

COMO O PROCESSO DE INOVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PODE IMPACTAR A SAÚDE MENTAL E O BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES?

Lília Bittencourt Silva 1, Laila Leite Carneiro 2, Ivandilson Miranda Silva 3
lilia.silva@professorunisba.com.br 1, laila.carneiro@ufba.br 2, ivandilson.silva@professor.unisba.com.br 3

INTRODUÇÃO

O processo de inovação nas organizações, nas suas diferentes fases, seja ela a fase de intenção (invenção de uma possível mudança), de processo (execução de uma proposta de mudança) ou de resultados (adoção da mudança) (Lin, Yeh & Hug, 2012) gera impactos que devem ser considerados na avaliação do seu sucesso. Entretanto, os impactos deste processo de inovação têm sido mais comumente discutidos em termos macro-organizacionais, levando em conta aspectos como o alcance da redução de custos, o aumento do desempenho organizacional, a melhora da satisfação e da produtividade, possibilitando uma cultura de aprendizagem flexível e criativa (Gallego, Rubalcaba & Hipp, 2013).

Pouca atenção tem sido empregada em analisar como a cultura voltada para a inovação organizacional constante tem impactado a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores (Bryson, Dale-olsen & Barth, 2009; Huhtala & Parzefall, 2007). Considerando que o trabalhador deve estar no centro das decisões e ações organizacionais, interessa observar como essas novas formas de funcionamento da organização estão atingindo a saúde psicológica dos trabalhadores.

Como ainda são escassas as pesquisas empíricas que se dediquem diretamente a esta discussão sobre as relações entre processo de inovação, saúde mental e bem-estar do trabalhador nas organizações, este ensaio propõe algumas reflexões, com base nas produções científicas desenvolvidas em cada uma destas temáticas separadamente, sobre como elas podem estar relacionadas, sugerindo, assim, possíveis linhas de investigação futuras na área.

MATERIAIS E MÉTODOS

Este estudo possui um delineamento teórico exploratório que investiga os aspectos do processo de inovação organizacional que atuam de forma a favorecer ou prejudicar a emergência e o desenvolvimento do bem-estar no trabalho.

Foi baseado em pesquisa bibliográfica, entretanto, de caráter não sistemático, devido à novidade da temática, que ainda não aparece de forma intensiva em publicações científicas. Para tanto, foi realizado um levantamento de artigos indexados nas bases de dados SciELO e Capes.

Inicialmente, o foco da pesquisa foi a junção das palavras-chave “inovação/innovation” e “bem-estar do trabalhador/worker well-being” ou similares, tais como “qualidade de vida no trabalho/quality of life at work”. Entretanto, menos de cinco artigos foram encontrados atendendo a estes critérios.

Deste modo, decidiu-se por construir uma revisão teórica de ambas as temáticas em separado para, em seguida, com base nestas literaturas e nos recentes artigos que investigam a relação entre estes fenômenos, propor uma reflexão sobre como estes fenômenos podem estar articulados, bem como apresentar possibilidades de pesquisas futuras na área.

REFERÊNCIA

Brasil (2010). Assédio moral e sexual no trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, ASCOM.

Csikszentmihalyi, M. (1992). A Psicologia da Felicidade. Saraiva: São Paulo.

Guimarães, L. A. M., & Freire, H. B. G. (2004). Sobre o estresse ocupacional e suas repercussões na saúde. In: _____, (Orgs.), Série Saúde Mental e Trabalho - VOL. II (1st ed., pp. 29-54). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Lin, C. C., Yeh, J. L., & Hung, G. W. (2012). Internal Impediments of Organizational Innovation: An Exploratory Study. *Journal of the Knowledge Economy*, 3 (2), 185-198. doi:10.1007/s13132-011-0077-0

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para se obter vantagens competitivas em um mercado desafiador, os comportamentos inovadores no trabalho vêm sendo cada vez mais incentivados pelas organizações, por conferirem a elas o diferencial necessário e tão avidamente buscado (Stenmark, Shipman, & Mumford, 2011). As organizações precisam apresentar características específicas que as diferenciem das demais, nesse sentido, a pressão por inovação se faz presente, o que pode repercutir sobre a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores.

Diversos são os aspectos que influenciam o comportamento de inovação dos trabalhadores. Dentre estes aspectos, pode-se citar fatores individuais como o traço de personalidade de abertura e a criatividade (Hammond, Neff, Mac, Farr, Schwall & Zhao, 2011), assim como a autoeficácia criativa, a autoeficácia persuasiva, a autoeficácia em relação a mudança (Ng & Lucianetti, 2016) desempenham um papel preditor na inovação organizacional. Entretanto, interessa aqui destacar os elementos ambientais e sociais que podem estar na base da geração, do desenvolvimento e na implementação de inovações nas organizações.

Cabe mencionar que, em sua meta-análise Hammond e colaboradores (2011) também observaram que fatores do ambiente (como a liderança e o suporte do supervisor) e características do trabalho (como a complexidade do trabalho, a autonomia e o papel das expectativas) consistiam em determinantes do comportamento inovador no trabalho. Outros estudos vêm apontando que fatores como a motivação para o trabalho (Chen, Farh, Campbell-Bush, Wu & Wu, 2013), o significado do trabalho, o envolvimento no trabalho (Vinarski-Peretz & Carmeli, 2011) têm se constituído em preditores da inovação organizacional.

A exigência constante por inovação, calcada na cultura da excelência, também pode ser ameaçadora à saúde do trabalhador quando ela se apresenta através de uma cobrança excessiva de metas superestimadas de geração e renovação de conhecimento, associada a práticas coercitivas que podem configurar uma relação de assédio moral no trabalho (Trombetta & Zanelli, 2011). Sendo o assédio moral no trabalho um dos principais aspectos relacionados a quadros de depressão e ansiedade relacionadas ao trabalho (Brasil, 2010; Trombetta & Zanelli, 2011), seria importante, portanto, investigar como a cobrança por inovação vem sendo feita nas organizações a fim de identificar se os trabalhadores estão sendo assediados por conta disto e se este fator está contribuindo para o índice crescente de afastamentos de trabalhadores por conta de depressão relacionada ao trabalho (Brasil, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existem fatores indicativos, tanto na literatura sobre inovação quanto na literatura sobre bem-estar e saúde mental do trabalhador, de que estas temáticas podem estar diretamente relacionadas. Ao estimular estudos futuros, espera-se contribuir para a literatura registrando como o processo de inovação organizacional atua de forma a facilitar ou dificultar o bem-estar do trabalhador. Nesse sentido, apresenta-se como sugestão algumas investigações, com base nas produções empíricas desenvolvidas em cada uma destas temáticas:

i) quais fatores estariam presentes na pressão voltada para inovação que poderiam facilitar ou dificultar o bem-estar do trabalhador; ii) como os trabalhadores têm enfrentado essa pressão constante e crescente por inovação, de forma a analisar se o resultado do enfrentamento desta pressão tem sido mais predominantemente condutor de um estado de saúde e bem-estar ou de um estado de adoecimento; iii) como a cobrança por inovação vem sendo feita nas organizações a fim de identificar se os trabalhadores estão sendo assediados por conta disto e se este fator está contribuindo para o índice crescente de afastamentos de trabalhadores por conta de depressão relacionada ao trabalho.

Acredita-se que, embora as hipóteses levantadas ainda careçam de maturação, elas apontam para caminhos plausíveis de pesquisa que, caso sejam levados adiante, podem favorecer a adoção de práticas que contemplem tanto o interesse das organizações em produzir inovações quanto a preservação da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores.