

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO CERRADO PATROCÍNIO

Graduação em Administração

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS IMPACTOS NA VIDA
PESSOAL**

Brenda Cristina de Oliveira Gomes

**PATROCÍNIO - MG
2017**

BRENDA CRISTINA DE OLIVEIRA GOMES

**QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS IMPACTOS NA VIDA
PESSOAL**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração pelo Centro Universitário do Cerrado Patrocínio.

Orientadora: Profa. Esp. Poliana Aparecida Gonçalves de Almeida



Centro Universitário do Cerrado Patrocínio
Curso de Graduação em Administração

Trabalho de conclusão de curso intitulado “*QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E OS IMPACTOS NA VIDA PESSOAL*”, de autoria da graduanda Brenda Cristina de Oliveira Gomes, aprovada pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Profa. Esp. Poliana Aparecida Gonçalves de Almeida – Orientadora

Instituição: UNICERP

Prof.

Instituição: UNICERP

Prof.

Instituição: UNICERP

Data de aprovação: __/__/2017.

Patrocínio, ____ de _____ de 2017.

DEDICO este trabalho a Deus, por ter me dado força e capacidade para seguir a caminhada, sem Ele eu não estaria aqui. A meus pais, a meu esposo, a minha orientadora e a todos que confiaram e acreditaram em mim.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter colocado suas mãos em cada detalhe, por estar comigo o tempo todo me dando capacidade e força, sem Deus nada existiria. Glorifico a Ele por me tornar forte, acreditando em mim mesma.

Aos meus pais Alexandre e Élide pelo amor incondicional e incentivo.

Ao meu esposo Mateus pelo apoio e motivação para concluir o curso.

À minha orientadora Poliana pela disposição e paciência em me ajudar.

Enfim, agradeço a cada um por fazerem parte desse sonho, que Deus abençoe todos vocês.

Muito obrigada a todos!

RESUMO

A qualidade de vida é condição suplementar de um ser humano, é através dela que obtemos bem-estar físico, mental e psicológico. No ambiente organizacional, a visão sobre a qualidade de vida não é diferente. As organizações devem buscar mensurar a satisfação dos profissionais empregados, de acordo com suas funções para identificar os impactos que a falta de motivação causa tanto na vida profissional quanto na vida pessoal. O desempenho dos colaboradores é a essência para os resultados da empresa. Nesse sentido, a pesquisa foi aplicada através de questionários com perguntas fechadas para 10 indivíduos do departamento financeiro de uma empresa do segmento cooperativista. O objetivo do estudo é identificar os fatores negativos e positivos que surgem durante as relações de trabalho e de que forma afetam os indivíduos no bem-estar físico, mental e psicológico, buscando entender o nível de satisfação e motivação deles de forma a gerar equilíbrio profissional e pessoal. É notório que a organização que se preocupa em conhecer os níveis de satisfação em que se encontra o colaborador, e o faz, consegue atingir suas metas e objetivos, pois, uma vez que o indivíduo possui qualidade de vida no trabalho provavelmente, terá um equilíbrio em sua vida pessoal. O que gerará motivação para que ele seja produtivo e consiga alcançar seus objetivos de forma satisfatória para crescimento profissional e pessoal.

PALAVRAS-CHAVE: Estratégia; Cultura Organizacional; Gestão de Pessoas.

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 – Faixa etária dos entrevistados	12
Gráfico 2 – Escolaridade dos entrevistados	13
Gráfico 3 – Estado civil dos entrevistados	13
Gráfico 4 – Tempo de trabalho dos entrevistados na empresa	13
Gráfico 5 – Salário dos entrevistados	14
Gráfico 6 – Fator prioridade para os entrevistados.....	14
Gráfico 7 – Satisfação dos entrevistados quanto ao salário	15
Gráfico 8 – Satisfação quanto a estrutura do ambiente de trabalho	15
Gráfico 9 – A carga horária de trabalho é satisfatória	15
Gráfico 10 – Quanto você se sente motivado na sua função	16
Gráfico 11 – Os problemas do trabalho impactam na vida pessoal.....	16
Gráfico 12 – Consegue separar as questões pessoais das profissionais	17
Gráfico 13 – A importância dos momentos de lazer com sua família.....	17
Gráfico 14 – Frequência que os entrevistados expõem suas opiniões.....	18

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 DESENVOLVIMENTO	8
2.1 Relações de Trabalho.....	8
2.2 Qualidade de vida dos indivíduos no trabalho.....	8
2.3 Qualidade de vida como um modelo híbrido para o negócio	9
2.4 Cultura Organizacional x Qualidade de vida.....	11
3 METODOLOGIA	12
4. RESULTADO DA PESQUISA	12
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	18
6. CONCLUSÃO.....	19
REFERÊNCIAS	19
ANEXO A – Questionário.....	21

1 INTRODUÇÃO

O desempenho dos colaboradores contribui o desenvolvimento das operações na empresa, proporcionando vantagem competitiva e excelentes resultados. Para tanto é imprescindível o entendimento dos níveis de satisfação e motivação dos colaboradores, bem como, a influência do ambiente de trabalho na vida pessoal dos mesmos. Nesse sentido, para Bergamini e Coda (1997, p. 98), o “Clima Organizacional nada mais é do que indicador do nível de satisfação ou de insatisfação experimentado pelos empregados no trabalho”.

