

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
ESTUDO DE PESQUISA DE CLÍMA SECRETÁRIA
DE SAÚDE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE VIÇOSA

Hélia Marta Messias Rodrigues¹, Bianca Macedo Lopes², Stella
Lima Pacheco³

Resumo: Para a Psicologia Organizacional é necessário ter o Conhecimento, como recurso de grande importância para analisar e conhecer o mundo profissional e a subjetividade de cada funcionário, em uma sociedade globalizada, sendo que está se encontra em constante evolução e em transformação, são de enorme valia as pesquisas e levantamentos de informação coletada, a cada pesquisa concluída, buscando sempre trazer benefícios para as empresas e profissionais. Neste contexto será realizado um levantamento de dados junto aos funcionários de dois setores da Secretaria Municipal de Saúde de Viçosa – MG, proporcionando assim capacidade de análise, criação de estratégias, e compreensão de diferentes envolvimento com o trabalho dos profissionais em setores públicos, sendo parte contratados e parte efetivos. Buscando apontar dados relatados, com base no cotidiano destes profissionais, onde fatores estressantes são recorrentes e as dificuldades de trabalhar em um ambiente precários, inúmeras oscilações e com tantas demandas da população. Sendo a psicologia organizacional capaz de buscar dados, analisá-los e proporcionar recursos terapêuticos que favoreçam a qualidade de vida destes profissionais.

Palavras-chave: estresse, qualidade de vida, satisfação, setor público

¹Graduanda em Psicologia –FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: helia.marta36@yahoo.com.br

² Graduanda em Psicologia – FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: bianca.lopes89@yahoo.com.br

³Professora de Psicologia - FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: stella.lpacheco@hotmail.com

Introdução

Desde o nascimento e ao longo de seu desenvolvimento vital, todo indivíduo estabelece vínculos diversos com pessoas, grupos, organizações, partidos políticos, dentre outros. Explicar esse processo e a forma como este se dá, apontar suas implicações e facilidades, levando em consideração a estrutura interna do indivíduo é o grande desafio no que se trata de instituições. Segundo Chiavenato (2009), o homem moderno passa grande parte de seu tempo dentro das organizações, das quais depende para nascer, viver, aprender, trabalhar, ganhar seu salário, curar suas doenças, obter todos os produtos necessários para sua sobrevivência.

Uma forma eficiente e adequada para medir o nível de satisfação e o clima da empresa é a pesquisa de clima organizacional, sendo possível através deste recurso que o colaborador demonstre o seu nível de satisfação com relação ao seu trabalho, à sua função, sua remuneração, etc. Para, Sorio (2011) definição de pesquisa de clima organizacional, se dá como sendo um instrumento de gestão voltado para análise do ambiente interno.

Faz-se necessário buscar compreender os comportamentos e níveis de satisfação do capital humano, dentro da organização, já que o modo como as pessoas agem, pensam, expressam sentimentos é um dos principais elementos que interferem na construção do clima organizacional benéfico (MOREIRA, 2012, p.39).

Dentro de um contexto psicológico, algumas condições desse contexto organizacional desencadeiam o processo de envolvimento laboral do funcionário, tal como o significado de trabalho para cada um. Para Lodahl e Kejner (1965), esse nível de envolvimento pode ser definido como "...o grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta sua autoestima" (pág. 25).

A relação com o trabalho começa com a socialização, onde são transmitidos valores sociais relativos às atividades e estes se casam (ou não) com os valores pessoais, onde ocorre uma cristalização destes através das experiências laborais, que podem influenciar

positivamente ou não a autoestima do indivíduo. Por isso é necessário uma análise ampla de todas as vertentes que envolvem o ambiente e não apenas relacionada a função daquele funcionário específico.

Com o propósito de analisar essas vertentes é possível aplicar como técnica específica, a Pesquisa de Clima, para verificar as percepções coletivas e coletar diversos dados, a fim de mapear o ambiente interno e levantar informações relevantes para agir diretamente nos principais focos, seja na resolução de problemas ou atuar na motivação laboral.

Além de avaliar o grau de satisfação dos funcionários em relação a organização, a pesquisa de clima também cria uma comunicação mais clara e direta entre os colaboradores, gerando mudanças importantes na rotina não só dos funcionários, mas da organização como um todo, possibilitando avaliar o desempenho, planejar ações para melhorar e proporcionar um ambiente agradável.

Tendo como objetivo, analisar através das observações a campo e dos dados coletados pela aplicação da pesquisa de clima, aspectos positivos e negativos que impactam diretamente no ambiente de trabalho para ser possível desenvolver técnicas de melhorias e reforçar as potencialidades já existentes.

Material e Métodos

A pesquisa de forma geral se desenvolveu nos setores CEAE e Regulamentação do Departamento de Saúde da Prefeitura Municipal de Viçosa - MG, contando com a participação voluntária de 28 funcionários (14 de cada setor). Foram realizadas duas etapas de observação para um conhecimento integral no âmbito laboral e logo após, foi aplicado o questionário (pesquisa de clima) com 23 questões, sendo a última de resposta pessoal.

Os dados coletados foram analisados e compilados para que posteriormente retornasse a instituição com uma devolutiva completa e capaz de gerar mudanças significativas nos pontos apresentados e que tinham necessidade de atuação.

