, várias cooperativas foram sendo fundadas, todas, num primeiro momento, com atendimento exclusivo para profissionais da área da saúde.

Em setembro de 1998 surge a Central Interestadual, que surgiu com o objetivo de oferecer condições de crescimento e desenvolvimento para suas singulares por meio de autorização do Banco Central e com área de abrangência inicialmente limitada aos estados do Paraná e Mato Grosso do Sul (Uniprime Central, 2018).

De 1992 até 2011 as Cooperativas eram filiadas ao sistema Unicred, sendo este um sistema de três níveis e que abrange cooperativas singulares, centrais e confederação (Uniprime Central, 2018).

Em novembro de 2011, a Central Paraná e Mato Grosso do Sul desfilhou-se do sistema Unicred e criou um novo sistema, chamado Uniprime. Conforme publicado pela Uniprime Central, a mudança de marca aconteceu “com intuito de preservar a vocação de priorizar os reais interesses de seus cooperados”, desligando-se do sistema Unicred, assim dando origem a um novo sistema, no qual as cooperativas passariam a denominar-se UNIPRIME (Uniprime Central, 2018).

Atualmente a área de atuação do sistema Uniprime contempla os estados do Paraná, Mato Grosso do Sul, São Paulo e Santa Catarina e pode ser observada na Figura 2:

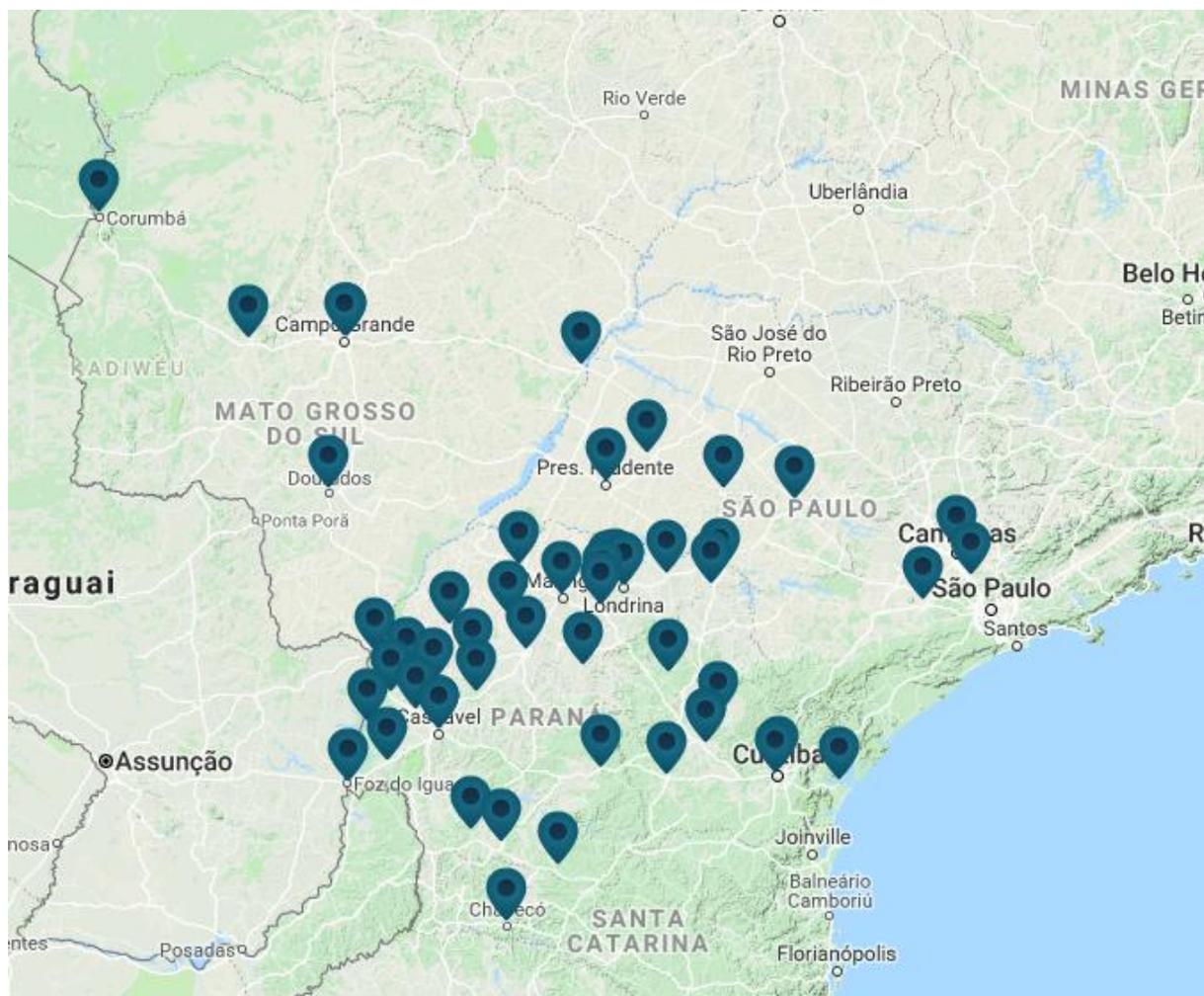


Figura 2: Área de atuação do sistema Uniprime
Fonte: Uniprime Central (2018)

As Cooperativas que formam o sistema são: Norte do Paraná, Alliance, Pioneira do Paraná, Campos Gerais, Iguaçu, Dourados, Centro-Oeste e Oeste Paulista.

Cada uma delas possui uma sede regional (suporte e superintendência) e suas agências onde prestam atendimento aos associados. Atualmente a maioria das cooperativas são de livre admissão, ou seja, qualquer pessoa física ou jurídica pode associar-se, tal mudança justifica os números evoluírem de maneira considerável conforme demonstra a Figura 3.

O SISTEMA UNIPRIME EM NÚMEROS:



Figura 3: Números do sistema Uniprime – fechamento de 2017
Fonte: Uniprime Central (2018).

A UNIPRIME não é um banco, pela sua natureza jurídica, mas é uma Instituição financeira, autorizada e fiscalizada pelo Banco Central do Brasil. Ela possui número próprio de compensação de seus cheques e transações interbancárias, como TED e DOC.

Desta forma, presta serviços e soluções financeiras aos seus associados, colabora na área econômica e financeira para o desenvolvimento profissional de seus cooperados e da sociedade (Uniprime Central, 2018).

Neste estudo, apenas três singulares aderiram à pesquisa, sendo elas: Uniprime Pioneira do Paraná (Sede em Toledo - PR), Uniprime Centro – Oeste (Sede em Campo Grande – MS) e Uniprime Iguaçu (Sede em Pato Branco – PR).

4.2 PERFIL DA AMOSTRA

A **população** é constituída por 188 pessoas, que é o total de funcionários das três cooperativas que aderiram à pesquisa, conforme demonstra a Tabela 8.

Tabela 8
População

Singular	Sede	Número de funcionários
Uniprime Pioneira do Paraná	Sede em Toledo – Pr	76
Uniprime Centro Oeste do Brasil	Sede em Campo Grande – MS	81
Uniprime Iguaçu	Sede em Pato Branco – Pr	31
Total		188

No que tange à **amostra** totalizou-se 125 questionários respondidos e validados, conforme Tabela 9 e Figura 4:

Tabela 9
Unidade Uniprime - Amostra

Singular	Frequência	Porcentagem
Uniprime Pioneira do Paraná	36	28,8
Uniprime Centro-Oeste do Brasil	63	50,4
Uniprime Iguaçu	26	20,8
Total	125	100

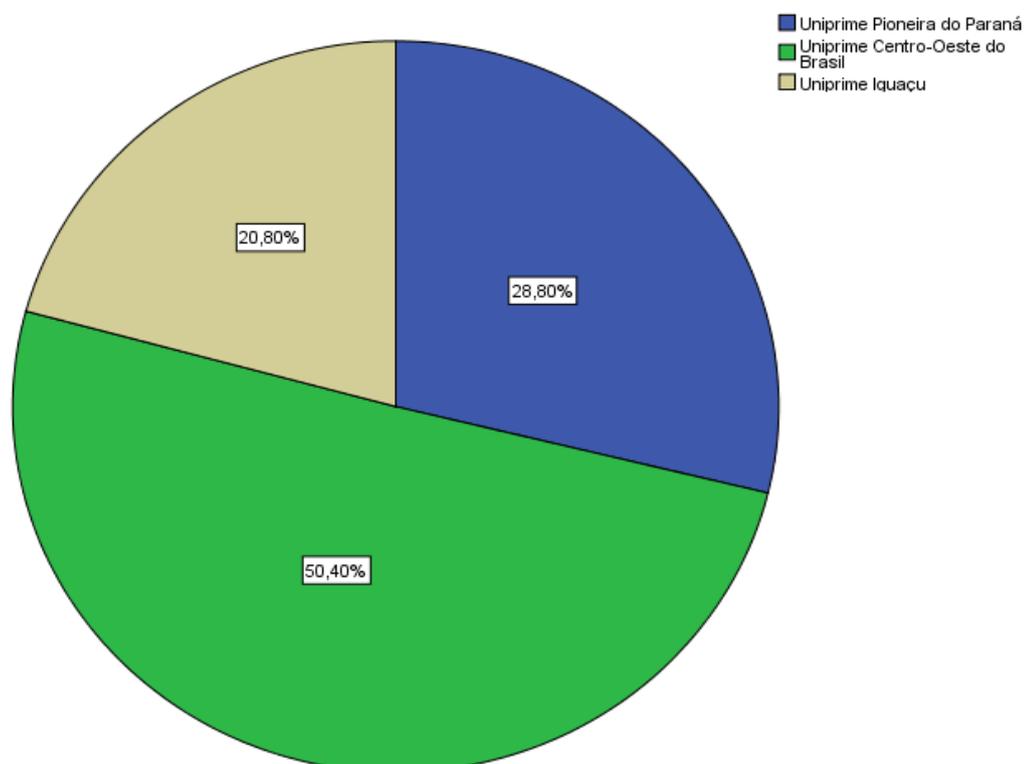


Figura 4 – Unidade Uniprime - Amostra
Fonte: dados da pesquisa (2018).

