

VALORES ORGANIZACIONAIS: PREDITORES DO BEM-ESTAR NO TRABALHO? ORGANIZATIONAL VALUES: PREDICTORS OF WORK WELL-BEING?

Liane Terezinha Braga

Mestre em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), Brasil

Data de recebimento: 16-05-2016

Data de aceite: 06-06-2017

Tais de Andrade

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), Brasil

Vania de Fátima Barros Estivaleta

Doutora em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul, professora do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), Brasil

Jefferson Menezes de Oliveira

Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), Brasil

Vívian Flores Costa

Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), Brasil

RESUMO

Este estudo teve o propósito de compreender a influência dos valores organizacionais sobre a percepção de bem-estar no trabalho, na perspectiva dos colaboradores de um hospital público de ensino. Por meio de uma *survey*, 351 servidores responderam ao questionário, elaborado a partir dos modelos IPVO, de Oliveira e Tamayo, e EPBO, de Dessen e Paz. Os principais resultados encontrados expõem que os valores organizacionais prioritários da instituição foram prestígio, conformidade e realização. Em relação ao bem-estar no trabalho, a maior incidência foi atribuída aos fatores valorização, realização e identificação com a organização. As análises de regressão múltipla revelaram que o modelo representado pela variável dependente identificação com a instituição (fator de bem-estar) apresentou o maior valor, evidenciando que 24,5% da variância do fator pode ser explicada pelos valores preocupação com a coletividade e prestígio.

Palavras-chave: Valores organizacionais; bem-estar no trabalho; hospital público de ensino.

ABSTRACT

The study aimed to understand the influence of organizational values on the perception of work well-being, in the view of the staff of a public teaching hospital. Through a survey, 351 employees answered the questionnaire, which was based on models IPVO created by Oliveira and Tamayo, and EPBO created by Dessen and Paz. The main results state that the priority organizational values of the institution were Prestige and Compliance and realization. Regarding work well-being, the highest incidence was attributed to factors Valorization, Realization and Identification to the organization. The multiple regression analysis revealed that the model represented by the dependent variable Identification to organization (well-being factor) had the highest value, showing that 24.5% of the factor variance can be explained by the values Concern for collectivity and Prestige.

Keywords: Organizational values; work well-being; public teaching hospital.

Endereço dos autores:

Liane Terezinha Braga
liane.rissi@gmail.com

Tais de Andrade
tais0206@gmail.com

Vania de Fátima Barros Estivaleta
vaniaestivaleta@ufsm.br

Jefferson Menezes de Oliveira
jeffersonmenezes@gmail.com

Vívian Flores Costa
vivanfc13@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

No mundo contemporâneo, novas demandas e exigências surgem a todo instante, aumentando a complexidade nas organizações, impactando as relações de trabalho (COELHO; SOARES, 2007). Para responder às novas exigências, em instituições da área da saúde, faz-se necessária qualificação e educação permanente nas mais variadas áreas, bem como um novo olhar para seus trabalhadores (BORGES et al., 2002).

Nesse sentido, cabe à gerência um olhar especial aos interesses e bem-estar do capital humano da organização (SILVA; PORTO; PASCHOAL, 2010). Cabe ressaltar que o bem-estar no trabalho tem sido referenciado como fundamental ao alcance das metas organizacionais. Portanto, este estudo visa buscar um caminho prático, testando variáveis na identificação do que proporcionaria e influenciaria o bem-estar em uma organização pública.

Por escopo, influenciado por estudos de Silva, Porto e Paschoal (2010) e Souza (2012), buscou-se identificar a hierarquia dos valores organizacionais e seu poder preditivo sobre o bem-estar dos trabalhadores em um novo contexto. Para isso, o estudo apoia-se nos instrumentos Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), desenvolvido por Oliveira e Tamayo (2004), e Escala de Percepção de Bem-estar Pessoal nas Organizações (EPBO), desenvolvida por Dessen e Paz (2010). Acredita-se que esta pesquisa contribui para o aprofundamento do conhecimento acerca da influência dos valores organizacionais no bem-estar ocupacional em um contexto diferenciado: uma organização pública que oferece serviços de saúde constituída sob a forma de um hospital de ensino.

Sendo assim, buscou-se investigar a percepção de servidores lotados em um hospital público de ensino, localizado no estado do Rio Grande do Sul, acerca dos valores organizacionais e do bem-estar no trabalho, procurando responder à seguinte questão central de pesquisa: "Qual a influência dos

valores organizacionais na percepção do bem-estar no trabalho na perspectiva dos colaboradores de um hospital público de ensino?"

Por conseguinte, a fim de contribuir para a abordagem da temática, o estudo tem como objetivos: (i) identificar a hierarquia dos valores organizacionais praticados pela instituição segundo a percepção de seus colaboradores; (ii) analisar a percepção dos colaboradores em relação ao bem-estar no trabalho; e (iii) verificar a influência dos valores organizacionais na percepção do bem-estar no trabalho.

Na próxima seção, são abordados os pressupostos teóricos relacionados aos valores organizacionais e ao bem-estar no trabalho. Na seção seguinte, são apresentados os aspectos metodológicos para, posteriormente (seção quatro), apresentar os resultados encontrados. Por fim, na quinta seção são apresentadas considerações finais acerca do estudo realizado, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Valores organizacionais

Na visão de Schwartz (1999), os valores podem ser caracterizados como os princípios que regem, direcionam ou guiam a vida dos indivíduos, seja por meio de critérios ou metas que vão além de situações específicas classificadas por ordem de importância. Nesse sentido, Schwartz (2005) desenvolveu uma estrutura de valores humanos composta por dez tipos motivacionais: autodeterminação, estimulação, hedonismo, realização, poder, segurança, conformidade, tradição, benevolência e universalismo, os quais apresentam relações de compatibilidade e conflito entre si.

Por sua vez, a definição atribuída aos valores organizacionais é diversificada. Tamayo e Gondim (1996) os definem como princípios ou crenças

organizadas hierarquicamente, relativos a tipos de estrutura ou a modelos de comportamento desejáveis que orientam a vida da organização e estão a serviço de interesses individuais, coletivos ou mistos. Afirmam, ainda, que os valores organizacionais são determinantes do comportamento humano nas organizações, constituindo-se em elementos integradores, uma vez que são compartilhados por todos ou por boa parte dos membros de uma organização.

A partir da percepção dos trabalhadores no Brasil foram criadas três escalas para mensuração dos valores organizacionais: a Escala de Valores Organizacionais (EVO), de Tamayo e Gondim (1996); o Inventário de Valores Organizacionais (IVO) de Tamayo, Mendes e Paz (2000); e o Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), de Oliveira e Tamayo, (2004). Neste estudo, adotou-se o modelo de valores organizacionais de Oliveira e Tamayo (2004), o qual aborda oito fatores de valores organizacionais, cujas metas estão apresentadas no Quadro 1.

Nessa perspectiva, Oliveira e Tamayo (2004) mencionam que a estrutura axiológica dos valores organizacionais apresenta motivações que teoricamente têm correlação com a proposta dos valores individuais de Schwartz, no que concerne às relações de compatibilidade e conflito. Nesse sentido, a compreensão dos valores organizacionais assume

grande importância, pois eles têm sido considerados preditores de comportamento no ambiente de trabalho (TAMAYO; PORTO, 2005).

