

CULTURA ORGANIZACIONAL E ASSÉDIO MORAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR

ORGANIZATIONAL CULTURE AND MORAL HARASSMENT: A CASE STUDY IN A HOSPITAL INSTITUTION

Thadeu de Oliveira Lucca*
Bruna Brandt de Oliveira**
Amanda Oliveira Ramadam***
Julia Richter****

RESUMO

Um dos ambientes mais afetados pelo assédio moral é o setor da saúde, especialmente em decorrência de disputas de poder, usualmente como elemento constituinte da cultura (NUNES, 2016). Portanto, esta pesquisa teve como objetivo compreender as relações entre a cultura organizacional e o assédio moral no trabalho em uma instituição hospitalar. O método utilizado nesta pesquisa é de cunho quantitativo, efetivado a partir da aplicação de um questionário composto por 07 questões sociodemográficas, um instrumento de análise de cultura organizacional (IBACO) contendo 30 itens e um inventário de assédio no trabalho (LIPT 60) constituído por 60 itens. Este questionário foi aplicado em 162 profissionais que atuam em diferentes setores de uma instituição hospitalar localizada no interior do Rio Grande do Sul – Brasil. Como resultado observou-se que a cultura organizacional manifestada pelos trabalhadores participantes da pesquisa está associada às dimensões dos valores organizacionais e práticas organizacionais. Já o assédio moral no trabalho é manifestado através das dimensões ligadas a comportamentos que buscam reduzir as possibilidades da vítima de se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador, assim como, ações de assédio dirigidas a desprestigiar ou impedir o sujeito a manter sua reputação pessoal ou profissional. Tais ações de assédio afetam à saúde física e/ou psíquica da vítima.

Palavras-chave: Cultura Organizacional. Assédio Moral. Trabalhadores hospitalares. Saúde.

ABSTRACT

One of the environments most affected by bullying is the health sector, especially as a result of power struggles, usually as a constituent element of culture (NUNES, 2016). Therefore, this research aimed to understand the relationship between organizational culture and bullying at work in a hospital. The method used in this research is of a

* Psicólogo, Pós-graduando em Estudo de Gênero pela Universidade Federal de Santa Maria. thadeulucca@gmail.com

** Professora de Psicologia na Faculdade Sobresp, Graduada em Psicologia, Mestra e Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. brunab.psico@gmail.com

*** Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria. amandaramadam@gmail.com

**** Bolsista em Iniciação Científica no Curso de Administração na Universidade Federal de Santa Maria. juliarichte@gmail.com

quantitative nature, carried out from the application of a questionnaire composed of 07 sociodemographic questions, an organizational culture analysis instrument (IBACO) containing 30 items and an inventory of harassment at work (LIPT 60) consisting of 60 items. This questionnaire was applied to 162 professionals who work in different sectors of a hospital located in the countryside of Rio Grande do Sul - Brazil. As a result, it was observed that the organizational culture manifested by the workers participating in the research is associated with the dimensions of organizational values and organizational practices. On the other hand, bullying at work is manifested through dimensions linked to behaviors that seek to reduce the victim's possibilities to communicate properly with others, including the harasser himself, as well as harassment actions aimed at discrediting or preventing the subject from maintaining his personal or professional reputation. Such harassment actions affect the victim's physical and/or psychological health.

Keywords: Organizational Culture. Bullying. Hospital workers. Health.

Introdução

A crise do modelo fordista keynesiano nos anos 70 modificou o sistema organizacional interno o que implicou na introdução de uma lógica neoliberal fora e dentro das organizações (HELOANI, 2003). Essa crise repercutiu em transformações no mundo do trabalho entre Estado e sociedade civil. Dentre as consequências que a restauração produtiva acarreta, salienta-se a flexibilização dos contratos de trabalho, a desregulamentação de direitos sociais, o desemprego estrutural e a diminuição dos postos de trabalho, explicado pela 'necessidade do capital', de se reduzir gastos, assim como, nas mudanças advindas da crise econômica aliada às radicais mudanças tecnológicas (ANTUNES, 2005; NUNES; TOLFO, 2015).

Portanto, é de suma importância se compreender e definir os conceitos de cultura organizacional e assédio moral no contexto de trabalho. A cultura organizacional não é algo que pode ser percebida ou observada em si mesma, mas sim pelos seus efeitos e consequências no contexto de trabalho (CHIAVENATO, 2014; SCHEIN, 2009). A cultura organizacional, dessa forma, é o conjunto de pressupostos de ação e comportamento que com o tempo se tornam legítimos e são compartilhados para os novos membros como a maneira adequada de perceber, pensar e sentir em diferentes situações (COSTA *et al.*, 2021).

Robbins (2009) menciona que a cultura organizacional poderá retratar situações que reproduzem a inviabilização do crescimento da empresa, onde embora esta seja fundamental para o desenvolvimento organizacional também pode dificultar este processo quando a organização se prende a valores e ideais conservadores e rígidos que

não contribuem com o processo de eficácia organizacional. Uma das consequências que impacta diretamente nesses aspectos da cultura é o assédio moral no local de trabalho, que tem um predomínio mais intenso do que se possa supor, causando resultados destruidores não só na vida dos trabalhadores, como também, nas instituições e na sociedade em geral (MÁXIMO, 2018).

A cultura organizacional possui diversas funções que, segundo Robbins (2009), a primeira é definir fronteiras, permitindo assim distinguir uma organização da outra. A segunda, possibilitar senso de identidade e personalidade entre os integrantes de uma organização, a terceira é facilitar o engajamento dos trabalhadores para que estes alcancem as metas organizacionais e a quarta função é proporcionar a estabilidade e segurança do sistema cultural e social do grupo. A cultura também influencia e condiciona poderosamente as interações entre as pessoas e o processo de comunicação entre elas (MAGIERSKI *et al.*, 2022).

