Área: Estratégia | **Tema:** Gestão Estratégica de Pessoas

PERCEPÇÃO SOBRE SAÚDE ORGANIZACIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL HEALTH AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA

Taiani Corrêa Da Costa e Luciana Flores Battistella

RESUMO

Este trabalho apresenta uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa realizada na Universidade Federal de Santa Maria no mês de maio de 2018. Para a coleta de dados utilizou-se o modelo de Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO, composto por 27 afirmações, divididas em dois fatores: Integração de Pessoas e Equipes e Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas, ambas medidas por uma escala Likert de 5 pontos. O questionário também apresentava questões relativas ao perfil dos respondentes. A amostra foi composta de 112 Técnicos Administrativos em Educação, sendo o perfil da maioria dos respondentes: sexo feminino, faixa etária média entre 30 a 39 anos, com 4 a 9 anos de trabalho junto a UFSM e com titulação de especialista. As análises estatísticas apontaram que a percepção sobre Saúde Organizacional em seus dois constructos atingiu um nível de dúvida quanto à presença das características indicadas nos fatores. Espera-se que a realização dessa pesquisa colabore no contexto acadêmico, mas também em âmbito organizacional das instituições públicas e privadas.

Palavras-Chave: Saúde Organizacional, Comportamento Organizacional, Bem-estar no trabalho.

ABSTRACT

This work presents a descriptive research of a quantitative nature carried out at the Federal University of Santa Maria in May, 2018. Data collection was performed using the Organizational Health Perception Scale model - EPSaO, composed of 27 statements, divided into two factors: Integration of People and Teams and Flexibility and Adaptability to External Demands, both measured by a 5-point Likert scale. The questionnaire also presented questions related to the profile of the respondents. The sample consisted of 112 Administrative Technicians in Education, being the profile of the majority of respondents: female, average age between 30 and 39 years, with 4 to 9 years of work with UFSM and with specialist qualification. Statistical analysis showed that the perception on Organizational Health in its two constructs reached a level of doubt as to the presence of the characteristics indicated in the factors. It is hoped that this research will collaborate in the academic context, but also in the organizational context of public and private institutions.

Keywords: Organizational Health, Organizational Behavior, Welfare at work.

Eixo Temático: Gestão Estratégica de Pessoas

PERCEPÇÃO SOBRE SAÚDE ORGANIZACIONAL NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL HEALTH AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF SANTA MARIA

RESUMO

Este trabalho apresenta uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa realizada na Universidade Federal de Santa Maria no mês de maio de 2018. Para a coleta de dados utilizou-se o modelo de Escala de Percepção de Saúde Organizacional – EPSaO, composto por 27 afirmações, divididas em dois fatores: Integração de Pessoas e Equipes e Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas, ambas medidas por uma escala *Likert* de 5 pontos. O questionário também apresentava questões relativas ao perfil dos respondentes. A amostra foi composta de 112 Técnicos Administrativos em Educação, sendo o perfil da maioria dos respondentes: sexo feminino, faixa etária média entre 30 a 39 anos, com 4 a 9 anos de trabalho junto a UFSM e com titulação de especialista. As análises estatísticas apontaram que a percepção sobre Saúde Organizacional em seus dois constructos atingiu um nível de dúvida quanto à presença das características indicadas nos fatores. Espera-se que a realização dessa pesquisa colabore no contexto acadêmico, mas também em âmbito organizacional das instituições públicas e privadas.

Palavras-chave: Saúde Organizacional, Comportamento Organizacional, Bem-estar no trabalho.

ABSTRACT

This work presents a descriptive research of a quantitative nature carried out at the Federal University of Santa Maria in May, 2018. Data collection was performed using the Organizational Health Perception Scale model - EPSaO, composed of 27 statements, divided into two factors: Integration of People and Teams and Flexibility and Adaptability to External Demands, both measured by a 5-point Likert scale. The questionnaire also presented questions related to the profile of the respondents. The sample consisted of 112 Administrative Technicians in Education, being the profile of the majority of respondents: female, average age between 30 and 39 years, with 4 to 9 years of work with UFSM and with specialist qualification. Statistical analysis showed that the perception on Organizational Health in its two constructs reached a level of doubt as to the presence of the characteristics indicated in the factors. It is hoped that this research will collaborate in the academic context, but also in the organizational context of public and private institutions.

