

INTRODUÇÃO

A competitividade do desporto nacional encontra-se cada vez mais relativa, ou cativa, no discurso dos seus agentes, dos constrangimentos da competitividade da respetiva economia com manifesto impacto na produtividade interna das associações desportivas e dos clubes. O seu capital humano, predominantemente em acumulação e/ou de participação voluntária, é igualmente fator e reflexo de um mercado de concorrência muito desigual.

Ora, a maioria desses agentes desportivos acumulam a sua prática, treino ou direção no desporto com uma distinta atividade profissional exercida no contexto de uma organização caracterizada por um dado "conjunto de hábitos e crenças estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhados por todos os membros e que distingue uma organização de outras, traduzindo a percepção, consciente e inconsciente, racional e emocional que os colaboradores têm dela" (Costa, 2003, 103). É essa a sua Cultura Organizacional.

Estas variáveis têm repercussões na produtividade dessas organizações mas igualmente na satisfação e realização pessoal desses trabalhadores que são igualmente agentes do desporto.

Este estudo empírico procurou identificar o tipo de cultura organizacional predominantemente percebida no contexto laboral onde os sujeitos exercem a sua atividade principal e avaliar a sua influência sobre a satisfação no trabalho e ainda as eventuais diferenças em função das variáveis sociodemográficas consideradas.

MÉTODO

PARTICIPANTES

A recolha dos dados foi efetuada nos anos letivos de 2010/2011 a 2013/2014 junto de uma amostra de 83 ativos agentes desportivos (dirigentes, treinadores e praticantes) com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos (média de 31,10 + 10,40), sendo 52 (62,7%) do sexo masculino e 31 (37,3%) do sexo feminino. Na sua atividade profissional, a maioria (48; isto é, 57,8%) encontra-se ligada ao setor dos Serviços e os restantes ao Comércio, Indústria e Agricultura. Do total dos participantes neste estudo, 18 (21,7%) exercem funções de chefia na sua atividade laboral profissional.

INSTRUMENTOS

Recorrendo a uma metodologia quantitativa, a cultura organizacional foi medida através do *First Organizational Culture Unified Search (FOCUS)* (Neves, 1994) construído a partir de um modelo tipológico de quatro quadrantes (cultura de apoio, cultura de inovação, cultura de metas ou de objetivos e cultura de regras) e a satisfação no trabalho com a *Escala de Satisfação no Trabalho* (Locke, 1976; Lima, Vala, & Monteiro, 1994) composta por oito parâmetros: perspectiva de promoção, organização e funcionamento do departamento, colaboração e clima de relação com os colegas de trabalho, renumeração, competência e funcionamento do superior imediato, trabalho que desempenha, competência dos subordinados, e satisfação geral.

RESULTADOS

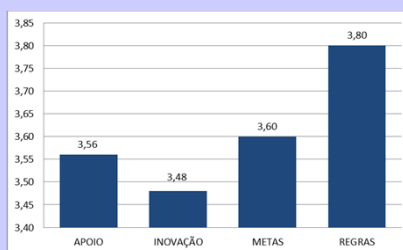


FIGURA 1. CULTURA ORGANIZACIONAL (N=83)

Os resultados sugerem que a cultura dominante percebida pelos sujeitos nas organizações onde exercem a sua atividade laboral é uma cultura de regras. É ainda de salientar que os ativos do sexo masculino (M=3,70, SD=0,88) percebem mais uma cultura de apoio que os do sexo feminino (M=3,31; SD=0,74) (F=4,473; p=0,038).



FIGURA 2. CRITÉRIOS E NÍVEIS DE SATISFAÇÃO (N=83)

O clima de relação e de colaboração entre colegas de trabalho e a natureza do trabalho realizado são salientados como os critérios de elevada satisfação. A perspectiva de promoção e a remuneração auferida constituem maiores fatores de insatisfação no Trabalho. Os agentes desportivos do sexo masculino distinguem-se significativamente pela maior satisfação que revelam quanto à competência e funcionamento dos seus superiores (M=4,88 vs. 4,16; F= 4,973; p=0,029) e competência dos subordinados (no caso daqueles que assumem posições de chefia) (M=5,31 vs. 3,20; F= 6,175; p=0,024) e quanto ao trabalho realizado (M=5,37 vs. 4,61; F= 5,197; p=0,025). Das relações com as variáveis sociodemográficas, podemos ainda salientar que indivíduos mais velhos revelam maior satisfação com a perspectiva da sua promoção no trabalho (r=0,227; p=0,039).

Os dados apurados permitem-nos ainda constatar que a percepção de uma cultura de objetivos apresenta um elevado valor preditivo [F(1,81)=3,975; p=0,05] da insatisfação profissional com a remuneração com que se correlaciona significativamente (r=-0,216; p=0,050) e que a percepção de uma cultura de apoio é o melhor preditor do índice de satisfação geral no trabalho.

DISCUSSÃO

Tendo em conta os resultados apurados, podemos sublinhar que os ativos masculinos percebem melhor as culturas organizacionais avaliadas pelo FOCUS e, de modo geral, encontram-se igualmente mais satisfeitos no trabalho do que as mulheres. Apesar dos resultados apurados sugerirem contextos laborais predominantemente caracterizados por uma cultura de regras, os contextos laborais onde é percebida uma cultura de "apoio" (mais percebida no setor privado que no público), ao enfatizar a coesão grupal, fomenta um clima agradável de relações interpessoais e isso parece predizer parte da sua satisfação no trabalho onde predomina precisamente a colaboração e clima de relação com os colegas de trabalho. Confirma-se a insatisfação com a remuneração e respetiva perspectiva de promoção.

Palavras-chave: Cultura Organizacional; Satisfação Profissional; Trabalho; Desporto.

REFERÊNCIAS

- Bilhim, J. (2001). *Teoria Organizacional – estruturas e pessoas*, 2ª ed. Lisboa: ISCSP.
- Costa, R. F. (2003). *Persona: Manual Prático de Gestão das Pessoas*. Lisboa: Bertrand Editora.
- González-Romá, V.; y Peiró, J.M. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52 (2-3), 269-285.
- Lima, M., L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M. B., Monteiro, M. B. e Lima, M., L., & Caetano, A. (Eds.). *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Lisboa: Celta Editora.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do Trabalho. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, 41(3), 8-19.
- Neves, J. G. (2000). *Clima organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*. Lisboa: Editora RH.
- Neves, J., & Jesuino, J. (1994). Cultura organizacional: estudo empírico com base no modelo dos valores contrastantes. *Psicologia*, IX, 327-346.
- Santos, J.V., & Gonçalves, G. (2011). *Cultura organizacional, satisfação profissional e atmosfera de grupo*. *Psico*, 42(4), 511-518.
- Van Muijen, J. et al., (1999). Organizational culture: The Focus Questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 551-568.

CONTACTOS

Luís Gonzaga
lgonzaga@esdrm.ipsantarem.pt

Ricardo Jorge
rica_fdj@hotmail.com

Sara Almeida
saralalmeida@hotmail.com