O assédio moral é um fenômeno de âmbito pessoal, profissional e institucional, podendo ser contextualizado dentro do local de trabalho como um tipo de abuso psicológico, sendo considerado como uma das principais fontes de estresse no trabalho, tendo uma grande ligação com o aparecimento de questões afetivas e relacionais (HELOANI; BARRETO, 2018; MÁXIMO, 2018). Existe um conjunto de características que definem o assédio moral, estas podem ser práticas intencionais ou não, porém, a não intencionalidade do ato não o torna menos violento ou danoso à vítima que neste caso pode ser um indivíduo ou um grupo específico (EINARSEN *et al.*, 2005, 2011; NUNES; TOLFO, 2015).

O assédio moral pode ter diversas origens, entre elas a posição hierárquica dos agressores em relação a vítima (NUNES; TOLFO, 2015). Conforme Gonçalves (2009), o assédio moral pode ser classificado como assédio moral: vertical; horizontal; misto; específico; genérico ou social. De acordo com o autor, o assédio moral vertical pode ser ascendente ou descendente, sendo o primeiro praticado pelo hierarquicamente inferior ao líder e o segundo do líder ao liderado. Já o assédio horizontal, envolve pessoas em um mesmo plano hierárquico (GONÇALVES, 2009; SANTOS, 2019).

Diante do contexto apresentado, a presente pesquisa aborda a temática da Cultura Organizacional e do Assédio Moral em uma instituição hospitalar localizada no interior do Rio Grande do Sul (RS) – Brasil. De tal modo, este trabalho traz como objetivo investigar a relação existente entre a Cultura Organizacional e o Assédio Moral a partir da perspectiva de trabalhadores que atuam em uma instituição de saúde.

1 Metodologia

Neste estudo, a análise descritiva foi a fase inicial de estudo dos dados coletados (MARCONI; LAKATOS, 2010; MALHOTRA, 2012; REIS; REIS, 2002). A pesquisa também se configurou como um estudo de caso (YIN, 2009), em que se utilizou para coleta e análise dos dados o método quantitativo que permitiu mensurar variáveis pré-determinadas ligadas a cultura organizacional e ao assédio moral, considerando a relação existente entre elas (CHIAZZOTTI, 2003).

Os participantes foram todos trabalhadores que realizam atividades nos mais de 20 setores da instituição. Como critério de inclusão participaram da pesquisa todos (as) que estavam sob o regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que atuam a mais de 6 meses na organização, sendo de todos os gêneros e todos os graus de escolaridade. A informação do número total da população-alvo foi fornecida pela própria organização, através do setor de Gestão de Pessoas, no mês de agosto de 2021.

Os participantes foram selecionados por meio da amostragem probabilística aleatória, com nível de confiança de 95% e com erro padrão de 0,5%, partindo-se do número de um total de 160 trabalhadores. Esse número foi estabelecido conforme o cálculo sugerido por Lopes *et al.* (2008). O convite foi realizado por meio verbal e/ou escrito online direcionado diretamente aos trabalhadores da instituição hospitalar.

O método utilizado para a coleta dos dados foi um questionário elaborado a partir de duas escalas: Instrumento Brasileiro de Análise de Cultura Organizacional (IBACO); Inventário de Assédio no Trabalho de Leymann (LIPT-60). O IBACO se estrutura em um questionário com 94 questões originalmente, divididos em 7 dimensões, quatro delas relativas a Valores Organizacionais e três delas relativas a Práticas Organizacionais, que se resumem em 7 barras com perfis com tipologias culturais distintas (FERREIRA *et al.*, 2002). No entanto, neste estudo se optou em utilizar o IBACO em sua versão reduzida que consta de 30 questões e tem como pesquisador Colombelli (2009).

Heinz Leymann (1996) elaborou o questionário *Leymann Inventory of Psychological Terrorization* (LIPT) que é composto por 45 questões e avalia o assédio moral. O questionário utilizado nesta pesquisa é o LIPT-60 que foi validado por Rivera e Abuin (2003), que acrescentaram 15 comportamentos do assediador e avaliaram a frequência e a intensidade dos comportamentos compreendidos pelo entrevistado (MÁXIMO *et al.*, 2020).

Portanto, o instrumento utilizado neste estudo foi composto pela união das duas escalas citadas anteriormente, totalizando 90 questões e 7 questões sociodemográficas sobre: idade; gênero; escolaridade; tempo atuando na instituição; tempo no atual cargo; exercer função de chefia liderança; há quanto tempo ocupa função de chefia/liderança.

A coleta dos dados ocorreu somente após a aprovação do projeto pelo Comitê de Ética. Após a aprovação foi feito contato com a profissional responsável pelo setor de GP e posteriormente com a diretora da instituição hospitalar. Este contato teve como objetivo estabelecer, em conjunto a agenda para coleta dos dados. Os questionários foram aplicados no mês de outubro e novembro de 2021 por meio online (*Formulário Google*) e presencial pelos pesquisadores.

Na aplicação presencial, os trabalhadores foram convidados a responder o questionário conforme a sua disponibilidade em seu turno de trabalho e com a devida autorização do responsável pelo setor. Já na aplicação online foram coletados os e-mails dos trabalhadores junto ao setor de GP e assim encaminharam-se os convites para todos os colaboradores. Os questionários aplicados presencialmente foram armazenados em um envelope lacrado, e os on-line armazenados no drive do pesquisador responsável com a finalidade de se garantir a confidencialidade dos participantes.