Key words: Organizational Health, Organizational Behavior, Welfare at work.

1 INTRODUÇÃO

A necessidade de uma visão holística do ser humano em relação ao trabalho vem propondo mudanças significativas nos padrões de empresas privadas e organizações públicas. Faz-se imprescindível a valorização do bem estar, da qualidade de vida e da saúde do trabalhador para que a produção e o lucro sejam a consequência de uma organização saudável e não um objetivo.

Estudos relacionados a temáticas comportamentais são de extrema importância para as organizações públicas e privadas, tendo em vista que proporcionar condições de trabalho saudáveis traz benefícios para o empregado, mas, principalmente, para o empregador. Nesse sentido, "pode-se presumir com segurança que a saúde de uma organização só pode ser aprimorada através da melhoria da saúde e do bem-estar dos funcionários" (Singh and Jha, 2017).

O conceito de Saúde Organizacional surgiu na década de cinquenta, mais ligado à noção de efetividade. Contudo, a partir da década de noventa, o tema ganhou outro enfoque com a introdução de dimensões voltadas para a saúde e o bem-estar dos empregados. Assim, saúde organizacional diz "respeito à capacidade de a organização desenvolver altos níveis de adaptabilidade e flexibilidade às demandas externas, quando necessário, e ainda promover alto grau de integração entre os empregados e suas equipes de trabalho" (Gomide Jr. e cols., 1999 *in* Siqueira 2008).

Essa pesquisa visa conhecer a percepção dos servidores em relação à Saúde Organizacional de uma Universidade Pública Federal, que conta com um quadro de 4.773 servidores vinculados aos centros de ensino e a reitoria. Diante da importância social da instituição analisada, é relevante que os servidores que nela trabalham sintam-se cuidados, providos de um ambiente de trabalho que os respeite e valorize, possibilitando assim que os serviços prestados sejam eficientes e de qualidade para toda a sociedade.

Além do bem-estar dos servidores, pensar a respeito da saúde da Universidade Federal de Santa Maria ressalta a necessidade de um "desempenho em termos de responsabilidades financeiras, sociais e ambientais" (Hart & Cooper, 2001) que é uma das premissas da instituição.

2 MÉTODO

Essa é uma pesquisa descritiva de natureza quantitativa. A coleta de dados ocorreu em maio de 2018, com um total de 112 respondentes e teve como população-alvo os Técnicos Administrativos em Educação da Universidade Federal de Santa Maria que foram escolhidos de maneira aleatória.

Para a realização do estudo foi utilizada a escala de Percepção de saúde organizacional (EPSaO), que considera os critérios indicados por Bennis (1962), Schein (1965) e Fordyce e Weil (1971). Sendo que, para Bennis, "a organização saudável seria aquela que apresentasse adaptabilidade, teste de realidade e sendo de identidade". Segundo Schein, para uma organização ser saudável "deve haver uma integração entre os objetivos individuais e os objetivos da organização". Por fim, para Fordyce e Weil "a organização saudável é independente, afirmativa, otimista, responsável, não se surpreende facilmente, é sensível e adaptável a mudanças" (SIQUEIRA, 2008).

O modelo da EPSaO foi proposto por Gomide Jr., Moura, Cunha e Souza (1999) e revalidado por Gomide Jr e Fernandes (2007), sendo constituído de 27 variáveis divididas em

dois constructos: Integração de Pessoas e Equipes e Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas. Todas as dimensões foram medidas por uma escala Likert de 5 pontos (1 Discordo Totalmente, 2 Discordo, 3 Nem discordo nem concordo, 4 Concordo, 5 Concordo Totalmente).

