

BURNOUT E CLIMA ORGANIZACIONAL NA CLASSE MÉDICA

Carla Sofia Carrilho Lopes Santarém Semedo (Fundação para a Ciência e a Tecnologia)

A autora procurou estudar o burnout e a sua relação com o clima organizacional numa amostra de 50 médicos internos (gerais e complementares). Como instrumentos de medida, utilizou o Maslach Burnout Inventory (MBI) e a Work Environment Scale (WES). Os resultados foram tratados estatisticamente, procedendo-se a uma comparação de médias para as variáveis categoria profissional, sexo e estado civil. Constatou-se que existem diferenças significativas entre grupos ao nível do clima percebido: internos complementares percebem maior pressão que os internos gerais, enquanto que estes percebem um clima mais cómodo do que os primeiros; as mulheres percebem um clima mais inovador que os homens e, finalmente, os sujeitos casados percebem um clima de maior controle e pressão do que os solteiros. O burnout não revelou diferenças significativas para nenhuma das comparações de médias efectuada. Realizou-se também uma análise de regressão entre as dimensões do burnout e do clima, que permitiu constatar que valores elevados na dimensão "relações" concorrem para baixar o nível de "exaustão emocional". Verificou-se ainda que uma elevada "estabilidade" e "auto-realização" contribuem para o aumento da "realização pessoal". Finalmente, elevados valores em "relações" e "estabilidade" concorrem para a diminuição da "despersonalização".

CORRELATOS DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO E INDICADORES DE SALUD

Félix Pérez Quintana, Rubén Arbelo Gutierrez, Naira Delgado Rodríguez, Arbelo Gutiérrez

En este póster se presentan los resultados de un estudio realizado sobre una muestra de 150 empleados de la Comunidad Autónoma Canaria con el fin de verificar la hipótesis de que el acoso moral en el trabajo incide de forma significativa sobre la salud y el bienestar de los trabajadores. Para ello se administró a dicha muestra el "Cuestionario de Estrategias de Acoso Psicológico" (LIPT-60) de Lyman. Para la evaluación del estado de salud general se aplicó el "Cuestionario de Salud General" (GHQ-28) de Golberg que mide cuatro factores relacionados con el estado de salud general de la persona: síntomas somáticos, ansiedad e insomnio, disfunción social y depresión severa. Así mismo se aplicó la Escala Magallanes de Estrés con el fin de evaluar las respuestas de estrés de los sujetos. Los resultados muestran que, efectivamente, tanto los indicadores de reacción al estrés como los de salud se encuentran alta y significativamente relacionados con las estrategias de acoso psicológico.

DOS GRUPOS ÀS CATEGORIAS SOCIAIS: CONTRIBUTOS PARA A COMPREENSÃO DO IMPACTO DOS PROCESSOS DE FUSÃO E AQUISIÇÃO DE EMPRESAS NO SEU (DIS)FUNCIONAMENTO

Moreira, M. (ceig-egp-up); Miguez, J. (ceig-egp-up); Lourenço, P. (nefog-fpce-uc)

Nos processos de fusões e aquisições o redesenho organizacional faz parte as estratégias de combinação das "estruturas de tarefa" pré-existentes, no entanto é comum que não haja muito espaço para se ter em conta as "estruturas psico-socio-afectivas" individuais e/ou colectivas, também elas pré-existentes. Partindo da tradição lewiniana e da corrente sociotécnica, o modelo integrado de abordagem dos grupos que temos vindo a desenvolver (Miguez & Lourenço, 2001), tem-nos ajudado muito significativamente (Lourenço, 2002) na compreensão do funcionamento dos grupos, sobretudo-

do na sua componente intra-grupo. Reveste-se, contudo, de algumas limitações quando situamos esses grupos em contextos organizacionais mais complexos, tais como as fusões e aquisições. Nestes contextos emergem fenómenos inter-grupais que, em nosso entender, fazem sobressair o impacto de outro sistema social com outras características e outras funções (identidade), mas de igual pertinência: a categoria social. No sentido de testarmos o desenvolvimento do nosso modelo está em curso um estudo exploratório numa empresa multinacional que se encontra numa fase de consolidação de um complexo processo de fusões e aquisições. Com os resultados desta investigação esperamos consolidar a diferenciação entre os conceitos de grupo e de categoria social e sublinhar a sua importância na compreensão dos fenómenos grupais e organizacionais, especialmente no que se refere às fusões e aquisições.

EDUCAÇÃO E TRABALHO: A CONSTRUÇÃO COLETIVA DE UM ESPAÇO PARA O DESENVOLVIMENTO INTERPESSOAL DE TRABALHADORES

Rosângela Rocio Jarros Rodrigues (Universidade Estadual de Londrina)

As pessoas, que tomam parte nas organizações, precisam mais que competência técnica para realizar o trabalho, elas necessitam também, da competência interpessoal para atuar em grupos. Entende-se por competência técnica o saber fazer, trata-se da execução de determinadas tarefas, específicas do cargo que a pessoa ocupa. A competência interpessoal é a habilidade de lidar com pessoas em situações diversas utilizando de empatia e assertividade. Proporcionar um espaço educativo voltado para o desenvolvimento interpessoal dentro da organização é possibilitar à pessoas a reflexão crítica sobre si mesma e sobre os outros. Este é um projeto de extensão realizado no Instituto Agrônômico do Paraná (IAPAR) em parceria com a Universidade Estadual de Londrina. São realizadas reuniões mensais (três horas) com trabalhadores onde se discute temas relacionados a competência interpessoal nas esferas do trabalho, escola e família. Já foram atendidos seis grupos de trabalhadores que participam voluntariamente no horário de trabalho. Os resultados apontam que a troca de experiências tem contribuído para o desenvolvimento interpessoal dos trabalhadores.

EVALUACIÓN DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Luis González Fernández (Universidad de Salamanca)

El estudio de compromiso organizacional se ha convertido en las últimas décadas en uno de los tópicos más estudiado dentro de la psicología del trabajo y de las organizaciones, no solo por su relación con el absentismo, rotación y desempeño (Lease, 1998; Mathieu y Zajac, 1990), sino también por ser un elemento clave en la dirección estratégica de recursos humanos (Arthur, 1994; Hulelid, Jackson y Schuler, 1997). A pesar de ello, un examen detallado de las investigaciones sobre compromiso organizacional evidencia diferentes perspectivas de análisis, modelos explicativos e instrumentos para su evaluación. En este sentido, en el presente trabajo se lleva a cabo un análisis de las escalas existentes para evaluar el compromiso organizacional. En primer lugar se estudian los instrumentos desarrollados desde los dos perspectivas predominantes actitudinal y continua: su estructura factorial, fiabilidad y validez. En segundo lugar, se examinan las versiones castellana y portuguesa de las principales escalas como el Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) de Mowday, Porter y Steers (1982) y Affective, Continuance y Normative Commitment Scales (ACS, CCS y NCS) de Meyer y Allen (1997) y su equivalencia factorial. Finalmente se efectúan una serie de propuestas que permitan superar las dificultades en la evaluación de compromiso organizacional.