

RELAÇÃO ENTRE A CULTURA ORGANIZACIONAL E A QUALIDADE DE VIDA E BEM-ESTAR DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE¹

Tania Gaspar², Manuela Faia Correia³

¹ Universidade Lusíada, Portugal

² CLISSIS/Universidade Lusíada; ISAMB/Universidade de Lisboa - Portugal

³ COMEGI/ Universidade Lusíada ? Portugal

A cultura organizacional (CO) tem uma influência forte nos comportamentos dos profissionais da organização, assim como no seu bem-estar, qualidade de vida e no desempenho organizacional. A cultura organizacional pode condicionar o sucesso da organização. Os resultados de uma organização, nomeadamente o desempenho dos profissionais são altamente influenciados pela sua Saúde e Qualidade de Vida (QV). Uma cultura organizacional que tenha uma abordagem focada na promoção de qualidade de vida dos profissionais e de espaços de trabalho saudáveis (*Healthy Workplace*) está associada a uma melhor satisfação com o trabalho, menos riscos psicossociais no trabalho, e conseqüentemente melhores resultados, nomeadamente um melhor desempenho dos profissionais e satisfação por parte dos doentes.

As organizações que têm como pilar estratégico a promoção do bem-estar e saúde dos profissionais tendem a prevenir riscos, promover a saúde e resolver problemas ou ocorrências negativas. Uma abordagem de promoção de qualidade de vida e bem-estar, tem maior capacidade para atrair e reter os profissionais e melhora o comprometimento dos seus profissionais. Deste modo, estes aumentam o seu desempenho, a sua criatividade e capacidade de inovação. Por outro lado, permite reduzir fatores de risco e desestabilizadores no trabalho, tais como conflitos, queixas, *turnover*, absentismo, problemas de desempenho, acidentes e incapacidade.

A presente investigação pretendeu estudar três organizações do Sistema Nacional de Saúde Português e através destas identificar e caracterizar os fatores das organizações de saúde e compreender a sua influência na qualidade de vida e bem-estar dos profissionais de saúde. Foi realizado um estudo quantitativo onde foram recolhidos dados através de questionários junto de 470 profissionais de saúde, 376 do género feminino (80%), com idades compreendidas entre os 20 e os 68 anos, média 44,18 e desvio padrão 9,8.

Os resultados revelam que em relação à Cultura Organizacional verifica-se que a Cultura Hierárquica é a predominante, seguida pela Cultura de Clã, sendo que as Culturas de Adocracia e de Mercado apresentam valores médios inferiores. Em relação à Qualidade de Vida verifica-se que a média da

percepção de qualidade de vida é boa, verifica-se uma maior qualidade de vida física e psicológica e uma menor qualidade de vida ambiental. Grande parte dos profissionais do estudo referem que têm níveis de qualidade de vida moderados. No entanto, mais de um quarto referem ter baixos índices de saúde e qualidade de vida. Verificam-se diferenças sociodemográficas em relação à percepção de qualidade de vida. Os homens referem uma melhor QV Global, Física e Psicológica do que as mulheres. A QV psicológica é pior nos profissionais mais novos (até 35 anos) quando comparados com os profissionais mais velhos e os profissionais pertencentes a quadros superiores ou equivalente apresentam pior QV Psicológica e Social e melhor QV ambiental quando comparados com os outros profissionais. Os profissionais mais satisfeitos com a sua remuneração apresentam uma QV global, QV Física e QV ambiental mais positivas. Os profissionais com menor escolaridade também apresentam valores globais mais baixos da QV ambiental ligada a menos recursos económicos e menor acesso à saúde e informação. A qualidade de vida ambiental é mais afetada nos profissionais com baixos salários e menor satisfação laboral. Os riscos psicossociais no trabalho mais elevados estão relacionados com as Exigências Laborais, nomeadamente são ritmo de trabalho exigências cognitivas e emocionais, coma subcategoria Relações Sociais e Liderança mais fortemente em relação ao apoio social da gestão e supervisores e a Saúde Geral.

Verifica-se que a maior parte das variáveis em estudo encontra-se correlacionada de forma estatisticamente significativa. As correlações mais elevadas verificam-se na correlação negativa entre os Riscos Psicossociais do Trabalho e a Cultura de Clã e a Qualidade de Vida dos Profissionais.

O estudo permite concluir que uma organização de saúde com uma cultura organizacional mais bem definida e positiva está associada a menos riscos psicossociais no trabalho e melhor qualidade de vida dos profissionais de saúde.

Conclui-se que a qualidade de vida e bem-estar dos profissionais é afetada por diversos fatores psicossociais no trabalho: a cultura organizacional o desequilíbrio entre o controlo e autonomia e o esforço e recompensa do trabalho, insegurança ou instabilidade laboral, dificuldades de gestão na relação família/trabalho.

A qualidade de vida e bem-estar dos profissionais é fortemente influenciada pela relação com a organização onde trabalham.

As necessidades dos profissionais, se não forem satisfeitas, podem funcionar como fatores de risco para a saúde. Inversamente, quando as organizações satisfazem essas necessidades conduzem a um bem-estar e saúde organizacional. Estas necessidades podem passar pela segurança, sentido de pertença, satisfação com o trabalho, justiça social, auto-estima, auto-eficácia e autonomia. Ambos,

organização e profissionais, partilham a responsabilidade de manter e melhorar o bem-estar e qualidade de vida.

Os sistemas de saúde são sistemas complexos abertos, com subsistemas interrelacionados que funcionam num equilíbrio dinâmico e conseqüentemente devem ser compreendidos numa perspectiva sistémica. São apresentadas e discutidas recomendações e pistas para a ação para a promoção de saúde e bem-estar dos profissionais.

Palavras chave : cultura organizacional, qualidade de vida; healthy workplaces; riscos psicossociais; profissionais de saúde