Ademais, os trabalhadores tiveram a possibilidade de aceitar ou não o convite para participar da pesquisa ou mesmo, em caso de desconforto físico e/ou psíquico foi possível que interrompessem imediatamente a sua participação. Aqueles (as) trabalhadores (as) que optaram em responder o questionário receberam e assinarão um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e o Termo de Confidencialidade.

Para a análise do perfil dos (as) participantes (as) se realizaram análises estatísticas e de frequência que estão relacionadas às variáveis sociodemográficas e profissionais. Neste estudo, a avaliação da confiabilidade dos fatores ocorreu a partir da análise fatorial do indicador *Alpha de Cronbach* (HAIR *et al.*, 2009).

Nesta pesquisa, também se analisou a afinidade entre os fatores da Cultura Organizacional e Assédio Moral por meio do coeficiente de Correlação de Pearson que indica a força de associação entre quaisquer duas variáveis (HAIR *et al.*, 2009). Além disso, os dados foram organizados, mensurados e suas variáveis cruzadas com o ajuda do *Software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*, versão 20.0. Os conceitos estudados passaram por uma Análise Fatorial que tem como objetivo analisar a estrutura existentes de inter-relações entre as variáveis, trazendo a definição de uma série de

dimensões subjacentes comuns e conhecidas que são fatores (HAIR *et al.*, 2009; MALHOTRA, 2012).

Além disso, essa pesquisa seguiu os procedimentos necessários e o cumprimento de normas éticas a fim de se obter o melhor desempenho das etapas propostas (RESOLUÇÃO DO CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE 196/96), essa pesquisa trouxe em seu conteúdo o TCLE. Além disso, antes de iniciar a coleta dos dados esta pesquisa foi encaminhado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) - parecer 5.048.264.

2 Resultados e Discussões

Inicialmente, verificou-se, a partir de estatísticas descritivas e de frequência o perfil dos 162 trabalhadores participantes da pesquisa. Percebeu-se que destes 84,6% são do gênero feminino com idade entre 38 anos e 46 anos (27,2%). Quanto à escolaridade, 47,5% possuem ensino médio completo e atuam na organização há pelo menos 4 anos (46,3%). No que diz respeito ao exercer cargo de liderança, 21,7% dos respondentes afirmaram ocupar esta posição.

Ao se investigar a cultura organizacional a partir da perspectiva dos trabalhadores que integram a organização pesquisada, realizou-se a técnica estatística da análise fatorial exploratória com as 30 variáveis que compõem o IBACO de Ferreira *et al.* (2002).

A utilização da técnica estatística da análise fatorial exploratória requer a realização de testes estatísticos iniciais que confirmem a adequação do conjunto de dados à referida técnica, através dos testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de Esfericidade de Bartlett. Os resultados obtidos para o KMO foram de 0,912 e para o teste de Esfericidade de Bartlett (sig 0,000), sendo estes considerados satisfatórios para se dar sequência a aplicação da técnica de análise fatorial exploratória.

Na sequência das análises, verificou-se a avaliação das comunalidades de cada variável. Segundo Hair *et al.* (2009) comunalidades menores que 0,5 são consideradas como explicação insuficiente, sendo excluídas do modelo de análise. Com base nesse critério, a variável 26 (as inovações costumam ser introduzidas através de programa de qualidade) a qual apresentou comunalidade de 0,467 foi retirada da análise. Evidencia-se que com a exclusão, o instrumento passou a ter 29 itens.

Posteriormente, para a extração dos fatores se utilizou o critério dos autovalores maiores que 1,0 (HAIR *et al.*, 2009). Os resultados dessas análises indicaram, a priori, a

possibilidade de uma solução com seis fatores, os quais representam 65,35% da variância total explicada. Em seguida, para medir a consistência interna dos seis fatores obtidos fez-se uso do teste de Alpha de Cronbach, o qual pode apresentar um coeficiente variando de 0 a 1. (BALBINOTTI; BARBOSA, 2008).

Após as análises se percebeu que os fatores 4, 5 e 6 apresentaram Alpha de Cronbach inferior a 0,6, não demonstrando consistência interna necessária e sendo assim eliminados. A partir destes testes, a solução foi manter os três fatores e as 22 variáveis.

Na Tabela 1 são apresentadas a composição de cada fator criado, a relação com as variáveis, a descrição e a carga fatorial, a nomeação dos fatores obtidos, bem como, o fator correspondente no modelo original.

Tabela 1 - Análise Fatorial do IBACO

Var.	Descrição	Fator Original	Carga
Fator 01 Integração externa ($\alpha = 0,921$)			
4	Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer os usuários.	Integração externa	0,762
2	O atendimento às necessidades do usuário é uma das metas mais importantes.	Integração externa	0,716
8	Mantêm-se relações amigáveis com os usuários.	Integração externa	0,625
7	O acompanhamento e atendimento das necessidades dos usuários são feitos constantemente.	Integração externa	0,747
15	As inovações são em geral introduzidas para atender às necessidades dos usuários.	Profissionalismo Cooperativo	0,682
3	As necessidades pessoais e o bem-estar dos colaboradores constituem uma preocupação constante na organização.	Satisfação e bem-estar dos servidores	0,686
1	Os colaboradores têm ampla liberdade de acesso aos diretores.	Promoção do relacionamento interpessoal	0,542
14	A preocupação do servidor com a qualidade de seu serviço é bem-vista.	Promoção do relacionamento interpessoal	0,547
20	As relações entre os colaboradores e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis.	Satisfação e bem-estar dos servidores	0,652
19	O profissionalismo dos colaboradores é visto como uma grande virtude.	Rígidez na estrutura Hierárquica do poder	0,706
Fator 02 Recompensa e Treinamento ($\alpha = 0,898$)			
11	Os colaboradores são premiados/reconhecidos quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais.	Satisfação e bem-estar dos servidores	0,732
5	Os colaboradores que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados/reconhecidos.	Recompensa e Treinamento	0,689
12	Programas para aumentar a satisfação dos colaboradores são regularmente desenvolvidos.	Recompensa e Treinamento	0,715
28	Os colaboradores costumam ser premiados/reconhecidos quando alcançam metas pré-estabelecidas.	Recompensa e Treinamento	0,642
6	Investe-se no crescimento profissional dos colaboradores.	Satisfação e bem-estar dos servidores	0,589
25	O crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do colaborador na casa.	Profissionalismo Competitivo e individualista	0,504