Para a coleta de dados foram utilizados dados primários. Conforme Andrade (1993), as pesquisas em fontes primárias podem ser coletadas mediante entrevistas, questionários e observação e baseia-se em documentos originais, que não foram utilizados em outro estudo ou pesquisa, por tanto, foram coletados pela primeira vez pelo pesquisador para a solução do problema.

A maior dificuldade encontrada neste estudo foi justamente o tamanho da amostragem, uma vez que a maioria das Cooperativas que constituem o sistema Uniprime não aderiram à pesquisa.

4.3 RESPOSTAS DOS QUESTIONÁRIOS APLICADOS

Após a etapa de coleta dos dados, enfim as respostas indicadas por cada colaborador puderam ser tabuladas. As Tabelas foram organizadas de forma que contemplem separadamente as dimensão da QVT e do CO, bem como cada uma das questões com o número de respondentes nelas. Na coluna “Total” das respostas da QVT, observamos um valor de 137, que diverge da amostra de 125, e essa diferença refere-se à respostas não validadas. Os campos destacadas em negrito, correspondem ao maior número de respondentes.

4.3.1 Respostas da QVT

Tabela 10
Respostas Dimensão 1 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?	1	16	13	85	22	137
2 O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas?	3	20	14	79	21	137
3 O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa?	2	24	23	58	30	137

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
4 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece?	3	5	6	48	75	137
MÉDIA DIMENSÃO 1	2	16,25	14	68	37	137

Na Tabela 10, observamos que a Dimensão 1 da QVT apresentou média de 68 respostas em “Parcialmente Satisfeito” o que corresponde à 49,64% do Total.

Tabela 11
Respostas Dimensão 2 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
5 O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)?	3	5	2	38	89	137
6 Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente?	3	6	11	53	64	137
7 Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente?	2	10	12	76	37	137
8 O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho?	3	4	4	40	86	137
9 O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa?	3	5	19	41	69	137
10 Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente?	4	9	26	66	32	137
MÉDIA DIMENSÃO 2	3	7	12	52	63	137

Já na Tabela 11, a Dimensão 2 da QVT apresentou maior valor em “Extremamente Satisfeito” com 63 respostas, o que corresponde à 46% do Total.

Tabela 12
Respostas Dimensão 3 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
11 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho?	3	15	27	53	39	137
12 Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz?	4	2	10	58	63	137
13 Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente?	0	5	11	66	55	137
14 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)?	4	10	21	56	46	137
15 Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente?	1	6	9	64	57	137
MÉDIA DIMENSÃO 3	2	8	16	59	52	137

Na Tabela 12, a Dimensão 3 da QVT proporcionou média de 59 respostas em “Parcialmente Satisfeito” o que corresponde à 43% do Total. Muito próximo disso, em “Extremamente Satisfeito” foram 52 respostas.

Tabela 13
Respostas Dimensão 4 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
16 O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional?	3	11	12	58	53	137
17 O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz?	4	15	21	46	51	137
18 Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente?	3	13	53	44	24	137

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
19 Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente?	3	2	10	31	91	137
MÉDIA DIMENSÃO 4	3	10	24	45	55	137

Na Tabela 13 que corresponde à dimensão 4 da QVT, percebe-se maior incidência de respostas em “Extremamente Satisfeito” com 55 respostas e 40% do Total de 137.

Tabela 14
Respostas Dimensão 5 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
20 Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente?	4	3	13	20	97	137
21 Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente?	2	6	8	49	72	137
22 Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente?	2	9	8	59	59	137
23 O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho?	1	5	20	68	43	137
MÉDIA DIMENSÃO 5	2	6	12	49	68	137

Igualmente, na Tabela 14, a Dimensão 5 da QVT nos trouxe consideráveis 68 respostas de um Total de 137, equivalente a 49,64% das respostas.

Tabela 15
Respostas Dimensão 6 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
24 O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador?	3	2	4	46	82	137

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
25 O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho?	3	1	18	53	62	137
26 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?	2	2	12	68	53	137
27 Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente?	2	2	11	58	64	137
MÉDIA DIMENSÃO 6	2,5	1,75	11,25	56,25	65,25	137

Na Tabela 15, observamos que a Dimensão 6 da QVT apresentou média de 65,25 respostas em “Extremamente Satisfeito” o que corresponde à 47,45% do Total.

Tabela 16
Respostas Dimensão 7 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
28 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar?	3	5	13	60	56	137
29 O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer?	3	4	10	59	61	137
30 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso?	3	6	6	52	70	137
MÉDIA DIMENSÃO 7	3	5	10	57	62	137

Na Tabela 16, a Dimensão 7 da QVT apresentou maior valor em “Extremamente Satisfeito” com 62 respostas, o que corresponde à 45% do Total.

Tabela 17
Respostas Dimensão 8 QVT

Pergunta	Extrem. Insatisfeito	Parcialm. Insatisfeito	Nem Satisf. nem Insatisf.	Parcialm. Satisfeito	Extrem. Satisfeito	Total
31 Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente?	4	0	3	33	97	137
32 Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade?	4	1	3	24	105	137
33 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem?	3	13	18	59	44	137
34 O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos desta	2	5	5	61	64	137
35 O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?	4	5	14	55	59	137
MÉDIA DIMENSÃO 8	3,4	4,8	8,6	46,4	73,8	137

Por fim, na Tabela 17, a Dimensão 8 da QVT apresentou maior média em “Extremamente Satisfeito” com 73,8 respostas, o que corresponde à 54% do Total.

Dessa forma, fica claro a boa percepção dos colaboradores em relação à Qualidade de Vida no Trabalho nas Singulares do Sistema Uniprime, uma vez que os maiores valores apresentados estão nas colunas “Parcialmente Satisfeito” e “Extremamente Satisfeito”.

4.3.2 Respostas do CO

Tabela 18
Respostas Dimensão Afetiva do CO

Pergunta	Discordo totalmente	Discordo parcial	Nem concordo nem discordo	Concordo parcial	Concordo totalmente	Total
2 Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição.	68	25	13	6	13	125
6 Esta instituição tem um grande significado para mim.	1	0	5	28	91	125
15 Não me sinto como fazendo parte desta instituição.	96	16	5	3	5	125
7 Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta instituição.	80	25	6	6	8	125

Pergunta	Discordo totalmente	Discordo parcial	Nem			Total
			concordo nem discordo	Concordo parcial	Concordo totalmente	
9 Na realidade sinto os problemas desta instituição como se fossem meus.	3	11	31	35	45	125
11 Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição.	2	1	14	40	68	125
MÉDIA DIMENSÃO AFETIVA	42	13	12	20	38	125

No que tange à Dimensão Afetiva do Comprometimento Organizacional, podemos observar os valores destacadas na Tabela 18, que são os com maior número de respostas, com forte aderência aos laços afetivos dos funcionários com a Uniprime. Os maiores valores podem ser observados na coluna “Concordo Totalmente” para as questões 6, 9 e 11. Já as questões 2,15 e 7 se dão em “Discordo Totalmente”, porém são questões invertidas.

Tabela 19
Respostas Dimensão Normativa do CO

Pergunta	Discordo totalmente	Discordo parcial	Nem			Total
			concordo nem discordo	Concordo parcial	Concordo totalmente	
18 Sinto que tenho um grande dever para com esta instituição.	0	5	13	52	55	125
5 Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na instituição onde estou atualmente.	72	23	19	9	2	125
12 Sentir-me-ia culpado se deixasse esta instituição agora.	13	16	31	26	39	125
8 Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta instituição no presente momento.	7	19	29	33	37	125
4 Eu não iria deixar esta instituição neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.	3	14	29	45	34	125
10 Esta instituição merece a minha lealdade.	1	0	5	32	87	125
MÉDIA DIMENSÃO NORMATIVA	16	13	21	33	42	125

Em relação a Dimensão Normativa, onde os valores e normas da Cooperativa são observados na Tabela 19, obteve-se maior número de respostas nas colunas “Concordo Parcialmente” e “Concordo Totalmente, com exceção da pergunta 5, que é uma pergunta invertida, e trouxe maior número de respondentes em “Discordo Totalmente”.

