

Condições de Trabalho, Comprometimento Organizacional e Saúde Mental: Um Estudo no Setor da Bricolage

Manuel S. Araújo & Adriana Pité, ISCAP-IPP

RESUMO

Os temas da saúde ocupacional sempre foram uma parte significativa das preocupações dos profissionais de Recursos Humanos nas organizações. Com o desenvolvimento de diferentes mudanças da modernidade do novo milénio, essas preocupações são ainda mais prementes e necessitam acompanhar igualmente as novas problemáticas de saúde ocupacional. Uma das questões que se nos assola o espírito relaciona-se com a relação entre as condições de trabalho, o comprometimento organizacional, a satisfação com a vida familiar e social, assim como a saúde mental, estudando um sector específico com trabalhadores do setor da Bricolage. É sua intenção compreender se as Condições de Trabalho são preditoras de Comprometimento Organizacional e se estes dois construtos explicam a Satisfação Social e a Saúde Mental destes trabalhadores. O estudo procura igualmente estudar, através de análises exploratórias, a possível influência de algumas variáveis sociodemográficas e profissionais nos diversos construtos avaliados. Participaram neste estudo, num universo de 564 colaboradores de organizações de venda de material de Bricolage da região Norte de Portugal, 190 trabalhadores (33,7%), sendo que 42,6% ($n = 81$) são do sexo Feminino e 57,4% ($n = 109$) do sexo Masculino. A metodologia do estudo seguiu uma abordagem quantitativa, com carácter descritivo e exploratório, com utilização de inquérito por questionário. A recolha de dados foi feita num único momento através de uma série de instrumentos: 1) Cuestionario de Condiciones de Trabajo (qCT), (Blanch, Sahagún e Cervantes, 2010); 2) World Health Organization Quality of Life – Bref (WHOQOL-Bref; WHOQOL Group, 1994; adaptação de Serra, et al., 2006); 3) Three-Component Model of Organizational Commitment, (Allen & Meyer, 1997); 4) General Health Questionnaire (GHQ-12), (Goldberg, 1978; Adaptação de McIntyre, McIntyre & Redondo, 1999); 5) Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS), (Maslach, et al., 1996; Adaptação de Manita, 2003); e 6) Ficha Demográfico-Profissional (Pité & Araújo, 2016). As análises psicométricas destes mostraram uma validade e uma fidelidade bastante satisfatória. Os resultados obtidos neste estudo apontam, que as *Condições de Trabalho* são preditoras quer, do *Comprometimento Organizacional* (principalmente o comprometimento afetivo) quer, da *Satisfação com as Relações Sociais*. O *Comprometimento Organizacional* é, preditor significativo de melhor *Saúde Mental* (menos depressão e ansiedade), e igualmente de menor índices de *Burnout* (maior eficácia profissional, menos cinismo e menos exaustão). As análises exploratórias mostraram diferenças significativas entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis principais, nomeadamente entre: *Idade* e *Comprometimento Organizacional*, *Saúde Mental* e *Burnout*, *Estado Civil* e *Condições de Trabalho*, *Número de Filhos* e *Comprometimento Organizacional*. Quanto às variáveis profissionais, foram encontradas significâncias entre a *Antiguidade* e o *Comprometimento Organizacional* e, a *Saúde Mental*. Já a variável *Função* está correlacionada significativamente com o *Comprometimento Organizacional*, com as *Condições de Trabalho* e com o *Burnout*. As mudanças que se operam em ambientes cada vez mais VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) implicam que os profissionais de Recursos Humanos necessitem adoptar soluções adequadas para lidar com estes ambientes exigentes. Contudo, questões básicas como as condições de trabalho não podem ser esquecidas e cuidadas, para que os trabalhadores possam realizar o seu potencial máximo nas organizações. Por outro lado, importa atender a novas configurações do trabalho por turnos, assim como das populações trabalhadoras que normalmente os executam, sendo necessário identificar em vários processos de RH perfis adequados

(cronobiologicamente falando), para ritmos e horários exigentes como são os dos trabalhadores do setor da bricolage. Por outro lado, tem-se esquecido a componente social e familiar deste tipo de trabalhadores, sendo urgente melhorar esta interface, sob o risco de menor produtividade e positividade quer organizacional quer pessoal. A função RH está em transformação constante e parte dessa transformação relaciona-se com esta sensibilidade e à necessidade de maior criatividade em encontrar soluções ajustadas para populações específicas como são as deste sector.

Palavras-chave: Bricolage; Condições de Trabalho; Comprometimento Organizacional; Satisfação Familiar e Social; Saúde Mental.