



Evento:XXX Jornada de Pesquisa

FLORESCIMENTO EM BANCÁRIOS DA REGIÃO NOROESTE DO RIO GRANDE DO SUL¹

Linéia Carneiro², Airton Adelar Mueller³, Paulo Ricardo Kruger Junior⁴, Adriane Fabricio⁵

¹ Fragmento da Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional pela Mestranda Linéia Carneiro.

² Mestre em Desenvolvimento Regional no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional PPGDR/Unijui.

³Doutor em Sociologia (FREIE UNIVERSITAT BERLIN). Professor do PPGDR/Unijuí. airton.mueller@unijui.edu.br.

⁴ Mestrando em Desenvolvimento Regional no Programa de Pós- Graduação em Desenvolvimento Regional PPGDR/Unijuí. Bolsista Gratuidade Unijuí Parcial. Graduação em Administração na UFPEL. paulo.junior@sou.unijui.edu.br.

⁵ Doutora em Administração (UFSM). Professora do PPGDR/Unijuí. adriane.fabricio@unijui.edu.br.

INTRODUÇÃO

Com a globalização e a alta competição de mercados observada atualmente, as organizações precisam cada vez mais inovar e realizar mudanças em seus processos, exigindo uma capacidade cognitiva de seus funcionários. Esta carga de exigências cada vez maior, alinhada a este modelo gerencial é prejudicial à saúde do trabalhador, especialmente por não permitir a autonomia e o desenvolvimento livre de habilidades e capacidades cognitivas, como a criatividade, por exemplo, (Merlo, Lapis, 2007). Nesse sentido, os autores Giga e Hoel (2003) apontam que o setor financeiro foi um dos mais afetados pelos efeitos da globalização e da desregulação do mercado em função da alta competitividade, tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento.

Esse cenário acaba por afetar a saúde dos trabalhadores, pincipalmente no setor bancário. Pesquisas realizadas em bancos identificaram que o estresse, excesso de responsabilidade, insegurança física (falta de segurança pública, risco constante de assaltos), assédio moral, pressão por resultado, elevado esforço mental, volume excessivo de trabalho, desvalorização profissional, prolongamento de jornada e insegurança da manutenção de emprego, são os principais fatores responsáveis pelos danos causados à saúde dos trabalhadores (Jacques, Amazarray; Oliveira, Campello, 2006).

Se contrapondo a isso, existe os estudos da psicologia positiva, que tem como objetivo fomentar os aspectos positivos da experiência humana, não apenas no ambiente laboral, mas



em todas as áreas da vida. O autor Seligmann (2011), desenvolveu a teoria do bem estar, em que o objetivo é direcionar o foco da percepção humana para os aspectos positivos ao invés dos negativos, aumentando o bem-estar e gerando o florescimento humano, que segundo o autor é o resultado da proeminência destes aspectos positivos sobre a percepção de aspectos negativos (Paludo; Koller, 2005; Sheldon; King, 2001; Snyder; Lopes, 2009).

Nesse sentido, esse trabalho questiona se na organização do trabalho dos bancos é possível perceber aspectos positivos no ambiente de trabalho, que possibilitem a vivência de bem-estar, o que irá desencadear um processo de florescimento e desenvolvimento gradativo? E para isso tem o objetivo de identificar a incidência de florescimento no trabalho, a partir do EFLOT, em instituições financeiras do noroeste do Rio Grande do Sul.

METODOLOGIA

Esta pesquisa é caracterizada como descritiva, pois conforme Malhotra (2011) tem como objetivo a descrição de algo, baseando-se na exposição clara de um problema, em hipóteses prédefinidas. Quanto a abordagem ela é predominantemente quantitativa, já que os dados principais das análises foram coletados através de instrumentos de pesquisa quantitativos, e o método quantitativo utiliza-se de números, no qual modelos estatísticos são utilizados para explicar os dados (Bauer; Gaskell, 2002).

Foram utilizadas como técnica de pesquisa os procedimentos de: levantamento ou survey que parte da solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca de um problema estudado e em seguida, faz-se análise quantitativa para se obter conclusões correspondentes aos dados coletados (Gil, 2014). E análise de conteúdo: essa técnica tem duas funções: podem-se encontrar respostas para as questões formuladas e também podem-se confirmar ou não as hipóteses, além de que permite a descoberta do que está “por trás” dos conteúdos manifestos.

O universo de estudo desta pesquisa são instituições financeiras do noroeste do estado do Rio Grande do Sul. Os profissionais que participaram desta pesquisa atuam em dois tipos de instituições financeiras distintas, um banco público e uma cooperativa de crédito. Os sujeitos da pesquisa são os funcionários das instituições financeiras, que trabalham a no mínimo seis meses na instituição financeira e ter contato direto com os clientes da instituição.