Esse estudo busca analisar as características da amostra, bem como, as diferenças de percepções a respeito das afirmações através de testes estatísticos, para isso foram utilizados os softwares Microsoft Excel e o SPSS - StatisticalPackage for the Social Sciences 18.

3 PERFIL DOS RESPONDENTES

Visando a melhor compreensão dos achados obtidos nessa pesquisa, são apresentados inicialmente os dados de identificação dos respondentes, para isso são considerados: sexo, idade, escolaridade, tempo de serviço na UFSM, se ocupa cargo de chefia, se teve algum afastamento por motivo de saúde nos últimos dois anos e, por fim, a percepção do respondente quanto ao seu estado de saúde em geral.

Os resultados da pesquisa demonstram que há uma predominância do sexo feminino com 59,8% (n=67) do total da amostra pesquisada. Já o sexo masculino representa 40,2% (n=45) da amostra.

No que diz respeito à idade dos respondentes, os participantes apresentaram uma concentração maior na faixa etária de 30 a 39 anos, 35,2% da amostra (n=38) seguidos da faixa de 50 a 59 anos, o equivalente a 31,5% (n=34). Quanto aos percentuais válidos representativos das demais faixas etárias têm-se ainda 15,7% (n=17) dos respondentes com idade de 40 a 49 anos.

A maioria dos pesquisados possui curso de especialização 28,8% (n=32), seguidos de 27% (n=30) com mestrado, 26,1% com superior completo (n=29), o que pode ser considerado elevado para a realidade brasileira.

Quanto ao tempo de serviço dos respondentes, percebe-se que a maior concentração foi na faixa de 4 a 9 anos na instituição, com 28,7% (n=31), seguido da faixa de até 3 anos com 23,1% (n=25), o que pode demonstrar uma renovação no quadro de servidores da universidade.

Destaca-se também que, dentre os participantes da pesquisa, 21,3% (n=23) da amostra representa a parcela de servidores com maior tempo de experiência, uma vez que estes têm mais de 30 anos de serviço dedicados à instituição. Os demais respondentes, têm-se 14,8% (n=16) com tempo de trabalho na UFSM de 20 a 29 anos e, os restantes 12% (n=13), com tempo de serviço entre 10 a 19 anos.

Dentre os participantes da pesquisa, 73,6% (n=81) afirmaram não possuir cargo de chefia. Já 26,4% (n=29) atualmente ocupam cargo de chefia.

Foi perguntado aos respondentes se tiveram algum afastamento por motivo de saúde nos últimos dois anos, a maioria respondeu que não 62,5% (n=70) e 37,5% (n=42) responderam que sim.

Outro aspecto mensurado no instrumento de pesquisa refere-se à percepção dos respondentes quanto ao seu estado de saúde em geral, sendo que a maioria, o equivalente a 55,4% (n=62), avaliou que sua saúde está boa, seguido de 22,3% (n=25) que avaliou como excelente, 17,9% (n=20) como regular, 9% (n=1) avaliou como muito ruim e 3,6% (n=4) consideraram sua saúde ruim.

3.1 AVALIAÇÃO DA SAÚDE ORGANIZACIONAL

As dimensões que compõem a escala de Saúde Organizacional são apresentadas e os níveis obtidos são discutidos por meio de análise e interpretação das estatísticas descritivas, média e desvio padrão. Exclusivamente para fins de mais adequada sistematização dos dados, cabe esclarecer que se optou por dispor os elementos em ordem decrescente de médias.

Pode-se verificar, analisando os dados da tabela 1, que as médias encontradas variam entre (I8) 2,9189 e (I14) 3,7455, o que indica que, mesmo na afirmativa com média mais alta, existe dúvida por parte dos respondentes quanto à presença da característica enunciada pelo fator. Já o desvio padrão variou entre (I14) 0,80636 e (I7) 1,00321.

