



# AVALIAÇÃO DA CULTURA ORGANIZACIONAL E DEPRESSÃO EM FUNCIONÁRIOS DO VALE DO PARAÍBA<sup>1</sup>

Nancy Julieta Inocente<sup>2</sup>  
Janine Julieta Inocente<sup>3</sup>  
Clara Odília Inocente<sup>4</sup>  
Rubens Reimão<sup>5</sup>

## Resumo

O objetivo do estudo foi Identificar a relação entre Cultura Organizacional e depressão em funcionários públicos do Vale do Paraíba paulista. O tipo de pesquisa foi exploratória e descritiva, com abordagem quantitativa. A amostra foi de 246 funcionários públicos. Os dados foram coletados por meio do Questionário de Identificação da Amostra e de Cultura Organizacional. Os resultados mais freqüentes do perfil sociodemográfico indicou que dos 246 funcionários, a idade mais freqüente foi de 46 anos a 50 anos; 75% eram do sexo masculino, estado civil de casado (72%). Em relação à cultura organizacional real percebida foi a mais frequente a Hierárquica, Grupal, Racional e Inovativa. Quanto à cultura organizacional ideal foi a mais freqüente a Hierárquica, Inovativa, Grupal e Racional. O grau de depressão detectado foi 106 funcionários com depressão mínima e 17 funcionários com depressão leve.

**Palavras-chave:** Cultura organizacional; Depressão; Funcionários.

## EVALUATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND DEPRESSION IN THE VALLEY OF OFFICIALS PARAÍBA

## Abstract

The study aimed to identify the relationship between Organizational Culture and depression in civil Vale do Paraíba paulista. Methodology. The type of research was exploratory and descriptive, with quantitative approach. The sample consisted of 246 employees. Data were collected through the Questionnaire Sample Identification and Organizational Culture Results. The most common results of the demographic profile indicated that the 246 employees, the most frequent age was 46 to 50 years, 75% were male, marital status, married (72%). In relation to the real organizational culture perception was the most frequent Hierarchy, Group, Rational and Innovative. The ideal organizational culture was the most frequent Hierarchical, Innovative, and Rational Group. The degree of depression was detected 106 employees with minimum depression and 17 employees with mild depression.

**Key-words:** Organizational culture; Depression; Employees.

<sup>1</sup> Contribuição técnica ao 65º Congresso Anual da ABM, 26 a 30 de julho de 2010, Rio de Janeiro, RJ, Brasil.

<sup>2</sup> Doutora, em Ciências Médicas (UNICAM) Universidade de Taubaté -Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional.. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HC-FMUSP;

<sup>3</sup> Doutoranda Université Victor Segalen, Bordeaux 2 /Psicologia da Saúde- Membro do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HCFMUSP;

<sup>4</sup> Mestranda Université Victor Segalen Bordeaux 2, Membro do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HCFMUSP;

<sup>5</sup> Livre-Docente, Divisão de Clínica Neurológica do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo, Presidente do Departamento de Neurologia da Associação Paulista de Medicina. Líder do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono HC-FMUSP.



## 1 INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho, podem comprometer o bem-estar do trabalhador,<sup>(1)</sup> pode ser tanto uma fonte de satisfação como de sofrimento,<sup>(2)</sup> principalmente, devido a rápida evolução das tecnologias de produção que tem colocado novas demandas no contexto do trabalho.<sup>(3)</sup>

Diante de uma sociedade que está em constante crescimento, a organização precisa se adaptar, promovendo contínuas mudanças e interferências em sua cultura organizacional.<sup>(4)</sup>

O objetivo do estudo foi Identificar a relação entre Cultura Organizacional e depressão em funcionários públicos do Vale do Paraíba paulista. Objetivos Específicos: 1) Caracterizar o perfil sociodemográfico da amostra pesquisada.; 2) Identificar o tipo predominante de cultura organizacional real e ideal; 3) Identificar a prevalência da depressão dos funcionários