A coleta dos dados da pesquisa foi realizada, no ano de 2018, por meio do instrumento de pesquisa validado de florescimento no trabalho, a Escala de Florescimento no Trabalho (EFLOT) dos autores Mendonça et al., (2014). E também questionário semiestruturado com perguntas abertas desenvolvidas a partir dos cinco constructos da teoria do bem-estar e florescimento de Seligman (2011). Para as análises quantitativas foi utilizado o software de apoio SPSS, aplicou-se análise estatística descritiva e de frequência, Alfa de Cronbach, e padronização de escalas. E para tratamento dos dados do questionário aberto utilizou-se o software NVIVO para criar e analisar as categorias de informação. Foi utilizada ainda, a matriz de correlação e significância de Pearson para identificar e analisar a correlação entre os temas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Como resultados da pesquisa, atendendo ao objetivo geral, aplicado a 95 bancários que atuam em agências distribuídas na região noroeste do estado do Rio Grande do Sul, observou-se alto florescimento na maioria dos profissionais pesquisados (84,2%). Segundo Mendonça, et al., (2014), um alto nível na escala indica que os profissionais têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos do trabalho associados ao suporte social, ao interesse e em relação a uma contribuição ativa para o bom andamento das atividades, e para o bem estar comum das pessoas envolvidas na organização, além de se sentir competente e capaz para o bom desempenho profissional. Além disso, esses resultados indicam que os profissionais têm o sentimento de que através de seus trabalhos podem ter uma vida melhor e se tornarem pessoas melhores. Além de, se tornam mais otimistas em relação ao futuro, o que contribui para viverem a vida com mais propósito e significado.

Verificou-se que a grande maioria da amostra apresenta nível alto na escala de florescimento no trabalho (81,0%), esse resultado sugere que a grande maioria dos profissionais desta amostra encontra-se em processo de florescimento. Porém, dentro da escala, o questionamento que apresentou a menor média se refere à contribuição do trabalho para que o profissional seja otimista em relação ao futuro. Esse resultado contrasta o resultado geral do florescimento, já que um dos pontos principais das pessoas que passam por esse processo, é o otimismo em relação ao futuro, e a percepção de que seus trabalhos atribuem mais significado à suas vidas, Mendonça, et al., (2014).



Os bancários foram questionados a respeito do seu sentimento de realização profissional e também se achavam que seus atuais empregos contribuía para o seu “desabrochar” que se refere ao florescimento, tanto em termos profissionais quanto em relação ao desenvolvimento pessoal. Evidencia-se que a percepção de sentir-se realizado apresenta-se relativamente baixa em relação ao alto nível de florescimento no trabalho. Embora os profissionais não se sintam realizados em seus trabalhos atuais, a grande maioria acredita que ele contribua para o desenvolvimento de habilidades importantes, que serão utilizadas para que possam “desabrochar” futuramente. Portanto, a parcela que se manifesta como não realizada (38,9%) é bastante propensa a mudar de função ou até mesmo de trabalho no futuro próximo, por ter um desejo de evoluir profissionalmente. Por outro lado, as pessoas que acreditam que seu trabalho não contribui para o seu o crescimento pessoal e profissional, são as pessoas que não veem sentido em seus trabalhos.

Denota-se insatisfação com relação ao atual trabalho por cerca de (38,9%) dos profissionais. Tanto por motivos institucionais alinhados aos agentes estressores organizacionais, quanto por motivos pessoais, como por exemplo, não gostar da atual função, ter o desejo de trabalhar em outras áreas, etc. Segundo Maslow (2003), a realização obtida por meio de um trabalho que se considera importante, e que tenha sentido, pode ser considerado como um “caminho para a felicidade”. Uma vez que, a realização profissional atua como uma espécie de preenchimento do “eu”, e também contribui para a formação de uma identidade pessoal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com esta pesquisa, é possível concluir que a grande maioria da amostra apresenta nível alto de Florescimento no Trabalho (81,0%). O que indica que os profissionais têm uma autoimagem positiva em relação a aspectos do trabalho associados ao suporte social, ao interesse e em relação a uma contribuição ativa para o bom andamento das atividades, e para o bem estar comum das pessoas envolvidas na organização, além de se sentir competente e capaz para o bom desempenho profissional.

Porém a pesquisa também pode concluir que a percepção de sentir-se realizado apresenta-se relativamente baixa em relação ao alto nível de florescimento no trabalho e parte



dos respondentes possuem insatisfação com relação ao atual trabalho por cerca de (38,9%) dos profissionais.

Palavras-chave: Florescimento no Trabalho. Setor Bancário. Bem-estar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUER, M. W; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo, Atlas, 6 ed, 2014.

GIGA, S. I; HOEL, H. **Violence and stress at work in financial services**. Geneva, International Labour Organization, 2003.

JACQUES, M. G. C; AMAZARRAY, M, R. Trabalho bancário e saúde mental no paradigma da excelência. **Boletim da saúde**, v, 20, n 1, p. 93-105, abr/jun. 2006.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MASLOW, A. H. **Motivation and personality**. New York: Harper e Row, 2ª ed, 1970.

MENDONÇA, H; CAETANO, A; FERREIRA, M. C; SOUSA, I. F; SILVA, A. J. **Florescimento no Trabalho**. In: *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. SIQUEIRA, M. M. M (org.). Porto Alegre: Artmed, 2014

MERLO, A. R. C; LAPIS, N. L. A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: Reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho. **Revista Psicologia e Sociedade**. V. 19, n. 01, p. 61 – 68, jan/abr. 2007.

PALUDO, S. S.; KOLLER, S. H. Resiliência na Rua: Um Estudo de Caso. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. vol.21, n.2, pp. 187-195, 2005.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar**. Tradução: Cristina Paixão Lopes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia positiva: Uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed.2009.

VALENTE, M. S. **Depressão e esgotamento profissional em bancários**. 2014.136f. Tese (Doutorado em Ciências) - Universidade de São Paulo, São Paulo.