

RELAÇÃO DA PERCEPÇÃO DA SAÚDE ORGANIZACIONAL E A CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO

Lucas Silva dos Santos
André Vasconcelos-Silva
(Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão – UFG/RC)

Resumo

O tema saúde organizacional e cultura organizacional tem interessado pesquisadores por influenciar diretamente no comportamento das organizações. Trabalha-se neste artigo um levantamento e análise da percepção da saúde organizacional, onde busca-se entender a Integração de Pessoas e Equipes, Flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas e também, a cultura organizacional de uma Instituição de Ensino Superior Pública Federal. O procedimento para esse estudo envolveu conhecimento da literatura, treinamento e aplicação de questionários. Foi possível verificar, nas tendências da Cultura e Saúde Organizacional, fatores que auxiliavam na avaliação da percepção de características. Dessa forma, percebeu-se alguns pontos que caracterizam a instituição de ensino e também sugestões de possíveis análises que podem contribuir para uma afirmação mais confiável e definição de conceitos.

Palavras chave: cultura organizacional; saúde organizacional, instituição de ensino superior.

Abstract

Relationship of Perceived Organizational Health and Organizational Culture A: A Case Study

The organizational health and organizational culture theme has interested researchers for directly influence the performance of organizations. We work in this article a survey and analysis of the perception of organizational health, seeking to understand the Integration of People and Teams, Flexibility and adaptability to external demands and also the organizational culture of an institution of Federal Public. The procedure for this study involved knowledge of literature, training and questionnaires. It was possible to verify the trends of Culture and Organizational Health, factors that helped in assessing perception characteristics. In this way, it was perceived some points that characterize the institution and also suggestions of possible analyzes that can contribute to a more trusted affirmation and definition of concepts.

Keywords: organizational culture; organizational health, higher education institution.

Introdução

De acordo com Bennis (1966), a

saúde organizacional é definida como a capacidade da organização de se adaptar às circunstâncias internas e externas, através

de forte sentido de identidade organizacional e da correta percepção do ambiente interno e externo. Relacionada fortemente a saúde da organização aparece a cultura organizacional sendo a base da organização, as crenças comuns que se refletem nas tradições e nos hábitos, bem como em manifestações mais tangíveis — histórias, símbolos, ou mesmo edifícios e produtos, Mintzberg e colaboradores (2000).

As instituições de ensino aparecem como fundamentais para formação da sociedade, pois são responsáveis por fazer a interdisciplinaridade de conhecimentos visando a melhor educação. Dessa forma, aparece a importância do docente, sendo suporte indispensável para o bom desenvolvimento do aluno.

No entanto, os docentes ao se integrarem as instituições passam por uma adequação às normas, estratégias de ensino-aprendizagem e status da organização com a busca de alinhar suas atividades aos objetivos da mesma. Com isso, percebe-se que a investigação da relação desse profissional com a instituição de ensino, de como o professor se insere a cultura da organização e suas percepções em relação a harmonia dos seus objetivos com os da organização são importantes para a busca da melhor ambientação e bem-estar do professor, atingindo assim,

diretamente os estudantes.

Para Assmar e Ferreira (2004), quando os gestores, convencidos da relevância representada pela saúde do trabalhador e da organização para o sucesso organizacional, voltarem sua atenção para este tema, um grande passo será dado para que a relação indivíduo-organização seja humanizada e o homem passe a compor o foco central do mundo do trabalho. Assim, a necessidade de maiores pesquisas sobre a saúde das organizações é necessária não apenas para que este campo de estudo seja consolidado ou pela atualidade do assunto, mas principalmente pela contribuição que o melhor conhecimento do tema pode prestar ao contexto organizacional.

Diante disso, pode-se compreender que a universidade pública brasileira vem sofrendo grandes transformações e adaptações. Da mesma forma, a percepção dos trabalhadores em relação ao trabalho tem sofrido constantes modificações. O trabalho pode ser encarado como oportunidade de desenvolvimento pessoal e não somente como mantenedor da sobrevivência. E por ter esse caráter de crescimento, a expectativa dos indivíduos em relação às organizações é de que estas adotem estratégias que proporcionem oportunidades de ascensão profissional e que ofereçam ambientes de trabalho

enriquecedores e saudáveis.