No trabalho, os indivíduos devem deixar claro quais são as prioridades, assim será possível organizar tarefas com mais clareza. Na vida pessoal, planejar com antecedência e saber utilizar melhor o tempo possibilita a dedicação à família. O cuidado é necessário para que não sejam absolvidos problemas, sejam eles profissionais ou pessoais.

Estar realizado não significa apenas ser bem remunerado, ou viver para cuidar da família, significa encontrar um ponto de equilíbrio, onde conseguimos ponderar nossas atitudes e realizar os compromissos de forma saudável, sem que ninguém seja prejudicado e todos saiam ganhando. Neste sentido, justifica-se que indivíduos motivados, satisfeitos e com relacionamentos profissionais saudáveis apresentam bons níveis de qualidade de vida e conseguem de forma eficiente discernir e conduzir os acontecimentos de vida pessoal e profissional separadamente. Tal fato, contribui positivamente para a construção da carreira profissional dos indivíduos e para um desempenho eficaz.

A metodologia utilizada para obtenção de resultados foi, através de pesquisa qualitativa, quantitativa e quanto aos objetivos exploratória, através da aplicação de 10 questionários aos indivíduos do departamento financeiro de uma empresa cooperativista.

De forma geral, objetiva-se conhecer os fatores negativos e positivos advindos das relações de trabalho e seus impactos na qualidade de vida profissional e pessoal, entendendo a necessidade do colaborador. Assim sendo a produtividade é alcançada obtendo resultados positivos beneficiando e contagiando tanto a empresa quanto o colaborador, pois ambos buscam o desenvolvimento e o crescimento profissional.

De forma específica, busca-se: mensurar a satisfação dos indivíduos no trabalho; entender o nível atual de qualidade de vida; e detectar as influências positivas e negativas proporcionadas pelo ambiente de trabalho.

Neste sentido, a problemática do presente estudo, permeia a seguinte questão: Quais os impactos das relações de trabalho na vida pessoal dos indivíduos que atuam no departamento financeiro de uma empresa do segmento cooperativista?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Relações de trabalho

A relação de trabalho é o gênero onde existem diversas maneiras de prestação de trabalho humano, contratual ou remunerado. Caracteriza o trabalho como influência de interação do ser humano com o mundo, para que seja transformado, modificado e inovado, de modo a alcançar seu real propósito. O homem interage com o trabalho para que assuma suas responsabilidades no meio social, contribuindo e atendendo suas necessidades. Marx (1983, p.153) define “o processo de trabalho como a atividade orientada a um fim para produzir valores de uso, apropriação do natural para satisfazer a necessidades humanas”.

As relações de trabalho acontecem entre uma pessoa física e uma organização. A organização fornece todos os recursos necessários para o funcionamento do ambiente e a pessoa física fornece o seu tempo para contribuir, executar e alcançar os objetivos requisitados juntamente com a organização.

A pessoa traz a Organização sua bagagem psicológica, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a Organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações (FIORELLI, 2000, p. 112-113).

2.2 Qualidade de vida dos indivíduos no trabalho

A qualidade de vida no trabalho é um fator que uma organização deve considerar como método estratégico. As pessoas são mais produtivas quando o ambiente de trabalho se torna agradável, quando são reconhecidas, valorizadas e recompensadas. Com o mercado cada vez mais competitivo, as organizações buscam maior lucratividade impactando na qualidade de vida do colaborador e causando pressão na vida do profissional. Rodrigues (1994, p.150)

afirma que a “Qualidade de Vida no Trabalho tem como base para sua mensuração a motivação e a satisfação em diferentes níveis”. Um recurso utilizado para solucionar essa insatisfação é investir em programas de qualidade de vida no trabalho, visando a melhoria do bem-estar dos colaboradores e gerando resultados positivos dentro da organização. A proposta da qualidade de vida no trabalho é tornar o ambiente de trabalho apto para os colaboradores bem como para a saúde econômica da organização, sendo necessário enriquecer o ambiente, de forma a deixá-lo desafiador, mas, ao mesmo tempo, confortável.

Para Levering (1997, p. 316), um ambiente confortável e bom para se trabalhar possibilita outras coisas que os colaboradores podem precisar, além do trabalho, tais como: compromissos com suas famílias, com suas vidas, com os amigos, entre outras atividades. A importância da qualidade de vida no trabalho é uma forma de reduzir custos, possibilitando um convívio satisfatório do colaborador com a organização em que trabalha. Um ambiente de benefícios e motivação que satisfaça os anseios pode garantir a confiança entre a organização e o colaborador.