Tabela 20
Respostas Dimensão Calculativa do CO

Pergunta	Discordo totalmente	Discordo parcial	Nem concordo nem discordo	Concordo parcial	Concordo totalmente	Total
13 Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição poderá não cobrir a quantidade de benefícios que eu tenho aqui.	13	18	44	35	15	125
16 Uma das consequências negativas para mim se saísse desta instituição ressalta da escassez de alternativas de empregos que teria disponíveis.	13	32	35	38	7	125
3 Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta instituição, mesmo que o pudesse fazer.	4	9	25	43	44	125
14 Neste momento, manter-me nesta instituição é tanto uma necessidade material quanto de vontade pessoal.	10	10	20	41	44	125
17 Muito de minha vida seria afetada se decidisse querer sair desta instituição neste momento.	3	14	28	48	32	125
19 Como já dei tanto a esta instituição, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar em uma outra.	7	11	37	36	34	125
1 Acredito que há poucas alternativas para poder pensar em sair desta instituição.	4	8	32	46	35	125
MÉDIA DIMENSÃO CALCULATIVA	8	15	32	41	30	125

Na Dimensão Calculativa, a Tabela 20 demonstra uma pequena diferença, pois duas perguntas (13 e 19) tiveram maior número de respondentes na coluna “Nem Concordo Nem Discordo”. Porém, a maior parte se encontra em “Concordo Parcialmente” e “Concordo Totalmente”. A Dimensão Calculativa está ligada à questões financeiras, salários e benefícios.

4.4 TRATAMENTO DOS DADOS

Inicialmente os dados foram tratados devido a alguns pressupostos para prosseguir com as análises. Inicialmente, as escalas invertidas, tiveram seus valores recodificados. Após isto, verificou-se a normalidade dos dados e alguns itens da escala de comprometimento, três, sendo dois do componente afetivo e um do normativo, apresentaram altos valores de curtose. O que inviabiliza prosseguir com

testes paramétricos, ou seja, onde a distribuição é normal. Sendo assim, para não excluir as variáveis da análise, estes dados foram transformados em x^2 , ou seja, cada variável foi elevada ao seu quadrado, conforme procedimentos descritos por Pino (2014) para correção de normalidade, uma vez que fazer logaritmo e tirar a raiz quadrada apenas aumentava os valores da curtose, devido à distribuição. Após tratamento dos dados, todos os valores de assimetria e curtose foram satisfatórios, cumprindo, assim, com o pressuposto da normalidade dos dados. Por fim, para se realizar uma análise fatorial confirmatória, o ideal é de que para cada variável observada se tenha de 5 a 10 respondentes, como esta pesquisa foi por adesão, a amostra foi insuficiente para tratar a qualidade de vida no trabalho em suas oito dimensões, cada uma com um número n de variáveis observadas. Sendo assim, a qualidade de vida no trabalho foi transformada em um construto de primeira ordem, onde cada uma das oito dimensões foi tratada como variável observada. Para tal, obteve-se a média de cada dimensão e sintetizou-se a qualidade de vida no trabalho como um construto de primeira ordem com oito variáveis observadas que são a média de cada dimensão.

4.4.1 Viés do método comum

De modo a responder as críticas do viés do método comum, foi realizado o teste de Harman (Podsakoff & Organ, 1986), onde realizou-se uma análise fatorial exploratória, considerando todas as variáveis, dependente e independente, como uma única variável e pedindo ao software que calculasse a variância total explicada, obtendo um valor de 33,91%.

4.4.2 Estatísticas Descritivas e Normalidade

Após o tratamento dos dados e correção dos altos valores de curtose, alcançamos os valores estatísticos descritivos da média, desvio padrão e erro padrão, ao qual são demonstrados na Tabela 21. No construto QVT, pode-se destacar a Dimensão 8 (*Relevância Social e Importância do seu Trabalho*) onde a Média apresentada foi 28,024 e Desvio Padrão 7,15764 e a Dimensão 1 (*Salário Justo e Adequado*) com Média 3,868 e Desvio Padrão 0,72232.

Tabela 21
Estatística Descritiva QVT

Dimensões da QVT	Respostas Validadas	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Erro Padrão	Curtose	Erro Padrão
1	125	3,868	0,72232	-0,725	0,217	0,368	0,43
2	125	18,3244	4,97305	-0,84	0,217	1,102	0,43
3	125	4,1248	0,69173	-0,911	0,217	1,108	0,43
4	125	4,024	0,69156	-0,84	0,217	0,489	0,43
5	125	18,938	5,35964	-0,929	0,217	0,878	0,43
6	125	19,3315	5,24641	-0,868	0,217	0,89	0,43
7	125	4,2427	0,81801	-1,493	0,217	3,004	0,43
8	125	28,024	7,15764	-1,286	0,217	2,218	0,43

Da mesma forma, no construto Comprometimento Organizacional, os valores estatísticos descritivos são apresentados na Tabela 22. Destaque para a Pergunta 6 (*Esta instituição tem um grande significado para mim*) que apresentou o maior valor de Média 22,096 com Desvio Padrão 5,11548. Em contrapartida, a Pergunta 16 (*Uma das consequências negativas para mim se saísse desta instituição ressalta da escassez de alternativas de empregos que teria disponíveis*) teve os menores valores com Média 2,95 e um Desvio Padrão 1,099.

Tabela 22
Estatística Descritiva CO

Pergunta do CO	Respostas Validadas	Média	Desvio Padrão	Assimetria	Erro Padrão	Curtose	Erro Padrão
1	125	3,8	1,024	-0,687	0,217	0,127	0,43
2	125	4,02	1,35	-1,209	0,217	0,16	0,43
3	125	3,92	1,052	-0,852	0,217	0,231	0,43
4	125	3,75	1,045	-0,564	0,217	-0,324	0,43
5	125	4,23	1,056	-1,189	0,217	0,401	0,43
6	125	22,096	5,11548	-1,638	0,217	2,097	0,43
7	125	4,3	1,172	-1,775	0,217	2,117	0,43
8	125	3,59	1,219	-0,448	0,217	-0,819	0,43
9	125	3,85	1,078	-0,594	0,217	-0,444	0,43
10	125	21,808	5,19723	-1,451	0,217	1,488	0,43
11	125	4,37	0,838	-1,537	0,217	2,924	0,43
12	125	3,5	1,33	-0,43	0,217	-0,941	0,43
13	125	3,17	1,141	-0,27	0,217	-0,546	0,43
14	125	3,79	1,233	-0,905	0,217	-0,101	0,43
15	125	21,784	6,53845	-2,011	0,217	3,046	0,43
16	125	2,95	1,099	-0,126	0,217	-0,844	0,43
17	125	3,74	1,041	-0,584	0,217	-0,293	0,43
18	125	4,26	0,802	-0,974	0,217	0,583	0,43
19	125	3,63	1,14	-0,531	0,217	-0,367	0,43

4.4.3 Confiabilidade e Validade

Inicialmente foi calculado o Alpha de Cronbach das escalas, os valores obtidos são apresentados na Tabela 23 considerando os valores com base em itens padronizados, todos estão acima de 0,7.

Tabela 23
Estatística de Confiabilidade

Escala	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach com base em itens padronizados	N de itens
QVT	0,842	0,938	8
Calculativo	0,755	0,762	7
Normativo	0,594	0,792	6
Afetivo	0,529	0,711	6

Para dar sequência à análise, foram calculados validade discriminante (VD), confiabilidade composta (CC) e variância média extraída (AVE – *avarege variance extracted*).

A VD é calculada apenas para o comprometimento e suas dimensões, além de valores de VD e AVE para o comprometimento, o que é apresentado na Tabela 24.

Por outro lado, para o modelo completo, considerando a qualidade de vida no trabalho, os valores são apresentados em dois momentos, primeiro considerando o comprometimento como um construto de segunda ordem formado por três dimensões, com suas correspondentes variáveis observadas e em um segundo momento, onde cada dimensão é avaliada como um construto de primeira ordem, ou seja, sem o comprometimento como construto de segunda ordem.

Esta separação foi com a finalidade de observar efeitos diretos da qualidade de vida no trabalho em cada dimensão, além do efeito no comprometimento enquanto construto de segunda ordem.

Os resultados para VD, CC e AVE são apresentados nas Tabela 25 (Modelo de Segunda Ordem) e 26 (Modelo de Primeira Ordem).