Na busca do conhecimento da análise da Percepção de Saúde Organizacional dos docentes e a relação com a Cultura organizacional de uma organização, este trabalho se refere a avaliação de uma Instituição de Ensino Superior Pública Federal nesses conceitos.

O campus universitário a que nos referimos reflete características de outros campi do país, no sentido de se encontrar em processo de expansão atendendo às orientações do REUNI (Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais) O discurso dos docentes é o de desenvolver tanto suas capacidades como as dos discentes, porém os mesmos profissionais se deparam com restrições relacionadas às condições físicas no trabalho.

Diante deste cenário, de necessidade de manutenção do equilíbrio entre a obtenção dos melhores resultados para a organização e o bem-estar do trabalhador, justifica-se conhecer a Percepção de Saúde Organizacional dos Professores universitários, em suas duas dimensões constituintes: Integração de Pessoas e Equipes, Flexibilidade e adaptabilidade a demandas externas que segundo Gomide Jr. e colaboradores (1999) a medição dessas dimensões da saúde organizacional nos retrata o atual

momento organizacional da instituição quanto aos conceitos apresentados.

Objetivo

Após o estudo aprofundado da fundamentação teórica, esta pesquisa visa analisar a Percepção de Saúde Organizacional dos docentes e a relação com a Cultura organizacional de uma Instituição de Ensino Superior Pública Federal, um campus universitário que possui características de outros campi do país. Assim, observando relações que caracterizem essa organização e possíveis sugestões para futuros trabalhos e áreas que podem ser aprofundadas.

Metodologia

O processo de amostragem para a verificação da saúde organizacional e da cultura organizacional entre docentes de uma Instituição Federal de Ensino Superior foi aplicado no campus Catalão da Universidade Federal de Goiás.

Esta unidade de ensino possui duzentos e oito professores, sendo que para realização deste estudo buscou-se a participação de, no mínimo, quarenta e oito professores de todos os cursos oferecidos na unidade (Administração, Ciências Biológicas, Ciências da Computação,

Ciências Sociais, Educação Física, Enfermagem, Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Engenharia de Produção, Física, Geografia, História, Letras, Matemática, Pedagogia, Psicologia e Química).

Instrumento

Os dados foram coletados por meio de um instrumento auto-aplicável composto por dados sócio-profissionais e duas escalas, contendo as instruções sobre o estudo e preenchimento e perguntas sobre os dados biográficos do respondente.

As escalas utilizadas foram: Escala de Percepção de Saúde Organizacional – construída e validada por Gomide Jr., Moura, Cunha e Sousa (1999) e revalidada por Gomide Jr e Fernandes (2007). Possui vinte e sete itens divididos em dois fatores: Integração de Pessoas e Equipes ($\alpha = 0,90$) e Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas ($\alpha = 0,88$). A escala de respostas é de cinco pontos (1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo, 3 – Nem discordo nem concordo, 4 – Concordo e 5 – Concordo totalmente).

E a outra escala foi o Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional foi construída e validada por Ferreira e colaboradores (2002). Possui

94 itens divididos em 7 fatores: Valores de profissionalismo cooperativo ($\alpha = 0,93$), Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder ($\alpha = 0,74$), Valores de profissionalismo competitivo e individualista ($\alpha = 0,74$), Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados ($\alpha = 0,89$), Práticas de integração externa ($\alpha = 0,87$), Práticas de recompensa e treinamento ($\alpha = 0,82$), Práticas de promoção do relacionamento ($\alpha = 0,75$). A escala de respostas é de cinco pontos (1 – Não se aplica de modo nenhum, a 5 – Aplica-se totalmente).

Então, para o alcance dos objetivos deste trabalho, realizou-se inicialmente estudos sobre os conceitos trabalhados (Cultura organizacional, Saúde Organizacional, importância das instituições de ensino, a relação entre esses temas), treinamento técnicos e psicológicos (postura, por exemplo) para o contato com o público alvo e aplicação dos questionários conforme os instrumentos adequados para avaliação.