Tabela 1 – Média das variáveis de Integração de pessoas e equipes

	Variáveis	Média	Desvio
I14	... as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante.	3,7455	0,80636
I13	... as pessoas têm respeito pelas outras.	3,5714	0,93688
I6	... há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos.	3,5225	0,81850
I10	... as pessoas procuram, espontaneamente, ajudar seus colegas por meio de sugestões.	3,4685	0,88235
I4	... as pessoas têm acesso às informações necessárias para tomar decisões relativas ao trabalho.	3,4107	0,93533
I12	... quando há crises, as pessoas se reúnem para trabalhar cooperativamente para solucioná-las.	3,3482	0,97454
I11	... as pessoas procuram espontaneamente ajudar seus colegas por meio de ações concretas.	3,3455	0,81765
I19	... as pessoas sabem o que é importante para a organização.	3,2883	0,93796
I1	... as pessoas conhecem os objetivos que a organização pretende alcançar.	3,1892	0,93918
I9	... a competição entre equipes é feita de maneira honesta.	3,1696	0,81526
I7	... procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar.	3,1429	1,00321
I21	... as pessoas procuram ajudar seus colegas que tenham mau desempenho no trabalho.	3,1261	0,85405
I3	... pode-se falar sobre os problemas percebidos diretamente com as pessoas envolvidas.	3,1261	0,88541
I2	... as pessoas trabalham unidas para que a organização alcance seus objetivos.	3,0714	0,92721
I17	... as pessoas confiam umas nas outras.	3,0714	0,85650
I18	... há um sentimento geral de liberdade.	3,0625	0,95182
I15	... as pessoas encaram seus trabalhos como algo prazeroso.	3,0357	0,83751
I20	... as pessoas aceitam críticas construtivas aos seus desempenhos no trabalho.	3,0180	0,88402
I5	... as ações são planejadas em equipe.	2,9732	0,99058
I8	... as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais.	2,9189	0,88559

Fonte: autores.

As afirmações que tiveram uma avaliação melhor por parte dos respondentes são: I14 “as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante” (I14= 3,7455), I13 “as pessoas têm respeito pelas outras” (I13= 3,5714) e I6 “há cooperação entre as pessoas na execução dos trabalhos” (I6= 3,5225).

As afirmações que foram avaliadas de forma mais negativa são I8 “as necessidades individuais são levadas em consideração quando é preciso diagnosticar problemas organizacionais” (I8= 2,9189), seguida de I5 “as ações são planejadas em equipe” (I5= 2,9732) o que evidencia que os servidores não percebem essas características dentro da organização.

A afirmação que teve maior desvio padrão é I7 “procura-se a solução dos problemas de modo a que todas as pessoas envolvidas possam opinar” (I7= 1,00321), indicando que existe divergência entre os respondentes a respeito da presença dessa característica dentro da instituição.

Já a afirmação que teve menor desvio padrão (I14= 0,80636), teve também a média mais alta (3,7455), demonstrando que os respondentes consideram que “as pessoas encaram seus trabalhos como algo importante”.

No que se refere à análise dos dados da dimensão Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas, pode-se observar que as médias encontradas variam entre (F16) 3,2162 e (F22) 2,7857 e o desvio padrão entre (F22) 0,88459 e (F26) 1,02192, conforme tabela 2.

Tabela 2 - Média das variáveis de Flexibilidade e Adaptabilidade a Demandas Externas

	Variáveis	Média	Desvio
F16	... os chefes variam seus estilos de administração conforme às necessidades das diferentes situações de trabalho.	3,2162	0,96677
F25	... os procedimentos são estabelecidos de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.	3,1250	0,91164
F26	... procura-se continuamente as inovações.	3,0982	1,02192
F27	... as pessoas preparam-se para o futuro, estando atentas aos novos métodos de trabalho.	3,0714	0,95591
F24	... as políticas são estabelecidas de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho.	3,0268	0,95351
F23	... os procedimentos são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	2,8304	1,00349
F22	... as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança.	2,7857	0,88459

Fonte: autores.