Tabela 24
VD, AVE e CC Comprometimento

Validade Discriminante	Afetivo	Normativo	Calculativo	AVE	CC
Afetivo	0,295			0,295	0,665
Normativo	0,687	0,401		0,401	0,794
Calculativo	0,604	0,837	0,320	0,320	0,748

Tabela 25
AVE e CC Modelo de Segunda Ordem

Variáveis Latentes (Construtos)	AVE	CC
QVT	0,61	0,93
Comprometimento	0,85	0,94
Afetivo	0,29	0,67
Normativo	0,40	0,79
Calculativo	0,32	0,75

Tabela 26
AVE e CC Modelo de Primeira Ordem

Variáveis Latentes (Construtos)	AVE	CC
QVT	0,55	0,93
Afetivo	0,30	0,68
Normativo	0,40	0,80
Calculativo	0,33	0,76

Quanto a validade, pode-se avaliar que a confiabilidade composta apresenta valores satisfatórios para todos os momentos testados, valores acima de 0,6. Entretanto, quando se observa a variância média extraída, o modelo de segunda ordem apresenta valores mais satisfatórios, acima de 0,5 para QVT e Comprometimento, sem olhar para suas dimensões. Avaliando as dimensões separadamente, existe um problema quanto a variância média extraída e na validade discriminante, pois os valores da diagonal são menores que os abaixo dela.

4.4.4 Ajuste dos Modelos

O ajuste do modelo se deu para os momentos apresentados acima, na validade, observando apenas o comprometimento, com suas dimensões, o modelo de segunda ordem e o modelo de primeira ordem. Sendo que para melhor ajustamento foram desenhadas covariâncias entre erros da mesma dimensão ou

construto. Os valores são apresentados na Tabela 27. No geral, os testes foram satisfatórios para a maioria dos indicadores, principalmente para o de erro RMSEA.

Tabela 27

Ajustamento dos Modelos

	Comprometimento	Segunda Ordem	Primeira Ordem
CMIN/DF	1,753	1,649	2,039
P	0,000	0,000	0,000
RMR	0,384	0,595	0,873
GFI	0,822	0,776	0,733
AGFI	0,770	0,733	0,683
PGFI	0,636	0,651	0,617
NFI	0,735	0,745	0,684
RFI	0,691	0,718	0,651
IFI	0,866	0,881	0,809
TLI	0,839	0,866	0,785
CFI	0,862	0,879	0,806
PRATIO	0,860	0,903	0,906
PNFI	0,631	0,673	0,619
PCFI	0,741	0,794	0,730
RMSEA	0,078	0,072	0,092

4.4.5 Modelos e Teste de Hipóteses

Após cumpridos os pressupostos da modelagem de equações estruturais, ou seja, realizada a análise fatorial confirmatória, o último passo foi realizar o teste de hipóteses, avaliando a relação entre os construtos. As Figuras 5, 6 e 7 apresentam os modelos criados no software AMOS e a Tabela B os valores do teste de hipóteses.

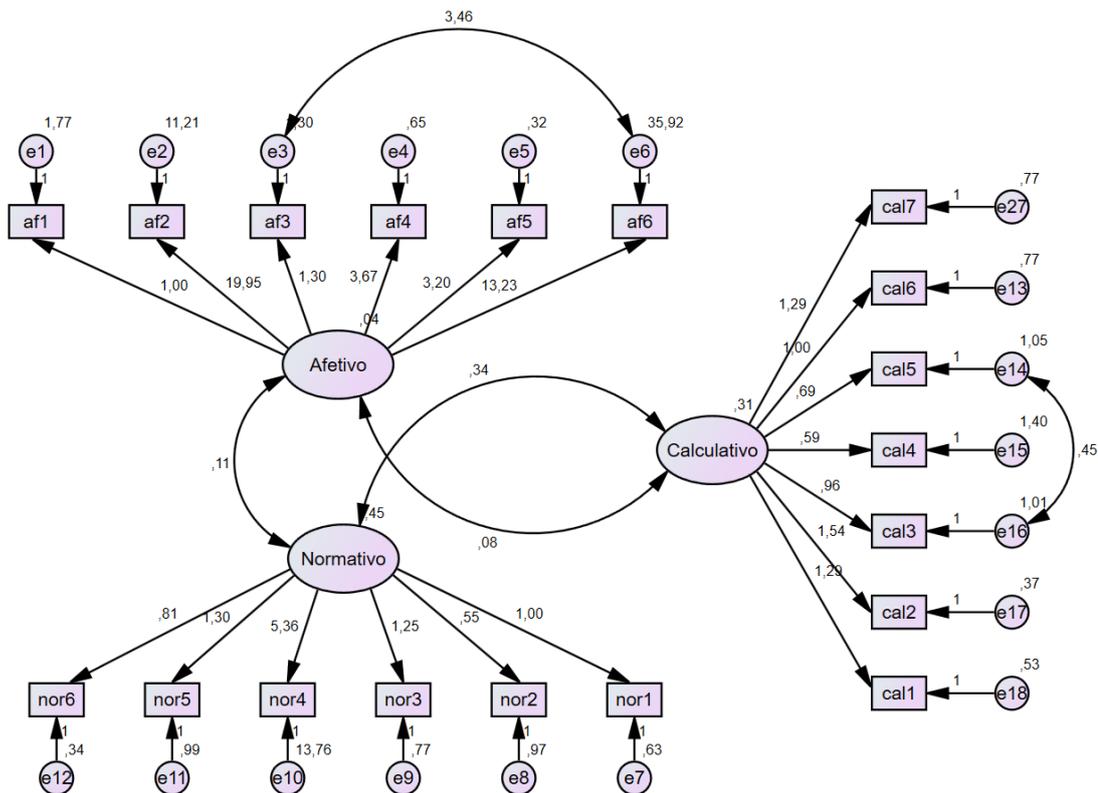


Figura 5 – Modelo Comprometimento
 Fonte: dados da pesquisa (2018).

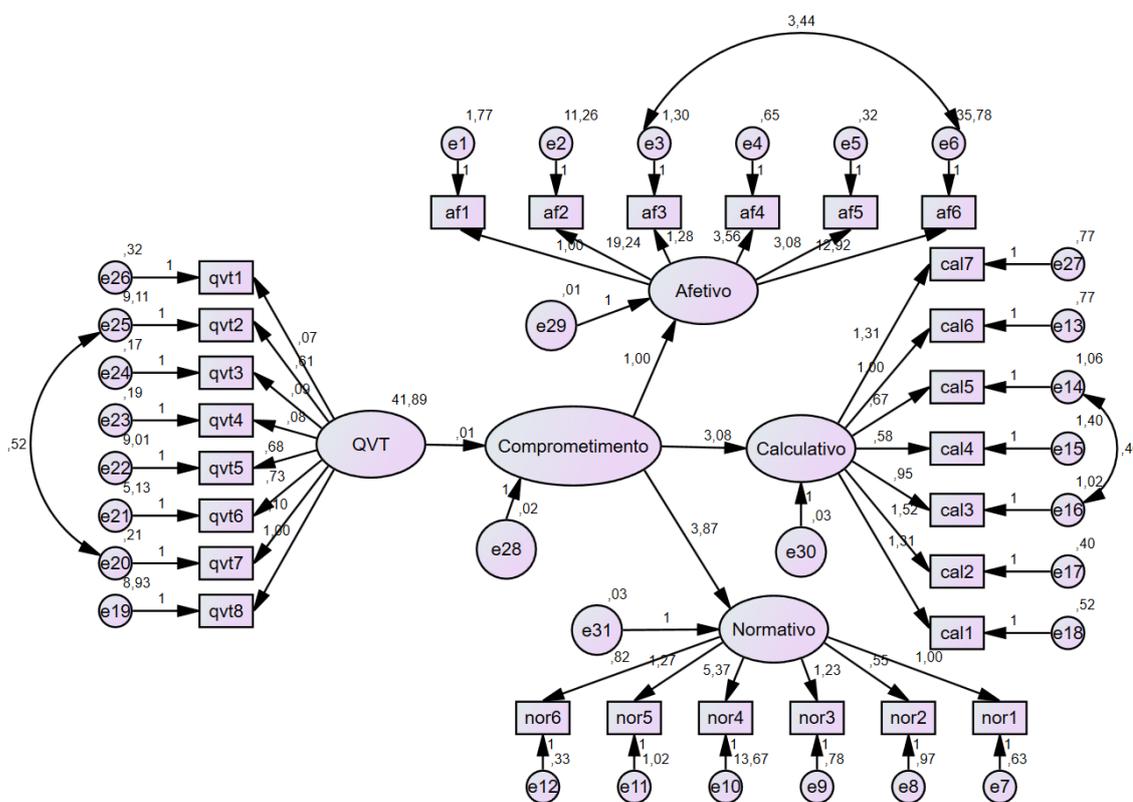


Figura 6 – Modelo Segunda Ordem
 Fonte: dados da pesquisa (2018).

