

ASPECTOS PROMOTORES DE DESAJUSTE ORGANIZACIONAL.

A sincronia de todos os elementos e processos organizacionais é condição sine qua non para a eficácia corporativa e para a promoção de um ambiente de trabalho saudável. Vivemos um momento histórico em que as organizações de trabalho deparam-se com exigências variadas, desde o enfrentamento de renovadas ameaças externas oriundas de seu contexto de negócios, até a premência por integração interna, de maneira a dinamizar as respostas às diversas partes interessadas que mantêm relações com as empresas. Contudo, o desafio desta sincronia nem sempre é equacionado de maneira bem-sucedida, o que implica na existência de situações promotoras de desajuste organizacional, as quais irão impactar na saúde ocupacional e no desempenho organizacional. Exemplos de situações ou condições de desajuste seriam aquelas materializadas em condições precarizadas de trabalho, em relações conflituosas entre grupos ou práticas de constrangimento entre indivíduos, cenários, estes, que podem gerar respostas retaliativas por parte dos indivíduos, a exemplo dos comportamentos contraprodutivos, ou respostas sintomatológicas em nível de adoecimento mental. Esta mesa propõe-se a apresentar relatos de pesquisa, com finalidades descritiva e/ou explicativa, e graus variados de estruturação das análises empreendidas, versando sobre os aspectos de desajuste elencados.

RELAÇÕES ENTRE PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO, VALORES HUMANOS, COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL AFETIVO E ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO. *Marley Rosana Melo de Araújo* (Laboratório de Avaliação e Testagem em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE)

O comprometimento organizacional afetivo (COA) é um tipo de vínculo do trabalhador com a organização, traduzindo o apego e a identificação deste com valores e objetivos da organização. Envolvimento com o trabalho (ET) reflete o estado de completa absorção e assimilação pelo trabalho, evidenciando um vínculo que o trabalhador desenvolve com seu trabalho. Nesta pesquisa, objetivamos verificar o poder preditivo de condições de precarização do emprego e dos valores humanos sobre os vínculos supramencionados. Precarização do emprego abrange características contratuais de empregos precários (instabilidade do emprego, negociações sobre condições de trabalho em nível individual, baixos salários e privação econômica, direitos trabalhistas e proteção social limitados) e dimensões sociais do ambiente laboral próprias de relações precárias de trabalho (desamparo diante do autoritarismo no ambiente laboral, impotência para exercer direitos no local de trabalho). Valores humanos guiam comportamentos e representam cognitivamente as necessidades humanas. Participaram do estudo 200 profissionais de setores diversos, com idade média de 34,52 anos (DP=10,19), sendo preponderantes participantes do sexo feminino (56,5%), pós-graduados (64,5%), solteiros e casados (47,7% e 46,7%, respectivamente). A maioria destes profissionais trabalha no setor de comércio e serviços (87,9%), na esfera pública (64%), em organizações de grande porte (50,5%), realizando atividades educacionais ou de assessoria e gestão (28% e 19,5%, respectivamente), com média de tempo na empresa de 5,88 anos (DP=6,63) e média salarial de R\$3.874,57 (DP=R\$3.021,58). Foram utilizados a Escala de Precarização do Emprego, o Questionário dos Valores Básicos (QVB), a Escala de Envolvimento com o Trabalho (EET), a Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo (ECOAF) e uma seção de dados