18	Programas destinados a melhorar o bem-estar dos colaboradores são implementados e testados.	Profissionalismo Cooperativo	0,629
17	O esforço e a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas.	Recompensa e Treinamento	0,638
16	Eventos sociais com a distribuição de brindes são comumente realizados para os servidores.	Integração externa	0,589
Fator 03 Profissionalismo Cooperativo ($\alpha = 0,727$)			
22	Os colaboradores que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos.	Promoção do relacionamento interpessoal	0,674
24	A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais.	Profissionalismo Cooperativo	0,617
21	A preocupação em superar as dificuldades do dia a dia é vista como de grande valor.	Profissionalismo Cooperativo	0,687

Fonte: Dados da Pesquisa

Percebe-se que os resultados da análise fatorial do IBACO indicaram que a estrutura mais adequada é com 3 fatores, o que contradiz a versão original que consta de 6 fatores. No entanto, ao se analisar o conteúdo dos novos fatores se percebe que se mantem a ideia original do conceito proposto por Ferreira *et al.* (2002).

A Tabela 1, demonstra que o primeiro fator contém dez variáveis sendo quatro de Integração Externa, duas de Satisfação e bem-estar dos servidores, duas de Promoção do Relacionamento Interpessoal, uma de Profissionalismo Cooperativo e uma de Rigidez na Estrutura Hierárquica. Contudo, mesmo ao ser constatada a existência das variáveis pertencentes a dimensões distintas, compreende-se que o sentido deste primeiro fator está relacionado ao sentimento de práticas voltadas ao planejamento estratégico, tomada de decisões e atendimento ao cliente externo (LAGES, 2010).

No segundo fator fica evidente que predomina a dimensão Recompensa e Treinamento, que é manifestada através de quatro variáveis. Assim, o segundo fator está vinculado as práticas realizadas em prol dos clientes internos e dos sistemas de recompensas e treinamentos adotados pela empresa (LAGES, 2010).

O terceiro fator representa o Profissionalismo Cooperativo e é formado por duas variáveis que trazem esta nomenclatura e uma de Promoção do relacionamento interpessoal. No entanto, manteve a ideia original do fator e segundo Ferreira *et al.* (2008). Este fator está vinculado ao valor dado ao se desempenhar as atividades que são estabelecidas para aos trabalhadores, com eficácia e competência, corroborando espírito de colaboração, dedicação, habilidade, profissionalismo e capacidade de iniciativa, contribuindo para ao alcance das metas de modo colaborativo.

A LIPT-60 também passou pela análise fatorial exploratória, o teste de confiabilidade Alfa de Cronbach, assim como, análises estatísticas descritivas das variáveis e fatores identificados. Os resultados obtidos para o KMO (coeficiente de 0,877) e o teste de Esfericidade de Bartlett (sig 0,000) foram considerados satisfatórios para se dar sequência a aplicação da técnica de análise fatorial exploratória.

Na continuação se realizou a análise de comunalidades e se verificou que em nenhum dos casos foi inferior a 0,5 (HAIR *et al.*, 2014). Então, posteriormente, para a extração dos fatores se utilizou o critério dos autovalores maiores que 1,0 (HAIR *et al.*, 2009). Os resultados indicaram, a priori, a possibilidade de uma solução com doze fatores, os quais explicam 74,15% da variância.

Em seguida, para medir a consistência interna dos 12 fatores obtidos fez-se uso do teste de Alpha de Cronbach, o qual apresentou um coeficiente que varia de 0 a 1 (BALBINOTTI, BARBOSA, 2008). Dois fatores apresentaram apenas um item, sendo eles, 11 e 12. Também foram apresentados fatores com dois itens (5 e 10), em ambos os casos estes foram eliminados, pois não é possível se calcular a confiabilidade nestes casos, assim, eliminou-se as variáveis 14, 16, 45, 47, 48 e 53.

A seguir, a Tabela 2 apresenta a composição de cada fator criado, em relação as suas variáveis, a descrição e a carga fatorial delas, a nomeação dos fatores obtidos, bem como o fator correspondente no modelo original.

