

**SOCIEDADE BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA –  
FACULDADE SOBRESP**

**THADEU DE OLIVEIRA LUCCA**

**Cultura Organizacional e Assédio Moral: um estudo de caso em  
uma instituição hospitalar**

**Santa Maria  
2021**

**Thadeu de Oliveira Lucca**

**Cultura Organizacional e Assédio Moral: um estudo de caso em  
uma instituição hospitalar**

Trabalho de Conclusão do Curso da  
Psicologia da Faculdade SOBRESP,  
como requisito parcial para obtenção  
do título de Psicólogo.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Mestra Bruna Brandt de Oliveira

**Santa Maria, RS, Brasil  
2021**

## SUMÁRIO

<b>1 Introdução</b> .....	05
1.1 <b>Justificativa</b> .....	07
1.2 <b>Objetivos</b> .....	07
1.2.1 <i>Objetivo Geral</i> .....	07
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i> .....	08
<b>2 Revisão Teórica</b> .....	09
2.1 <b>Cultura Organizacional</b> .....	09
2.1.1 <i>Definição do Conceito de Cultura</i> .....	09
2.1.2 <b>Cultura Organizacional</b> .....	09
2.1.3 <b>Cultura Organizacional como estratégia de liderança eficaz</b> .....	13
2.2 <b>Assédio Moral</b> .....	15
2.2.1 <i>Assédio moral: um fenômeno complexo</i> .....	15
2.2.2 <i>A hiper competitividade como causa do assédio moral</i> .....	17
<b>3 Método de Pesquisa</b> .....	17
3.1 <b>Estratégia de Pesquisa e Método Adotado</b> .....	19
3.2 <b>Descrição do Caso Estudado</b> .....	19
3.3 <b>População e Amostra</b> .....	20
3.4 <b>Procedimento para Coleta de Dados</b> .....	21
3.4.1 <i>Instrumentos de coleta</i> .....	21
3.5 <b>Estratégia para Análise dos Dados</b> .....	24
<b>4 Questões Éticas</b> .....	25
<b>5 Resultados e Discussões</b> .....	27
5.1 <b>Instrumentos Brasileiros de Análise da Cultura Organizacional: perspectiva dos integrantes da organização</b> .....	27
5.2 <b>Inventário de Assédio Moral no Trabalho de Leymann (LIPT -60)</b> .....	30
5.3 <b>As relações entre Cultura Organizacional e Assédio Moral</b> .....	35
<b>6 Considerações Finais</b> .....	38
<b>Referências</b> .....	41
<b>APÊNDICES</b> .....	45

## **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 a qual se desenvolveu a partir da aplicação de um questionário composto por 07 questões sociodemográficas, um instrumento de análise de cultura organizacional (IBACO) contendo 30 questões 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.

Assim, cultura organizacional manifestada pelos trabalhadores está associada às dimensões dos valores organizacionais e práticas organizacionais. Já o assédio moral no trabalho é manifestado pelos trabalhadores 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 o sujeito a manter sua reputação pessoal ou profissional. Tais ações de assédio afetam à saúde física e/ou psíquica da vítima.

**Palavras-Chaves:** Cultura Organizacional. Assédio Moral. Hospital. Trabalhadores. Saúde.

## 1 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).

Diante disso, diversas transformações têm ocorrido nas organizações as quais são influenciadas pelo processo de globalização. Assim, muitos esforços têm sido empreendidos para que as organizações sobrevivam, o que tem tornado o ambiente organizacional cada vez mais competitivo e vulnerável a situações de violência (Barreto, 2006).

Dejours (2007), faz menção à busca desenfreada pela competitividade e associa a impossibilidade de se empregar e se reempregar com a geração de um processo de dessocialização continuado, à medida que põe em perigo a identidade de indivíduos ou grupos, bem como gera sofrimento para os que não tem trabalho e para aqueles que trabalham.

O impacto que esta linha histórica de os “fins justificam os meios” pode estar fazendo da cultura organizacional uma ferramenta responsável pelas práticas, comportamentos antiéticos e desrespeitosos que são vivenciados e praticados pelos gestores e/ou trabalhadores cotidianamente nos seus ambientes de trabalho. Além disso, em particular, pode estar favorecendo e incitar relações de violência, de humilhação, de exclusão, ou seja, de assédio moral no trabalho pela busca do controle de produção (Nunes, 2016).