As afirmações que tiveram uma avaliação mais positiva são: F16 “os chefes variam seus estilos de administração conforme as necessidades das diferentes situações de trabalho” (F16= 3,2162) e F25 “os procedimentos são estabelecidos de modo a ajudar as pessoas a serem eficazes no trabalho” (F25= 3,1250), mesmo sendo avaliadas como as mais positivas, ainda assim, indica que existe dúvida por parte dos respondentes quanto à presença da característica enunciada pelo fator.

Já as avaliadas de maneira mais negativa são: F22 “as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança” (F22= 2,7857) e “os procedimentos são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança” (x= 2,8304), o que indica que os respondentes não percebem na instituição as características enunciadas nesses fatores.

A afirmação que teve maior desvio padrão, F26 “procura-se continuamente as inovações” (1,02192), aponta que a percepção dos respondentes difere nessa característica. A afirmação de menor desvio padrão (F22= 0,88459) que também é de menor média (2,7857), indica que os respondentes não consideram que “as políticas são flexíveis, podendo adaptar-se rapidamente às necessidades de mudança”.

Por fim, calculou-se a média geral da dimensão Integração de pessoas e equipes (3,2485) e da dimensão Flexibilidade e Adaptabilidade a demandas externas (3,0193), e ainda, a média geral da percepção dos servidores acerca do seu estado de saúde (3,9464).

4 CONCLUSÃO

Investigar a percepção de Saúde Organizacional dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Santa Maria é uma forma de contribuir para o aprimoramento da gestão pública no que se refere aos estudos de cunho comportamental. Para atingir tal objetivo, utilizou-se o modelo EPSaO proposto por Gomide Jr., Moura, Cunha e Souza (1999).

Os resultados dos dados e informações coletados permitiram a identificação do perfil da maioria dos respondentes: predominância do sexo feminino, faixa etária média em sua maioria entre 30 e 39 anos, no que tange a escolaridade observa-se uma população composta na sua grande maioria por servidores com especialização, o que reflete a boa situação dos servidores no que diz respeito ao nível de instrução. No que se refere ao tempo de serviço os respondentes em sua maioria estão com 4 a 9 anos na instituição.

Com base nas médias gerais obtidas, pode-se verificar que a percepção dos servidores quanto a Saúde Organizacional, em suas duas dimensões, é de dúvida a respeito da presença das características enunciadas nos fatores analisados, evidenciando a necessidade das gestões, por meio de seus líderes, reverem suas atuações e repensarem seus estilos de administração. Dessa forma, a disposição dos dados resultantes dessa pesquisa, poderá ajudar os gestores que têm a competência de elaboração e implementação das políticas de gestão de pessoas.

As limitações deste trabalho referem-se ao fato de que a amostra foi formada basicamente por técnicos administrativos em educação. Assim, sugere-se que outras pesquisas sejam realizadas, com este modelo, em um número maior de servidores, incluindo os docentes. Apesar das limitações, considera-se que o estudo contribuiu para ampliação dos estudos sobre o tema e espera-se que possa fomentar novas pesquisas nesta área.

REFERÊNCIAS

FERNANDES, GOMIDE JR. & OLIVEIRA (2011). Saúde Organizacional: uma Proposta de Modelo de Análise. Em: Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 11, 1, jan-jun 2011, 54-65.

GOMIDE JR., S.; FERNANDES, M.N. **Saúde Organizacional**. IN: SIQUEIRA, M.M.M. (no prelo). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas para diagnóstico e gestão.

HAER, Joseph F. Hair Jr. **Analise multivariada de dados** / 6. ed. Porto Alegre, RS : Bookman, 2009. 688 p. :

HART, P., & Cooper, C.L. (2001). Ocupational stress: Toward a more integrad framework. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil., & C. Viswesvaran (Eds), Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology: Vol. 2. Personnel psychology (pp. 93-114). London, UK: SAGE Publications.

SINGH, A., JHA, S. **Scale Development of Organizational Health Construct**. Global Business Review 19(2) 357-375, 2017. http://journals.sagepub.com/home/gbr. Acesso em: 20/05/2018.