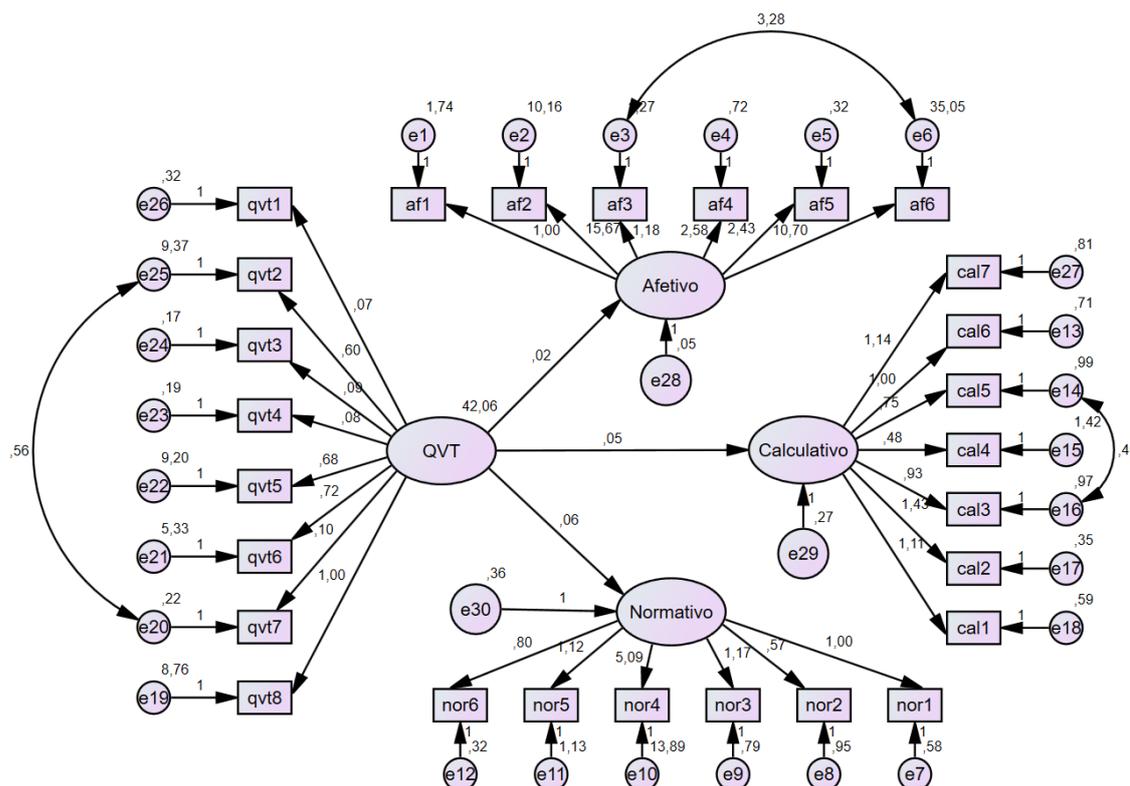


Figura 7 – Modelo de Primeira Ordem
Fonte: dados da pesquisa (2018).

Tabela 28
Teste de Hipóteses

			Estimate	S.E.	C.R.	P
Comprometimento	<---	QVT	0,014	0,009	1,469	0,142
Afetivo	<---	QVT	0,02	0,011	1,799	0,072
Calculativo	<---	QVT	0,049	0,011	4,526	***
Normativo	<---	QVT	0,057	0,012	4,89	***

Deste modo, observando a Tabela 28, pode-se concluir que a qualidade de vida no trabalho não possui influência no comprometimento, quando mensurado como construto de segunda ordem, rejeitando a hipótese H1, a hipótese geral do trabalho ($p=0,142$).

No entanto, quando o comprometimento é avaliado em três dimensões distintas, observa-se que qualidade de vida no trabalho afeta positivamente o comprometimento calculativo ($p=0,000$), confirmando a hipótese H1a e afeta positivamente, também, o comprometimento normativo ($p=0,000$), confirmando H1b. Contudo, a qualidade de vida no trabalho não afeta o comprometimento afetivo ($p=0,072$), considerando 95% de confiança, assim rejeitando H1c.

4.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo geral desta dissertação foi verificar qual a influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional nas Cooperativas de crédito do sistema Uniprime.

A hipótese geral deste estudo não foi confirmada, visto que não apresentou uma relação positiva entre os constructos, contradizendo assim, o estudo teórico.

O modelo de segunda ordem, baseou-se no fato de grande parte das pesquisas aplicadas no passado identificarem a relação positiva entre os constructos, conforme mencionado na base teórica.

Cohen (2003) afirma que por vários anos, a pesquisa do CO se deu, quase que exclusivamente, para a perspectiva **unidimensional** trazendo uma medida global do apego afetivo às organizações. Todavia, mais recentemente, tivemos um grande crescimento no uso do conceito **multidimensional** que destacam a necessidade de se distinguir possíveis dimensões distintas sugeridas na relação que o trabalhador tem com a sua empresa.

O conceito mais difundido é justamente o *tridimensional* de Meyer e Allen (1991), então porque não analisarmos a influencia da QVT diretamente em cada dimensão do CO? As hipóteses secundarias H1a, H1b e H2c basearam-se justamente em um modelo de primeira ordem e o cenário foi diferente.

Na H1a, que envolve a dimensão calculativa, os indivíduos dão grande significância aos recursos financeiros, benefícios e recompensas. A teoria afirma que, para o colaborador que considera a dimensão calculativa, sair da organização neste momento deixaria sua vida desestruturada, os custos de saída podem gerar perdas consideráveis e o colaborador pode não estar disposto a correr este risco, ou ainda de ter que buscar novos empregos.

Ter qualidade de vida no trabalho com influência positiva na dimensão calculativa, é fator de grande valia para as Cooperativas e contribui para decisões estratégicas, como a retenção de talentos, por exemplo.

Porém, essa dimensão merece uma atenção especial dos gestores da cooperativa, pois se os colaboradores permanecem na empresa apenas porque precisam, no surgimento de uma oportunidade de emprego melhor, o colaborador pode deixar a empresa levando em conta apenas seus custos financeiros.

Solinger, Olffen, & Roe (2008) afirmam que o comprometimento organizacional, mesmo forte, pode não ser um determinante da permanência do empregado e que empregados comprometidos podem deixar a organização por várias razões (melhores oportunidades de carreira, circunstâncias familiares), enquanto empregados não comprometidos podem permanecer por motivos financeiros ou por falta de oportunidades no mercado de trabalho.

Na H1b, a influência da QVT se deu positivamente na dimensão normativa. Nela considera-se a obrigação moral do colaborador em permanecer e vai de encontro com o contexto de uma Cooperativa, onde os valores são bem definidos e os colaboradores ao assumirem um compromisso, procuram honra-los.

Neste sentido, o fato das Cooperativas serem organizações sem fins lucrativos, com princípios voltados à sociedade e difundirem isso de maneira intensa, foi fator determinante para a relação positiva entre as variáveis.

Corroborando com isso, a visão de Bastos (1993) onde trata a dimensão normativa como sendo o conjunto de pressões internalizadas pelo indivíduo para que se comporte conceitualmente com os objetivos e interesses da organização. Estas pressões internalizadas irão se manifestar em padrões de comportamento que têm como características o sacrifício, a persistência e a preocupação pessoal.

Desta forma, fica claro que os colaboradores da Uniprime têm esta aproximação dos valores e metas organizacionais por apresentarem desempenho e valorização, por meio de uma carreira com crescimento profissional e que legitimam para a obrigação moral em permanecer esteja cada vez mais internalizadas no colaborador.

Powell e Meyer (2004) argumentam que o empregado pode ter a intenção de permanecer na organização devido a um forte comprometimento afetivo ou normativo.

Porém, ao falarmos da dimensão afetiva, a H1c demonstrou que a mesma não é afetada pela qualidade de vida no trabalho.

Isso não significa que não tenha importância, mas que as variáveis do constructo QVT não tem fortes laços com os colaboradores da Cooperativa no que tange questões emocionais e que continuidade na organização, por estas questões, são secundárias. Meyer e Allen (1991) afirmam que empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque assim o querem.

Neste caso, não é tão forte o sentimento de pertencimento e se surgir opções melhores, não tem nada os conectando significativamente com a instituição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a qualidade de vida no trabalho, o comprometimento organizacional e a relação entre ambas nas cooperativas do sistema Uniprime.

Além disso, analisou também, a influência da qualidade de vida no trabalho diretamente em cada uma das dimensões do comprometimento (afetiva, normativa e calculativa).

Referencial teórico apresenta um conjunto completo de critérios e indicadores de qualidade de vida no trabalho e sinaliza a importância de se ter padrões de aspectos da saúde física e mental, integração social, desenvolvimento comunitário e contribuições das teorias de desenvolvimento humano.

Estes padrões encontram-se presentes nas Cooperativas do sistema, conforme indicado nas respostas dos questionários, porém eles não influenciam de forma intensa o comprometimento organizacional.

A maioria dos estudos que validam os constructos QVT e CO apresentam relação positiva entre ambos. A partir da percepção dos funcionários, neste estudo demonstramos que a hipótese principal, onde considera o CO numa análise de segunda ordem, a influência não foi positiva e, por isso, traz contribuições ricas para a teoria.

Existem outros motivos que podem influenciar o comprometimento organizacional. O contexto das Cooperativas devem ser levado em conta. O fato de não ter apresentado relação positiva, não significa que a organização não tem qualidade de vida no trabalho ou que os colaboradores não são comprometidos, apenas que não apresentam relação, o qual ainda podem ter relação positiva com outras variáveis.