Segundo Chiavenato (2014) a cultura organizacional não é algo que pode ser percebida ou observada em si mesma, mas sim pelos seus efeitos e consequências no trabalho que uma organização executa. Ela pode ser comparada a um iceberg, na parte superior, que está fora d'água, estão os aspectos visíveis e superficiais que são observados como, por exemplo, estrutura física (prédios, cores utilizadas, espaços, tipo de salas e mesas, métodos e procedimentos de trabalho, tecnologias utilizadas, títulos e descrições de cargos, políticas de gestão de pessoas). Já na parte que fica abaixo d'água, a porção maior e mais rígida, estão os

aspectos invisíveis e profundos, cuja observação ou percepção é mais difícil e por consequência mais complexa. Nesta parte estão os aspectos psicológicos e sociológicos da cultura, componentes invisíveis, afetivos e emocionais, como os aspectos informais e ocultos, padrões de influência e de poder, percepções e atitudes das pessoas, sentimentos e normas grupais, valores e expectativas, padrões de interações formais e relações afetivas os quais são responsáveis por fazer da organização um espaço saudável ou não (Chiavenato, 2014).

Uma das consequências que impacta diretamente nesses aspectos psicológicos e sociológicos 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. 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 (Máximo, 2018).

Diante disso, acrescentam-se as mudanças ocorridas no mundo do trabalho que passaram a exigir um perfil de trabalhador com alto índice de escolaridade, flexível, autônomo e polivalente, exercendo várias funções e, com isso, intensificando sua carga de trabalho e seu processo de desgaste físico e mental. Ou seja, instauram nos sujeitos "uma necessidade quase irrefreável de buscar no mercado um "pacote" de competências desejadas pelo mundo do trabalho, pois isso garantia a empregabilidade" (Souza & Azeredo, 2004, p. 51).

Neste sentido, a presente pesquisa abordará a temática sobre a influência da Cultura Organizacional no Assédio Moral dentro de uma instituição hospitalar e identificar a existência ou não de Assédio Moral no contexto do trabalho. Assim, este trabalho traz como hipóteses:

H1 - A cultura organizacional manifestada pelos trabalhadores está associada às dimensões de Valores Organizacionais; Práticas Organizacionais; Tipologias Culturais Distintas;

H2 - O assédio moral no trabalho é manifestado pelos trabalhadores através das dimensões de Ações de assédio para reduzir as possibilidades da vítima se comunicar adequadamente com outros, inclusive com o próprio assediador; Ações de assédio para evitar que a vítima tenha a possibilidade de manter contatos sociais; Ações de assédio dirigidas a desprestigiar ou

impedir você de manter sua reputação pessoal ou profissional; Ações de assédio moral através do descrédito profissional; Ações de assédio que afetam à saúde física ou psíquica da vítima;

H3 - A cultura organizacional influencia no assédio moral no trabalho.

## **1.1 Justificativa**

Há poucas pesquisas que relacionam a cultura organizacional e o assédio moral afim de analisarem como e quais elementos culturais propiciam a ocorrência desta violência. Este argumento só foi possível, pois se realizou uma busca nas bases de dados Scielo e BVS com dois descritores de busca, a saber: assédio moral e cultura organizacional. A pesquisa foi realizada durante o mês Julho de 2021 e foram encontrados 5 artigos, sendo quatro deles no Scielo, nenhum no Pepsic e os outros três documentos no BVS (dois eram os mesmos encontrados no Scielo), o que justifica a realização deste trabalho.

Esta pesquisa também busca promover reflexões que posteriormente poderão acarretar ações que visam detectar possíveis ocorrências de assédio moral por influência da cultura organizacional entre profissionais que atuam em instituições de saúde e hospitalares. Além disso, a partir das questões relacionadas a essa temática e dos resultados que serão obtidos nessa pesquisa, poderão ser desenvolvidas estratégias que possibilitem desenvolver na cultura organizacional ações que possam evitar cenários favoráveis ao assédio moral dos trabalhadores, minimizando, assim, problemas que geram sofrimento, desmotivação e baixo rendimento no trabalho. Desta forma, se dá a importância de analisar de que maneira essa influência da Cultura Organizacional pode ser positiva ou negativa e como impacta no ambiente de hospitalar.

## **1.2 Objetivos**

O objetivo geral e os objetivos específicos serão apresentados nas seções seguintes e foram investigados durante a realização deste estudo.

### ***1.2.1 Objetivo geral:***

Investigar a relação entre a Cultura Organizacional e o Assédio Moral sob a perspectiva de trabalhadores que atuam em uma instituição de saúde.