Cada vez mais os diferentes tipos de negócios e de empresas competem em ambientes dinâmicos, globais e turbulentos, sendo necessário desencadear processos de aprendizagem, de mudança comportamental e de melhoria do desempenho e da produtividade. Portanto, se as organizações quiserem centrar-se na satisfação de seus clientes, precisam também centrar-se na satisfação de seus clientes internos, ou seja, seus empregados (BERGAMINI; CODA, 1997, P.98).

Tanto na vida profissional como na pessoal, a satisfação é a indicadora do bem-estar e da felicidade de um colaborador. A satisfação pessoal interage com a satisfação no trabalho impactando positivamente nos resultados da organização.

2.3 Qualidade de vida como um modelo híbrido para o negócio

O planejamento é uma ferramenta de interação e orientação organizacional que estabelece objetivos para o desempenho da empresa com os recursos utilizados. Entretanto, nem todas as organizações tem sucesso no planejamento pela complexidade do sistema ou gestão. O objetivo é tornar a organização competitiva no mercado com um bom planejamento e estratégia para que esteja adaptada e capacitada, estando assim preparada para as transformações e mudanças do mercado.

O planejamento é uma das funções principais do processo administrativo, possui conceitos mais amplos do que simplesmente organizar os números e adequar as informações, passando a ser um instrumento de administração estratégica, incorporando o controle de turbulências ambientais e possibilitando que a empresa conquiste mais competitividade e mais resultados organizacionais, pois é a função que indica a direção a ser consolidada pela empresa (OLIVEIRA, 2009, p. 46).

O planejamento utilizado pelos administradores traz uma visão futura de resultados, conceitos e propostas para as organizações manterem-se preparadas para sobreviverem e permanecerem no mercado competitivo. Orlickas (2010, p. 37) destaca que “o planejamento visa prever e minimizar os inibidores dos resultados e maximizar os facilitadores no processo de tomada de decisão, pois permitem que o gestor tome decisões mais assertivas”.

Para planejar é necessário definir missão, visão e valor, o que envolve o objetivo da organização e a avaliação na tomada de decisão.

Missão é:

Uma proposta da razão pela qual a organização existe. Em geral, apresenta informações como os tipos de produto ou serviço que a empresa oferece, quem são seus clientes e que valores importantes possui a missão é uma declaração muito ampla da diretriz organizacional (CERTO; PETER, 2006, p. 49).

Visão é:

A visão deve ser definida de maneira simples, objetiva, mas compreensível a todos, devendo ser compartilhada pelas pessoas que formam o corpo dirigente da empresa, bem como explicada, justificada e disseminada por todos os que trabalham para a organização (COSTA, 2010, p. 27).

Valor é:

Em se tratando de princípios não há meio termo, ou são respeitados plenamente, ou estão sendo violados - como honestidade, lisura nos negócios, fidelidade a compromissos assumidos. Eles devem ser respeitados mesmos que a organização tenha de incorrer em perdas. Os valores são características, virtudes, qualidades da organização, São atributos realmente importantes, virtudes que se pretende preservar e incentivar e as quais devem ser dados mérito (COSTA, 2010, p. 46).

Lacombe (2009, p. 70) considera que “o planejamento é um poderoso instrumento de intervenção na realidade e que, se bem utilizado, constitui ferramenta fundamental para o desenvolvimento das organizações”. O planejamento é importante pois analisa o ambiente organizacional criando uma visão entre as oportunidades e ameaças, tendo uma base forte e fundamentada em relação ao propósito da organização.

A organização se esforça para ajudar os colaboradores a alcançarem o equilíbrio profissional e pessoal, aumentando a satisfação individual, envolvendo os três processos corporativos: pessoas, trabalho e processos empresariais. O departamento de Recursos

Humanos tem um papel fundamental além das atividades aplicadas de treinamento e recrutamento, precisa garantir um bom clima, com o propósito de que todos os colaboradores estejam com suas necessidades satisfeitas.

O investimento na qualidade de vida é a melhor escolha que o mercado de trabalho hoje pode oferecer para motivar profissionais e os proporcionar crescimento com produtividade.

E como recursos estes precisam ser administrados, o que envolve todo um planejamento, organização, direção e controle de suas atividades, já que são sujeitos passivos da ação organizacional. Daí é que entra o papel do administrador de RH, que é para obter deles o máximo rendimento possível. Nesse sentido, as pessoas constituem parte do patrimônio físico na contabilidade organizacional (CHIAVENATO, 2005, p. 8).

2.4 Cultura organizacional x qualidade de vida

A cultura organizacional é o conjunto de crenças, rituais, valores e normas feitas pela empresa que incentiva a criatividade.

A maneira de lidar com as diferenças individuais cria certo clima entre as pessoas e tem forte influência sobre toda a vida em grupo, principalmente nos processos de comunicação, relacionamento interpessoal no comportamento organizacional e na produtividade (MOSCOVICI, 2001, p. 35).

Através dessa cultura as pessoas adquirem conhecimentos e trocam informações e isso as mantém em um estado de motivação. Os colaboradores precisam de uma cultura positiva, pois ela interfere no comportamento e desempenho profissional.