sociodemográficos e ocupacionais. Os dados foram submetidos a estatísticas descritivas e regressão múltipla (método stepwise). Os resultados referentes ao comprometimento organizacional afetivo (COA) apontaram sua predição somente pelo indicador Vulnerabilidade, pertencente ao construto de precarização do emprego, com 19% de variância explicada [$F(1,198) = 45,88$; $p < 0,001$]. Quanto maior o desamparo experimentado diante de tratamento autoritário no ambiente laboral, menor o comprometimento afetivo ($\beta = -0,43$). No que tange ao envolvimento com o trabalho (ET), os cálculos de regressão geraram dois modelos, adotando-se o de maior variância explicada ($R^2 = 0,09$). As variáveis preditoras foram idade e a subfunção valorativa Realização [$F(2,197) = 9,59$; $p < 0,001$]. Quanto maiores a idade e a importância atribuída à demonstração de competência individual e a valores de êxito, prestígio e poder, maior o envolvimento com o trabalho. A variável de maior peso ($\beta = 0,27$) na equação foi a subfunção valorativa Realização. Concluímos que ambientes de trabalho marcados por condições e relações socioprofissionais precarizadas prejudicam o desenvolvimento de afetos do trabalhador dirigidos à organização. Por outro lado, são variáveis do nível do indivíduo (valores humanos e características sociodemográficas) que parecem responder por maior engajamento e dedicação ao trabalho.

Nível do trabalho: Pós-Doutorado - PD

Palavras-chave: precarização do emprego, valores humanos, vínculos do trabalhador

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

ESTUDO SOBRE VARIÁVEIS SITUACIONAIS E COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUTIVOS NO TRABALHO. *Mônica Freitas Ferreira***

(Laboratório das Diferenças Individuais, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte-MG), Elizabeth do Nascimento (Laboratório das Diferenças Individuais, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte-MG)

Este estudo contempla a relação entre variáveis situacionais (Percepção de Justiça Distributiva e Satisfação no Trabalho) e Comportamentos Contraprodutivos no Trabalho (CCTs). Dentre os estudos sobre desempenho organizacional, estão inseridas as pesquisas sobre CCTs, que são definidos como atos voluntários que prejudicam a organização e seus membros. Tais comportamentos podem ser direcionados para a organização (CCT-O) e/ou para as relações interpessoais com os colegas de trabalho (CCT-I). Variáveis situacionais são apontadas pela literatura como preditoras de CCTs. Este estudo teve como objetivo verificar se as variáveis situacionais Satisfação no Trabalho e Percepção de Justiça Distributiva são preditoras de CCTs. Participaram 381 profissionais, sendo 142 residentes em cidades de Minas Gerais e 239 em cidades da Bahia, com diferentes níveis socioeconômico e de escolaridade, de empresas públicas e privadas, todos com vínculo empregatício formal há mais de um ano e em diferentes setores de trabalho e nível hierárquico. Da amostra, 74,3% eram do sexo feminino com idade variando entre 18 e 69 anos ($M = 30$; $DP = 8,97$). A escolha desta amostra foi feita por conveniência e os participantes agrupados segundo os tipos de organização, a saber: 72,5% da indústria, 19,6% do setor de serviços, 38,9% da área da saúde, 22,7% do comércio e 88,5% da educação. O tamanho dessas organizações variou de micro (12%) a grande (46%). A coleta de dados foi coletiva, no próprio ambiente de trabalho dos participantes, utilizando: uma escala de Percepção de Justiça Distributiva, uma escala de Satisfação no Trabalho e duas escalas que avaliam tendência de manifestação de Comportamentos Contraprodutivos no Trabalho. As análises dos resultados revelaram associações entre as variáveis situacionais e CCTs. Em linhas gerais, as associações

significativas mais fortes foram encontradas entre os fatores Satisfação com as Promoções e Satisfação com a Natureza do Trabalho e CCT, bem como todos os fatores de Satisfação no Trabalho associaram-se com aqueles CCTs voltados para a organização. Satisfação com as Promoções e Satisfação com os Colegas associaram-se com os resultados da escala que avalia CCT indiretamente. Tais resultados sugerem que quanto maior a satisfação dos funcionários com o ambiente de trabalho, menor o engajamento em comportamentos contraprodutivos. Já a Justiça Distributiva não se apresentou como preditora de CCTs. A principal consideração deste estudo é que satisfação no trabalho parece explicar a maior variação de CCT do que justiça distributiva. O resultado encontrado é importante para auxiliar os profissionais da área a pensarem em estratégias para melhorar a satisfação e desempenho dos funcionários no ambiente organizacional.