### ***1.2.2 Objetivos específicos:***

- I - Caracterizar o perfil sociodemográfico e profissional dos participantes da pesquisa;
- II – Analisar a Cultura Organizacional a partir do olhar dos trabalhadores que atuam no hospital;
- III - Identificar a existência de Assédio Moral no contexto do trabalho;
- IV – Estabelecer as relações entre o Cultura Organizacional e o Assédio Moral.



## **2 Revisão Teórica**

### **2.1 Cultura Organizacional**

#### ***2.1.1 Definição do Conceito de Cultura***

A definição de cultura pode ser vista como uma propriedade humana ímpar, baseada em uma forma simbólica, relacionada ao tempo, de comunicação, tecnologia, vida social, e a qualidade cumulativa de interação humana (Mintz, 1982). A cultura de uma sociedade influencia os valores, hábitos, costumes, códigos de conduta, tradições e objetivos que são desenvolvidos pelas gerações passadas e muitas vezes impostas para gerações atuais da sociedade. O efeito desta influência impacta na cultura e por consequência em fatores econômicos, políticos e socioculturais que proporcionam a perpetuação das influências culturais (Chiavenato, 2014).

A resistência em aceitar a mudança contrasta com aqueles que se recusam a permanecer e a partir disso se percebe mudança e a permanência estão em estado de tensão contínua como se fizessem parte da “natureza” da cultura. Assim, nota-se que as diferenças entre a cultura de uma instituição e ultrapassa diretamente pelo tipo de movimento que resulta na mudança e as negociações políticas e simbólicas para a permanência. Quando uma sociedade ou uma instituição se protege através da manutenção de tradições e faz das diferenças uma ameaça, estamos diante de uma sociedade ou instituição que se recusa à história, ou melhor, que faz de sua história a única história (Barros, 2007). De acordo com Barros (2007) são exemplos de tradições culturais exclusivas as sociedades e instituições tribais, ortodoxas e totalitárias. Por outro lado, sociedades e instituições, que vivem do culto à mudança, são sociedades e instituições aprisionadas à incompetência de lidar com a memória.

#### ***2.1.2 Cultura Organizacional***

As pesquisas sobre cultura organizacional tiveram início a partir dos anos 80, quando houve diversas publicações acadêmicas a respeito do tema e os pesquisadores da área começaram a se movimentar em relação a congressos, teses, artigos, pesquisas (Freitas, 2007).

O conceito de cultura organizacional apresenta diversidade entre autores. (Bergue, 2010). Entretanto, as diferenças apresentam a mesma essência em comum, cuja compreensão faz com que o gestor se adapte de acordo com a própria realidade da organização. De tal modo, a cultura organizacional pode ser compreendida como:

Um conjunto de valores e pressupostos básicos expressos em elementos simbólicos, que em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir a identidade organizacional, tanto agem como elemento de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação (Fleury, 1987, p 22).

Outra contribuição importante para a definição de cultura organizacional é:

Conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionou bem o suficiente para serem considerados válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas (Fleury & Fischer, 1989, p 20).

As organizações têm suas próprias características, seus padrões e formas de realizar suas atividades, seus comportamentos, sua identidade e sua personalidade. Cada organização apresenta características que nem sempre são concretas, visíveis ou passíveis de mensuração (Chiavenato, 2014). Sendo assim, muitos dos fenômenos que ocorrem nas organizações são decorrentes de sua cultura organizacional. Na verdade, a cultura organizacional é o DNA da organização, aquilo que mais a define, ela explora o lado humano da organização.

Segundo Schein (2009), a cultura organizacional é composta por pressupostos básicos, artefatos visíveis e outros conjuntos simbólicos que criam os valores dos indivíduos e contribuem para criar parâmetros de como pensar, sentir e agir, sendo fundamentais para a organização. Schein (2009) comenta que a cultura organizacional é gerada e sustentada pelos mais diversos elementos. A cultura de uma empresa sofre grande influência de seus fundadores, líderes e profissionais de todos os níveis, do seu processo histórico e de seu mercado.

Diante disso, é necessário compreender que hábitos, valores e tradições afetam a motivação e as expectativas das pessoas quanto ao trabalho e a relações interpessoais no ambiente organizacional e estas afetam os resultados que se pode esperar de cada indivíduo. A cultura também influencia e condiciona poderosamente as interações entre as pessoas e o processo de comunicação entre elas (Chiavenato, 2014).