### 1.1 Cultura Organizacional

As culturas possuem definições diversas para os tipos de cultura, conforme a percepção dos autores. Entre as diversas tipologias, destaca-se, neste trabalho, O modelo de Quinn e Rohrbaugh, denominado de *Competing Value Model* ou Tipologia de Quinn em que as organizações podem ser caracterizadas de acordo com seus traços culturais ou dimensões comuns a toda organização.<sup>(4-6)</sup>

A Tipologia de Quinn organiza os diferentes padrões de comportamento, valores e crenças compartilhadas que definem a cultura de uma empresa, utilizando-se as das dimensões estrutura organizacional e o enfoque ambiental.<sup>(4)</sup> Os quatro tipos culturais que caracterizam a Tipologia de Quinn:

- *Cultura grupal*: Tem enfoque na flexibilidade e no ambiente interno. É baseada em normas e valores associados à afiliação. A informação é coletiva, utilizam-se a participação e o consenso. Coesão e moral são os meios para o desenvolvimento de recursos humanos. Valoriza a participação dos membros nas tomadas de decisões. Os líderes são participativos, interagem por meio do trabalho em equipe;
- *Cultura inovativa*: Tem enfoque na flexibilidade e no ambiente externo. É permeada por pressupostos de mudança e flexibilidade. A motivação inclui o crescimento, estímulo, diversificação e criatividade na tarefa. A informação é intuitiva, utiliza a inspiração e novas idéias. A flexibilidade e adaptação são os meios para o crescimento e obtenção de suporte externo. Os líderes são empreendedores e idealistas, e buscam o desenvolvimento organizacional;
- *Cultura hierárquica*: Tem enfoque no controle e no ambiente interno. É permeada por pressupostos de estabilidade. Reflete os valores e as normas associados à burocracia. A motivação inclui a segurança e a ordem. Os líderes são conservadores e cautelosos e têm características autoritárias. A informação é formal, utiliza documentos e regras, e a administração da informação e da comunicação, como meios para se alcançar a estabilidade e o controle;
- *Cultura racional*: Tem enfoque no controle e no ambiente externo. É permeada por pressupostos de realização. Ênfase na crença, e as recompensas dependem do desempenho e de resultados. A motivação inclui a competição e a consecução de resultados pré-estabelecidos. Os líderes são diretivos, objetivos, fornecem recursos e encorajam a produtividade. A informação é individual, utiliza



o julgamento lógico e o senso de direção. O planejamento e estabelecimento de objetivos são os meios para alcançar maior lucro e produtividade.

## 1.2. Depressão

Os estados depressivos constituem um problema de saúde pública, em virtude do sofrimento emocional, do custo social, da alta prevalência, de 08-25%. É um dos distúrbios psiquiátricos mais comuns nos adultos (DEITOS et al., 1999<sup>7</sup>), afetando grande parte da população mundial, provocando disfunções nas áreas de relacionamento social e do trabalho.<sup>(8)</sup>

Na Classificação Internacional dos Transtornos Mentais (CID-10) da Organização Mundial de Saúde,<sup>(9)</sup> o Episódio Depressivo, contempla três variedades: leve, moderado e grave. Os sintomas típicos apresentados são: humor deprimido, perda de interesse e do prazer, fadiga aumentada e atividade diminuída, além de outros sintomas – concentração e atenção reduzidas; auto-estima e autoconfiança reduzidas; idéias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro; idéias ou atos lesivos ou suicídio; sono perturbado e apetite diminuído.

A perturbação fundamental é uma alteração do humor, indicando a existência de um conjunto de sintomas ou comportamentos clinicamente reconhecíveis, associados, na maioria dos casos, a sofrimentos e interferências de funções pessoais.<sup>(9)</sup>

## 2 METODOLOGIA

### 2.1 Tipo de Pesquisa

Neste estudo a pesquisa utilizada foi a Exploratória-descritiva e a abordagem quantitativa. O caráter exploratório proporciona maior familiaridade com o problema.<sup>(9)</sup> A pesquisa descritiva tem como objetivo expor características de determinada população ou de determinado fenômeno.