Resultados e Discussão

Por meio dos dados obtidos com a coleta de dados foi realizada uma análise do estudo proposto, da Percepção da Saúde Organizacional e sua Relação com a Cultura organizacional, onde pode-se

inferir algumas informações notadas em relação a literatura.

Para isso, foram realizadas as tabulações dos dados e criou-se categorias de análises, sendo essas: 1-Idade, 2-Gênero, 3-Naturalidade, 4-Cursos por área, 5-Tempo como professor, 6-Tempo na Instituição, 7-Titulação e 8-Nível na função em 2013. Com isso a identificação da relação dos docentes na organização estudada com a relação às teorias proporcionaram maior entendimento das características da instituição. A amostra correspondeu a 51 participantes que variaram dentro das categorias citadas acima.

Saúde Organizacional

Conforme composta a escala de dois fatores segundo o instrumento

aplicado (Escala de Percepção da Saúde Organizacional), fez-se a análise para os respectivos fatores de 1-Integração de Pessoas e Equipes e 2- Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas:

Integração de Pessoas e Equipes

Segundo Siqueira e colaboradores (2008) esse fator é responsável pelas crenças do empregado de que a organização é capaz de estimular o compartilhamento de objetivos organizacionais e a integração de seus membros às suas equipes de trabalho.

Na tabela 1, destacam-se as variações da planilha junto ao fator:

Inicialmente, foi realizada uma análise sobre a percepção da população pesquisada em diferentes categorias, apresentada na Tabela 01.

Tabela 01. Integração de Pessoas e Equipes x Categorias			
Nº Categoria	Categoria	Fator 1 - Integração de Pessoas e Equipes	Análise
	Média Geral	2,92	Não percebe a característica
1	Idade	2,89	Não percebe a característica
2	Gêneros	2,92	Não percebe a característica
3	Naturalidade	2,92	Não percebe a característica
4	Áreas	2,81	Não percebe a característica
5	Tempo como professor	2,99	Não percebe a característica
6	Tempo na Instituição	2,88	Não percebe a característica
7	Titulação	2,79	Não percebe a característica
8	Nível em 2013	2,96	Não percebe a característica

Ao descrever os dados da Tabela 01 observa-se que o fator de Integração de Pessoas e Equipes de acordo com os cinquenta e um respondentes é baixo, ou seja, a integração dos docentes às suas equipes de trabalho, não são tão boas.

Com base nisso, busca-se motivos para tal fato ocorrer, e olhando na Tabela 1, a titulação (formação de doutor, mestre ou especialista) é a principal responsável por essa falta de percepção dos participantes quanto a característica. Aprofundando nessa análise, nota-se pelo Figura 1, abaixo, que os professores que possuem mestrado tem dúvida quanto a característica, isto é, já não ficam sem perceber essa integração de pessoas e equipes, sendo doutores e especialistas os principais responsáveis pela falta de percepção do fator.

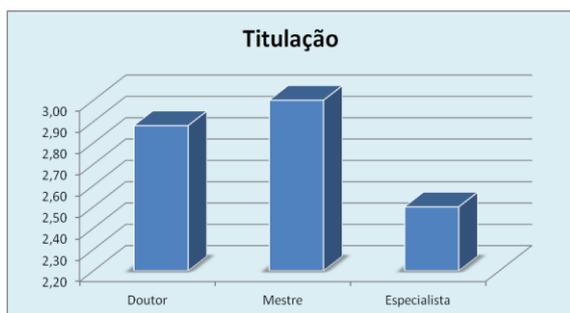


Figura 1: Relação do fator 1 (Integração de Pessoas e Equipes) com a Titulação

Porém, a categoria de tempo de atuação como professor, é a que mais contribui para um maior compartilhamento dos objetivos da organização como

observamos na Tabela 1. Detalhando a categoria para o fator relacionado, o Figura 2 nos mostra que os docentes com menos de 5 anos na instituição são os mais perceptíveis quanto essa integração, isso pode se explicar pela motivação ao ingressar nessa carreira acadêmica, quando tenta-se o alinhamento nesse início com a harmonia dos objetivos dos docentes com os das instituições de ensino (Schein, 1982, citado por, Hernandez, 2007).