2.2. Bem-estar no trabalho

De acordo com Agapito, Polizzi Filho e Siqueira (2015), desde 1984, Diener e Ryff pesquisam aspectos relacionados ao bem-estar dos indivíduos. Outra vertente surgiu em 1998 com Keyes, que buscou analisar o funcionamento das relações do indivíduo no contexto social no qual está inserido. No entanto, os estudos que buscavam a compreensão sobre questões subjetivas, psicológicas e sociais não foram suficientes para a compreensão desses indivíduos no ambiente de trabalho.

Paz (2004), ao pressupor que as características pessoais medeiam o impacto da organização sobre os indivíduos que nela trabalham, define bem-estar pessoal nas organizações como a satisfação de necessidades e realização de desejos dos indivíduos no desempenho de seu papel organizacional e apresenta dois polos, os quais o indivíduo pode experimentar: a gratificação e o desgosto.

Para medir bem-estar no trabalho, Agapito Polizzi Filho e Siqueira (2015) mencionam em seu estudo a existência de escalas criadas no contexto nacional e internacional, entre as quais foram abordadas nos estudos de Albuquerque e Tróccoli

Quadro 1 – Fatores de valores organizacionais do IPVO

Fator	Descrição
Realização	Valorizar a competência e o sucesso dos trabalhadores.
Conformidade	Promover a correção, cortesia e boas maneiras no trabalho, e o respeito as normas da organização.
Domínio	Obter lucros, ser competitiva e dominar o mercado.
Bem-estar	Promover a satisfação, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.
Tradição	Manter a tradição e respeitar os costumes da organização.
Prestígio	Ter prestígio, ser reconhecida e admirada por todos, oferecer produtos e serviços satisfatórios para os clientes.
Autonomia	Oferecer desafios e variedade no trabalho, estimular a curiosidade, a criatividade e a inovação.
Preocupação com a coletividade	Promover a justiça e a igualdade na organização, bem como tolerância, sinceridade e honestidade.

Fonte: Oliveira e Tamayo (2004).

(2004), Daniels (2000), Dessen e Paz (2010), Horn et al. (2004), Paschoal e Tamayo (2008) e Watson et al. (1988). Neste estudo, utilizou-se a Escala de Percepção de Bem-Estar Pessoal nas Organizações (EPBO), validada por Dessen e Paz (2010). As referidas autoras realizaram uma reflexão sobre os indicadores de bem-estar ocupacional elencando autores que trabalham com a temática, por exemplo: Horn et al. (2004), Paschoal (2008), Paz (2004) e Warr (2007).

O instrumento possui 61 itens, agrupados em dez fatores: reconhecimento (seis itens), salário (seis itens), a relação com a chefia (sete itens), relação com colegas de trabalho (sete itens), identificação com a organização (oito itens), oportunidade de crescimento (cinco itens), condições de trabalho (sete itens), relação com clientes (três itens), valorização (quatro itens) e realização (oito itens). O Quadro 2 apresenta uma breve definição para cada um dos fatores.

De acordo com Souza (2012), são diversos os tipos de variáveis que têm sido relacionadas como antecedentes de bem-estar. A partir da revisão de literatura realizada pelo autor, foi possível identificar que as variáveis que apresentam maior poder de impacto sobre o bem-estar são as variáveis de contexto. Nesse sentido, o autor investigou a

hierarquia dos valores organizacionais e seu poder preditivo sobre o bem-estar pessoal em uma instituição federal de ensino superior. Os resultados da pesquisa apontaram que o valor organizacional com maior força preditora de bem-estar foi o de preocupação com a coletividade ($Beta = 0,397$).

Pode-se citar também o trabalho de Silva, Porto e Paschoal (2010) sobre o impacto dos valores organizacionais e pessoais no bem-estar ocupacional com colaboradores de uma empresa privada, do ramo de alimentação. Os resultados da regressão apontaram relações significativas entre os valores e o bem-estar ocupacional, com cerca de 20% de capacidade explicativa, indicando que existe relação entre as variáveis.

Esses estudos foram aplicados com amostras de 200 (SOUZA, 2012) e 102 (SILVA; PORTO; PASCHAOL, 2010) indivíduos. Este estudo é realizado seguindo recomendações previstas por estes autores, como: a investigação em organizações de outras naturezas, com amostras maiores, a fim de melhor compreender as relações entre valores organizacionais e bem-estar, podendo desencadear novos estudos acerca da necessidade de reformulação de instrumentos de pesquisa. Sendo assim, a pesquisa diferencia-se por ser realizada com uma instituição da área da saúde, com uma amostra

Quadro 2 – Fatores de bem-estar no trabalho

Fator	Descrição
Reconhecimento	Ser reconhecido pelo esforço e perceber que suas opiniões são importantes.
Salário	Entender como justo o salário quando comparado com os demais, gostar desse salário, considerá-lo suficiente para os projetos de vida.
Relação com a chefia	Perceber a relação como justa, respeitosa, com confiança, apoio, amizade e colaboração.
Relações com colegas	Perceber a relação como respeitosa, com confiança, apoio, amizade e colaboração.
Relação com clientes	Perceber a relação como boa e respeitosa.
Identificação com a organização	Existir identificação, confiança, orgulho e acreditar no trabalho e nos resultados da organização.
Oportunidades de crescimento	Conhecer os critérios utilizados para promoções e acreditar que as oportunidades de treinamentos são importantes para o trabalho.
Condições de trabalho	Possuir infraestrutura adequada para trabalhar, ter segurança e autonomia.
Valorização	Entender os resultados do trabalho realizado, considerar importante para organização e para sociedade.
Realização	Gostar do trabalho, utilizar o potencial.

Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Dessen e Paz (2010).

probabilística de 351 indivíduos, por meio da qual será possível realizar inferências, comparações com estudos anteriores e projeções futuras sobre os construtos abordados.

3. MÉTODO DO ESTUDO

Com caráter descritivo, este estudo foi conduzido pelo método *survey*, indicado para a coleta de dados primários quando se necessita informações de um grande número de pessoas (HAIR JUNIOR et al., 2006). A população foco foi representada pelos colaboradores de um hospital público de ensino vinculado a uma instituição federal de ensino superior localizada no estado do Rio Grande do Sul.

Definiu-se como população-alvo os servidores técnico-administrativos em educação, incluindo profissionais da saúde e de atividades administrativas, lotados e em exercício no hospital público em estudo, totalizando 1.246 servidores. Para a amostragem, utilizou-se a técnica de amostra aleatória probabilística. Considerando um nível de confiança de 95% e erro padrão de 5%, o tamanho mínimo da amostra obtido foi de 294 respondentes, o que representa uma proporção de 23,59 % da população-alvo. Cabe informar que o número total de pesquisados superou a amostra, sendo de 351 respondentes.

Como método de coleta de dados foi aplicado um questionário elaborado a partir de dois modelos. O primeiro refere-se ao Inventário de Perfis de Valores Organizacionais (IPVO), desenvolvido por Oliveira e Tamayo (2004), que é composto por 48 questões, distribuídas em oito dimensões: "realização", "conformidade", "domínio", "bem-estar", "tradição", "prestígio", "autonomia" e "preocupação com a coletividade". Dada a realidade da instituição, optou-se por não considerar a dimensão "domínio" (seis itens) e, quanto à dimensão "bem-estar", foram mantidos quatro itens e excluídos dois itens daqueles propostos no instrumento

original, totalizando uma redução de oito itens na pesquisa. Portanto, a composição apresentada é de sete dimensões e quarenta itens, julgados mais adequados à realidade pesquisada.

