

ORIGINAL

FLORESCIMENTO ORGANIZACIONAL E ROTATIVIDADE

ORGANIZATIONAL FLOURISHING AND TURNOVER

*Bruna Nery Rosa¹, Antônio H. Costa Sousa Milhomem¹, Iel Marciano de Moraes Filho², Osmar Pereira dos Santos³,
Laylla Luanna de Mello Frasca⁴, Ariana Fidelis⁵*

1. Acadêmica Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiás, Brasil.
2. Enfermeiro. Mestre em Ciências Ambientais e Saúde. Faculdade de Ciências e Educação Sena Aires. Goiás, Brasil.
3. Enfermeiro. Mestre em Ciências Ambientais e saúde. Faculdade União de Goyazes. Goiás, Brasil.
4. Enfermeira. Mestre em Ciências ambientais e saúde. Unicerrado. Goiás, Brasil.
5. Psicóloga. Mestre em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Goiás, Brasil. arianafidelis.a@gmail.com

RESUMO

A face deste estudo foi aprimorar os conhecimentos adquiridos na disciplina de Estágio Básico em Psicologia Organizacional através da mensuração do florescimento organizacional e intenção de rotatividade em trabalhadores goianienses. Participaram desta pesquisa com trabalhadores que atuam na cidade de Goiânia, formalmente empregados as normas da CLT. Como instrumento para coleta de dados foi utilizado um questionário virtual de autopreenchimento composto de cinco escalas que mediram as variáveis da pesquisa. A presente pesquisa se propôs a apresentar, interpretar e discutir as correlações entre as variáveis, por meio de uma abordagem quantitativa, cujos dados coletados foram analisados por aplicação de técnicas estatísticas paramétricas (cálculos de estatísticas descritivas: médias, desvio padrão, teste t e correlações). O tratamento e a análise dos dados foram realizados pelo software estatístico Statistical Package for the Social Science (SPSS), versão 18.0, que favoreceram a aplicabilidade de temas discutidos na disciplina. Os resultados obtidos demonstraram os trabalhadores se favorecem em contextos ao qual é possível perceber o florescimento no trabalho o que exerce forte e significativo impacto sobre a intenção de rotatividade dos profissionais, de forma que o florescimento na organização traduz em baixos índices de intenção de rotatividade.

Descritores: Florescimento Organizacional; Intenção de Rotatividade; Bem-estar no trabalho; Prática Profissional.

ABSTRACT

In this paper we seek to develop the knowledge gathered during the internship at the discipline Organizational Psychology through measurement on organizational flourishing and turnover intentions of goianienses workers. One hundred individuals participated in this study, all of them working in the city of Goiânia-GO and hired following the Brazilian employment rules. As instrument for collecting data, an online query was used encompassing five scales that measured variables for the research. The goal is to present, to understand and to discuss correlations between variables using a quantitative approach, which data were analyzed by descriptive statistics (averages, standard deviations, t-tests and correlations). Analysis and data treatment were performed using the Statistical Package for the Social Science (SPSS) software, version 18.0, given the fit with subjects discussed at the discipline. The find results indicates that organizational flourishing beneficiates workers in contexts when it is present and it also exerts a strong and prominent impact over individuals turnover intentions, such that organizational flourishing translates it to low rates of turnover intentions.

Descriptors: Organizational Flourishing; Turnover; Welfare at work; Professional Practice.

Como citar: Rosa BN, Milhomem AHCS, Moraes-Filho IM, Santos OP, Frasca LLM, Fidelis A. Florescimento organizacional e rotatividade. Rev Inic Cient Ext. 2019; 2(2): 76-80.

INTRODUÇÃO

“O trabalho dignifica o homem”, essa é a frase célebre que norteia o senso comum quando se fala da relação homem-trabalho. A relação homem-trabalho é algo inerente à vida humana, buscando ser compreendida por diversas áreas de estudo, como Filosofia, Sociologia, Administração, Antropologia e a Psicologia.¹

Essa relação foi desencadeada a partir de fatos históricos, principalmente a revolução industrial, ao qual partir dessa, que desencadeou a dependência dos homens nas organizações. Nos primórdios dessa relação e por muito tempo, os enfoques organizacionais estavam girando em torno de produtividade e lucratividade. No entanto, hoje essa relação perpassa por um novo olhar, ao qual observasse a necessidade de percebê-la com aspectos humanizados¹. Observando as condições em seus aspectos estruturais, mas também sob o enfoque na compreensão do homem por traz da atividade mecânica ali observada. Sendo o contexto do trabalho, campo de atuação, do que se conhece como Psicologia Positiva.