Resultados e Discussão

No setor, Centro Estadual de Atendimento Especializado – CEAE, participaram da pesquisa 14 funcionários, no período da manhã. Foi apresentado aos funcionários, a necessidade da pesquisa e solicitou o preenchimento do questionário, eles se mostraram empenhados em contribuir. Os preenchimentos aconteceram durante a rotina de trabalho e posteriormente os dados compilados, apresentaram os seguintes resultados:

A maioria dos funcionários que participaram da pesquisa, estão na faixa etária de 31 a 40 anos, do sexo feminino, e alocados neste setor a menos de 1 ano, todos estes são contratados, a grande maioria está muito satisfeita em trabalhar neste local, demonstraram ter uma boa relação de diálogo entre eles, quanto as expectativas de seus trabalhos, disseram estar satisfeito com a disposição dos materiais para desenvolver os seus trabalhos, uma quantidade significativa dos funcionários demonstraram ter autonomia para desenvolver suas próprias tarefas. Não consideram que seu trabalho apresenta um nível alto de estresse, relatam que fazem horas extras com muita frequência e que suas atividades podem ser classificadas como rotineiras e de grande importância. Estão satisfeitos e têm boa relação com seus coordenadores e que estes dão muito apoio na execução de seus trabalhos, as relações interpessoais são em geral bem tranqüila. No decorrer da pesquisa relatam que o ambiente de trabalho oferecido é confortável, o nível de satisfação quanto a informações de ocorridos no setor é médio, e que no último ano não tiveram oportunidade de crescimento dentro da empresa, quanto aos benefícios oferecidos pela empresa a opção nem satisfeito e nem insatisfeito teve uma porcentagem significativa, sinalizaram como implantação no setor o item de cursos de capacitação relacionados a suas áreas específicas, a maioria caracteriza seu trabalho como importante, prazeroso, porém cansativo.

No setor de Regulamentação, também foram pesquisados 14 funcionários, porém não apresentaram a mesma disponibilidade e

interesse de participar do estudo. Os dados foram coletados nos dois turnos (manhã e tarde). A importância da pesquisa foi apresentada individualmente a cada funcionário, à medida que tinham disponibilidade e interesse de participarem. Foram obtidos os seguintes resultados:- - Faixa etária dos funcionários entrevistados estão entre 41 e 50 anos, maioria do sexo feminino, quanto ao tempo de serviço foi apresentado em unanimidade de mais de 5 anos e são quase todos efetivados, demonstraram gostar muito do local de trabalho, não têm ideia da expectativa do setor em relação a seus trabalhos, apresentaram um nível alto quando a falta de recursos para desenvolverem os seus trabalhos, a maioria não têm muita autonomia para desenvolver os seus trabalhos, apontaram que seus trabalhos são estressante, a maioria não faz horas extras, suas atividades desenvolvidas são rotineiras, sentem que seus trabalhos são de grande importância para a empresa, apontaram ter uma boa relação com os supervisores e que estes oferecem pouco apoio para desenvolverem seus trabalhos, as relações interpessoais apresentam em um nível significativo de tranquilidade e que os colegas são competentes. Consideram o ambiente de trabalho nem confortável e nem desconfortável, sentem que não são informados dos acontecimentos dentro do setor, apresentaram um nível médio na opção de oportunidade de crescimento dentro do setor, estão insatisfeito com os benefícios recebidos, citaram os itens cursos de capacitações e ampliação de recursos tecnológicos como sugestões de implantações no setor, apresentaram como características de seus trabalhos, a importância, desafio, cansaço e estresse.

Conclusões

O modelo de gestão de pessoas, onde busca o bem estar dos funcionários, mostra que a consultoria é uma peça chave para a obtenção de resultados, onde o profissional da psicologia, no papel de consultor interno, possui capacidade de alcançar estes resultados. Na pesquisa de clima como diagnóstico da organização, o psicólogo com seu olhar e sua escuta, favorece uma melhor integração entre os funcionários e a organização, buscando minimizar os problemas

e maximizando a qualidade e produtividade da empresa.

Analisando os dados coletados nos dois setores citados a cima e comparando os, é notável que há uma maior satisfação dos funcionários do Setor CEAE quanto ao local de trabalho, expectativa de crescimento e busca de conhecimento em suas áreas específicas. Porém no Setor de Regulamentação, apresentaram maior resistência em contribuir para a pesquisa e demonstram estarem muito insatisfeitos com o local de trabalho e plano de carreira, fazendo consideração, por serem efetivados e estarem a mais tempo nesta empresa, mas gostam do trabalho que fazem.

Sugere se que sejam oferecidos a estes profissionais encontros como: cursos de aperfeiçoamentos, momentos de atividades lúdicas (trocas de experiências e saberes, encontros terapeuticos, lazer, dentre outros) entre colegas e familiares, para que vejam a setor como um local importante de trabalho e que se sintam valorizem e reconhecidos.

Agradecimentos

Á professora e orientadora Stella Lima Pacheco, por toda a atenção, contribuição e carinho oferecidos. Ao Secretário de Saúde da Prefeitura Municipal de Viçosa – Marcus Antônio Amarante Viana Schitini, pela oportunidade, atenção e valorização, a Bianca Macedo Lopes pela parceria e confiança na execução desta pesquisa e estudos.

Referências Bibliográficas

CHIAVENATO, I. RECURSOS HUMANOS, O Capital Humano das Organizações, 9ª edição, 2009, editora Campus, pág. 12.

LODAHL E KEJNER (1965), p. 25, apud *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2008, Vol. 24 n. 2, pp. 201-209

MOREIRA, E. G. *Clima Organizacional*. Curitiba, Paraná: IESDE,

2012. Disponível em <http://www.revistaespacios.com/a17v38n28/a17v38n28p13.pdf>. Em 20/09/2017.

SORIO, W. Pesquisa de Clima Organizacional. 2011. Disponível em: <https://revistacientefico.adtalembrasil.com.br/cientefico/article/view/321>. Acesso em: 07/10/2017.