Como sugere Andrade (2010), as escalas foram adaptadas para uma escala *Likert* de 5 pontos, sendo que a redução de 6 para 5 opções de resposta é aconselhável quando há um grande número de questões propostas nos questionários.

O segundo instrumento foi a Escala de Percepção de Bem-estar Pessoal nas Organizações (EPBO), desenvolvida por Dessen e Paz (2010). O instrumento é composto por 61 itens, com escala *Likert* crescente de cinco pontos, o qual congrega dez dimensões: Reconhecimento, Salário, Relação com a chefia, Relação com colegas, Identificação com a organização, Oportunidades de crescimento, Condições de trabalho, Relações com clientes (usuários), Valorização e Realização.

Dada a realidade da instituição pesquisa, optou-se por não considerar as dimensões "salário" (seis itens) e "reconhecimento" (seis itens), além de dois itens da dimensão "oportunidade de crescimento". Assim, houve uma redução de duas dimensões (doze itens), além de dois itens da dimensão "oportunidade de crescimento", totalizando uma redução de catorze itens no geral. A exclusão das variáveis ocorreu em virtude de que as organizações públicas, no relacionamento com seus trabalhadores, estão sujeitas a hierarquias, normas e legislações que inibem atitudes espontâneas, por parte dos gestores, no que tange a reconhecimento, ascensão de salários e oportunidades de crescimento em alguns aspectos.

Além disso, com o intuito de definir o perfil da amostra, o questionário da pesquisa foi composto por dez variáveis demográficas: idade, gênero, escolaridade, estado civil, tempo de serviço, cargo ocupado, setor em que trabalha, tempo de trabalho no setor e turno de trabalho.

Os questionários, disponibilizados em meio impresso, foram aplicados de forma individual

durante os meses de fevereiro e março de 2014. Após a orientação sobre a pesquisa e o instrumento, aos servidores foram entregues os instrumentos, os quais poderiam ser respondidos no momento, ou serem devolvidos em data estipulada. Acredita-se que as duas maneiras se justificam, por tratar-se de uma instituição de saúde, onde nem sempre os trabalhadores poderão estar à disposição do pesquisador.

Compreendeu-se que os sujeitos deveriam também ser informados da não obrigatoriedade da participação na pesquisa, bem como do sigilo das informações coletadas, sendo utilizado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Além disso, a pesquisa ocorreu com respaldo da instituição, uma vez que foi aprovada no Comitê de Bioética em Pesquisa do hospital e no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da universidade.

Após coletados, os dados foram analisados com o apoio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Primeiramente, foram realizadas análises estatísticas relacionadas às variáveis sociodemográficas e profissionais, a fim de traçar o perfil dos respondentes. Na sequência, foi aplicada a análise fatorial para explorar os dados do modelo proposto. O método de análise fatorial empregado

foi o dos componentes principais, no qual se leva em conta a variância total dos dados, buscando-se encontrar estruturas comuns (MALHOTRA, 2011).

Para conformação da amostra, foram realizadas as seguintes medidas: (i) Medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Oikin (KMO); (ii) Teste de Esfericidade de Bartlett; (iii) Comunalidades; (iv) Cargas fatoriais; (v) Autovalor e; (vi) Variância total atribuída a cada fator (Ibidem, 2011). Uma vez identificados os resultados da análise fatorial, calculou-se a confiabilidade para os fatores obtidos por meio do *alpha* de Cronbach, indicador de consistência interna, com o propósito de averiguar a confiabilidade dos construtos teóricos do questionário.

Por fim, a fim de identificar a influência dos valores organizacionais na percepção do bem-estar no trabalho, realizou-se a regressão múltipla, na qual se ocupa do estudo da dependência de uma variável em relação a uma ou mais variáveis explicativas ou independentes (GUJARATI, 2006). Neste estudo, as variáveis dependentes referem-se ao bem-estar no trabalho, e as variáveis independentes referem-se aos valores organizacionais. Para facilitar a compreensão, apresenta-se o desenho da pesquisa, conforme a Figura 1.



Figura 1 – Desenho da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Oliveira e Tamayo (2004) e Dessen e Paz (2010).

4. RESULTADOS

4.1. A instituição e o perfil dos entrevistados

Contextualizando o cenário da instituição estudada, a pesquisa foi realizada em um hospital público de ensino fundado em 1970 e inserido em uma universidade pública. A instituição está localizada na região central do estado do Rio Grande do Sul, sendo considerado de referência regional para assistência à saúde. Sua estrutura organizacional é composta de uma direção-geral seguida

de quatro direções: administrativa, clínica, enfermagem e direção de ensino pesquisa e extensão. Pela sua característica de hospital ensino, presta serviço assistencial em todas as especialidades médicas servindo de campo de aprendizagem para graduação e pós-graduação para os cursos da área da saúde.

Para o conhecimento da amostra, foram realizados os testes estatísticos descritivos e de frequência para as variáveis sociodemográficas e profissionais. Fizeram parte da amostra 351 respondentes, lotados e em exercício no hospital pesquisado. A Tabela 1 apresenta o perfil dos pesquisados.

Tabela 1 – Perfil dos pesquisados

Variáveis	Pesquisados	Frequência	Percentual (%)
Sexo	Homens	84	24,0
	Mulheres	266	76,0
Idade	24 a 34 anos	39	11,1
	35 a 45anos	98	27,9
	46 a 56 anos	167	47,6
	57 a 69 anos	47	13,4
Estado Civil	Solteiro	60	17,1
	Casado	178	50,9
	Divorciado	49	14,0
	Viúvo	14	4,0
Escolaridade	União Estável	49	14,0
	Ensino Fundamental	11	3,2
	Ensino Médio	28	8,0
	Curso Técnico	19	5,5
	Ensino Sup. Incompl.	27	7,7
	Ensino Sup. Completo	51	14,6
	Pós-Grad. Incompl.	28	8,0
Pós-Grad. Completo	185	53,0	
Setor de Trabalho	Direção Administrativa	109	31,2
	Direção Clínica	93	26,5
	Direção Enfermagem	128	36,6
	Direção Geral e DEPE	20	5,7
Tempo de Trabalho na Instituição (média)	Tempo Mín. 1 ano Tempo Máx. 42 anos	18,60 (anos)	-
Tempo de Trabalho no setor atual (média)	Tempo Mín. 1 ano Tempo Máx. 40 anos	12,62 (anos)	-
Turno de Trabalho	Diurno	294	85,0
	Noturno	52	15,0
Cargo Ocupado	Nível de Apoio	22	6,2
	Nível Intermediário	201	57,3
	Nível Superior	128	36,5

Fonte: Elaboração dos autores (2016).