Nível do trabalho: Mestrado - M

Palavras-chave: comportamento contraprodutivo no trabalho, percepção de justiça distributiva, satisfação no trabalho

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

O CONSTRANGIMENTO NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA ANÁLISE ORGANIZACIONAL. Rodrigo Mesquita de Jesus** (*Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE*)

Pesquisas recentes apontam que práticas de constrangimento no ambiente organizacional são problemas enfrentados atualmente por diversas organizações, sejam de pequeno, médio ou grande porte. Práticas constrangedoras caracterizam-se quando uma das partes sente-se abusada diante de determinadas ações consideradas humilhantes, diferenciando-se do assédio moral na medida em que este último se caracteriza por repetição, enquanto que para ser constatado o constrangimento não há a necessidade de regularidade. No tocante à forma destas práticas, podem ocorrer de forma horizontal, entre colegas de trabalho, ou vertical, quando uma pessoa de nível hierárquico superior constrange alguém de nível inferior (podendo, ainda, acontecer o inverso). Partindo do princípio que um ambiente organizacional saudável motiva o indivíduo, foi realizado um estudo em uma micro-empresa do setor comercial de Lagarto/SE que tinha como objetivo principal caracterizar os aspectos do constrangimento no ambiente laboral. Nesta pesquisa, de caráter longitudinal e qualitativo, a unidade de análise foi a organização. Foi detectado, por meio de observação e relatos colhidos em entrevista, que um colaborador da organização sofria constrangimento por seus colegas, ainda que não configurasse assédio moral, pois as ações aconteciam de forma esporádica. Contudo, o fato dele sempre ser o centro da atenção no momento em que ocorria alguma situação humilhante afetava-o bastante, de maneira a torná-lo desmotivado para exercer sua função e, conseqüentemente, ocasionando uma queda na sua produtividade. Passados três anos desde a primeira pesquisa, foi elaborada uma nova investigação, com o objetivo de verificar a realidade atual da organização e se algo havia mudado em seu ambiente de trabalho. Com uma abordagem qualitativa, a pesquisa contou com a participação de cinco vendedores e um gerente que responderam uma entrevista estruturada acerca da imagem da empresa para os participantes. Os dados foram analisados por meio da técnica Análise de Conteúdo, surgindo categorias como: motivação no trabalho, regras gerenciais, características de liderança e análise crítica do ambiente, bem como algumas subcategorias como identificação com o trabalho, normas flexíveis, preocupação com o colaborador,

liberdade para expor ideias, clima organizacional agradável, dentre outras. Estas categorias e subcategorias apresentam aspectos que podem ajudar o colaborador a motivar-se em seu trabalho, a exemplo das normas flexíveis, do bom clima organizacional, da preocupação da liderança com o trabalhador e do estímulo à gestão participativa. Foi constatado que nenhum colaborador sofria atos constrangedores, demonstrando estarem satisfeitos com a função desempenhada e com as condições de trabalho, situação esta que pode ter surgido com a eliminação das práticas de constrangimento antes presentes na organização. Encontrou-se uma empresa bem estruturada fisicamente e uma gerência preocupada e atenta às relações interpessoais, o que configura um cenário de amadurecimento nas práticas organizacionais voltadas ao corpo funcional. Acredita-se que um dos fatores explicativos para esta mudança organizacional, tomando como referência os dois momentos de estudo da realidade corporativa, constitua o fato da empresa ter experimentado um crescimento considerável ao longo dos três anos de intervalo entre as pesquisas, o que exigiu de seus membros uma maior profissionalização de procedimentos e relações socioprofissionais para manutenção no mercado.