Tabela 2 - Análise Fatorial do LIPT-60

Var.	Descrição	Fator Original	Carga
Fator 1 - Desprestígio Pessoal ($\alpha = 0,949$)			
23	Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o pôr em ridículo.	Desprestígio pessoal	0,825
22	Riem de alguma deformidade ou defeito físico que possa ter.	Desprestígio pessoal	0,749
26	Dão risada da sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem.	Desprestígio pessoal	0,837
25	Ridiculizam ou dão risada da sua vida privada.	Difamação	0,810
30	Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes.	Desprestígio pessoal	0,726
21	Tentam obrigar-lhe a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica	Desprestígio pessoal	0,762
27	Atribuem-lhe um trabalho humilhante.	Bloqueio ao progresso	0,797
20	Tratam-lhe como se fosse um doente mental ou o dão a entender.	Desprestígio pessoal	0,827
24	Atacam ou dão risada das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas.	Desprestígio pessoal	0,771
15	Profíbem que os seus colegas falem com você.	Isolamento	0,801
19	Põem-lhe em situações humilhantes e riem de você.	Difamação	0,765
09	Ameaçam por escrito.	Intimidação	0,661
28	Avalia-se o seu trabalho de maneira parcial, injusta e mal-intencionada.	Desprestígio laboral	0,637
40	Ameaçam-lhe com violência física.	Ataques diretos	0,810
Fator 2 - Ataques Diretos ($\alpha = 0,910$)			
46	Ocasionam danos nos seus pertences ou no seu veículo.	Ataques Diretos	0,721
51	Devolvem, abrem ou interceptam a sua correspondência.	Manipulação Profissional	0,735

52	Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está.	Manipulação Profissional	0,726
42	Atacam-lhe fisicamente sem nenhuma consideração.	Ataques Diretos	0,819
39	Obrigam-lhe a realizar trabalhos nocivos ou perigosos.	Bloqueio ao Progresso	0,766
31	Assediam sexualmente você, com gestos ou proposições.	Ataques Diretos	0,753
37	Obrigam-lhe a realizar tarefas humilhantes.	Bloqueio ao Progresso	0,829
38	Atribuem-lhe tarefas muito difíceis ou muito acima da sua preparação, em que é muito provável que fracasse.	Bloqueio ao Progresso	0,782
43	Ocasionam-lhe de propósito gastos com a intenção de prejudicar você.	Ataques Diretos	0,834
41	Recebe ataques físicos leves, como advertência.	Ataques Diretos	0,634
33	Impedem que tenha iniciativa e não lhe permitem desenvolver as suas ideias.	Desprestígio Laboral	0,655
07	Recebe chamadas telefônicas ameaçantes, insultantes ou acusadoras.	Intimidação	0,669
Fator 3 - Desprestígio Laboral ($\alpha = 0,908$)			
55	Ocultam as suas habilidades e competências especiais.	Desprestígio Laboral	0,790
54	Calam ou minimizam os seus esforços, lucros e sucessos.	Desprestígio Laboral	0,854
56	Exageram as suas falhas e erros.	Desprestígio Laboral	0,736
60	Provocam-lhe para o obrigar a reagir emocionalmente.	Desprestígio Laboral	0,656
57	Informam mal sobre a sua permanência e dedicação.	Desprestígio Laboral	0,748
34	Obrigam-lhe a fazer tarefas absurdas ou inúteis.	Bloqueio ao Progresso	0,763
58	Controlam de maneira muito estrita o seu horário.	Desprestígio Laboral	0,626
44	Ocasionam-lhe danos no seu domicílio ou no seu posto de trabalho.	Ataques Diretos	0,686
59	Quando solicita uma permissão, curso ou atividade a que tem direito é-lhe negado ou lhe põem inconvenientes e dificuldades.	Desprestígio Laboral	0,708
36	O sobrecarregam sem parar com tarefas novas e diferentes.	Bloqueio ao Progresso	0,567
29	Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas.	Desprestígio Laboral	0,596
Fator 4 - Isolamento ($\alpha = 0,889$)			
11	Ignoram a sua presença, não respondem as suas perguntas.	Isolamento	0,815
10	Evitam o contato com você (não cumprimentam e o contato visual se dá através de gestos de rejeição, menosprezo ou despeito, etc.).	Isolamento	0,794
12	As pessoas têm deixado ou estão a deixar de se dirigir ou de falar com você.	Isolamento	0,822
08	Ameaçam você verbalmente.	Intimidação	0,785
13	Não consegue falar com ninguém, todos lhe evitam.	Isolamento	0,758
Fator 5 - Bloqueio à Comunicação ($\alpha = 0,650$)			
02	Interrompe continuamente você enquanto fala.	Bloqueio à comunicação	0,760
03	Seus colegas atrapalham quando quer se expressar ou não lhe deixam falar.	Bloqueio à comunicação	0,703
01	Seus superiores não lhe deixam se expressar ou dizer o que tem que dizer.	Bloqueio à comunicação	0,526
Fator 6 - Difamação ($\alpha = 0,753$)			
17	Caluniam-lhe e murmuram nas suas costas.	Difamação	0,754
18	Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre você.	Difamação	0,805
32	Não lhe atribuem novas tarefas, não tem nada que fazer.	Bloqueio ao progresso	0,626
Fator 7 ($\alpha = 0,827$)			
35	Atribuem-lhe tarefas muito abaixo da sua competência.	Bloqueio ao progresso	0,793
50	As pessoas que lhe apoiam recebem ameaças, ou pressões para que se afastem de você.	Manipulação profissional	0,838

49	Submetem-se relatórios confidenciais e negativos sobre você, sem lhe notificar nem lhe dar oportunidade de se defender.	Desprestígio Laboral	0,722
Fator 8 - Bloqueio à Comunicação ($\alpha = 0,757$)			
05	Criticam o seu trabalho.	Bloqueio comunicação	0,813
04	Gritam ou repreendem em voz alta.	Bloqueio comunicação	0,717
06	Criticam a sua vida privada.	Difamação	0,608

Fonte: Dados da Pesquisa

A Tabela 2 demonstra que os resultados da análise fatorial do Inventário de Assédio no Trabalho de Leymann (LIPT-60) indicaram a estrutura com oito fatores e 54 itens como a mais adequada. De modo geral, observa-se que as questões se agruparam conforme os construtos originais de Leymann (1996), Rivera e Abuin (2003), João (2012). Nestas oito dimensões encontradas, no que respeita à consistência interna de cada dimensão foram encontrados valores adequados de alfa de Cronbach, que indicam bons índices de fiabilidade em cada uma das dimensões (MÁXIMO, 2018).