A Psicologia Positiva se estabelece como uma ciência que busca identificar os efeitos das emoções positivas sobre o comportamento, a fim de desenvolver otimismo, a motivação e os atributos da resiliência a fim de promover o bem-estar psicológico.²

Nesse sentido estabeleceu-se o construto florescimento que se caracteriza como a junção de fatores até então já visto pela psicologia como: o bem estar e comportar-se de forma eficaz, no contexto do trabalho, sendo considerada uma medida de bem-estar subjetiva.³

Em aspectos gerais, como citado acima, o florescimento refere-se a um estado de saúde mental positivo, englobando fatores como satisfação, engajamento, significado, aprendizado e crescimento. Já no âmbito do trabalho, o florescimento refere-se à prosperidade no trabalho, o bem-estar e a percepção de sentido, que envolve esse contexto.

Não sendo apenas voltada a carreira do colaborador, mas também esta voltada a aspectos de seu dia-a-dia de trabalho e sua vida.⁴ Ou seja, o florescimento envolve aspectos holísticos no bem-estar no trabalho e é o que orienta a forma de percepção do indivíduo sobre o trabalho.

Neste sentido, se faz importante executar pesquisas sobre florescimento profissional, porque esse contrabalança e se faz como uma ação de remediação e/ou prevenção de fatores aversivos a um contexto de trabalho ideal, que vem sendo estudada de forma incisiva na Psicologia Organizacional, como rotatividade, absenteísmo, desmotivação, inadequação laboral e entre outros.

Para o presente estudo optou-se pela correlação entre florescimento organizacional e rotatividade, a fim de confirmar evidências apresentadas em pesquisas que afirmam que o comprometimento com a carreira está sob função do florescimento organizacional.⁴

A rotatividade é uma medida do intercâmbio entre saída de pessoas da organização de seus substituintes, o que gera um índice nomeado como Turnover. As saídas das pessoas podem ocorrer por iniciativa do funcionário ou por parte da organização.⁵

Há diversos fatores que podem motivar a saída da pessoa da organização, os fatores mais comuns são: baixos salários, falta de benefícios; falta de segurança no emprego; falta de oportunidades de desenvolvimento ou de crescimento profissional; relacionamento com a chefia imediata; localização da empresa; ambiente de trabalho; conjuntura econômica; instalação de novas empresas; expansão ou redução dos negócios; outras oportunidades de emprego.⁶

A rotatividade envolve diversos custos não só financeiros, mas também no funcionamento diário da organização. Uma empresa que apresenta um alto índice de rotatividade possui um reflexo negativo no mercado de trabalho, porque subentendesse que essa não investe em fatores que propiciem um bem-estar ao trabalhador.⁶⁻¹¹

Sob essa nova perspectiva da relação homem-trabalho a proposta do presente trabalho é analisar as variáveis Florescimento Organizacional e Intenção de Rotatividade, a fim de observar uma correlação entre essas. Levanta-se a hipótese que o Florescimento Organizacional pode ser um forte preditor de comportamentos relevantes para o contexto do trabalho.

Esse estudo justifica-se à medida que pretende observar como variáveis recentemente estudadas pela Psicologia Positiva, o Florescimento Organizacional, infere sobre o comportamento de saída do trabalhador da organização. Este estudo tem como fomentar a construção de conhecimento a cerca desses construtos, a partir de levantamentos empíricos de dados, utilizando de escalas validadas, o que então agrega confiabilidade e validade ao estudo proposto.

MÉTODO

Trata-se de um relato de experiência de atividade acadêmica que possuía como amostra deste estudo 100 trabalhadores goianienses, empregados segundo as normativas da CLT. A amostra constitui trabalhadores de ambos os sexos, sendo 60% do sexo feminino. Com relação à escolaridade o nível apresentou variação para o ensino fundamental (7%), ensino médio (26%), para graduação (43%), especialização (17%), mestrado (4%) e doutorado (3%). A idade média de 35,73 anos (DP = 12,7 anos) e tempo médio de trabalho na organização de 6,14 anos (DP = 6,98 anos). É válido dizer que na amostra 19,8% ocupa cargo de chefia, esses dados podem ser mais bem observados na Tabela 1.

