

# NORMAS, CRENÇAS E CONHECIMENTO COMO FATOR DE PROTEÇÃO DA SAÚDE LABORAL: CORRELATOS ENTRE A CULTURA ORGANIZACIONAL, GESTÃO DO CONHECIMENTO E SAÚDE GERAL EM TRABALHADORES DE ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS BRASILEIRAS



## Psicologia organizacional e do trabalho

Ana Caroline Oliveira da Cruz; Caroline de Moura Guilherme; Nilton Soares Formiga (orientador); Clédissa Ramone F. O. Gurgel; Veluzia Maria Maia C. L. Soffiatti

Universidade Potiguar/Ecossistema Ânima

## Introdução

Nos últimos cinco anos, há um interesse na forma de gerenciar o capital humano visando a promoção do comprometimento e envolvimento de seus funcionários; principalmente, no que se refere às condutas organizacionais saudáveis no ambiente de trabalho. Esta perspectiva teórica, muito comum na psicologia organizacional e do trabalho e nos estudos sobre gestão de pessoas, aponta na direção conceitual, a qual, analisa as percepções dos trabalhadores acerca das ações de reconhecimento e valorização envolvidas nas práticas de proteção ao trabalhador, destinada à inibição e controle de adoecimento físico e emocional deles na organização (SIQUEIRA, 2014; PAULA et. al., 2021).

Neste contexto, busca-se perceber a relação da cultura organizacional, compreendida como um padrão de pressupostos básicos que a organização tem para enfrentar seus problemas de adaptação externa e interna e entendida como uma interação contínua e dinâmica entre suposições básicas, valores e artefatos (BARALE, SANTOS, 2017) e da gestão do conhecimento organizacional configurado como a capacidade da organização para criar/adquirir conhecimento, disseminá-lo e incorporá-lo aos seus processos, produtos e serviços (PAES, 2014), como integradores da saúde emocional e profissional do trabalhador para o desempenho na rotina laboral.

Dessa forma, considerando as novas demandas organizacionais no mundo do trabalho no que se refere a produtividade e eficiência funcional dos trabalhadores diante das exigências contemporâneas de uma conduta saudável e produtiva nas organizações, e especialmente após o período vivenciado de pandemia por COVID-19, acredita-se que este estudo contribui para identificar as variáveis de proteção para uma melhor atitude organizacional, inovadora e comprometida com a qualidade da saúde da organização e de seus funcionários. Assim, nesta pesquisa tem-se como objetivo principal, verificar o poder preditivo da cultura organizacional e gestão do conhecimento na conduta de saúde geral dos funcionários de organizações públicas e privadas brasileiras.

### Objetivos

Verificar o poder preditivo da cultura organizacional e gestão do conhecimento na conduta de saúde geral dos funcionários de organizações públicas e privadas brasileiras.

### Metodologia

A amostra foi composta por 202 trabalhadores brasileiros, com idades de 19 a 70 anos, 52% do sexo feminino, com a maioria tendo mais de 10 anos de trabalho, de organizações privadas e trabalhando diurnamente. Os participantes responderam os seguintes instrumentos: Instrumento Brasileiro para Avaliação da Cultura Organizacional (IBACO); escala de gestão de conhecimento e a escala saúde geral (QSG-12). Através do pacote estatístico SPSS 25.0, foram realizadas as análises descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de *t* de Student, alfa de Cronbach e Análise de Variância. O projeto foi aprovado pelo CAAE: 63498422.4.0000.5296, no CEP – UnP.

Apoio Financeiro: O trabalho teve a concessão de Bolsa pelo Programa Anima de Iniciação Científica -PROCIÊNCIA, do Ecossistema Anima – Anima Educação (PROCIÊNCIA), instituição, a qual, agradecemos.

## Resultados

A amostra foi considerada normal, pois, a multicolinearidade apresentou relação  $\leq 0,90$ ; os *outliers* multivariados, no teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) revelou uma normalidade (KS = 1,16,  $p < 0,47$ ). Participaram do estudo 202 trabalhadores brasileiros, com idades de 19 a 70 anos, 52% do sexo feminino, com a maioria tendo mais de 10 anos de trabalho, de organizações privadas e trabalhando diurnamente. Quanto a consistência interna das escalas, o alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e de correlação intraclassa (ICC) estiveram acima de 0,70, denotando que os valores observados foram homogêneos em sua mensuração e tornando a escala segura para a medida do fenômeno avaliado (IUNES et al., 2005; FONSECA et al., 2017; FORMIGA et al. 2021).

Para atender ao objetivo principal avaliou-se, a partir da análise e modelagem de equação estrutural, à associação entre a cultura organizacional (CULTORG) e gestão do conhecimento (GC) sobre a saúde geral (SG) do trabalhador; para isso, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais, tendo estabelecido a interdependência entre os construtos. Com as devidas modificações nos ajustes de erro, o modelo apresentou a seguinte razão estatística:  $\chi^2/gf = 1,51$ , GFI = 0,97, AGFI = 0,93, CFI = 0,98, TLI = 0,97, RMSEA = 0,05 (0,00-0,09). O modelo gerado, apresentou Lambdas no intervalo esperado  $|0 - 1|$  e diferentes de zero ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ). Mas, este modelo merece certa parcimônia, pois, a relação cultura organizacional (CULTORG)-gestão do conhecimento (GC), divergem de uma associação Lambda aceitável, isto é, devendo ser  $> 0,30$  (HAIR et al., 2009).

Devido a inconsistência empírica do modelo, gerou-se um modelo alternativo, o qual, tinha como proposta teórica de associação hierárquica entre os construtos, a saber: (CULTORG) associa-se a gestão do conhecimento (GC) e esta, a saúde geral (SG) do trabalhador. A partir desta hipótese, realizou-se o cálculo e com as devidas modificações nos ajustes de erro realizadas, observou-se uma razão estatística  $[\chi^2/gf = 1,80$ , GFI = 0,99, AGFI = 0,98, CFI = 0,98, TLI = 0,98, RMSEA = 0,04 (0,01-0,056)], corroborando a nova proposta hipotetizada.

## Conclusão

Com base nos achados dessa pesquisa, destaca a importância de refletir sobre a saúde do trabalhador, não apenas como um conjunto de práticas individuais, exclusivas do comportamento dele, mas, também, que para a adaptar aos processos de produção e produtividade. Tal resultado, conduz a reflexão do quanto a cultura organizacional, ainda, é crucial para o desenvolvimento de uma prática de saúde laboral, e que, entres tais variáveis, a inserção da gestão do conhecimento (referindo-se a capacidade que a organização tem e permite que o profissional crie e adquira conhecimento, dissemine e incorpore aos seus processos, produtos e serviços), torne eficaz a qualidade de um modelo teórico que explique adequadamente os possíveis vetores da saúde laboral. Neste estudo, destaca-se não apenas a qualidade psicométrica das medidas, mas, também, a proposta do modelo preditivo hierárquico.

## Bibliografia

- BARALE, R. F.; SANTOS, B. R. Cultura organizacional: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Psicologia Organizaciones e Trabajo*, v. 17, n. 2, p. 129-136, 2017.
- PAES, L. Gestão do conhecimento. In: SIQUEIRA, M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- PAULA, N. H. et al. The better bond I have with my organization, the healthier I am! Correlates between organizational support and work-related injuries. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 6, p. e15710615323, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i6.15323. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/15323>. Acesso em: 18 jul. 2022.
- SIQUEIRA, M. M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.