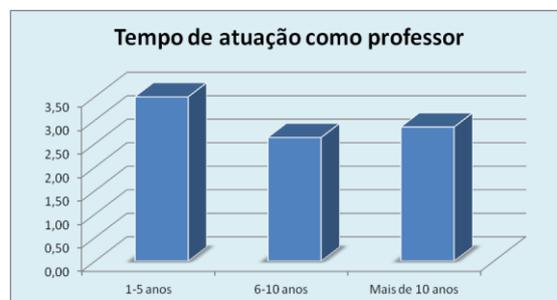


Figura 2: Relação do fator 1 (Integração de Pessoas e Equipes) com o tempo de atuação como professor

Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas

Esse segundo fator de Percepção da Saúde Organizacional apresenta as crenças do empregado de que a organização possui políticas e procedimentos de trabalho flexíveis e voltados para a adaptação da organização às demandas do ambiente externo.

A percepção da população pesquisada em diferentes categorias relacionadas ao fator segue na Tabela 02.

Tabela 02. Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas			
Nº Categoria	Categoria	Fator 2 - Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas	Análise
	Média Geral	2,72	Não percebe a característica
1	Idade	2,68	Não percebe a característica
2	Gêneros	2,73	Não percebe a característica
3	Naturalidade	2,72	Não percebe a característica
4	Áreas	2,66	Não percebe a característica
5	Tempo como professor	2,79	Não percebe a característica
6	Tempo na Instituição	2,73	Não percebe a característica
7	Titulação	2,91	Não percebe a característica
8	Nível em 2013	2,81	Não percebe a característica

Os valores respectivos de cada categoria com seu fator de Flexibilidade apresenta que todas estão alinhadas com a média geral dos participantes da pesquisa segundo o fator.

Destaca-se na Tabela 02 a falta percepção da característica analisada. Porém, observa-se que a Titulação aparece como a principal categoria em busca de pelo menos uma dúvida quanto a presença do fator. No Figura 3, podemos inferir que os professores doutores e mestres são os que menos, das três titulações, que acreditam nesses procedimentos de trabalhos flexíveis existentes na organização.

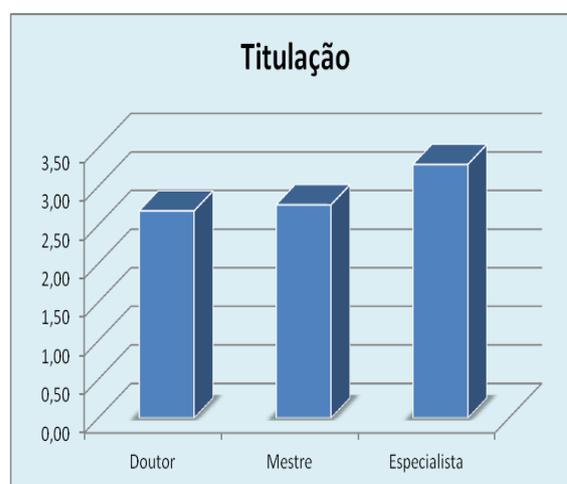


Figura 3: Relação do fator 2 (Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas) com a titulação do docente

No entanto, a categoria Áreas (Ciências Exatas e da Terra, Biológicas, Humanas, Sociais Aplicadas e Linguística) nos mostra pela Figura 4, abaixo, que a área de Ciências Exatas e da Terra, que no campi pesquisado, é formado pelos cursos de Ciência da Computação, Engenharia Civil, Engenharia de Minas, Engenharia de Produção, Física, Matemática e Química, é a área que mostra ter uma maior percepção

quanto a crença da organização em estudo possuir políticas e procedimentos de trabalho flexíveis e voltados para a adaptação da organização às demandas do ambiente externo, como a forte busca por melhores laboratórios de estudos, por exemplo.

