

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

HAEFLIGER, Tiane Giacomolli¹; SANTOS, Rozali Araujo²; FERREIRA, Ana Paula Alf Lima³.

Palavras-Chave: Trabalho. Qualidade de vida. Comprometimento.

1. Introdução

As organizações buscam cada vez mais papel de destaque no mercado que é altamente mutável e competitivo, assim buscam em seus funcionários agilidade, liderança, inovação, autodesenvolvimento e aprendizagem, ou seja, pessoas com habilidades que venham de fato a se comprometer e contribuir com a organização (SCHIRRMESTER, 2006).

Desta forma, vários fatores podem ser levados em consideração para que as empresas obtenham sucesso, sendo dois de extrema importância e que afetam no comportamento humano: O comprometimento organizacional e a qualidade de vida no trabalho (SÁ, 2000).

2. Metodologia

No que se refere à abordagem do problema, optou-se pela pesquisa qualitativa. A pesquisa qualitativa, conforme avalia Richardson (1999), as investigações que se voltam para uma análise qualitativa têm como objetivo situações complexas ou estritamente particulares.

Como procedimento técnico a pesquisa é classificada como bibliográfica, colocando o pesquisador em contato com as publicações sobre o assunto, em livros, artigos científicos, eventos, periódicos e sites..

3. Resultados e Discussões

A qualidade de vida pode ser definida como o bem estar das pessoas, percebida no ambiente social e econômico, como também nas expectativas de vida e nas necessidades do indivíduo. Cabe salientar, que a preocupação do homem com a qualidade de vida vem deste o início de sua existência e em todos os ambientes, mas de uma maneira mais enfática no que se refere ao trabalho, pois o objetivo era facilitar a execução das tarefas, trazendo assim

¹ Universidade de Cruz Alta. E-mail: tiane.giacomolli@bol.com.br

² Universidade de Cruz Alta. E-mail: rozali@unicruz.edu.br

³ Universidade de Cruz Alta. E-mail: alima@unicruz.edu.br



satisfação e bem estar ao indivíduo (RODRIGUES, 2001). Assim, a qualidade de vida no trabalho vem sendo pesquisada através dos anos, na busca de mudanças no desenvolvimento humano e organizacional, porém, não existe um consenso entre os autores quanto a sua definição, pelos vários fatores que integram na sua definição; como fatores físicos, sociológicos e psicológicos que interferem na satisfação do indivíduo, e também aspectos tecnológicos que garantem o desempenho das tarefas (COUTINHO; MAXIMIANO; FRANÇA, 2010).

Para França (2010) a qualidade de vida no trabalho é “o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias, inovações tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho”. Onde busca humanizar as organizações elevando os índices de produtividade e garantindo a satisfação do funcionário em seu ambiente de trabalho (SCHUMACHER *et. al.*, 2012).

Dentre os vários fatores que podem atuar na qualidade de vida no trabalho, Fernandes (1996) destaca o ambiente de trabalho como fator de grande influência sobre os indivíduos, o qual deve estar ajustado para promover bem estar. Sendo que ao proporcionar um ambiente de trabalho saudável e satisfatório a parte econômica da organização também é favorecida.

Já o comprometimento organizacional é um dos construtos mais pesquisados dentro do campo do comportamento organizacional, possui uma pluralidade de conceitos e tem se tornado um construto cada vez mais polissêmico, complexo e multifacetado (MENEZES, 2009). Pode ser definido informalmente como vestir a camisa da empresa, ou seja, funcionários dedicados e comprometidos com os objetivos da organização.

Bastos (1994 *apud* SÁ, 2000) também enfatiza que o comprometimento pode ser identificado quando o indivíduo é responsável por suas ações e esta ciente da importância para a empresa e as consequências de seus atos. Assim Borges-Andrade (1994, p.50 *apud* CALVACANTE; COSTA, 2009, p. 4) destaca que o comprometimento organizacional refere-se ao “grau em que os empregados se identificam com suas organizações empregadoras e estão dispostos a defendê-las e nelas permanecer”. Ainda segundo o autor comprometimento é o vínculo que existe entre o indivíduo e a organização.