Utilizou-se o delineamento de pesquisa de levantamento que caracteriza-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer, por meio de questionários.<sup>(10)</sup>

### 2.2 Amostra

A amostra foi constituída de trabalhadores noturnos de algumas cidades do Vale do Paraíba.

### 2.3 Instrumentos

Os instrumentos utilizados foram: Questionário de Identificação da Amostra e o questionário de cultura organizacional.

#### 2.3.1 Questionário de Identificação da Amostra - (QIA)

O questionário de identificação da amostra tem como objetivo o registro de dados gerais da amostra. O questionário contém dados sobre sexo, idade, estado civil, número de filhos, escolaridade, horário de trabalho, tempo de serviço na



profissão, se tem outras atividades e em que horário, e se fez ou faz tratamento psicológico, médico ou psiquiátrico (INOCENTE<sup>8</sup>).

### 2.3.2 Questionário de Cultura Organizacional – (QCO)

O questionário utilizado para diagnosticar a cultura organizacional por Santos.<sup>(4)</sup> O questionário é constituído de 24 questões, e cada grupo de 6 questões orienta para um determinado tipo de quadrante cultural, ou seja, cultura grupal, inovativa, racional e hierárquica.

### 2.3 Procedimento de análise dos dados

Para atender os objetivos do estudo foi realizado o teste Anova e o nível de significância dotado foi de 5%. Os dados foram analisados por meio de frequências com a utilização do Programa EXCEL.

## 3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados mais freqüentes do perfil sociodemográfico indicou que dos 246 funcionários, a idade mais freqüente foi de 46 anos a 50 anos; 75% eram do sexo masculino e 21% do sexo feminino, estado civil de casado (72%); o número de horas trabalhadas de 31 horas a 40 horas (64%); tempo de serviço mais de 21 anos (49%); regime de trabalho integral (61%); título acadêmico de bacharel/licenciado (25%); pós-graduação em andamento de especialização (11%); anos de trabalho no atual de emprego de 21 anos a 25 anos (14%); 15% fizeram tratamento psicológico. O,8% já fizeram tratamento psiquiátrico..

Em relação à cultura organizacional real percebida foi a mais freqüente: Cultura Hierárquica (2,97), Grupal (2,73), Racional (2,72) e Inovativa (2,68), respectivamente.

Quanto à cultura organizacional ideal foi a mais freqüente a Cultura Hierárquica (3,84); Cultura Inovativa (3,80); Cultura Grupal (3,71) e Racional (3,69).

O tipo culturalmente predominante, tanto na real como ideal, foi da Cultura Hierárquica em que os membros utilizam de procedimentos, de métodos formais e de políticas para a execução do trabalho. Visa o cumprimento das regras e o controle é um princípio administrativo muito estimulado nessas instituições. O clima de trabalho é formal, estruturado e os procedimentos orientam o trabalho. A administração é caracterizada por previsão de desempenho e resultados futuros. As instituições defendem um ambiente de trabalho estável e previsível, e o processo eficiente de informação guia o trabalho e a ação administrativa.

A tipologia possibilita determinar se as organizações são dominadas por um atributo ou por vários. Santos<sup>(4)</sup> afirma que as tipologias organizacionais são úteis porque permitem generalizações sobre uma determinada classe de organizações, contribuem para explicar as diferenças entre as organizações e possibilitam aos pesquisadores examinar a extensão em que os elementos de uma cultura são congruentes.

Em relação a depressão, o grau de depressão detectado no presente estudo foi de 106 funcionários com depressão mínima (65%) e 17 funcionários com depressão leve (10%).