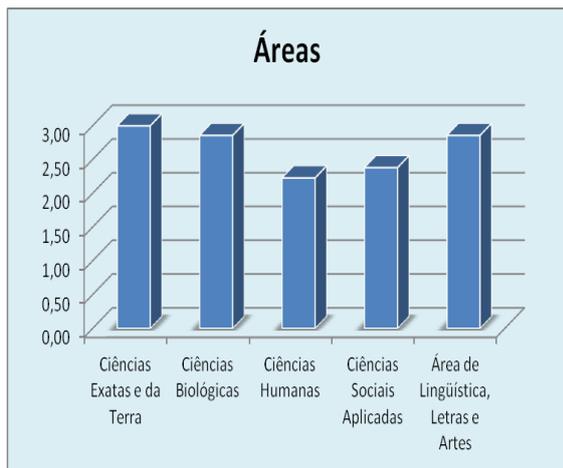


Figura 4: Relação do fator 2 (Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas) com as áreas trabalhadas no campi.

Cultura Organizacional

Ao utilizar o instrumento Brasileiro

para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO) pode-se avaliar a cultura organizacional da instituição por meio dos valores e das práticas que a tipificaram, segundo a participação dos docentes. Os sete fatores que compõem o instrumento são 1-Valores de profissionalismo cooperativo, 2-Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder, 3-Valores de profissionalismo competitivo e individualista, 4-Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados, 5-Práticas de integração externas, 6-Práticas de recompensas e treinamento, 7-Práticas de promoção do relacionamento interpessoal.

Primeiramente, buscou-se verificar quais dos sete fatores mais influenciava e o que menos influenciava a cultura organizacional dessa organização, que pela tabela abaixo é apresentada a relação dos fatores com seus respectivos valores até 5,00:

Tabela 03. Relação da média dos fatores da Cultura Organizacional			
	Categorias de Análises	Média Geral	Análise
1	Valores de profissionalismo cooperativo	2,824	Moderado
2	Valores de rigidez na estrutura hierárquica de poder	2,599	Moderado
3	Valores de profissionalismo competitivo e individualismo	2,169	Moderado Baixo
4	Valores associados à satisfação e bem-estar dos empregados	2,490	Moderado Baixo
5	Práticas de integração externa	2,817	Moderado
6	Práticas de recompensa e treinamento	2,207	Moderado Baixo
7	Práticas de promoção do relacionamento interpessoal	2,699	Moderado

Dessa forma pode-se observar que o fator que mais está influenciando a análise da Cultura Organizacional da empresa é o primeiro, 1-Valores de profissionalismo cooperativo, com média de 2,824 e o que menos influencia é o 3-Valores de profissionalismo competitivo e individualismo, com média dos respondentes de 2,169.

Feito essas observações, foi-se procurar uma explicação para os tais destaques.

Valores de profissionalismo cooperativo

Composto de 23 dos 94 itens do instrumento esse fator é relacionado com a valorização dos empregados que executam suas tarefas com eficácia e competência, demonstrando espírito de colaboração, habilidade, dedicação, profissionalismo e capacidade de iniciativa, com contribuição, desse modo, para o alcance das metas comuns da organização (Siqueira e colaboradores, 2008).

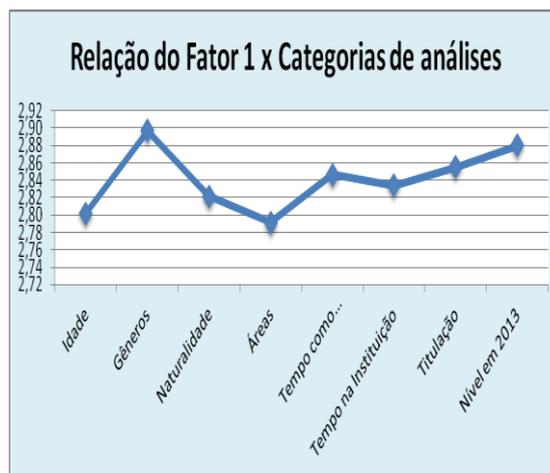


Figura 5: Relação do fator 1 (Valores de profissionalismo cooperativo) x categorias de análise

Pela Figura 5, a categoria Gênero é demonstrada como sendo a que mais influencia esse fator de maior destaque na cultura organizacional. Disso, buscou-se aprofundar mais ainda para ver qual gênero está mais ligado, ou seja, feminino ou masculino.