Diante dos resultados, quantos aos aspectos pessoais, percebe-se a predominância de mulheres (76%); a faixa etária proeminente é de 46 a 56 anos de idade (47,6%) e o estado civil em destaque é casado (50,9%). No que tange à escolaridade, destaca-se o percentual de entrevistados com pós-graduação completa (53%). Quanto aos aspectos profissionais, destaca-se que a lotação com o maior percentual de respondentes foi a direção de enfermagem (36,6%), a média de tempo de trabalho na instituição foi de 18,6 anos, a média de tempo de trabalho no mesmo setor foi de 12,62 anos, o turno de trabalho proeminente é o diurno (85%) e o nível intermediário é o que teve o maior percentual de respondentes (57,3%).

4.2. A percepção dos valores organizacionais

Com intuito de reconhecer a hierarquia dos valores organizacionais percebidos pelos servidores do hospital em estudo, inicialmente realizou-se uma análise fatorial exploratória das variáveis do IPVO, de Oliveira e Tamayo (2004). Cabe ressaltar que este estudo não mensura os valores declarados (ideais) pela instituição, e sim valores identificados e praticados no contexto organizacional a partir da percepção dos trabalhadores.

A exploração dos dados referentes à escala incluiu a aplicação dos testes estatísticos: Medida de Adequação da Amostra de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e Teste de Esfericidade de Bartlett. O primeiro deverá ser maior ou igual a 0,6 para que a correlação entre cada par de variáveis seja explicada pelas demais variáveis do estudo, conforme Pestana e Gageiro (2003), sendo satisfatório o resultado obtido (0,965). O segundo teste interroga a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população (MALHOTRA, 2011), sendo no caso, o resultado significativo (sig 0,000). Ambos os testes, portanto, evidenciaram a adequação do uso da análise fatorial.

Para a análise fatorial das variáveis do IPVO foram utilizadas 40 questões do instrumento

original, que comporta 48 variáveis, com intuito de verificar possíveis agregações entre as variáveis, de modo a associá-las em fatores comuns. Optou-se por adotar a análise de componentes principais como método de extração das dimensões e a Varimax como método de rotação.

Em seguida, foram analisadas as comunalidades, e percebeu-se que nenhuma variável apresentou valor inferior a 0,5. Posteriormente, na etapa de extração dos fatores, utilizaram-se os critérios dos autovalores (*eigenvalues*) maiores que 1,0 e porcentagem da variância explicada. Foram obtidos seis fatores com autovalores superiores a 1,0, sendo que o primeiro explicou 47,59% da variância e os seis explicaram, em conjunto, 66,05% de toda variância.

Para verificar a confiabilidade dos fatores, utilizou-se teste de confiabilidade *alpha* de Cronbach, que pode apresentar um coeficiente variando de 0 a 1, sendo que os valores superiores a 0,7 indicam confiabilidade satisfatória da consistência interna (HAIR JUNIOR et al., 2006). Assim, dois dos seis fatores foram excluídos por não apresentarem índices de confiabilidade significativos. Não existiu a possibilidade de exclusão de variáveis para proporcionar acréscimos significativos no coeficiente, como sugerem Pestana e Gageiro (2003), visto que o número de variáveis que formou o fator 5 e 6 foram uma e duas variáveis, respectivamente. Portanto, as variáveis de número 11, 16 e 36, por formarem dois novos fatores (um fator com uma variável e outro com duas variáveis), tiveram que ser excluídas do estudo, por não apresentarem índices de confiabilidade significativos.

Os quatro fatores resultantes da pesquisa com coeficientes de confiabilidade satisfatórios serão nomeados na sequência, levando-se em consideração os conteúdos e as variáveis que foram agregadas em cada fator. Em seguida, este estudo prossegue com as análises das cargas fatoriais representadas na Tabela 2.

Tabela 2 – Cargas fatoriais para os valores organizacionais

Fator 1 – Conformidade e Realização – Alpha de Cronbach = 0,942			
V	Descrição	F. Original	Carga
37	Esta instituição considera a lealdade importante	Preoc. Col.	0,687
33	Esta instituição acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação	Preoc. Col.	0,687
30	Esta instituição acredita que a cortesia é importante	Conformid.	0,674
24	O respeito à hierarquia faz parte das tradições desta instituição	Conformid.	0,663
23	Esta instituição acredita que regras são importantes	Conformid.	0,649
32	Para esta instituição, planejar metas é essencial	Realização	0,595
20	Esta instituição gosta de servidores que mostram suas habilidades	Realização	0,574
22	Esta instituição procura se aperfeiçoar constantemente	Autonomia	0,551
39	O comportamento dos servidores, nesta instituição, deve mostrar respeito aos costumes	Tradição	0,533
35	Nesta instituição as regras de convivência são consideradas importantes	Conformid.	0,530
18	Esta instituição acha importante ser fiel a seus servidores e usuários	Preoc. Col.	0,525
17	Nesta instituição é importante que os servidores conheçam bem o trabalho que fazem	Realização	0,502
15	Esta instituição acha importante ter modelos de comportamento definidos	Conformid.	0,496
Fator 2 - Autonomia e Bem-Estar – Alpha de Cronbach = 0,910			
40	Esta instituição propõe atividades que dão prazer ao servidor	Bem-Estar	0,771
28	Esta instituição preocupa-se com a qualidade de vida dos servidores	Bem-Estar	0,657
9	Esta instituição oferece oportunidades de diversão aos seus servidores	Bem-Estar	0,651
38	Esta instituição incentiva o servidor a ser criativo	Autonomia	0,631
34	Esta instituição deseja que o servidor tenha uma vida profissional variada	Autonomia	0,615
26	Para esta instituição é importante ser criativo	Autonomia	0,568
19	Esta instituição valoriza servidores curiosos	Autonomia	0,562
25	Esta instituição valoriza servidores que buscam realização no trabalho	Autonomia	0,555
27	Esta instituição procura manter práticas consagradas	Tradição	0,413
Fator 3 - Preocupação com Coletividade – Alpha de Cronbach = 0,931			
3	Para esta instituição, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade	Preoc. Col.	0,646
13	Esta instituição acredita no valor da honestidade	Preoc. Col.	0,634
14	Para esta instituição é importante que todas as pessoas sejam tratadas de forma justa	Preoc. Col.	0,624
10	Para esta instituição é importante que os servidores se comportem de forma educada no ambiente de trabalho	Conformid.	0,602
8	Esta instituição acha que é importante ser competente	Realização	0,588
12	Esta instituição incentiva o sucesso profissional dos servidores	Autonomia	0,583
4	Esta instituição valoriza a competência	Realização	0,574
1	Esta instituição estimula o servidor a enfrentar desafios	Autonomia	0,569
2	A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta instituição	Preoc. Col.	0,558
5	É muito importante para esta instituição ajudar seus servidores	Bem-Estar	0,533
Fator 4 – Prestígio – Alpha de Cronbach = 0,852			
21	Esta instituição tem prestígio na sociedade	Prestígio	0,813
31	Esta instituição tem influência na sociedade	Prestígio	0,806
29	Esta instituição tem prestígio	Prestígio	0,796
7	Esta instituição influencia outras instituições	Prestígio	0,561
6	A tradição é uma marca desta instituição	Tradição	0,462

Fonte: Elaboração dos autores (2016).

O primeiro fator foi nomeado conformidade e realização, apoiando-se na predominância de assertivas associadas às dimensões “conformidade” (5) e “realização” (3). Quanto às variáveis oriundas das dimensões “preocupação com a coletividade” e “tradição”, entende-se que houve associação com as variáveis da dimensão “conformidade”.