Segundo Charles Handy (1994, p. 10) “A administração não é uma ciência exata, mas antes um processo criativo e político que deve muito à cultura e à tradição prevaletentes naquele lugar e naquele momento”. A cultura se adequa de acordo com a necessidade da organização sempre se adaptando as estratégias utilizadas, pois ela é uma motivação para os colaboradores, uma vez que eles acreditam nos valores que ela estabelece.

Cultura organizacional é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funciona bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (SCHEIN, 1987, p. 9).

A cultura desperta o interesse de valores em todos os profissionais e se torna de grande fundamento para a identificação de uma organização, gerando impactos positivos para os colaboradores e, conseqüentemente, para a qualidade de vida.

3 METODOLOGIA E MÉTODOS

Com o intuito de identificar os impactos das relações de trabalho na vida pessoal, este estudo de caso mostra que o equilíbrio profissional e pessoal é o ponto-chave para o sucesso das organizações. Fez-se necessário recorrer a aplicação de questionários com o objetivo de identificar os fatores negativos e positivos que contribuem para essa qualidade de vida.

De acordo com Gil (2002, p. 17), “a pesquisa é desenvolvida mediante o concurso dos conhecimentos científicos disponíveis e a utilização cuidadosa de métodos, técnicas e outros procedimentos científicos”. O estudo apresentado foi feito através de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, por meio de livros, artigos acadêmicos e publicações.

A pesquisa em questão é exploratória, que, de acordo com Aaker et al (2013, p. 94), “é usada quando se busca um entendimento sobre a natureza geral de um problema, as possíveis hipóteses alternativas e as variáveis relevantes que precisam ser consideradas”. O público alvo escolhido para a aplicação da presente pesquisa foram 10 indivíduos do gênero feminino do departamento financeiro de uma organização cooperativista, definindo-se assim a amostra da pesquisa.

Utilizou como ferramenta de coleta de dados, questionários dispostos por questões estruturadas e semiestruturadas, sobre os assuntos: qualidade de vida no trabalho e os impactos na vida pessoal. Os dados foram tabulados e calculados, fazendo-se as observações através da análise documental. Os resultados foram interpretados e analisados.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

O questionário da pesquisa foi aplicado para 10 indivíduos do departamento financeiro de uma empresa cooperativista.

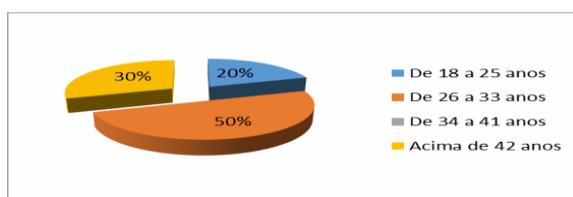


Gráfico 1: Faixa Etária dos entrevistados
Fonte: Resultados da Pesquisa

O gráfico 1 apresenta a faixa etária dos indivíduos entrevistados, sendo que destes 50% tem entre 26 a 33 anos. Em seguida, estão 30% acima de 42 anos. E 20% representam aqueles com idade entre 18 a 25 anos.

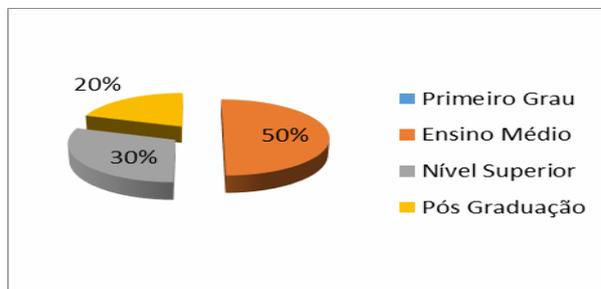


Gráfico 2: Escolaridade dos entrevistados
Fonte: Resultados da Pesquisa

O gráfico 2 representa o nível de escolaridade completa dos entrevistados. Podemos identificar que 50% concluíram apenas o ensino médio, 30% dos indivíduos concluíram o ensino superior e 20% concluíram alguma pós-graduação. Tais informações confirmam um dos critérios de seleção para exercer atividades no departamento financeiro, o qual configura como escolaridade mínima, o ensino médio completo.

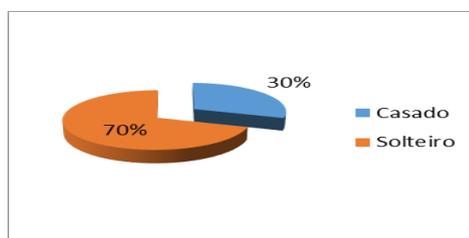


Gráfico 3: Estado civil dos entrevistados
Fonte: Resultados da Pesquisa

Dos indivíduos entrevistados pode-se observar que 70% são solteiros e 30% casados.