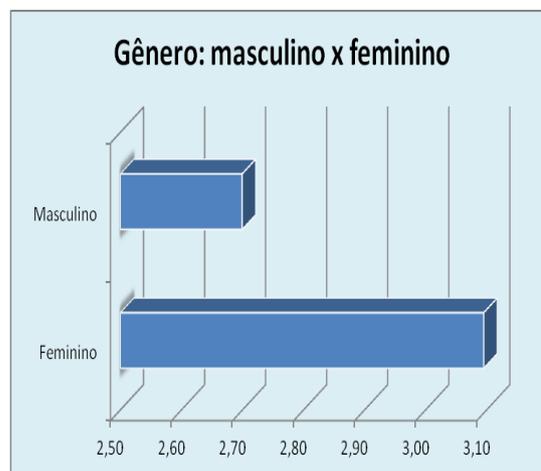


Figura 6: Gênero masculino x Gênero feminino

Por fim, percebe-se que os participantes do sexo feminino na pesquisa são as que mais estão influenciando o fator

de análise um, contribuindo para o mesmo ser o maior influenciador da cultura da organização, ou seja, as docentes são as que mais percebem a execução das atividades relacionadas a função com apresentação de colaboração, afinco, foco, profissionalismo e pro atividade.

Valores de profissionalismo competitivo e individualismo

Como visto na Tabela 01, o Fator 3-Valores de profissionalismo competitivo e individualismo é o que tem a menor média geral. De acordo com Siqueira e colaboradores (2008) esse fator, composto de 8 dos 94 itens, denota a valorização prioritária da competência, do desempenho e da eficácia individual na execução de tarefas para a obtenção dos objetivos desejados, ainda que isso implique a necessidade de “passar por cima” dos colegas que almejam objetivos semelhantes.

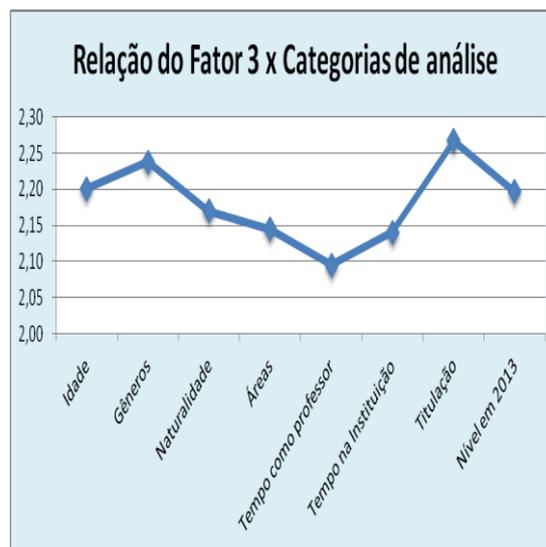


Figura 7: Relação do fator 3 (Valores de profissionalismo competitivo e individualismo) x categorias de análise

Entre as categorias analisadas, a Figura 7 nos apresenta o Tempo de atuação como docente como principal responsável por essa competitividade e individualismo na organização. Abaixo o detalhamento dessa categoria:

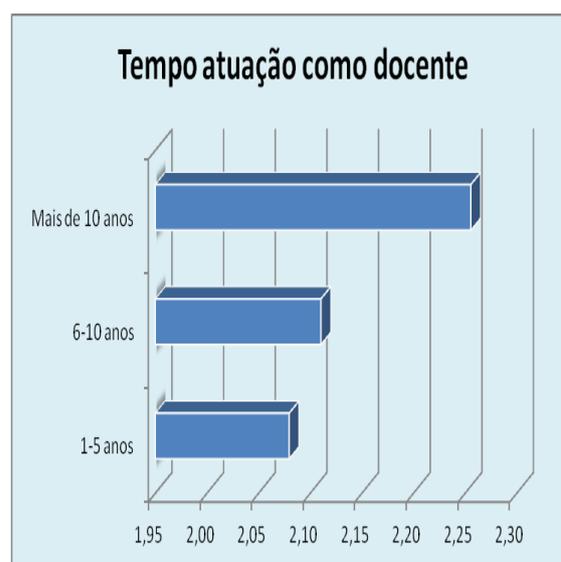


Figura 8: Tempo de atuação como docente (de 1 a 5 anos, de 6 a 10 anos, e mais de 10 anos)