O segundo fator foi nomeado autonomia e bem-estar, apoiando-se na predominância de assertivas associadas às dimensões “autonomia” (4) e “bem-estar” (3). Com relação à variável da dimensão “tradição”, acredita-se que tenha ocorrido associação às variáveis da dimensão “bem-estar”, pela existência de algumas práticas que já se consolidaram na instituição, como confraternizações em datas especiais.

No que se refere ao terceiro fator, ocorreu novamente uma diversidade de variáveis associadas a seis dimensões do modelo IPVO. Houve predominância das assertivas associadas ao fator “preocupação com a coletividade” (4). As variáveis oriundas das dimensões “realização” (2) e “autonomia” (2) apresentam aspectos semelhantes, no que diz respeito ao incentivo a enfrentar desafios e a valorização da competência. Estes são considerados necessários ao desenvolvimento do trabalho em saúde. Ainda que a dimensão “conformidade” e a dimensão “bem-estar” apareçam cada qual com um item, percebe-se que essas dimensões encontram-se relacionadas com a autotranscendência. Pelo que foi exposto até aqui, o fator foi denominado preocupação com a coletividade.

Por fim, o quarto fator dos valores organizacionais evidencia a predominância de variáveis da dimensão “prestígio” (4) do modelo IPVO. O fator contém ainda uma variável da dimensão “tradição”. Essa variável pode estar influenciada pela sociedade em função da qualidade dos serviços que presta (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Logo, foi mantida a denominação prestígio para o último fator.

O estudo chama atenção para o fato de que as variáveis que migraram de uma dimensão para

outra encontraram alguma coerência entre elas no contexto estudado. Como referem Estivalet e Andrade (2012), outros quatro estudos também encontraram associação de variáveis de dimensões distintas do modelo proposto por Oliveira e Tamayo (2004). Considerando essas observações, sugere-se que em diferentes realidades empíricas esses comportamentos sejam comparados, de modo a subsidiarem avaliações e possíveis modificações do modelo IPVO. A fim de analisar os dados indicados acerca dos valores organizacionais percebidos pelos trabalhadores, calculou-se a média e o desvio padrão dos fatores, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 – Média e desvio-padrão dos fatores de valores organizacionais

Fator	Média	Desvio
Prestígio	3,99	0,808
Conformidade e Realização	3,54	0,942
Autonomia e Bem-Estar	3,07	1.009
Preocupação com a Coletividade	3,00	1.026

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Acredita-se que as médias mais altas, abarcando os fatores “prestígio” e “conformidade e realização”, dizem respeito à internalização do compromisso social expresso nos valores organizacionais declarados pela instituição, bem como a importância que dão à credibilidade de suas ações para obter o reconhecimento da sociedade. Com menor prioridade, não significando serem de menor importância, encontram-se os fatores “autonomia e bem-estar” e “preocupação com a coletividade”, os quais sinalizam uma predominância de variáveis que servem a interesses coletivos. Essas dimensões pressupõem o desenvolvimento de ações que objetivem promover tanto a satisfação no trabalho quanto a “honrar compromissos com as pessoas as quais se relaciona” (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004, p. 137).

As variáveis de menor média no fator “autonomia e bem-estar” sinalizam que os servidores

anseiam pelo desenvolvimento de ações que promovam o bem-estar ocupacional com relação às necessidades e desejos dos colaboradores. Cada vez mais, as exigências impostas pelo setor saúde, novas tecnologias e novos modelos de gestão e estratégias para a produção da saúde ocupam espaço maior no planejamento das ações desenvolvidas. Nesse sentido, essas ações, em detrimento da valorização do bem-estar dos servidores, podem gerar um sentimento de desvalorização que merece ser observado no delineamento de ações estratégicas no hospital estudado.

Relembrando que o modelo IPVO mensura os valores identificados e praticados no contexto organizacional a partir da percepção dos trabalhadores, conclui-se a seguinte hierarquia percebida: (1º) prestígio; (2º) conformidade e realização; (3º) autonomia e bem-estar; (4º) preocupação com a coletividade. O conhecimento dessa hierarquia, especificamente no contexto dos hospitais públicos de ensino, pode constituir um importante subsídio na compreensão do comportamento das organizações, incluindo a percepção de bem-estar no trabalho.

4.3. A percepção do bem-estar no trabalho

Inicialmente, para analisar os resultados da percepção dos colaboradores em relação ao bem-estar no trabalho, foi realizada uma análise fatorial exploratória das variáveis da EPBO, de Dessen e Paz (2010). Como método de extração das dimensões, adotou-se a análise de componentes principais e, como método de rotação, a *Varimax*. Os testes iniciais do fatorial incluíram o *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) e o Teste de Esfericidade de Bartlett, que apresentaram resultados satisfatórios, sendo de 0,905 e *sig* 0,000, respectivamente.

Uma vez analisadas as comunalidades, pôde-se observar que das 47 variáveis utilizadas para avaliar a EPBO, cinco apresentaram valores inferiores a 0,5. Portanto, as variáveis – Sou tratado com respeito

pelos outros servidores desta instituição (14); Gosto da imagem desta instituição junto à comunidade (21); Julgo que meus direitos são cumpridos por esta instituição (22); Tenho a infraestrutura material necessária para a execução do meu trabalho (32); Conheço os resultados que meu trabalho traz para a instituição (38) – tiveram que ser retiradas do estudo. As demais variáveis apresentaram valores de comunalidades esperados e considerados adequados para análise. Para a verificação do número de fatores que seriam extraídos, foram empregados dois critérios sugeridos por Hair Junior et al. (2006): (i) percentual de variância explicada, devendo ser igual ou superior a 60%; e (ii) autovalores superiores a um.

A análise fatorial resultou em nove fatores, que explicam 72,15% da variância, sendo que os fatores 1 e 2 concentram aproximadamente 41,36% da variância total, restando 30,78% da variância para os demais fatores. A confiabilidade dos fatores obtidos para o bem-estar no trabalho foi calculada por meio do índice *alpha* de Cronbach, sendo que todos apresentaram índices de confiabilidade superiores a 0,7. Portanto, os resultados na análise fatorial da EPBO para a amostra pesquisada indicaram a presença de nove fatores explicativos da percepção de bem-estar no trabalho, totalizando 42 variáveis.

Conforme demonstra a Tabela 4, de modo geral, manteve-se a mesma estrutura fatorial da escala desenvolvida por Dessen e Paz (2010), uma vez que não houve alteração em relação à composição dos fatores, exceto no que diz respeito às variáveis que foram excluídas (cinco) e na formação do nono fator, o qual se denominou Condições materiais de trabalho, em comparação com o modelo teórico, que reuniu duas variáveis, possuindo *alpha* de Cronbach superior a 0,8.

Nove fatores explicam a natureza do bem-estar no trabalho no contexto pesquisado, em consonância com a estrutura do modelo original. Sobressaem-se, com maior poder explicativo, os fatores “realização” e “relação com a chefia”.