Percebeu-se assim que o primeiro fator é composto por quatorze variáveis sendo sete de desprestígio pessoal, duas de difamação, uma de isolamento, uma de intimidação, uma de desprestígio laboral e uma de ataques diretos. Definiu-se, então, que o primeiro fator corresponde ao Desprestígio Pessoal que são as estratégias de demérito da vida pessoal e privada, onde são feitas reprovações à forma de ser, viver e pensar do trabalhador (GONZÁLEZ; RODRÍGUEZ-ABUÍN, 2005).

Na sequência, o segundo fator é formado por doze variáveis, sendo elas, cinco de ataques diretos, três de bloqueio ao progresso, duas de manipulação profissional, uma de desprestígio laboral e uma de intimidação. A partir disso, o segundo fator corresponde aos Ataques Diretos que incluem ações e comportamentos de ameaças ou restrições que se impõem de forma direta, incluindo em público (GONZÁLEZ; RODRÍGUEZ-ABUÍN, 2005).

O terceiro fator é formado por onze variáveis, sendo oito de desprestígio laborais, dois bloqueios ao progresso e ataque direto. Conclui-se que este fator corresponde ao Desprestígio Laboral o qual é definido como as estratégias que geram demérito no trabalho, por meio da distorção da comunicação, murmúrios, difamações e medidas que escondem as capacidades do trabalhador (GONZÁLEZ; RODRÍGUEZ-ABUÍN, 2005).

O quarto fator foi formado a partir de cinco variáveis, sendo elas, quatro de isolamento e uma de intimidação. Este fator corresponde ao Isolamento sugere atitudes e

comportamentos de solidão, abandono e afastamento de colegas, condutas que levam ao isolamento. Este fenômeno é referido por autores com Hirigoyen (2002) e Peña (2010). O quinto e o oitavo fatores correspondem ao Bloqueio à Comunicação o qual é compreendido aos aspectos referentes à comunicação intraorganizacional e extraorganizacional, assim, sugere-se que estes dois fatores sejam unidos, formando somente um que manterá o nome Bloqueio à Comunicação e será definido como quinto fator.

O sexto fator ficou correspondente a Difamação que quando fazem referência a críticas e/ou falsos rumores efetuados com o intuito de prejudicar o outro (JOÃO, 2012). Já o sétimo fator não obteve variáveis iguais e por isso não será considerado no estudo.

Na consistência interna os valores de alfa de Cronbach para a totalidade dos itens como para as 6 dimensões (Fator 1, 2, 3, 4, 5, 6) consideradas foram todos significantes, o que vai de encontro aos resultados obtidos pelos autores Carvalho (2010) e González e Rodríguez-Abuín (2005). Nestes estudos a LIPT-60 obteve uma alta consistência interna com valores de alfa de Cronbach que sustentam bons índices de fiabilidade do instrumento (MÁXIMO, 2018). Entretanto, apesar desta análise fatorial exploratória ir ao encontro dos resultados obtidos pelos autores já referidos, é necessário salientar que o número da amostra desta pesquisa é inferior dos restantes estudos.

Após as análises realizadas com os construtos Cultura Organizacional e Assédio Moral, calculou-se o coeficiente de Correlação de Pearson o qual possibilitou medir a força, a intensidade ou o grau de relação linear que se estabelece entre duas variáveis aleatórias (HAIR *et al.*, 2009). Segundo os autores Hair *et al.* (2009) e Lopes *et al.* (2008) ao se calcular o Coeficiente de Pearson seus valores poderão ser positivos ou negativos que oscilam de +1 a -1, passando por zero. Além disso, Pestana e Gageiro (2014) mencionam que as variações do Coeficiente de Correlação de Pearson são classificadas como: muito baixa quando os valores oscilam entre 0,01 e 0,2; baixa quando os valores estão entre 0,2 e 0,39; associações moderadas entre 0,4 e 0,69; associações altas entre 0,7 e 0,89; associações muito altas onde os valores apresentados estão entre 0,9 e 1. A seguir, estão expostos na tabela 3 os resultados da correlação de Pearson.

Tabela 3 - Matriz de Correlação de Pearson entre os fatores da IBACO e da LIPT

	Integração Externa	Recompensa e Treinamento	Profissionalismo Cooperativo	Desprestígio Pessoal	Ataques diretos	Desprestígio Laboral	Bloqueio à Comunicação	Isolamento	Difamação	Bloqueio à Comunicação
Integração Externa	1									
Recompensa e Treinamento	,691**	1								
Profissionalismo Cooperativo	,657**	,658**	1							
Desprestígio Pessoal	-,101	,072	-,003	1						
Ataques Diretos	-,145	,083	-,008	,732**	1					
Desprestígio Laboral	-,276**	-,103	-,117	,596**	,613**	1				
Bloqueio à comunicação	-,300**	-,082	-,198*	,446**	,420**	,445**	1			
Isolamento	-,129	,082	-,030	,664**	,546**	,639**	,455**	1		
Difamação	-,154*	,028	-,084	,652**	,526**	,586**	,461**	,581**	1	
Bloqueio à comunicação	-,246**	-,083	-,205**	,573**	,469**	,550**	,530**	,618**	,523**	1

*Correlação é significativa ao nível de 0,05

**Correlação é significativa ao nível de 0,01

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 3 demonstra as correlações existentes entre os fatores que compõem o IBACO e o LIPT-60. A partir de sua análise é possível verificar a existência de 21 correlações significativas. Destaca-se que a correlação entre o fator Profissionalismo Cooperativo, em amarelo na tabela, com os fatores Desprestígio Pessoal e Ataques Diretos, ambos em verde na tabela, obtiveram correlações muito baixas (0,03 e 0,08) significando ausência de relação e alta dispersão.