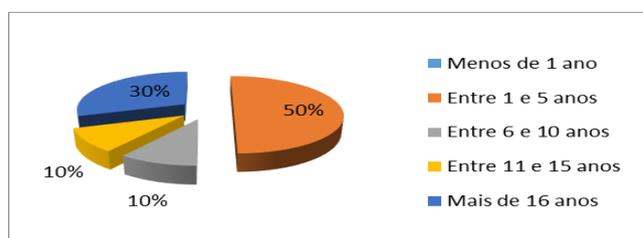


Gráfico 4: Tempo de trabalho dos entrevistados na empresa
Fonte: Resultados da Pesquisa

Pelo gráfico 4, identificou-se que 50% possuem entre 1 a 5 anos de trabalho, 10% estão entre 6 a 10 anos na empresa, 10% entre 11 a 15 anos e 30% mais de 16 anos. Pode-se perceber

um índice de rotatividade baixo, tendo em vista o fato de que, 50% dos entrevistados trabalham na empresa há mais de 6 anos e 50% estão entre 1 a 5 anos, o que mostra a satisfação dos indivíduos para com a empresa.

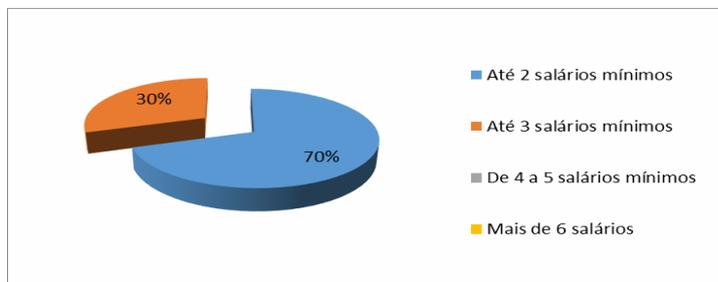


Gráfico 5: Salário dos entrevistados
Fonte: Resultados da Pesquisa

Pode-se perceber no gráfico 5 que 70 % dos entrevistados possuem renda mensal de até 2 salários mínimos, sendo estes os que trabalham na empresa entre 1 a 15 anos. E 30% são remunerados com até 3 salários mínimos e trabalham há mais de 16 anos na empresa, conforme gráfico 4.

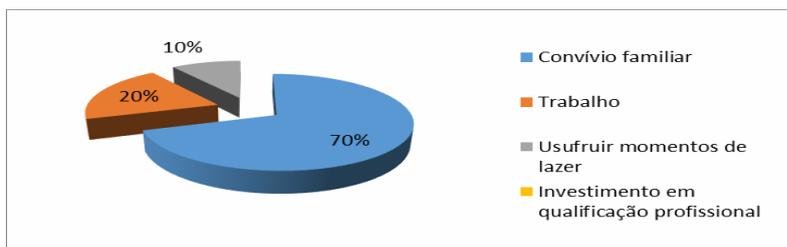


Gráfico 6: Fator prioridade para os entrevistados
Fonte: Resultados da Pesquisa

O gráfico 6 demonstra os fatores que são prioridades na vida de cada indivíduo. 70% consideram que o convívio familiar é prioridade, significando que os momentos com a família são importantes e constituem fator de segurança para os indivíduos. Neste sentido, estar bem com a família e ter tempo para convívio com os mesmos, impacta diretamente no aspecto de qualidade de vida pessoal e, conseqüentemente, impacta na organização. Deste modo, a desmotivação ou a influência de um clima organizacional ruim proporciona a insatisfação dos profissionais, impedindo a geração de resultados para a empresa (BERGAMINI; CODA, 1997). Na seqüência, 20% dos indivíduos consideram que o trabalho é prioridade e 10% consideram que a prioridade é usufruir dos momentos de lazer.

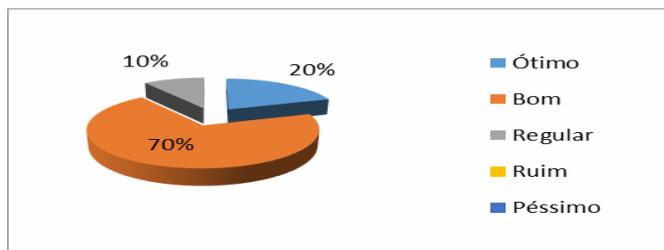


Gráfico 7: Satisfação dos entrevistados quanto ao salário
Fonte: Resultados da Pesquisa

O gráfico 7 apresenta a satisfação dos indivíduos com a remuneração recebida. O resultado é positivo para a empresa, pois 20% consideram ótimo, 70% bom e 10% regular.

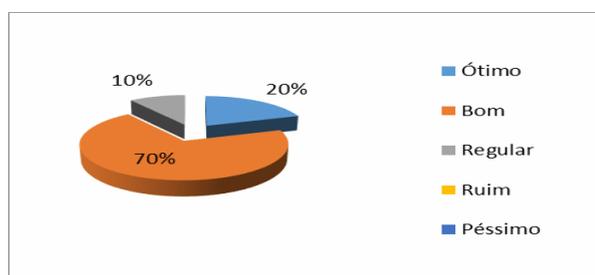


Gráfico 8: Satisfação quanto a estrutura do ambiente de trabalho
Fonte: Resultados da Pesquisa

Quanto a estrutura da organização o gráfico 8 demonstra que 70% dos indivíduos avaliaram o ambiente de trabalho como bom, 20% avaliaram como ótimo e 10% avaliaram como regular. Desta forma, a maioria dos indivíduos estão satisfeitos quanto as condições ambientais, sendo elas: iluminação, higiene, ventilação e organização, utilizadas para desempenhar as atividades da empresa.