Tabela 4 – Cargas fatorias para o bem-estar

Fator 1 – Realização – Alpha de Cronbach = 0,922			
V	Descrição	F. Original	Carga
45	Meu trabalho possibilita minha realização pessoal	Realização	0,844
43	Sinto-me realizado profissionalmente no meu trabalho	Realização	0,818
46	Penso que trabalhando nesta instituição eu desenvolvo meu potencial	Realização	0,767
42	Sinto-me bem com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam	Realização	0,744
41	Gosto do trabalho que faço	Realização	0,737
44	Gosto da variedade de tarefas que realizo	Realização	0,737
47	Considero que utilizo minhas habilidades e talentos na execução de minhas tarefas	Realização	0,708
40	Sinto-me bem com o que faço neste trabalho	Realização	0,685
Fator 2 – Relação com Chefia – Alpha de Cronbach = 0,937			
5	Considero meu chefe justo	Rel. Chefia	0,854
3	Tenho um chefe que colabora para minha produtividade	Rel. Chefia	0,843
1	Acho que meu chefe é atencioso	Rel. Chefia	0,839
4	Gosto da maneira como meu chefe me trata	Rel. Chefia	0,839
2	Acho que meu chefe é aberto a sugestões	Rel. Chefia	0,838
6	Considero que a competência de meu chefe contribui para meu trabalho	Rel. Chefia	0,807
7	Acredito que meu chefe transmite informações importantes para meu desempenho no trabalho	Rel. Chefia	0,757
Fator 3 – Relação com Colegas – Alpha de Cronbach = 0,911			
10	Sou apoiado pelos meus colegas quando necessário	Rel. Col.	0,828
11	Acredito que posso contar com meus colegas de trabalho para desempenhar minhas atividades	Rel. Col.	0,803
12	Sinto-me bem com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	Rel. Col.	0,797
9	Sinto confiança nos meus colegas de trabalho	Rel. Col.	0,795
8	Gosto do tipo de amizade que meus colegas de trabalho demonstram por mim	Rel. Col.	0,766
13	Sou tratado com respeito pelos meus colegas de trabalho	Rel. Col.	0,747
Fator 4 – Identificação com Instituição – Alpha de Cronbach = 0,917			
18	Acredito na seriedade desta instituição	Ident. Inst.	0,831
17	Confio nesta instituição	Ident. Inst.	0,809
19	Me identifico com esta instituição	Ident. Inst.	0,806
15	Admiro a instituição em que trabalho	Ident. Inst.	0,745
20	Acredito no resultado do trabalho desta instituição	Ident. Inst.	0,731
16	Tenho orgulho de pertencer a esta instituição	Ident. Inst.	0,688
Fator 5 – Relação com Usuários – Alpha de Cronbach = 0,852			
34	Meu relacionamento com meus usuários influencia positivamente meu trabalho	Rel. Usuário	0,816
33	Gosto do estilo de relacionamento que tenho com meus usuários	Rel. Usuário	0,795
35	Sou tratado com respeito pelos meus usuários	Rel. Usuário	0,771
Fator 6 – Condições de Trabalho – Alpha de Cronbach = 0,785			
29	Sinto-me bem com minha carga de trabalho	Cond.Trab.	0,898
28	Possuo uma jornada de trabalho adequada	Cond.Trab.	0,876
30	Tenho liberdade para executar minhas atividades usando meu estilo pessoal	Cond.Trab.	0,519
31	Sinto que trabalho em um ambiente que favorece minha saúde	Cond.Trab.	0,437
Fator 7 – Oportunidade de Crescimento – Alpha de Cronbach = 0,732			
24	Sinto-me bem com a oportunidade que tenho de aprender por meio de capacitações oferecidas pela instituição	Op. Cresc.	0,832
25	Nesta instituição avalio que realizo treinamentos que são relevantes para meu trabalho	Op. Cresc.	0,750
23	Tenho conhecimento dos critérios utilizados para promoções	Op. Cresc.	0,654
Fator 8 – Valorização – Alpha de Cronbach = 0,805			
37	Sinto-me responsável pelos resultados do trabalho que executo	Valorização	0,698
36	Percebo a importância das minhas atividades para o alcance dos objetivos da instituição	Valorização	0,625
39	Acho que o trabalho que desempenho é essencial para a sociedade	Valorização	0,617
Fator 9 – Condições Materiais de Trabalho – Alpha de Cronbach = 0,829			
27	Possuo equipamentos de segurança que previnem perigos no trabalho	Cond. Trab.	0,852
26	Possuo equipamentos de trabalho adequados para garantir minha saúde	Cond. Trab.	0,852

Fonte: Elaborado pelos autores (2016).

Esse resultado sugere que a organização interessada em promover o bem-estar deve se atentar para ações que contemplem esses fatores. Em primeiro lugar, destacou-se o fator que se refere à “realização”, que é composto por variáveis que denotam a percepção da possibilidade de realização pessoal e profissional (DESSEN; PAZ, 2010).

“Relação com a chefia” foi o segundo fator extraído, e de acordo com Meleiro e Siqueira (2005) o bem-estar ocupacional pode aumentar à medida que aumentam as crenças dos trabalhadores de que sua chefia os apoia. Paschoal, Torres e Porto (2010) sugerem que o auxílio da chefia na resolução de dificuldades pessoais dos trabalhadores, bem como o cuidado com as críticas dirigidas a eles são ações que podem aumentar o afeto positivo, contribuindo para experiências de satisfação pessoal e realização.

O terceiro fator extraído foi “relação com colegas”. Paschoal, Torres e Porto (2010) afirmam que a colaboração entre colegas na execução das atividades, o apoio mútuo para decidir acerca dos problemas que surgem no trabalho e a preocupação com o bem-estar dos colegas consistem em ações que estreitam os relacionamentos e contribuem para positividade dos afetos e para autorrealização.

O quarto fator, “identificação com a instituição”, reflete o sentimento de sentir-se parte da organização. Sobre esse aspecto, Dessen e Paz (2010) apontam o orgulho de pertencer à organização em que trabalha.

O quinto fator explicativo do bem-estar no trabalho diz respeito à “relação com usuários”, que mensura variáveis de cunho relacional direto com os sujeitos para os quais os servidores da instituição prestam seus serviços.

Em sexto lugar surgiu o fator que se refere às “condições de trabalho”, fator composto somente de variáveis que tinham relação com a ambiência, sendo que essas variáveis têm maior relevância quando considerado o trabalho em saúde. A ambiência contribui para a produção do trabalho em

saúde, à medida que considera o respeito à expressão das subjetividades, como preconiza a Política Nacional de Humanização (PNH) (BRASIL, 2004).

O sétimo fator obtido foi “oportunidade de crescimento”. Toda instituição, pública ou privada, investe em pessoas com o objetivo de promover o desenvolvimento de competências necessárias ao crescimento organizacional.

O oitavo fator explicativo do bem-estar no trabalho diz respeito à “valorização”, apresentando variáveis que, indiretamente, podem expressar um sentimento de possuir obrigação em desempenhar-se de modo que alcance os objetivos da instituição.

O último fator obtido trata das “condições materiais de trabalho”, assim denominado pelos autores do estudo. Esse fator surgiu da associação de duas variáveis que migraram do sexto fator. Acredita-se que a reunião dessas variáveis, que formaram um novo fator, tenha acontecido pelo forte sentido de congruência entre elas.