Nesse sentido, Meyer e Allen (1991 *apud* ROCHA *et. al.*, 2011) em seus estudos, destacam que existem três tipos de vínculo entre indivíduo e organização: Sendo o *comprometimento afetivo* definido como o envolvimento emocional do indivíduo com a organização, ou seja, os empregados que apresentam comprometimento afetivo permanecem

na organização porque se identificam com a mesma. Já no *Comprometimento instrumental* o comprometimento com a organização tem influência principal como o custo que o funcionário teria ao deixar a organização. Os indivíduos que apresentam este comprometimento permanecem na empresa porque precisam. E o *comprometimento normativo* refere-se a um sentimento de obrigação que o indivíduo apresenta e tende a permanecer na organização. Os colaboradores sentem que devem permanecer na empresa.

Mowday, Porter e Steers (1982, p. 27 *apud* MEDEIROS et. al., 2005) afirmam que os seguintes fatores podem caracterizar o comprometimento organizacional “(a) uma forte crença e a aceitação dos objetivos valores da organização; (b) estar disposto em exercer um esforço considerável em benefício da organização; e (c) um forte desejo de se manter membro da organização”.

4. Considerações Finais

A abordagem destes temas torna-se relevante, pois, representam caminhos importantes para o sucesso da empresa, em que busca de alcançar tanto a produtividade quanto a satisfação dos funcionários e suas necessidades individuais, pois pessoas satisfeitas com o seu trabalho podem produzir mais e melhor, assim como fortalece seu vínculo com a organização elevando o desejo de permanecer na mesma.

Para tanto, França (2004 *apud* VENCATO E RIBAS) salienta que as empresas que se conscientizarem em ouvir as pessoas, estarão em vantagem competitiva. Sendo que o desempenho do funcionário na organização esta ligado à qualidade de vida no trabalho, pois este necessita de condições favoráveis para ter uma vida profissional mais produtiva, garantido assim um melhor relacionamento com a empresa (FIRMINO, 2010).

Referências

CAVALCANTI, E. A. A; COSTA L.S. **Comprometimento organizacional e características do trabalho: a percepção dos trabalhadores do Habib's**. São Paulo; XXXIII Encontro da ANPD, 2009.

COUTINHO, M. L.J.; MAXIMIANO, A. C. M; FRANÇA, A. C. L. **Implantação de programas de qualidade de vida no trabalho como o modelo de gestão de projetos**. Revista de gestão e projetos. São Paulo, 2010.

FERNANDES, E. C. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Casa da Qualidade - Salvador/BA, 1996.

FIRMINO, M. L. **Análise e programas de qualidade de vida no trabalho.** Revista eletrônica da faculdade Metodista Granbery. Curso de Administração, 2010.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

MENEZES, I. G. **Comprometimento organizacional: Construindo um conceito que integre atitudes e intenções comportamentais.** Universidade Federal da Bahia, Salvador/Bahia, 2009.

MEDEIROS, C. F.; ALBUQUERQUE, L. G.; MARQUES, G. M.; SIQUEIRA, M. **Estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional.** Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Natal/RN, 2005

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social - Métodos e técnicas.** São Paulo: Atlas, 1999.

ROCHA, J. D; MOREIRA, A. Z; PEÑALOZA, V; PINTO, F. R. **Comprometimento organizacional: Um estudo com professores do ensino médio da região metropolitana de Fortaleza.** XIV Semead, 2011.

RODRIGUES, V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho.** Petrópolis, Editora Vozes, 2001.

SÁ, G. E. V. L. **Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma empresa de economia mista do estado de Minas Gerais.** Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG, Minas Gerais, 2000.

SANTOS, M. C. DOS. **Diagnóstico de intenções de comprometimento organizacional e envolvimento com o trabalho em equipes e grupos.** Faculdade de Brasília – UNB, Brasília –DF, 2008.

SCHIRRMESTER, R. **Qualidade de vida e comprometimento organizacional: Um estudo em equipes multicontratuais em um instituto de pesquisa tecnológica.** Universidade de São Paulo/SP, 2006.

SCHUMACHER, G; GUEDES, E. P; BIRREER, J.A; FILHO, P. J. M; ÁVILA, L. V. **Qualidade de vida no trabalho em uma organização pública federal do Rio Grande do Sul.** XV Semead, 2012.

VENCATO, V.; RIBAS, F. T. T. **A percepção da qualidade de vida no trabalho em uma indústria de vidros.**