Nota-se assim que os professores com mais de 10 anos de atuação na profissão são os que levam o Fator de profissionalismo competitivo e individualismo para baixo. Portanto, relacionando a teoria e os dados e tabulações obtidas infere-se que quanto mais tempo na função característica o docente tem, menos ele percebe essa competitividade e individualismo, podendo ser, conforme a teoria, a redução das relações de seus objetivos com os da instituição.

Considerações Finais

Essa pesquisa propôs analisar a Percepção de Saúde Organizacional dos docentes e a relação com a Cultura organizacional de uma Instituição de Ensino Superior Pública Federal a fim de por meio de categorias definir características da organização. Trabalhou-se com o maior número possível de cursos, quatorze precisamente da instituição e com quatro das cinco áreas de cursos (Ciências Exatas e da Terra, Ciências Biológicas, Humanas, Sociais Aplicadas e

Linguística).

De acordo com as tabulações e análises de categorias com fatores foram traçadas algumas características da organização, buscando as principais relações que influenciavam na cultura e saúde da instituição.

Como pode ser observado, existem vários tipos de análises que podem ser feitas buscando uma maior caracterização das organizações. E também, quanto a saúde e cultura organizacional percebe-se o grande potencial de pesquisa nesta área.

Como sugestão para futuros trabalhos, pode-se analisar as instituições de ensino com base em outras escalas para avaliar a Percepção da Saúde Organizacional e Cultura Organizacional, comparando com as características avaliadas nesse trabalho e também, o aprofundamento em uma das categorias analisadas seria interessante, e ainda, a busca por novos detalhamentos dessas categorias ajudariam a enriquecer mais os estudos nesse vasto campo a ser explorado.

Referências

Assmar, E. M. L. & Ferreira, M. C. (2004). Cultura, Justiça e Saúde no Trabalho. In Álvaro Tamayo, (Org.), *Cultura e Saúde nas Organizações* (155-178). Porto Alegre, Artmed.

Bennis, W. G (1966). *Changing organization: Essays on the development and evolution of human organization*. New York: MacGraw-Hill.

Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Estol, K. M. F., Helena, M. C. C. C., & Cisne, M. C. F. (2002). Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. *Estudos de Psicologia*. 7(2), 271-280.

Gomide Jr.; Moura; Cunha & Sousa (1999). *Escala de Percepção de Saúde Organizacional*. In: XXIX Reunião Anual de Psicologia. Ribeirão Preto.

Gomide Jr., S., & Fernandes, M.N. (2007). Saúde Organizacional. Em: Siqueira, M.M.M. (2007). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas para diagnóstico e gestão*.

Hernandez J. D. (2007). *Impactos da percepção de saúde organizacional no bem-estar no trabalho*. [Dissertação]. Universidade Federal de Uberlândia.

MINTZBERG, Henry; AHLSTRAND, Bruce; LAMPEL, Joseph. *Safári de Estratégia*. Porto Alegre: Bookman, 2000.

Schein, E.H. (1982). *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil.

Siqueira, M. M. *Envolvimento com o trabalho*. 1n: SIQUEIRA M.M e colaboradores. *Medida do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão*. Porto Alegre: Artmed Bookman, 2008.

Os autores:

Lucas Silva dos Santos – graduado em Engenharia da Produção pela Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão. Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto Avelar, 1.120, Setor Universitário, CEP: 75.704-020 - CATALÃO – GO. E-mail: capital.lucas.silva@gmail.com

André Vasconcelos-Silva – Professor Adjunto da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão. Doutor em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília. Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto Avelar, 1.120, Setor Universitário, CEP: 75.704-020 - CATALÃO – GO, e-mail: profandrevs@hotmail.com