Nível do trabalho: Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)

Palavras-chave: constrangimento, trabalho, mudança organizacional

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

A SÍNDROME DE BURNOUT EM PROFISSIONAIS DE SAÚDE MENTAL. *Maria Mércia dos Santos Barros** (Especialização em Psicologia, Organizações e Trabalho, Universidade Tiradentes, Aracaju-SE), Saulo Pereira de Almeida** (Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE), Marley Rosana Melo de Araújo (Laboratório de Avaliação e Testagem em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE), Rejane Lúcia Veiga Oliveira Johann (Laboratório de Avaliação e Testagem em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE)*

A pesquisa objetivou investigar a Síndrome de Burnout em profissionais de saúde mental, tais como médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem, terapeutas ocupacionais, assistentes sociais, psicopedagogos e psicólogos. A referida síndrome se caracteriza pelo fato de o trabalhador apresentar quadro sintomatológico envolvendo falta de interesse pela profissão, exaustão emocional e despersonalização. Em virtude destas questões, o sujeito tende a abandonar suas atividades, ou ainda, executá-las sem ânimo e tratar seus companheiros de trabalho e/ou clientes de forma insatisfatória. Para a coleta dos dados, utilizou-se o Maslach Burnout Inventory – MBI e um questionário sociodemográfico. A amostra foi composta por 72 profissionais (52,8% do sexo masculino; idade média de 36 anos) de duas instituições psiquiátricas da cidade de Aracaju/SE. Os participantes relataram uma jornada de até 90 horas por semana e o tempo de profissão variou entre 1 e 38 anos. Em relação às subescalas do MBI, encontrou-se nível “alto” para Exaustão Emocional (72,2%); nível “médio” para reduzida Realização Profissional (41,7%) e nível “alto” para Despersonalização (45,8%). Trata-se de um resultado relevante, visto que a Exaustão Emocional pode ser um preditor para a Despersonalização e esta, por conseguinte, desencadeadora da diminuição da Realização Profissional. Os resultados do teste Qui Quadrado evidenciaram que os profissionais que não possuem filhos são os que experimentam níveis mais altos de Despersonalização ($X^2=7,48$, $gl=2$, $p=0,024$). As dimensões Exaustão Emocional e reduzida Realização Profissional não apresentaram diferença

significativa entre profissionais que têm filhos e os que não têm. Os resultados revelaram relação significativa entre níveis de Exaustão Emocional e a idade dos sujeitos através do teste ANOVA [$F(2,68)=5,86$; $p=0,004$]. Profissionais mais jovens ($M=34,3$; $p=0,001$) apresentaram maiores escores na dimensão Exaustão Emocional quando comparados aos participantes mais velhos ($M=45,78$; $p=0,001$). Foi encontrada também relação significativa entre a idade e níveis de Despersonalização [$F(2,68)=3,16$; $p=0,048$]. Profissionais mais jovens ($M=33,9$; $p=0,032$) apresentaram maiores escores na dimensão Despersonalização quando comparados aos participantes mais velhos ($M=39,47$; $p=0,032$). Conclui-se que há uma tendência ao adoecimento, indicando a necessidade de ações que possibilitem o manejo da Síndrome de Burnout e a consequente melhoria da qualidade de vida profissional. Apesar de os profissionais não apresentarem o Burnout estabelecido, revelaram estar em processo de instalação progressiva da síndrome. Percebeu-se que muitos destes fatores repercutem negativamente na saúde física e mental dos profissionais. Sugere-se, portanto, a implantação de medidas preventivas e interventivas para a Síndrome de Burnout para que o quadro não progrida para níveis ainda mais elevados.