Por outro lado, a correlação entre o fator Integração Externa, em amarelo na tabela, com os fatores Desprestígio Pessoal, Ataques Diretos, Bloqueio à comunicação,

Isolamento, e Bloqueio à comunicação, ambos em vermelho na tabela, apresentaram correlações muito altas que ficam entre (0,9 e 1) e negativas o que significa pouca dispersão e forte correlação entre elas. O sinal negativo é responsável por caracterizar associações inversamente proporcionais, ou seja, quando uma aumenta a outra diminui (PINHEIRO, 2015).

Já a correlação entre o fator Recompensa e Treinamento com os fatores Desprestígio Pessoal, Ataques Diretos, Bloqueio à comunicação, Isolamento, Difamação e Bloqueio à comunicação apresentou correlações altas (0,7 e 0,89), sendo Desprestígio Pessoal, Ataques Diretos e Isolamento diretamente proporcionais, ou seja, quando uma aumenta ou diminui o outro também tem o mesmo funcionamento (PINHEIRO, 2015). Ademais, Desprestígio Laboral apresentou correlação muito alta e negativa e Difamação uma correlação baixa com o fator de Reconhecimento e Treinamento. A última correlação é entre o fator Profissionalismo Cooperativo, que como já mencionado anteriormente apresentou duas correlações com ausência de relação. Este fator associado ao Desprestígio Laboral e Bloqueio à comunicação apresentou correlação muito alta. Na sequência apresentou correlação baixa (0,2 e 0,39) com Isolamento e alta com Difamação.

Considerações Finais

Este estudo contou com a participação de trabalhadores que atuam em uma instituição hospitalar, sendo que em sua grande maioria os respondentes eram do gênero feminino (84,6%), com idades entre 38 e 43 anos. Já em relação a escolaridade 77 dos participantes possuem ensino médio completo e 32 possuem ensino superior e atuam na instituição há pelo menos 4 anos. No que diz respeito a exercer cargo de liderança, observou-se que 21,7% dos respondentes ocupam esta posição.

Partindo da análise realizada, percebe-se que no conceito de cultura organizacional os fatores de Integração Externa, Recompensa e Treinamento, Profissionalismo Cooperativo estiveram presente. Tal resultado indica que na percepção dos trabalhadores esses são pontos importantes para serem discutidos e desenvolvidos no contexto de trabalho, além disso, esses elementos tendem a trazer resultados para o contexto organizacional.

Em relação ao conceito de assédio moral, observou-se que alguns fatores foram excluídos por não apresentarem índices adequados, porém, outros demonstraram resultados satisfatórios, como é o caso do Bloqueio à comunicação e Desprestígio

Laboral. Tais resultados evidenciam que no contexto pesquisado os trabalhadores sentem que não podem se manifestar livremente, assim como, não são valorizados em relação ao seu trabalho, evidenciando possibilidade de assédio moral, indo ao encontro do estudo de Máximo (2018).

Na relação entre os fatores da cultura organizacional e assédio moral, identificou-se que quanto mais ocorrer Integração Externa, ou seja, quanto mais houver planejamento estratégico, lideranças com tomada de decisões e atendimento ao cliente externo, menor serão os índices relacionados aos fatores de assédio moral, como Desprestígio Pessoal, Isolamento, Difamação, Desprestígio Laboral e Bloqueio à Comunicação (SILVA; CASTRO, 2018).

Evidenciou-se, também, neste estudo que o fator Recompensa e Treinamento possuem correlação forte com o Desprestígio Laboral, o que pode significar a importância da qualificação profissional e indícios de que haja necessidade de melhorias no que tange a benefícios. Além disso, foi possível identificar que não houve relações entre os fatores de Profissionalismo Cooperativo com os fatores Desprestígio Pessoal e Ataque Pessoal.

Por fim, conclui-se que a cultura organizacional manifestada pelos trabalhadores está associada às dimensões dos valores organizacionais e práticas organizacionais e que o assédio moral no trabalho é manifestado através das dimensões de ações de que buscam reduzir as possibilidades da vítima de se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador. Assim como ações de assédio dirigidas a desprestigiar ou impedir você de manter sua reputação pessoal ou profissional. Tais ações de assédio afetam à saúde física ou psíquica da vítima.

No que respeita às limitações do estudo, a amostra em um número reduzido pode ter influenciado nos resultados, então, sugere-se novas pesquisas com outros contextos de saúde que possam gerar um aprofundamento do tema de cultura organizacional e assédio moral. Além disso, recomendam-se também estudos através do método qualitativo, a fim de aprofundar a discussão a respeito dos conceitos estudados, permitindo que se compreenda como tipologias de culturas podem atuar diferentemente em cada uma das dimensões do assédio moral.

No que se refere as contribuições práticas deste estudo, pode-se mencionar a possibilidade de se produzir conhecimento para os profissionais que atuam na área de gestão de pessoas, pois trouxe informações relevantes quanto a influência da Cultura Organizacional em relação ao assédio moral no âmbito hospitalar. Como já mencionando, à escassez de pesquisas relacionadas a esse tema faz com que profissionais da área de GP

ao se depararem com situações de assédio podem não ter clareza de como conduzir e assim gerar insegurança o que impacta em sua ação. Desta maneira, os resultados, contribuíram com o surgimento de novas estratégias de desenvolvimento prevenção dos sujeitos inseridos neste contexto de trabalho.