Ao analisarmos a influência da QVT diretamente nas dimensões do CO, o cenário foi diferente. Os resultados demonstram que a qualidade de vida no trabalho influencia positivamente a dimensão calculativa, o que leva a crer que os colaboradores que tem intrínseco o conjunto da QVT, se comprometem levando em conta os recursos financeiros, benefícios e recompensas. Mesmo que quisesse, sair da organização neste momento, é uma alternativa fraca e os custos para sair da organização tem peso considerável, além do que, buscar novas opções no mercado de trabalho não é algo que eles estão dispostos. Em um cenário de recessão da economia, como é o caso atual, estes fatores se evidenciam e tudo se torna muito

mais calculado. Aqueles cuja ligação está baseada no comprometimento instrumental (calculativo) continuam empregados porque precisam.

Da mesma forma, a QVT teve influência positiva na dimensão normativa e, frequentemente, a obrigação moral com a Cooperativa fica clara neste sentido, pois a forma como as Cooperativas posicionam seus valores está aflorado na sua equipe de funcionários.

Quando analisado o referencial teórico, percebemos que colaboradores que tem esta dimensão como algo positivo, mantém um sentimento ou dever moral de continuar na organização e, afirmações como “eu devo muito a minha organização” ou “eu me sentiria culpado se deixasse minha organização”, costumam ser comuns no meio.

Colaboradores com alto grau de comprometimento normativo sentem que eles devem permanecer na organização. Era de se esperar tal influência, visto que a gestão das Cooperativas são realizadas de forma exemplar, tanto na busca por resultados, quanto na disseminação intensiva dos valores como um norte de boas condutas, embasados por uma boa governança.

No caso da dimensão afetiva, onde a influência não foi positiva, algumas conjunturas precisam ser consideradas. A teoria nos diz que, neste caso, o conjunto de categorias que englobam a QVT não tem o desejo tão forte quanto a obrigação ou a necessidade, o que torna fraco o sentimento de ligação emocional e envolvimento com a organização.

Para eles, a questão financeira é um motivador que os mantém ativos dentro do ambiente corporativo. Isso não significa que os colaboradores não tenham afeto ou sentimento de pertencimento pela cooperativa, apenas reitera que isso não tem relação com o constructo QVT, ou ainda, que vários outros fatores tem peso maior.

A qualidade de vida no trabalho e o comprometimento organizacional como constructos isolados podem influenciar outras questões dentro da cooperativa, como a retenção de talentos, impacto nos resultados, desenvolvimento de líderes, por exemplo.

Manter uma boa gestão da equipe de colaboradores é fundamental para a perenidade de uma organização e no caso de uma Cooperativa de Crédito isso pode ser ainda mais forte, devido à sua natureza de negócio. Uma equipe que se mantém por mais tempo, transfere o conhecimento tácito adquirido ao longo da carreira aos novos colaboradores.

A maior limitação encontrada neste estudo foi a amostragem pequena. O fato de termos apenas três cooperativas do sistema Uniprime aderente à pesquisa, trouxe um número modesto de respondentes e exigiu um tratamento estatístico do constructo QVT transformando suas oito dimensões em apenas uma.

Como sugestão para novas pesquisas, é possível fazê-las considerando os mesmos constructos, porém em diferentes níveis hierárquicos. Também é possível analisar a QVT e o CO usando a relação com outras variáveis, preferencialmente com mais de duas, tornando-a mais ampla.

6 IMPLICAÇÕES GERENCIAIS

Ao analisarmos o todo o contexto teórico e o resultado dos dados aplicados nesta dissertação, fica evidente a relevância para aplicação do conhecimento adquirido.

A influência da qualidade de vida no trabalho sobre o comprometimento organizacional e posteriormente em cada uma de suas dimensões traz informações relevantes para tomada de decisão no nível estratégico das Cooperativas do sistema Uniprime.

Uma empresa que tem as dimensões da qualidade de vida no trabalho aderente em sua equipe de trabalho, terá maiores chances de sucesso e isso trará sustentação para retenção de talentos, maior ligação com os objetivos e adesão com os direcionadores estratégicos.

As Cooperativas analisadas poderão ter uma visão detalhada sobre uma parte do seu processo de gestão de pessoas, uma vez que este estudo percebeu que a QVT não apresentou influência positiva sobre o CO.

A relação se deu positiva entre o constructo QVT e a dimensões calculativa do CO, neste caso os gestores destas Cooperativas podem explorar mais as relações de salários e benefícios.

Da mesma forma a dimensão normativa atribuiu boas relações dos funcionários com os valores e questões morais, o que oferta sustentação para o departamento de recursos humanos cultivar bons frutos no que tange o sentimento de dever ou obrigação em continuar nela.

A pesquisa contribui ainda nos processos decisórios vinculados aos pontos em que os colaboradores demonstraram relação de baixa influência (afetiva), representando dessa forma uma oportunidade em desenvolver trabalhos no sentido de aprimora-la.

Os gestores das Cooperativas podem investir recursos, em todos os sentidos, para desenvolver o comprometimento afetivo, uma vez que observamos que o intuito de permanecer não é satisfatório. Se não há sentimento de culpa ao se desligar da empresa, talentos podem ser perdidos.

REFERÊNCIAS

- Ahrens, R, B. Proposta de uma ferramenta de análise de ambiente organizacional com foco em qv, qvt e clima organizacional. Dissertação (mestrado). Universidade tecnológica federal do paraná, 2016.
- Albuquerque, I. G e França, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. Revista de administra o v. 33 (n. 2).
- Allen, N. J. e Meyer, J. P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. Journal of vocational behavior, v. 49, p. 252-76, 1996.
- Almalki, M. J.; Fitzgerald, G.; Clark, M. The relations hip between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in saudi arabia. Bio med central health services research, v. 12, n. 314, p. 2-11, 2012.
- Andrade, M. M. Introdu o   metodologia do trabalho cientifico. São paulo: atlas, 1993.
- Babbie, Earl. Métodos de pesquisas de survey. Belo horizonte: ed. Ufmg, 1999.
- Bastos, A. V. B.: comprometimento organizacional: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organiza o, a carreira e o sindicato, brasília, 1994a. Tese (doutorado em psicologia) – instituto de psicologia, universidade de brasília.
- Bastos, A. V. B.: o conceito de comprometimento - sua natureza e papel nas explica es do comportamento humano no trabalho. Organiza o e sociedade, v.1, n.2, p 77-106, 1994b.
- Bastos, A. V. B, Brandão M. G. A, Pinho, A, P. - comprometimento organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho, 1997, rac, v1, n2.
- Campos, M. O.; Rodrigues Neto, J. F. Qualidade de vida: um instrumento para promo o de saúde. Revista baiana de saúde pública, v. 32, n. 2, p. 232, 2014.
- Chang J. J. Gestão de pessoas pelo desenvolvimento do comprometimento organizacional: uma abordagem holística e simultânea dos determinantes envolvidos no processo. São paulo, 2001. 410 f. Tese (doutorado em administra o). Faculdade de economia, administra o e contabilidade, universidade de são paulo, 2001.
- Cohen, A. (2003). Multiple commitments in the workplace: an integrative approach. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Mahwah, New Jersey.
- Couto, H. A. (1987). Stress e qualidade de vida. Rio de janeiro: cop editora. S. M. D'amico, j. K. Monteiro 394. Rac, rio de janeiro, v. 16, n. 3, art. 3, pp. 381-396, maio/jun. 2012 www.anpad.org.br/rac

- Fernandes, E. C. Qvt: como medir para melhorar. Salvador: casa da qualidade, 1996.
- Fleck, M. P. A.; Iouzada, S.; Xavier, M.; Chachamovich, E.; Vieira, G.; Santos, I.; Pinzon, V. Aplicação da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (whoqol-100). Revista de saúde pública, rio de janeiro, v.33, n.2, p.198-205, 1999a.
- Fleck, M. P. A.. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da organização mundial da saúde (whoqol-100): características e perspectivas. Ciência & saúde coletiva, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2000.
- Fleck, M. P. A. A avaliação da qualidade de vida: guia para profissionais da saúde. Porto alegre: artmed, 2008.
- Freitas, H; Oliveira, M; Saccol, A. Z.; Moscarola, J.. O método de pesquisa survey. Revista de administração de empresas, v. 35, n.3, p.105-112, 2000.
- Freitas, A.L.P.; De Souza, R.G.B.; Meirelles M.L.M. Qualidade de vida no trabalho do técnico-administrativo em ies públicas: uma análise exploratória. Revista brasileira de qualidade de vida, v. 5, n. 2, 2013.
- Giacomini, C. H. Bem-estar subjetivo: em busca da qualidade de vida. Temas em psicologia da sbp, (2004).
- Gonzaga, A. R. (2009). Inteligência emocional e qualidade de vida em líderes organizacionais (dissertação de mestrado não publicada). Universidade do vale do rio dos sinos, são leopoldo, rs, brasil.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman editora.
- Hofstede, G. Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental. Lisboa: silabo, 1997.
- Iorkirki, C. R. B.; Rissi, V. Avaliação da qualidade de vida no trabalho: estudo de caso no setor público. 2008. Disponível em:< <http://www.imed.edu.br/files/publications/20.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2017.
- Kanste, O. (2011). Work engagement, work commitment and their association with well-being in health care. Scandinavian journal of caring sciences, 25(4), 754-761.
- Kremer, A; Faria, J. H. Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. Revista de administração. São paulo: fea/usp, v. 40, n. 3, p. 266-279, julho/agosto/setembro de 2005.
- Lacombe, F. J. M. Recursos humanos: princípios e tendências. 2. Ed. São paulo: saraiva, 2011.
- Lei nº 5764, de 16 de dezembro de 1971 (1971). Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá

outras providências. Presidência da República. Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/portal-legis/legislacao-1/leis-ordinarias/1980-a-1960-leis-ordinarias>.