Nível do trabalho: Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)

Palavras-chave: Síndrome de Burnout, profissionais de saúde mental, qualidade de vida profissional

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho

CONFLITOS INTRAGRUPAIS NO TRABALHO EM EQUIPES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA E A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL. Saulo Pereira de Almeida** (*Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE*) *Maria Mércia dos Santos Barros*** (*Especialização em Psicologia, Organizações e Trabalho, Universidade Tiradentes, Aracaju-SE*) *Marley Rosana Melo de Araújo* (*Laboratório de Avaliação e Testagem em Psicologia, Universidade Federal de Sergipe, Aracaju-SE*)

A investigação dos conflitos impôs-se diante da necessidade das organizações atenderem às novas mudanças econômicas. Como consequência, os grupos de trabalho conquistaram maior autonomia e responsabilidade no âmbito organizacional. Inerente à realidade dos relacionamentos em grupo, existem pontos de vista divergentes, que originam o conflito. Este é entendido como processo manifesto de incompatibilidade ou desacordo entre entidades sociais como pessoas, grupos ou organizações. O estudo objetivou verificar a existência de conflitos intragrupais em equipes de uma instituição pública judiciária. Buscou-se também identificar o tipo de conflito intragrupal predominante (de relacionamento ou de tarefa), a contribuição da cultura organizacional e do ambiente organizacional específico a cada equipe para a origem e perpetuação dos conflitos, além das estratégias para solucioná-los. Realizou-se um estudo exploratório e correlacional, de corte transversal. Participaram desse estudo 50 funcionários (60% do sexo feminino; idade média de 35,9 anos), que se organizavam em 6 equipes de trabalho. Foram utilizados: 1) Roteiro de entrevista semi-estruturado para obter dados sociodemográficos e sobre aspectos laborais; 2) Escala de Conflitos Intragrupos (ECIG): escala de 5 pontos, com 11 itens, sendo 5 sobre o conflito de tarefa e 6 sobre o conflito de relacionamento e; 3) Instrumento Brasileiro de Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO): versão reduzida, com 30 itens, dispostos em escala de 5 pontos e 6 dimensões. Os dados foram submetidos a análises descritivas e inferenciais. Os resultados mostraram que as equipes 3 e 6 classificaram-se como bastantes

cooperativas e as demais avaliaram-se como moderadamente cooperativas. Quanto à existência de conflitos nas suas equipes de trabalho, 54% dos participantes acenaram positivamente, com destaque para a equipe 4 que declarou unanimemente que há conflitos, seguida pela equipe 2. Entre as razões que podem estar originando e mantendo esses conflitos foram relatados: “traços de personalidade” e “individualidade” (33,3%), “discordâncias de ideias sobre o trabalho” (10%), “falta de tolerância/respeito” (23%). As estratégias apontadas para solucioná-los foram “conversar/diálogo” (33,3%) e “ficar calado/não entrar em contato” (19%). Em relação aos tipos de conflito, o de tarefa ($M=1,80$) predominou sobre o de relacionamento ($M=1,17$) em quase todas as equipes. Quanto ao “ambiente de trabalho cooperativo ou competitivo”, houve correlação moderada positiva com Conflito de Tarefa e com Conflito de Relacionamento ($r=0,44$, $p=0,001$; $r=0,40$, $p=0,003$, respectivamente). Houve também relação significativa entre “ambiente de trabalho cooperativo ou competitivo” e os cargos ocupados pelos participantes ($F(3,77)=3$, $p=0,017$). Conclui-se que as equipes apresentam nível baixo ou moderado de conflitos, apesar da equipe 4 ser consensual quanto às divergências entre seus membros, fato relevante para intervenção. O conflito predominante em todas as equipes foi o de tarefa, com exceção da equipe 5. Entretanto, nenhuma das equipes apresentou qualquer dos dois tipos de conflito em grau elevado. A cultura organizacional não explica a estruturação dos conflitos em equipes de trabalho. Comunicação ou liderança podem ser variáveis mais promissoras na explicação dos conflitos.

Nível do trabalho: Iniciação Científica - IC (trabalho de graduação)

Palavras-chave: conflitos intragrupais, instituição pública, equipes de trabalho

Área da Psicologia: ORG - Psicologia Organizacional e do Trabalho