Tabela 1- Descrição da amostra.

	Variável	n	%	Média	DP
Sexo	Feminino	60	60		
	Masculino	40	40		
Escolaridade	Ensino Fundamental	7	7		
	Ensino Médio	26	26		
	Graduação	43	43		
	Especialização	17	17		
	Mestrado	4	4		
	Doutorado	3	3		
Idade				35,73	12,7
Tempo de empresa				6,14	4

Esta pesquisa foi realizada com trabalhadores em Goiânia, fazendo uso de um questionário virtual¹², para coleta de dados, ao qual foi disponibilizado e divulgado através das redes sociais e do aplicativo de comunicação compatível para smartphones. O questionário virtual continha um texto de esclarecimento de que o estudo estava sendo realizado somente com pessoas empregadas formalmente. Após exposto os objetivos da pesquisa e aceito o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), era possível entrar na página que possibilitava emitir as respostas ao questionário. Em caso da não aceitação dos termos da pesquisa não era possível prosseguir com a pesquisa, no entanto foi assegurada, no TCLE, a possibilidade de desistir a qualquer momento da pesquisa, sem quaisquer danos.

Para coleta de dados fez uso de quatro escalas, validadas, que apresentam índices satisfatórios para utilização em pesquisas. Sendo elas, a Escala de Comprometimento Organizacional Calculativo ¹² que contém 15 itens que buscam avaliar as perdas que o trabalhador poderia enfrentar caso abandonasse a organização: perdas sociais no trabalho, profissionais, de investimentos feitos na empresa, e de retribuições organizacionais. As respostas para essa escala, podem variar em cinco pontos sendo 1 “discordo totalmente” e 5 para “concordo totalmente”.¹

Utilizou-se também a Escala de Intenção de Rotatividade ¹⁴. Esta escala composta por 3 itens, aos quais seus cinco pontos medem a frequência de suas afirmações, sendo 1 para nunca e 5 para sempre, busca avaliar as intenções de interrupção das relações de trabalho com a organização.¹

Outros instrumentos que corroboraram para execução da pesquisa foi a Escala de Florescimento Organizacional (Flourishing Scale) composta por 8 itens e pontuações com variações do Likert de cinco pontos onde 1 representa “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”, busca medir aspectos significativos do funcionamento humano, inclusive no ambiente de trabalho, tais como competência, propósito na vida e relacionamentos positivos.¹⁵

Em conjunto a isso, utilizou-se Escala de Experiências Positivas e Negativas que propõe a avaliar o bem-estar em diferentes aspectos vividos, a partir de afetos positivos e negativos, divididos igualmente em 12 itens. Assim como nas escalas anteriores, a distribuição variada de pontos de 1 (nunca) a 5 (sempre), do tipo Likert.¹⁵⁻¹⁶

Ao final se fez uso de questionário de dados sociodemográficos, envolvendo avaliação das condições pessoais e profissionais - sexo, idade, estado civil, escolaridade, tempo de carreira, tempo de experiência na atual empresa e ocupação de cargo.

RESULTADOS

Os resultados obtidos neste estudo serão descritos na tabela 2 que apresenta a análise descritiva dos dados e a correlação entre as variáveis.

Tabela 2- Análise descritiva dos dados e a correlação entre as variáveis.