Limongi-França, A. C. (1996). Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação iso 9000. Tese de doutorado não publicada. Faculdade de economia, administração e contabilidade da universidade de são paulo. São paulo, sp.

Limongi-França, A. C. (2003). Qualidade de vida no trabalho – qvt: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São paulo: atlas.

Lipp, M. E. N., & Tangarelli, M. S. (2007). Stress e qualidade de vida em magistrados da justiça do trabalho: diferenças entre homens e mulheres. *Psicologia: reflexão e crítica*, 15(3), 537-548.

May, T. Pesquisa social: questões, métodos e processos. 3 ed. Porto alegre: artmed, 2004.

Medeiros, C. A. F.; Enders, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional e suas relações com a performance no trabalho. In: encontro anual da anpad, 21., 1997, angra dos reis. Anais... Rio de janeiro: anpad, 1997.

Medeiros, C. A. F.; Enders, W. T. Padrões de comprometimento organizacional e suas características pessoais: como são os comprometidos e os descomprometidos com as organizações. In: encontro anual da anpad, 22., 1998, foz do iguaçu. Anais... Foz do iguaçu: anpad, 1998.

Medeiros, C. A. F. (2003). Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. Tese de doutorado. Faculdade de economia, administração e contabilidade da universidade de são paulo. São paulo, sp.

Medeiros, C. A. F. Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. Natal, 1997. Dissertação (mestrado) - universidade federal do rio grande do norte.

Medeiros, C. A. F. Et al. Três (ou quatro?) Componentes do comprometimento organizacional. In: encontro anual da anpad, 23., 1999, foz do iguaçu. Anais... Foz do iguaçu: anpad, 1999.

Meyer, J. P.; Allen, N. J. Testing "side-bet theory" of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of applied psychology*, v. 69, n. 3, p. 372-378, 1984.

Meyer, J. P.; Allen, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, v. 1, p. 61-89, 1991.

- Meyer, J. P.; Allen, N. J. Commitment in the workplace: theory, research and application. London: sage publications, 1997.
- Meyer, J. P.; Allen, N. J.; Smith, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.
- Minayo, M. C. S., Hartz, Z. M. A., & Buss, P. M. (2000). Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. *Debate. Ciência & saúde coletiva*, 5(1), 7-18.
- Monaco, F. de F. e Guimarães, V. N. Gestão da qualidade total e qualidade de vida no trabalho: o caso da gerência de administração dos correios. *RAC*, v.4, n.3, set./dez., 2000.
- Moorman, C., Zaltman, G., & Deshpande, R. (1992). Relationship between providers and users of market research: the dynamics of trust within and between organizations. *Journal of marketing research*, 29, 314-328.
- Moraes, L. F. R., Marques, A. I. & Kilimnik, Z. M. (1995). Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. *Revista brasileira de administração contemporânea*, 1(9), 170-185.
- Moraes, L. F. R. Et al. Comprometimento organizacional: um estudo de caso comparativo em universidades federais mineiras. In: encontro anual da anpad, 21., 1997, angra dos reis. Anais... Rio de janeiro: anpad, 1997.
- Moraes, L. F. R.; Marques, A. L.; Correia, L. F. Comprometimento organizacional: uma contribuição ao constructo. In: encontro anual da anpad, 22., 1998, foz do iguaçu. Anais. Foz do iguaçu: anpad, 1998.
- Moreira, H. C. S. Qualidade de vida no trabalho, empenhamento organizacional afectivo e intenção de turnover: que relações se estabelecem? 2009, 57 f. Dissertação (mestrado integrado em psicologia). Universidade de lisboa, portugal.
- Moretti, S. Qualidade de vida no trabalho X Auto-realização humana. Instituto Catarinense de Pós Graduação, 2003.
- Morgan, R. M., & Hunt, S. D. (1994). The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of marketing*, 58(3), 20-38.
- Mowday, R. T. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human resource management review*, v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.
- Mowday, R. T.; Porter, L. W.; Steers, R. M. Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New york: academic press, 1982.
- Mowday, R. T.; Porter, L. W.; Steers, R. M. The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, v. 14, p. 224-247, 1979.

- Nadler, D. A.; Lawler, E. E. Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational dynamics*, v.11, n.3, 1983.
- Ocb – organização das cooperativas do brasil – disponível em: <<http://www.ocb.org.br/site/cooperativismo/classificacao.asp>> acesso em: 02 de novembro de 2016.
- Ocb – organização das cooperativas do brasil – disponível em: <http://www.brasilcooperativo.coop.br/gerenciador/ba/arquivos/agenda_institucional_do_cooperativismo_2015.pdf> acesso em: 02 de novembro de 2016.
- Oliveira, A. De F. Valores e ritos organizacionais como antecedentes do vínculo afetivo com a organização. Brasília, 1997. Dissertação (mestrado em psicologia) – instituto de psicologia, universidade de Brasília.
- Patrick, D. L., & Erickson, P. (1993) *health status and health policy*. Oxford: oxford university press.
- Pedroso, B. Desenvolvimento do tqwl-42: um instrumento de avaliação da qualidade de vida no trabalho. Dissertação (mestrado). Universidade tecnológica federal do paraná, 2010.
- Pino, F. (2014). A questão da não normalidade: uma revisão. *Revista de economia agrícola*, 61(2), 17-33.
- Pinhal, C. I. R. Qualidade de vida no trabalho: estudo de caso numa ong. Disserta o (mestrado em recursos humanos). 2012, 127 f. Escola superior de ciências empresariais, setúbal, portugal, 2012.
- Pinto, L. B.; Paula, A. V. De; Vilas Boas, A. A. Qualidade de vida no trabalho e o novo serviço público: proposta de um modelo compreensivo. In: anapg, salvador. Anais. Salvador: anpad, 2012.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: problems and prospects. *Journal of management*, 12(4), 531-544.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover am ong psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, n. 59, p. 603–609.
- Rego, A. Comprometimento organizacional e ausência psicológica: afinal, quantas dimensões? *Rae*. Out./dez. 2003.
- Ribeiro, S. N., A rela o entre qualidade de vida no trabalho e atividade física: estudo em uma institui o federal de ensino. Disserta o (mestrado). Universidade fumec, 2016.
- Rodrigues, M. V. C. Qualidade de vida no trabalho: evolu o e análise no nível gerencial. 6. Ed. Petrópolis: vozes, 1999.
- Rodrigues, A. C. A. (2009). Do comprometimento de continua o ao entrincheiramento organizacional: o percurso de valida o da escala e análise

da sobreposição entre os construtos. Dissertação de mestrado não publicada. Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil.

- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2010). Problemas conceituais e empíricos na pesquisa sobre comprometimento organizacional: uma análise crítica do modelo tridimensional de J. Meyer e N. Allen. *Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, 10(2), 129-144.
- Rodrigues, A. C. A., & Bastos, A. V. B. (2011). Entrincheiramento Organizacional: proposta de um novo vínculo indivíduo-organização. In: Zanelli, J. C., Silva, N., & Tolfo, S. R. (Eds.), *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho* (pp.161-178). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Scheible, A. C. F., & Bastos, A. V. B. (2006). Comprometimento com a carreira: Explorando o conceito de entrincheiramento [CD]. In *Anais*, 30. Encontro da ANPAD, 2006, Salvador, BA.
- Sá, G. E. V. L., comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de economia mista do estado de minas gerais. Dissertação (mestrado) ufmg, 2000.
- Sá, M. A. D.; Lemoine, C. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. In: encontro anual da anpad, 22., 1998, foz do iguaçu. *Anais... Foz do iguaçu: anpad*, 1998.
- Sá, M. A. D.; Lemoine, C. Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. In: encontro anual da anpad, 23., 1999, foz do iguaçu. *Anais... Foz do iguaçu: anpad*, 1999.
- Sampaio, J. R. E Goulart, I. B. Qualidade de vida no trabalho: uma análise da experiência de empresas brasileiras. Em sampaio, jader dos reis (org.) *Qualidade de vida no trabalho e psicologia social*. 2a. Ed. São paulo: casa do psicólogo, 2004.
- Sanches, E. N. Comprometimento organizacional: um estudo de caso. In: encontro anual da anpad, 21., 1997, angra dos reis. *Anais... Rio de janeiro: anpad*, 1997.
- Sant'anna, A. S. e Moraes, I. F. R. O movimento da qualidade de vida no trabalho: um estudo de suas origens, evolução, principais abordagens e avanços no brasil. Belo horizonte: centro de pós-graduação e pesquisas em administração da universidade federal de minas gerais, 1998.
- Santos, C. B., Scandelari, I., Carvalho, D. R., Vaz, M. S. M. G., & Santos, M. G. P. (2009). Aquisição de conhecimento implícito de indicadores de qualidade de vida. *Revista brasileira de qualidade de vida*, 1(1), 35-37.
- Schirrmeister, R. Qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica. Dissertação (mestrado), usp – são paulo, 2006.
- Schirrmeister, R.; Limongi França, A. C. A qualidade de vida no trabalho: relações com o comprometimento organizacional nas equipes multicontratuais. *Revista psicologia: organizações e trabalho*, v. 12, n. 3, p. 283-298, set./dez. 2012.