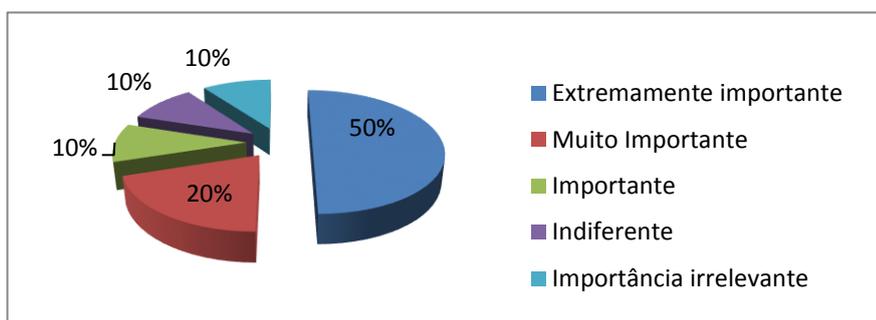


Gráfico 9: A carga horária de trabalho é satisfatória
Fonte: Resultados da Pesquisa

O gráfico 9 representa a importância da carga horária dentro da empresa, 50% consideram extremamente importante, 20% consideram muito importante, 10% consideram

importante, ou seja, considerando os percentuais de maior importância a carga horária é satisfatória, 10% demonstram indiferença e 10% importância irrelevante.

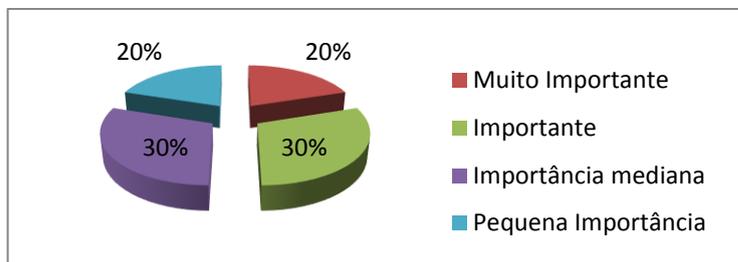


Gráfico 10: Quanto você se sente motivado na sua função
Fonte: Resultados da Pesquisa

Pode-se observar no gráfico 10 que 30% consideram importante, 30% importância mediana, 20% muito importante e 20% pequena importância. Quando analisado, a maioria dos indivíduos reconhece que se sentem motivados em suas funções. Já os 20% que consideram pequena importância da motivação em suas funções se relacionam aos 10% indiferente e 10% importância irrelevante, considerados quando indagados sobre a satisfação quanto a sua carga horária.

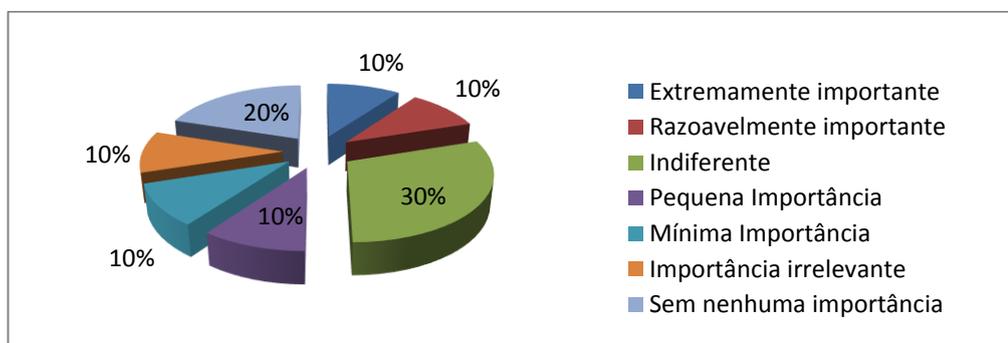


Gráfico 11: Os problemas do trabalho impactam na vida pessoal
Fonte: Resultados da Pesquisa

O gráfico 11 representa os problemas do trabalho e seus impactos na vida pessoal, os indivíduos consideraram 30% indiferente, 20% sem nenhuma importância, 10% importância relevante, 10% mínima importância, 10% pequena importância, 10% razoavelmente importante e 10% extremamente importante. Desta forma, metade das considerações são avaliadas em critérios de menor impacto na vida pessoal, ou seja, os indivíduos não permitem que os problemas obtidos no trabalho impactem em suas vidas pessoais, fato este que proporciona equilíbrio e qualidade de vida pessoal. O impacto negativo dos problemas do trabalho na vida

peçoal ocorre de forma extremamente importante para 10% dos indivíduos e razoavelmente importante para os outros 10%. Tais impactos negativos, estão relacionados as questões como salário e estrutura do ambiente de trabalho apresentadas como regular em análise feita nos gráficos 7 e 8.