	1	2	3	4	5	6
1- Auto-avaliação						
2- Florescimento	, 612**					
3- Rotatividade	-, 321**	-,606**				
4-Comprometimento organizacional	, 167	,339**	-,314**			
5- Afetos positivos	, 559**	,763**	-,584**	,203*		
6- Afetos negativos	-,455**	-,584**	,557**	-,221*	-,839**	

Nota: As correlações demonstram a magnitude do relacionamento entre duas variáveis, o sinal (*) corresponde a valores com correlações significativas. Sendo 0,61** uma correlação positiva entre florescimento e auto-avaliação, como a pessoa se vê no trabalho; comprometimento organizacional e florescimento 0,339**; entre afetos positivos e auto-avaliação 0,559** há também uma correlação positiva entre afetos positivos e florescimento 0,763** e entre comprometimento organizacional 0,203*; entre afetos negativos e escolaridade 0,557**. Já as correlações negativas se apresentam entre rotatividade e auto-avaliação 0,321**; entre rotatividade e florescimento 0,606**; comprometimento organizacional e rotatividade 0,314**; afetos positivos e rotatividade 0,584**; afetos negativos e auto-avaliação 0,455**; afetos negativos e florescimento 0,584**; afetos negativos e comprometimento, 0,221; afetos positivos e negativos 0,839**. Os valores demonstrados receberam tratamento estatístico do software Statistical Package of Social Science (SPSS), versão 21.0.

Os índices de correlação contidos na Tabela 2 são todos significativos, sendo sete positivos e oito negativos. Tais resultados revelam que são diretamente proporcionais os índices de correlação entre os escores auto avaliação, florescimento, comprometimento organizacional, e afetos positivos, enquanto esses indicam correlação inversamente proporcional dessas variáveis com intenção de rotatividade e afetos negativos. Há uma correlação negativa entre intenção de rotatividade e florescimento organizacional (-0,606).

DISCUSSÃO

Os dados obtidos através das correlações positivas entre Florescimento e Comprometimento Organizacional, e Florescimento e Aspectos Positivos, apontadas acima permitem confirmar, o que foi previsto no enquadramento teórico. O florescimento organizacional está diretamente relacionado às experiências positivas vivenciadas no ambiente profissional, como prospecção, felicidade, engajamento, motivação, satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho. Essas evidências são vistas em pesquisas que afirmam que o florescimento organizacional está associado a experiências positivas que promovem um aumento em seu desempenho profissional.³

Dessa forma, o valor dos resultados obtidos e expostos nos dados assim, demonstram que quanto mais o indivíduo se engaja em comportamentos relativos ao envolvimento afetivo na carreira, maior é a probabilidade que ele floresça no trabalho. Tal premissa faz sentido porque, ao se engajar no trabalho e se envolver com experiências positivas, o indivíduo se propõe a aproximar-se de eventos que lhe cause maior satisfação e sentido no trabalho.⁴

Em concomitância ao que foram expostos acima, os resultados obtidos através da correlação entre Intenção de Rotatividade e Comprometimento Organizacional Afetivo, Normativo e Calculativo, ver-se que quanto mais o trabalhador está afetivamente comprometido com a organização e a percebe como fonte de valorização e prospecção, menor é a intenção de saída e até mesmo de pensar em sair da organização. O que vai de encontro com os dados apresentados que destacou o comprometimento como um preditor para não ocorrência de comportamentos como rotatividade e desempenho.¹

Sendo assim, pelos valores contidos na Tabela 2, fica evidente que o comprometimento afetivo com a organização se mostra como importante de bem-estar no trabalho na predição de intenção de rotatividade. Vale ressaltar um alto índice de correlação negativa entre intenção de rotatividade e florescimento organizacional (-0,606), quanto mais a organização leva o indivíduo a se sentir animado, interessado e entusiasmado por trabalhar para ela, menos os profissionais pensarão em deixá-la.^{6-10,15}

CONCLUSÃO

A disciplina de Estágio Básico em Psicologia Organizacional tem como propósito fomentar o conhecimento em Psicologia Organizacional, expondo o aluno a ações práticas que visam mostrar a importância da ação do psicólogo dentro das organizações, possibilitando uma visão sobre suas diversas atuações, seja de caráter direto ou com pesquisa, essa que sustenta empiricamente as ações dos psicólogos em seus centros de atuação.

O presente estudo teve como intuito aprimorar conhecimento de alguns temas abordados em sala de aula, sendo eles Florescimento Organizacional e Rotatividade. Para isso cem trabalhadores goianienses responderam ao questionário virtual o que apontou correlações negativas e significativas entre florescimento organizacional e comprometimento organizacional.