- Seidl, E. M. F., & Zannon, C. M. L. C. (2004). Qualidade de vida e saúde: aspectos conceituais e metodológicos. *Caderno saúde pública*, 20(2), 580-588.
- Siqueira, M. M. M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: encontro anual da anpad, 25., 2001, campinas. Anais... Campinas: anpad, 2001.
- Solinger, O. N., Olffen, W., & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83.
- Stecca, T. P. Comprometimento organizacional: o caso do centro universitário franciscano. Dissertação (mestrado), universidade federal de santa catarina, florianópolis, 2001.
- Subtil, M. A. P. Qualidade de vida no trabalho: relação entre dimensões da qualidade de vida no trabalho e o empenhamento organizacional afetivo. Estudo exploratório numa amostra portuguesa. 2010, 39 f. Dissertação (mestrado integrado em psicologia). Universidade de lisboa, portugal.
- The WHOQOL GROUP. The development of the world health organization quality of life assessment instrument (the whoqol). In: orley j, kuyken w, editors. *Quality of life assessment: international perspectives*. Heidelberg: springer verlag;1994. P 41-60.
- The WHOQOL GROUP. Development of the world health organization whoqol-bref quality of life assessment. *Psychological medicine*, cambridge, uk, v. 28, n. 3, p. 551-558, may 1998a.
- The WHOQOL GROUP. Whoqol user manual. Geneva: world health organization, 1998b.
- Timossi, L. Correlações entre a qualidade de vida e a qualidade de vida no trabalho em colaboradores das indústrias de laticínios, 2009, dissertação mestrado, utfpr.
- Timossi, L; Pedroso, B; Francisco, A; Pilatti, I. Evaluation of quality of work life: an adaptation from walton's qwl model. Xiv international conference on industrial engineering and operations management. Rio de janeiro, 13 to 16 oct.2008.
- Tolfo, S. R. Qualidade de vida no trabalho: o estudo do caso de uma empresa estatal. Departamento de psicologia, universidade federal de santa catarina, 1995. Relatório de pesquisa.
- Trez, G; Matos, C. A. A influência da ordem das questões nos resultados de pesquisas surveys. In: encontro nacional da associação nacional dos programas de pós-graduação e pesquisa em administração, 30., 2006, salvador. Anais. Salvador: anpad, 2006.
- Uniprime Central, disponível em <<http://www.uniprimecentral.com.br/cooperativa>>, acesso em 03 de março de 2018.
- Walton, R. E. Criteria for quality of working life. In: davis, louis e.; cherns, albert. *the quality of working life*. Free pr, 1975.

Walton, R. E. Quality of working life: what is it? Sloan management review, cambridge, v.5, n.1, 1973.

Wiener, Y. Commitment in organizations : a normative view. Academy of management review, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

Zanardi, E.; Pilatti, I. A.; Santos, C. B.; Godoi, H.; Claumann, P. C. Correlações entre qualidade de vida no trabalho e comprometimento organizacional: estudo em uma unidade de varejo de vestuário na cidade de Joinville sc. Revista científica eletrônica de engenharia de produção, p.573-600, 2015.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS DA PESQUISA

Pontifícia Universidade Católica do Paraná
PPGCOOP – Programa de Mestrado em Gestão de Cooperativas
Dissertação de Mestrado

Esta pesquisa é de cunho acadêmico - Mestrado em Gestão de Cooperativas na PUCPR e tem o objetivo de verificar a influência da QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO sobre o COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL nas cooperativas do Sistema Uniprime.

Paulo Eduardo Montresol

Identificação da Cooperativa

De qual singular você é colaborador?

- Uniprime Pioneira do Paraná
- Uniprime Centro-Oeste do Brasil
- Uniprime Iguaçu
- Uniprime Central
- Uniprime Campos Gerais
- Uniprime Dourados
- Uniprime Norte do Paraná
- Uniprime Alliance
- Uniprime Oeste Paulista

VARIÁVEL 1 – Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO		1	2	3	4	5
1 = Extremamente Insatisfeito						
2 = Parcialmente Insatisfeito						
3 = Nem Satisfeito Nem Insatisfeito						
4 = Parcialmente Satisfeito						
5 = Parcialmente Satisfeito.						
01	O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)					
02	O quanto você está satisfeito com seu salário, se você o comparar com o salário dos seus colegas					
03	O quanto você está satisfeito com as recompensas e a participação em resultados que você recebe da empresa					
04	O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (alimentação, transporte, médico, dentista, etc) que a empresa oferece					
05	O quanto você está satisfeito com sua jornada de trabalho semanal (quantidade de horas trabalhadas)					
06	Em relação a sua carga de trabalho (quantidade de trabalho), como você se sente					
07	Em relação ao uso de tecnologia no trabalho que você faz, como você se sente					
08	O quanto você está satisfeito com a salubridade (condições de trabalho) do seu local de trabalho					
09	O quanto você está satisfeito com os equipamentos de segurança, proteção individual e coletiva disponibilizados pela empresa					
10	Em relação ao cansaço que seu trabalho lhe causa, como você se sente					
11	Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade tomar decisões) que possui no seu trabalho					
12	Você está satisfeito com a importância da tarefa/trabalho/atividade que você faz					
13	Em relação à polivalência (possibilidade de desempenhar várias tarefas e trabalhos) no trabalho, como você se sente					
14	O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho (ter conhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho)					
15	Em relação à responsabilidade conferida (responsabilidade de trabalho dada a você), como você se sente					
16	O quanto você está satisfeito com a sua oportunidade de crescimento profissional					
17	O quanto você está satisfeito com os treinamentos que você faz					
18	Em relação às situações e a frequência em que ocorrem as demissões no seu trabalho, como você se sente					
19	Em relação ao incentivo que a empresa dá para você estudar, como você se sente					
20	Em relação à discriminação (social, racial, religiosa, sexual, etc) no seu trabalho como você se sente					

21	Em relação ao seu relacionamento com colegas e chefes no seu trabalho, como você se sente					
22	Em relação ao comprometimento da sua equipe e colegas com o trabalho, como você se sente					
23	O quanto você está satisfeito com a valorização de suas ideias e iniciativas no trabalho					
24	O quanto você está satisfeito com a empresa por ela respeitar os direitos do trabalhador					
25	O quanto você está satisfeito com sua liberdade de expressão (oportunidade dar suas opiniões) no trabalho					
26	O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho					
27	Em relação ao respeito a sua individualidade (características individuais e particularidades) no trabalho, como você se sente					
28	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua vida/rotina familiar					
29	O quanto você está satisfeito com a influência do trabalho sobre sua possibilidade de lazer					
30	O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso					
31	Em relação ao orgulho de realizar o seu trabalho, como você se sente					
32	Você está satisfeito com a imagem que esta empresa tem perante a sociedade					
33	O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem					
34	O quanto você está satisfeito com os serviços prestados e a qualidade dos produtos desta					
35	O quanto você está satisfeito com a política de recursos humanos (a forma da empresa tratar os funcionários) que a empresa tem?					

VARIÁVEL 2 – Comprometimento Organizacional (CO)

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
	1 = Discordo Totalmente 2 = Discordo Parcialmente 3 = Nem Concordo Nem Discordo 4 = Concordo Parcialmente 5 = Concordo Totalmente.					
01	Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta instituição.					
02	Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta instituição.					
03	Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta instituição, mesmo que o pudesse fazer.					
04	Eu não iria deixar esta instituição neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.					
05	Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na instituição onde estou atualmente.					
06	Esta instituição tem um grande significado para mim.					
07	Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta instituição.					
08	Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta instituição no presente momento.					
09	Na realidade sinto os problemas desta instituição como se fossem meus.					
10	Esta instituição merece a minha lealdade.					
11	Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição.					
12	Sentir-me-ia culpado se deixasse esta instituição agora.					
13	Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta instituição é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra instituição poderá não cobrir a quantidade de benefícios que eu tenho aqui.					
14	Neste momento, manter-me nesta instituição é tanto uma necessidade material quanto de vontade pessoal.					
15	Não me sinto como fazendo parte desta instituição.					
16	Uma das consequências negativas para mim se saísse desta instituição ressalta da escassez de alternativas de empregos que teria disponíveis.					
17	Muito de minha vida seria afetada se decidisse querer sair desta instituição neste momento.					
18	Sinto que tenho um grande dever para com esta instituição					
19	Como já dei tanto a esta instituição, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar em uma outra.					