Lasser e Rahn<sup>(11)</sup> pontuam que a depressão é um dos problemas de saúde mais freqüentes no ambiente de trabalho. As investigações recentes sugerem que, nos países industrializados, a incidência da depressão tem aumentado, tornando-se



uma enorme carga, tanto para os trabalhadores, como para os centros de trabalho. Os autores citados estimam que um entre dez trabalhadores sofrerá depressão clínica bastante grave, o que exigirá seu afastamento do trabalho.

No contexto atual, em que há riscos de perda de trabalho, em decorrência de fusões de empresas, enxugamento do quadro de funcionários, contínua mudança das tarefas a desempenhar, e constante introdução de novas tecnologias, o trabalhador sente-se incompetente, e isso favorece o desenvolvimento de estados depressivos e traz o risco de suicídio.<sup>(12)</sup>

Cenci<sup>(13)</sup> afirma que, os aspectos da saúde e doença estão presentes no contexto do trabalho contemporâneo. O indivíduo que se encontra deprimido não consegue dar conta das pressões vivenciadas mediante metas, compromissos e metas, a depressão reduz o rendimento no trabalho.

#### 4 CONCLUSÃO

Observa-se, neste estudo, diferença de valores atribuídos aos tipos de cultura de cada organização, e os maiores valores médios foi maior para a Cultura Hierárquica real e ideal. No entanto, as médias obtidas, demonstram que as instituições pesquisadas apresentam um multiculturalismo, ocorrendo assim uma combinação de tipos.

Em relação a este grupo de funcionários públicos a pesquisa permitiu concluir que medidas preventivas deverão ser implantadas, visando diminuir os graus de depressão nos funcionários.

#### REFERÊNCIAS

- 1 INOCENTE, N.J.; REIMÃO, R. Distúrbios do sono em trabalhadores noturnos e em turnos. In: REIMÃO, R. **Tópicos Selecionados em Medicina do Sono**. São Paulo: Associação Paulista de Medicina, 2002.
- 2 SELIGMANN-SILVA, E. Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho: marcos de um percurso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYER, C. **Psicodinâmica do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.
- 3 MALVEZZI, S. Prefácio. In: In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organização e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- 4 SANTOS, N. M. B. F. **Cultura organizacional e desempenho: pesquisa, teoria e aplicação**. Lorena: Stiliano. 2000.
- 5 ROSSO, M. J. U. **Cultura organizacional: uma proposta metodológica**. São Paulo: UNISAL. 2000.
- 6 ROSSO, M.J. U. **Um estudo de cultura organizacional em instituições de ensino superior**. 2004. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC, São Paulo, 2004.
- 7 DEITOS, T.F.H.; STAUSS, C.G.; LIMA, G.L.; LOPES, S.A.; ANTONELLO, F.; NASCIMENTO, L.L.; GASPARY, J.F. Estresse de depressão: alterações neuroendócrinas e consequências imunológicas. Infor. Psiq. 15(3):89-93, 1999.
- 8 INOCENTE, N. J. **Síndrome de Burnout em professores universitários do Vale do Paraíba, (SP)**. 2005. 248 f. Tese (Doutorado em Ciências Médicas) – Universidade de Campinas, Campinas, 2005.

- 9 ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação dos Transtornos Mentais e de Comportamento da CID-10**: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Tradução de Dorgival Caetano. Porto Alegre, OMS, 1993.
- 10 GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, São Paulo: Atlas, 1996.
- 11 LAFER, J ; KAHN, J.P. Depresion. In: ORGANIZATION INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Enciclopédia de Salud Y Seguridad en el Trabajo**, 1998, p.5.10-5.12.
- 12 LINDEMAN, S.; LÄÄRÄ, E.; VUORI, E.; LÖNNQVIST, J. Suicides among physicians engineers and teachers: the prevalence of reported depression, admissions to hospital and contributory causes of death. **Acta Psychiatrica Scandinavica**, vol.96, n.1, 68-71, 1997.
- 13 CENCI, C.M.B. Depressão e contexto no trabalho. *Alethéia*, 19, jan./jun.,2004.