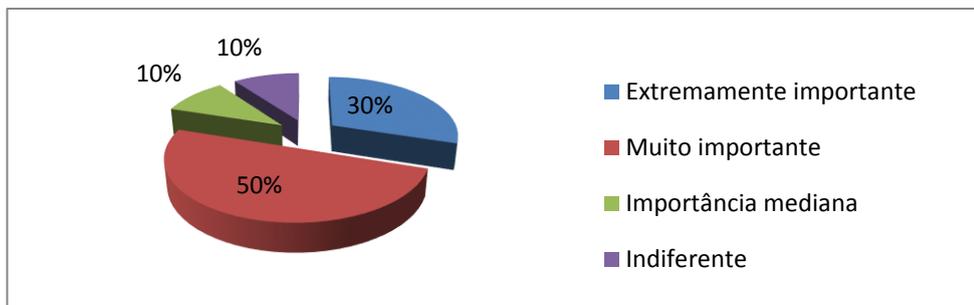


Gráfico 12: Consegue separar as questões pessoais das profissionais

Fonte: Resultados da Pesquisa

No gráfico 12 percebe-se o equilíbrio e a distinção quanto as questões pessoais das profissionais através dos resultados, 50% consideram muito importante, 30% extremamente importante, 10% importância mediana e 10% indiferente. Assim sendo 90% dos indivíduos conseguem o equilíbrio profissional e pessoal, impactando positivamente na qualidade de vida e conseqüentemente no desempenho e na produtividade para com a empresa.

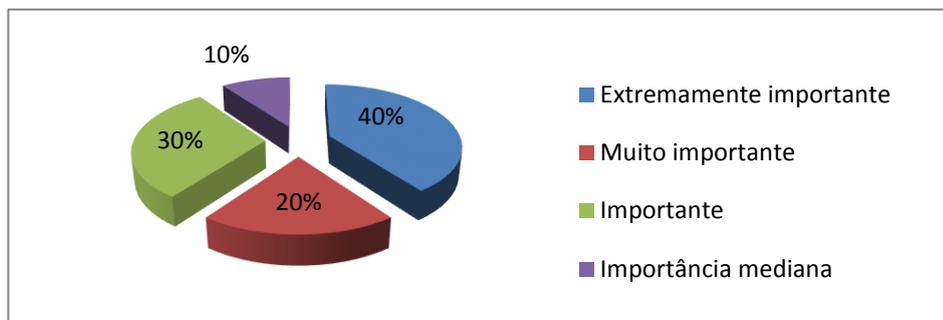


Gráfico 13: A importância dos momentos de lazer com sua família

Fonte: Resultados da Pesquisa

No gráfico 13 a importância dos momentos de lazer com sua família foram consideradas da seguinte forma pelos indivíduos, 40% extremamente importante, 30% importante, 20% muito importante e 10% importância mediana. Nota-se que a maioria dos indivíduos consideram o tempo com a família importante para suas vidas, o que justifica o fator prioridade de que, o convívio familiar é essencial em suas vidas.

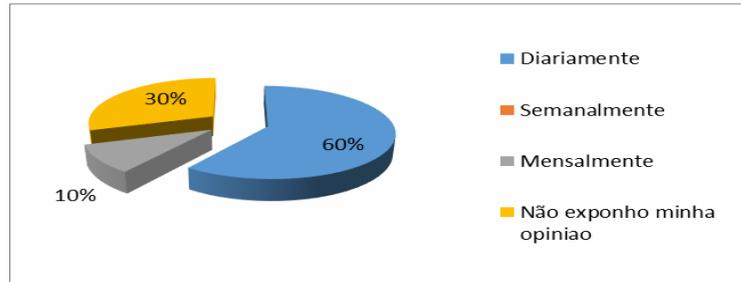


Gráfico 14: Frequência que os entrevistados expõem opiniões
Fonte: Resultados da Pesquisa

Por fim, o gráfico 14 revela que as opiniões é bastante comum na cooperativa conforme os resultados 60% dos indivíduos opinam diariamente, ou seja, são criativos e inovadores abertos a críticas e ideias, 10% expõem mensalmente suas opiniões e 30% não opinam. Há uma participação significativa do indivíduo no meio organizacional.

Conforme os gráficos observam-se as respostas obtidas pelos entrevistados através dos questionários utilizados para esse estudo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante estudo das informações obtidas através da aplicação de questionários nota-se que, os indivíduos do departamento financeiro de uma empresa cooperativista, têm qualidade de vida e sabem equilibrar a vida pessoal e a vida profissional. Observa-se que há maior influência de fatores positivos do que negativos no ambiente de trabalho, assim sendo, a satisfação se dá pelo contentamento dos indivíduos com o trabalho desenvolvido na empresa, pela cultura organizacional existente, pelas atividades desempenhadas e, do ponto de vista da maioria, pela remuneração. O pequeno percentual correspondente aos impactos negativos, estão relacionados as questões como salário e estrutura do ambiente de trabalho apresentadas como regular. Ter tempo para o convívio familiar e estar bem com todos, impacta positivamente na qualidade de vida influenciando também na carreira profissional. O nível identificado de satisfação dos indivíduos é de grande importância, de modo geral contribui positivamente para alcançar os resultados da empresa. Contudo, é importante ressaltar que os resultados podem apresentar um viés, devido ao fato de os entrevistados ainda trabalharem na empresa.