A fim de analisar a percepção dos pesquisados acerca da natureza do bem-estar no trabalho, calculou-se a média e o desvio-padrão dos fatores encontrados, conforme a Tabela 5.

Tabela 5 – Média e desvio-padrão dos fatores de bem-estar no trabalho

Fator	Média	Desvio
Valorização	4,30	0,649
Realização	4,178	0,741
Identificação com a Instituição	4,176	0,714
Relação com Colegas	4,01	0,723
Relação com Usuários	4,00	0,710
Relação com a Chefia	3,84	0,917
Oportunidade de Crescimento	3,66	0,937
Condições de Trabalho	3,56	0,984
Condições Materiais de Trabalho	3,52	0,911

Fonte: Elaboração dos autores (2016).

As dimensões “valorização”, “realização” e “identificação com a organização”, que obtiveram maiores médias, sinalizam que os servidores percebem a importância das atividades que executam

para o cumprimento das metas institucionais, sentem-se satisfeitos e realizados, revelando orgulho por pertencerem à instituição. Sendo assim, esses fatores foram considerados elementos centrais no bem-estar ocupacional. Pode-se inferir que o escore alto nesses fatores tenha relação com o forte sentimento de pertencimento à instituição e com as possibilidades de desenvolvimento.

As dimensões “relação com a chefia”, “relação com colegas” e “relação com usuários” ocupam o centro das médias e dizem respeito às variáveis que tratam dos relacionamentos internos e externos, tanto pessoais quanto profissionais. A avaliação dessas variáveis possibilita o planejamento e desenvolvimento de ações que visem melhorar os relacionamentos.

Em relação ao fator “oportunidades de crescimento”, pode-se dizer que as instituições públicas oferecem incentivos para o desenvolvimento de seus servidores quando a formação é pertinente às necessidades institucionais. O resultado sinaliza que ações podem ser necessárias no sentido de democratizar as oportunidades de crescimento oferecidas.

Com relação aos fatores que tratam das “condições de trabalho” e “condições materiais de trabalho”, que atentam para qualidade de vida, acredita-se que se deve caminhar na direção da promoção de ações para prevenção e promoção da saúde do trabalhador, pois esses fatores apresentaram as duas menores médias no estudo.

4.4. Valores organizacionais: preditores do bem-estar no trabalho?

Com intenção de analisar a influência dos valores organizacionais no bem-estar no trabalho, foram realizadas análises de regressão múltipla, para identificar o quanto cada fator do bem-estar no trabalho (variável dependente) é explicado pelos fatores de valores organizacionais (variáveis independentes).

Quanto ao método, para a elaboração dos modelos de regressão, utilizou-se a estimação *stepwise*. Para Hair Junior et al. (2006), esse procedimento permite ao pesquisador examinar a contribuição de cada variável independente para o modelo de regressão, sendo que cada variável é considerada para inclusão antes do desenvolvimento da equação, visando encontrar o modelo mais adequado. Assim, os modelos apresentados para as variáveis dependentes associadas ao bem-estar no trabalho podem ser visualizados na Tabela 6.

Destaca-se que o teste *Durbin Watson* foi realizado para verificar a independência dos resíduos da regressão, sendo atendido o pressuposto de inexistência de autocorrelação dos resíduos (GUJARATI, 2006). A normalidade dos modelos foi testada por meio do teste de *Kolmogorov-Smirnov* (KS), sob a hipótese nula de que a distribuição da série testada é normal. Os modelos propostos atenderam à normalidade dos resíduos.

Tabela 6 – Modelos de regressão

Variável Dependente (Bem-estar)	Constante		Conformidade e realização		Autonomia e bem-estar		Preocupação com a coletividade		Prestígio		R ²
	Valor	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig	Coef.	Sig	
Identificação com a Instituição	2,67	0,000					0,240	0,012	0,220	0,004	0,245
Oportunidade de Crescimento	2,21	0,000	0,112	0,000	0,085	0,052	0,091	0,000	0,088	0,012	0,218
Condições de Trabalho	2,00	0,000					0,378	0,000	0,300	0,000	0,189
Condições Materiais de Trabalho	2,04	0,000	0,222	0,047			0,453	0,000			0,163
Relação com os Colegas	2,96	0,000					0,280	0,007	0,221	0,008	0,114

Fonte: Elaboração dos autores (2016).

O pressuposto da homocedasticidade foi verificado a partir da aplicação do teste de Pesaran-Pesaran, que detecta a presença de variância constante dos resíduos com base nos resultados da regressão, em que a variável dependente é o valor dos quadrados dos resíduos e a variável independente é o valor estimado da variável dependente original. (BRITO; CORRAR; BATISTELLA, 2007). Por meio da realização do teste, os modelos também atenderam às exigências de homocedasticidade.

A premissa de multicolinearidade dos fatores foi verificada por meio das estatísticas de Tolerância (TOL) e do Fator de Inflação de Variância (FIV), existentes somente nos modelos com mais de uma variável independente. A tolerância varia de 0 a 1, sendo que os valores próximos de 1 indicam ausência de multicolinearidade, e o valor FIV tem como limite 10, sendo que valores superiores a este limite indicam a presença desse pressuposto (PESTANA; GAGEIRO, 2003). Assim, pode-se confirmar que os modelos demonstraram atender essas exigências.

Os coeficientes de determinação demonstraram que os valores organizacionais contribuem para explicar o bem-estar no trabalho, pois de acordo Hair Junior et al. (2005), quanto maior for o valor de R^2 , cuja variação situa-se entre 0 e 1, melhor a previsão da variável dependente. No entanto, mesmo apresentando valores significativos, os coeficientes de determinação demonstraram que existem outras variáveis independentes, não analisadas no estudo, que também influenciam o bem-estar no trabalho.

Dando início à análise, conforme exposto na Tabela 6, observou-se que ao menos uma das variáveis independentes (fatores de valores organizacionais) exerce influência sobre as variáveis dependentes (fatores de bem-estar) "relação com os colegas", "identificação com a instituição", "condições de trabalho", "oportunidade de crescimento" e "condições materiais de trabalho". Em relação às variáveis dependentes "valorização",

"realização", "relação com usuários" e "relação com a chefia" não foram detectadas influências.

No que tange às variáveis dependentes "relação com os colegas", "identificação com a instituição" e "condições de trabalho", os construtos preocupação com a coletividade e prestígio exerceram influência positiva, indicando que quanto maior a preocupação da organização com os relacionamentos internos e com a comunidade, e quanto maior o reconhecimento da organização perante a sociedade, melhor a relação entre colegas e a identificação com a instituição e as condições de trabalho "não materiais".

Quanto à variável dependente "oportunidade de crescimento", os construtos conformidade e realização, autonomia e bem-estar, preocupação com a coletividade e prestígio exerceram influência positiva, indicando que os quatro fatores de valores encontrados no estudo influenciam na percepção de oportunidades de crescimento.

Para a variável dependente "condições materiais de trabalho", as variáveis independentes que exerceram influência positiva foram: "conformidade e realização" e "preocupação com a coletividade". Assim, é possível inferir que a primazia a esses valores influencia positivamente a percepção de condições materiais de trabalho.