Ademais, está pesquisa cooperou também de modo prático aos gestores de maneira geral, pois assim poderão perceber, detectar e compreender casos de assédio moral e ainda refletir junto a sua equipe sobre a importância de se identificar como a Cultura Organizacional pode estar influenciando em situações de assédio moral. Através do conhecimento e atualizações sobre o tema, é possível que os gestores aprimorem seus serviços de gestão e implementem estratégias organizacionais, práticas e políticas que previnam a saúde mental do trabalhador.

Referências

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Bomtempo, 2005.

BALBINOTTI, M. A. A.; CAPOZZOLI, C. J. Motivação à prática regular de atividade física: um estudo exploratório com praticantes em academias de ginástica. **Revista Brasileira de Educação Física e Esporte**, v. 22, n. 1, p. 63-80, 2008.

CARVALHO, N. G. Considerações acerca do assédio moral no ambiente laboral. **Revista de direito do trabalho**, São Paulo, v. 36, n. 139, p. 103-117, jul./set. 2010.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri: Manole, 2014.

CHIAZZOTTI, A. **Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

COLOMBELLI, R. L. **Avaliação dos valores e práticas que caracterizam a cultura organizacional da secretaria judiciária do Superior Tribunal de Justiça (STJ)**. 2009. 40 f. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2009.

COSTA, G. C. *et al.* Cultura Organizacional: conceitos e tipologias. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 6, n. 16, p. 20-27, 2021.

EINARSEN, S.; ZAPF, D. Mobbing at work: Escalated conflicts in organizations S. Fox, P.E. Spector (Eds.), **Counterproductive behavior. Investigations of actors and targets**, American Psychological Association, Washington, DC, 2005.

EINARSEN, S.; ZAPF, D. Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C.L. Cooper (Eds.), **Bullying and harassment in the workplace**, CRC Press, Boca Raton, p. 177-200, 2011.

FERREIRA, M. C. *et al.* Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. **Estudos de Psicologia**, v. 7, p. 271-280, 2002.

GONÇALVES, W. J. Discriminação contra a mulher obesa e assédio moral genérico: tutela efetiva da igualdade no processo de reversibilidade de conduta uma questão de direitos fundamentais. **Revista de Economia e Administração**, v. 10, n. 22, p. 67-821, set./dez. 2009.

GONZÁLEZ, J. L.; RODRIGUEZ-ABUÍN, M. J. **Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo: El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado**. 2005. Disponível em: <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2008.

HAIR, JR. *et al.* **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HELOANI, R.; BARRETO, M. **Assédio moral: gestão por humilhação**. Curitiba: Editora Juruá, 2018.

HELOANI, R. **Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

JOÃO, A. Estudo de validação da escala lipt-60 nos enfermeiros portugueses. **International Journal of Developmental and Educational, INFAD Revista de Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 335-343, 2012.

LAGES, I. P. **Comprometimento e Cultura Organizacionais: estudo de caso em uma prestadora de serviços na área de análises de materiais e fluidos isolantes**. 2010. 99 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Faculdades Integradas Pedro Leopoldo, Pedro Leopoldo, 2010.

LEYMANN, H. The content and development of mobbing at work. **European Journal of Work and Organisational Psychology**, v. 5, n. 2, p. 165-84, 1996.

LOPES, L. F. D. *et al.* **Caderno didático: estatística geral**. Santa Maria: UFSM, 2008. V. 2.

MAGIERSKI, D.; MONTEJANO, P. Estratégias administrativas de comunicação e clima organizacional. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Micro e Pequenas Empresas**, v. 7, n. 2, p. 77-93, 2022.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MÁXIMO, C. A. V. **Aferição para a população portuguesa da escala de mobbing de leymann (lipt-60)**. 2018. 93 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Fernando Pessoa Porto, Porto, 2018.

MÁXIMO, C. *et al.* Adaptação e análise da estrutura interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o contexto português. **Avaliação Psicológica**, v. 19, n. 1, p. 56-66, 2020.

NUNES, T. S.; TOLFO, S. R. O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 17, n. 41, p. 21-36, abr. 2015.

PENÃ, R. **Cómo Desenmascarar el Mobbing En Administración y en la Empresa**. Barcelona: Servidoc, 2010.

PESTANA, M.; GAGEIRO, J. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS** Lisboa: Edições Sílabo, 2008.

PINHEIRO, K. F. **Avaliação do viés GC em plataformas de Sequenciamento de nova geração**. 2015. 60 f. Dissertação (Mestrado em Biotecnologia) - Instituto de Ciências Biológicas, Universidade Federal do Pará, Curitiba, 2015.

REIS, E. I.; REIS, I. A. **Análise Descritiva de Dados**. Relatório. Belo Horizonte: UFMG, 2002.

RIVEIRA, G. J. L.; ABUIN, R. M. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) em versión española. **Psiquis**, v. 24, n. 2, p. 59-69, 2003.

ROBBINS, S. P. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SANTOS, G. F. **Assédio moral e sexual: à luz do direito do trabalho e direito penal e as consequências no ordenamento jurídico brasileiro**. 2009. 77 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - UniEvangélica, Anápolis, 2019.

SCHEIN, E. H. Defining Organizational Culture. *In*: SHAFRITZ, J. M.; OTT, J. S.; JANG, Y. S. (Eds). **Classicsof Organization Theory**. London: Thomson, 1993. p. 4-9.

SILVA, L. P.; CASTRO, M. A. R.; SANTOS, M. G. Influência da cultura organizacional mediada pelo assédio moral na satisfação no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, p. 249-270, 2018.

YIN, R. K. **Case studyresearch, design andmethods (applied social researchmethods)**. Thousand Oaks. California: Sage Publications, 2009.