5 CONCLUSÕES

Conclui-se que a motivação é a ferramenta para gerar a satisfação dos indivíduos na organização, fator essencial em sua qualidade de vida, visto que o equilíbrio profissional e pessoal gera bem-estar para a vida das pessoas. Os objetivos do trabalho foram atingidos através do conhecimento dos fatores positivos e negativos conforme os resultados, onde o maior percentual corresponde ao fator positivo que os colaboradores são satisfeitos profissionalmente na empresa e o fator negativo com pequena porcentagem advém das questões salariais e estruturais do ambiente de trabalho. Entendendo a importância da mensuração do nível de satisfação e o nível atual de qualidade de vida dos indivíduos proporcionada pelo ambiente de trabalho, alcançando assim produtividade e os resultados na empresa, pois ambos buscam o desenvolvimento e o crescimento profissional.

REFERÊNCIAS

AAKER, D.; KUMAR, V.; DAYS, G. S. **Pesquisa de Marketing**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2013. 94 p.

BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e liderança**. São Paulo: Atlas, 1997. 98, 106 p.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 2. Ed. Totalmente Revista e Atualizada. Editora Campus, 2005. 8 p.

CERTO, S. C.; PETER, J. P. **Administração estratégica: planejamento e implantação da estratégia**. São Paulo: Pearson, 2006. 49 p.

COSTA, E. A. **Gestão estratégica: da empresa que temos para a empresa que queremos**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010. 27, 46 p.

FIGLIOLI, J. O. **Psicologia para Administradores: integrando teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2000. 112, 113 p.

GALO, S. **Ética e cidadania - caminhos da filosofia**. 6. Ed. São Paulo: Papirus, 2000.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2002. 17 p.

HANDY, C. **Os Deuses da Administração**. São Paulo: Senac, 1994. 10 p.

LACOMBE, F. J. M. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Saraiva, 2009. 70 p.

LEVERING, R. **Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons (e outros tão ruins)**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997. 316p.

MARX, K. **O capital**. V.I, tomo 1. São Paulo: Abril Cultural, 1983. 153 p.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: Treinamento em grupos**. 10. Ed. Rio de Janeiro: Jose Olympio, 2001. 35 p.

OLIVEIRA, D. P. R. **Introdução à administração: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, 2009. 46 p.

ORLICKAS, E. **Modelos de gestão: das teorias da administração à gestão estratégica**. São Paulo: IBPEX, 2010. 37 p.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1994. 150 p.

SCHEIN, E. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Francisco: Jossey Bass, 1987. 9 p.

ANEXO A - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

1- Idade

De 18 a 25 anos De 26 a 33 anos De 34 a 41 anos Acima de 42 anos

2- Escolaridade

Primeiro Grau Ensino Médio Nível Superior Pós Graduação

3- Estado Civil

Casado Solteiro

4- Quantos filhos ou dependentes

Nenhum 1 2 3 4 ou mais

5- Tempo de Trabalho

Menos de 1 ano Entre 1 e 5 anos Entre 6 e 10 anos Entre 11 e 15 anos Mais de 16 anos

6- Qual sua renda mensal?

Até 2 salários mínimos Até 3 salários mínimo De 4 a 5 salários mínimos Mais de 6 salários

7- Qual a ordem de importância para você das seguintes questões:

Convívio familiar Usufruir momentos de lazer Trabalho Investimento em qualificação profissional

8- Como pode ser considerado o salário pago pelas atividades que realize no departamento em relação ao meu esforço, experiência, qualificação?

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

9- Como pode ser considerado o valor de seu salário, quando comparado ao valor pago por outras organizações do mesmo ramo?

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

10- Como você classifica as condições ambientais de trabalho (iluminação, higiene, ventilação e organização)

Ótimo Bom Regular Ruim Péssimo

11- Avalie as questões apresentadas abaixo, enumerando-as de acordo com o grau de importância. Quanto mais próximo de 10, mais importância, quanto mais próximo de 0 menos importância.

Na função exercida você se sente reconhecido.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Qual o impacto das relações de trabalho na sua vida pessoal.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

A carga horária de trabalho, cumprida atualmente é satisfatória?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Quanto você se sente motivado, desempenhando sua atual função?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Como você avalia o relacionamento com seus colegas de trabalho?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Os problemas do trabalho impactam na sua vida pessoal?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Você consegue separar as questões profissionais das pessoais?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Qual a importância dos momentos de lazer com sua família para o seu bem-estar?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Você se sente satisfeito e concorda com as decisões tomadas pela empresa.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12- Com que frequência expõem suas opiniões e ideias

Diariamente Semanalmente Mensalmente Não exponho minha opinião