Sendo assim este estudo traz importantes contribuições para a desenvoltura acadêmica dos alunos da referida disciplina e também a prática organizacional, pois tornou evidente que é essencial que os gestores se preocupem em manter seus colaboradores satisfeitos, no ambiente de trabalho. Propondo-se a preocupar em tornar o ambiente organizacional prazeroso e estimulante, com perspectivas animadoras em relação ao futuro dos seus trabalhadores. Para que assim as intenções de saída diminuam. Já que ficou evidente que quando o trabalhador se sente valorizado pela organização, se quer pensa em abandoná-la.

REFERÊNCIAS

1. Carmo, G. D. Antecedentes da intenção de rotatividade: comprometimento organizacional e confiança do empregado na organização. Uberlândia. Dissertação [Mestrado em Ciências Humanas] Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2009.
2. Araújo, LF de. A psicologia positiva como fomentadora do bem-estar e da felicidade. 2013: 753-755.
3. Martins, E. S., Raasch, M., Gomes, C. C., Delevedove, O. A. Z., Leite, F. K. Florescimento Organizacional e Desempenho: uma pesquisa com docentes de uma universidade pública. In Anais dos Colóquios Internacionais sobre Gestão Universitária XVII Colóquio Internacional de Gestão Universitária 2017; 2017 nov 22-24; Mar del Plata, Argentina. 2017. Florianópolis, Brasil, 2017.
4. Oliveira-Silva, L. C., & dos Santos Souza Silva, A. P. Florescimento no Trabalho: Interfaces com Comportamentos de Carreira. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 2015: 16(2).
5. Chiavenato, I. Recursos humanos. 5ª são paulo: atlas, 1995, p.78
6. Moraes Filho, IM, de Almeida, RJ. Estresse ocupacional no trabalho em enfermagem no Brasil: uma revisão integrativa. Revista Brasileira em Promoção da Saúde [Internet]. 2016;29(3):447-454. Acesso em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=40849134018>
7. Filho IM, Silva AM, de Almeida RJ. AVALIAÇÃO DO ESTRESSE OCUPACIONAL DE ENFERMEIROS DA ESTRATÉGIA SAÚDE DA FAMÍLIA GS [Internet]. 11dez.2018 [citado 22fev.2019];9(3):335 -43. Available from: <http://periodicos.unb.br/index.php/rgs/article/view/20288>
8. Sá SCA, Silva RM, Kimura CA, Pinheiro GQ, Guido LA, Moraes-Filho IM. Estresse em docentes universitários da área de saúde de uma faculdade privada do entorno do Distrito Federal. Rev. Cient. Sena Aires. 2018; 7(3): 200-7.
9. Araújo BLS, Gomes DV, Pires VS, Moraes Filho IM, Costa ALS. Estresse Ocupacional em Docentes de uma Instituição de Ensino Superior da região metropolitana de Goiânia. REvisa. 2015; 4(2): 96-104.
10. Moraes Filho IM. As políticas públicas para promoção da saúde do trabalhador. REvisa. 2015; 4(2):75-7.
11. Jones, DC, Machado OA. "Rotatividade De Pessoal: Estudo Em Uma Empresa De Terceirização De Serviços." Hórus 2017;10(1):41-59.
12. Questionário Virtual: <<https://goo.gl/forms/5Dg7vhJzHxEdyw2>> Disponível em 16/12/2018.
13. Agapito, P. R., Polizzi Filho, A., & Siqueira, M. M. M. Bem-Estar No Trabalho E Percepção De Sucesso Na Carreira Como Antecedentes De Intenção De Rotatividade. RAM. Revista de Administração Mackenzie, 2015,16(6): 71-93
14. Siqueira, M. M. M., Gomide Jr, S., Moura, O. I., & Marques, T.M.. Um modelo psicocognitivo para intenção de rotatividade: antecedentes afetivos e cognitivos [Resumo]. XXVI Congresso Interamericano de Psicologia. São Paulo. 1997
15. Fidelis, A. Significado do Trabalho e o Bem-Estar Psicológico: Um Estudo com Desempregados. Dissertação [Programa de Pós-Graduação STRICTO SENSU em Psicologia] - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 2016.
16. Gapito PR; Polizzi Filho NA, Siqueira MMM. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. Rev. Adm. Mackenzie. 2015; 16(6): 71-93.

Recebido em: 22/12/2018

Aceito em: 28/02/2019