Em relação ao percentual da variável dependente explicado pelas variáveis independentes, identificado por meio do coeficiente de determinação (R^2), ressalta-se que o modelo representado pela variável dependente "identificação com a instituição" apresentou o maior valor, evidenciando que 24,5% da variância do fator pode ser explicada pelos valores preocupação com a coletividade e prestígio. A prevalência a esses valores organizacionais pode estar relacionada ao reconhecimento de referência que a organização tem com a comunidade (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004). Esse fato, considerada a preservação dos interesses coletivos (OLIVEIRA; TAMAYO, 2004), demonstrou influenciar no sentimento de identificação, confiança,

orgulho e crença no trabalho e nos resultados da organização (DESSEN; PAZ, 2010).

Sendo assim, os resultados assinalaram relações significativas entre os valores organizacionais e o bem-estar no trabalho, a exemplo dos estudos realizados por Silva, Porto e Paschoal (2010) e Souza (2012). Salienta-se que resultados obtidos no âmbito da organização investigada podem constituir elementos comparativos para estudos futuros.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou compreender a influência dos valores organizacionais sobre o bem-estar no trabalho a partir da perspectiva de colaboradores de um hospital público de ensino. Em um primeiro momento, identificou-se a hierarquia de valores organizacionais percebidos pelos colaboradores, a qual se configurou da seguinte forma: (1º) prestígio; (2º) conformidade e realização; (3º) autonomia e bem-estar, e (4º) preocupação com a coletividade. Em seguida, foram identificados os fatores que explicam a natureza do bem-estar no trabalho, sendo assim ordenados: (1º) valorização, (2º) realização, (3º) identificação com a organização, (4º) relação com colegas, (5º) relação com usuários, (6º) relação com a chefia, (7º) oportunidades de crescimento, (8º) condições de trabalho e (9º) condições materiais de trabalho.

Por fim, com a análise de regressão, identificou-se que os valores organizacionais atuam como

anteriores em fatores do bem-estar no trabalho no âmbito do hospital público de ensino investigado. Por meio dos coeficientes de determinação (R^2), percebeu-se que a variável dependente “identificação com a instituição” apresentou o maior valor, evidenciando que 24,5% da variância desse fator de bem-estar podem ser explicados pelos valores preocupação com a coletividade e prestígio.

Esse resultado indica que o bem-estar, decorrente do sentimento de sentir-se parte da organização, bem como do orgulho de pertencê-la, está sendo influenciado pela incorporação de valores organizacionais relativos à justiça, igualdade, tolerância, sinceridade e honestidade, características de autotranscendência que expressam benevolência, bem como do valor organizacional decorrente do reconhecimento da instituição na sociedade.

Contudo, vale ressaltar que ainda que significativos, os valores dos coeficientes sugerem que outras variáveis independentes, não analisadas neste estudo, também influenciam o bem-estar no trabalho.

Assim, infere-se que a pesquisa atingiu seus objetivos, expandindo os estudos sobre preditores do bem-estar no trabalho e propiciando informações que podem contribuir para o planejamento de ações voltadas ao bem-estar dos colaboradores da organização. Por limitação, apresenta-se o fato de que a pesquisa foi realizada em uma única organização do setor hospitalar. Sugere-se para novos estudos a investigação da temática em outras organizações, de diferentes ramos, podendo ser incluída uma abordagem qualitativa no desenho metodológico.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. S.; TRÓCCOLI, B. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. *Psicologia: teoria e pesquisa*, v. 20, n. 2, p. 153-164, 2004.

AGAPITO, P. R.; POLIZZI FILHO, A.; SIQUEIRA, M. M. M. Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na

carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 16, n. 6, p. 71-93, 2015.

ANDRADE, T. *Valores organizacionais, suporte social e organizacional no trabalho: um estudo no setor*

REFERÊNCIAS

- bancário. 2010. 143 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2010.
- BORGES, L. O. et al. A síndrome de Burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 189-200, 2002.
- BRASIL. Ministério da Saúde. *Humaniza SUS – Política Nacional de Humanização*. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2004.
- BRITO, G. A. S.; CORRAR, L. J.; BATISTELLA, F. D. Fatores determinantes da estrutura de capital das maiores empresas que atuam no Brasil. *Revista Contabilidade e Finanças*, São Paulo, v. 18, n. 43, p. 9-19, 2007.
- COELHO, D.; SOARES, I. A percepção dos funcionários de uma sociedade de economia mista em relação à qualidade de vida no trabalho. In: SIMPÓSIO EM EXCELÊNCIA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA, 2007, Rio de Janeiro, RJ, *Anais...* Rio de Janeiro, AEDB, 2007.
- DANIELS, K. Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, v. 53, n. 2, p. 275-294, 2000.
- DESSEN, M. C. T.; PAZ, M. G. T. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 15, n. 2, p. 409-418, 2010.
- ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, T. A influência dos valores organizacionais na percepção de suporte organizacional com base na concepção dos colaboradores do setor bancário. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 214-244, 2012.
- GUJARATI, D. N. *Econometria básica*. Rio de Janeiro: Campus, 2006.
- HAIR JUNIOR, J. F. et al. *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- HORN, J. E.; TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B.; SCHREURS, P. J. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 77, n. 3, p. 365-375, 2004.
- MALHOTRA, N. K. *Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada*. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.
- MELEIRO, A. R.; SIQUEIRA, M. M. M. Os impactos do suporte do supervisor e de estilos de liderança sobre bem-estar no trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 29., 2005, Brasília, DF. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2005. p. 1-15. Disponível em: <<http://bit.ly/2slwEcw>>. Acesso em: 10 jul. 2017.
- OLIVEIRA, A. F.; TAMAYO, A. Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 39, n. 2, p. 129-140, 2004.
- PASCHOAL, T. Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. 2008. 180 f. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação psicológica*, v. 7, n. 1, 2008.
- PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Revista de Administração Contemporânea*, Rio de Janeiro, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.
- PAZ, M. G. T. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, A. (Org.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 127-154.

REFERÊNCIAS

- PESTANA, M. H.; GAGEIRO, J. N. *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo, 2003.
- SCHWARTZ, S. H. A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, Hoboken, v. 48, n. 1, p. 23-47, 1999.
- SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da teoria de valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005. p. 56-95.
- SILVA, L. S.; PORTO, J. B.; PASCHOAL, T. Valores organizacionais e valores humanos como fatores de impacto no bem-estar ocupacional. In: ENCONTRO NACIONAL DA ANPAD, 34., 2010, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: Anpad, 2010. p. 1-15. Disponível em: <<http://bit.ly/2v4zA3W>>. Acesso em: 10 jul. 2017.
- SOUZA, R. R. Valores organizacionais como antecedentes de bem-estar nas organizações. *Revista Negócios em Projeção*, Brasília, DF, v. 3, n. 1, p. 31-50, 2012.
- TAMAYO, A.; GONDIM, M. G. C. Escala de valores organizacionais. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 31, n. 2, p. 62-72, 1996.
- TAMAYO, A.; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia*, Natal, v. 5, n. 2, p. 289-315, 2000.
- TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (Orgs.). *Valores e comportamento nas organizações*. Petrópolis: Vozes, 2005.
- WARR, P. *Work, happiness, and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.
- WATSON, D.; CLARK, L. A.; TELLEGEN, A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, v. 54, n. 6, p. 1063, 1988.