A cultura possui muitas funções, segundo Robbins (2009), a sua primeira é definir fronteiras, permitindo assim distinguir uma organização da outra. A segunda, possibilita

senso de identidade e personalidade entre os integrantes de uma organização, a terceira tem a função de facilitar o engajamento para alcançar as metas organizacionais indo além dos interesses individuais e a quarta função proporciona a estabilidade e segurança do sistema cultural e social do grupo (Robbins, 2009). Segundo Robbins (2009) a cultura organizacional tem papel fundamental no processo de atuação da empresa, sendo responsável por impulsionar a interação do comportamento dos membros

A cultura pode ser compreendida em parte por meio do exame do comportamento dos membros de uma organização, isto é, como o comportamento humano reflete os valores organizacionais. Chiavenato (2014), fala que na verdade, as organizações procuram modelar o comportamento de seus membros e buscam meios para que os indivíduos aprendam pela observação do comportamento dos outros no sentido de padronizar seu próprio comportamento.

Segundo Robbins (2009) a cultura organizacional também retrata situações que reproduzem a inviabilização do crescimento da empresa, onde a cultura embora 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 contribui com o processo de eficácia organizacional. Existem fatores culturais que impossibilitam o crescimento e o sucesso da empresa que são citados na tabela 1.

Tabela 1

**Fatores culturais que impossibilitam o crescimento e o sucesso da empresa.**

<b>Barreira às mudanças</b>	Retrata aqueles valores compartilhados que não proporcionam a melhoria da atuação organizacional, impossibilitando a eficácia nos resultados;
<b>Barreira à diversidade</b>	Inviabiliza a contratação de novos funcionários, pelo fato de não serem parecidos com a maioria dos membros, muitas vezes por causa de raça, sexo, deficiências, e outros fatores;
<b>Barreira às aquisições e fusões</b>	Antes o que levava a tomada de decisão em relação à aquisição ou a fusão de empresas, eram as vantagens financeiras e sinergia de produtos, mas essa realidade mudou, tendo um forte aspecto no processo, sendo a compatibilidade cultural

Fonte: Robbins (2009).

O processo de criação de uma cultura ocorre de três maneiras. O primeiro passo é quando os fundadores contratam e mantêm apenas colaboradores que pensem da mesma forma que eles. Segundo é quando eles doutrinam e socializam esses colaboradores alinhando a sua forma de pensar. Por fim, a trajetória dos fundadores a serve como modelo de

referênciapara ostralhadores que além de se identificar com eles faz com que desenvolvam coragem. (Robbins, 2009). Assim, determinam a maneira em que serão condicionados seus valores, convicções e premissas nas pessoas que farão parte da organização.

Segundo Robbins (2009) existe três forças que possuem um papel particularmente importante na manutenção da cultura: as práticas de seleção, as ações dos dirigentes e os métodos de socialização que podem ser visualizados na Tabela 2.

Tabela 2

**Forças que possuem um papel particularmente importante na manutenção da cultura.**

<b>Seleção</b>	O objetivo é contratar indivíduos que tenham o conhecimento, as habilidades e as competências necessárias para desempenhar de forma bem-sucedida as atividades dentro da organização. Durante o processo de seleção, normalmente encontram-se mais de um candidato que preenche os requisitos para a vaga. Assim, seja de forma intencional ou não, a seleção resulta na contratação de pessoas que possuem valores mais próximos com os da organização. É nesse processo que os candidatos serão informados sobre o perfil da empresa e caso não se identifiquem ou sintam que possam existir algum conflito entre seus valores pessoais e os da empresa eles poderão solicitar a desistência do processo. Robbins (2009) destaca que a seleção dessa forma, é uma via de duas mãos, em que tanto a empresa como os candidatos podem desistir do processo seletivo e isso se tornar um fracasso. Em resumo, o processo de seleção auxilia no processo de manter a cultura organizacional, pois deixa de fora os indivíduos que seriam prováveis problemas na organização e atacar os valores essenciais da organização.
<b>Dirigentes</b>	As ações dos dirigentes geram um grande impacto na cultura organizacional, os dirigentes criam e determinam as normas que devem ser seguidas pela organização como: os riscos que devem ser assumidos, quanta autonomia pode se permitir que os funcionários tenham, qual forma correta de se vestir, entre outras.
<b>Socialização</b>	Os novos funcionários ainda não estão totalmente alinhados e adaptados na cultura organizacional quando começam a trabalhar na empresa. Assim, por não estarem nessa condição em relação à cultura, podem criar problemas com o sistema e costumes vigentes na empresa. Sendo assim, é necessário que haja espaço na organização que permita ao colaborador se desenvolver e se adaptar à nova cultura. Esse processo de adaptação é chamado de socialização. Essa é a fase mais crítica desse processo, pois os que não conseguem assimilar os comportamentos essenciais e cruciais da empresa correm o risco de serem identificados como “rebeldes” ou “desajustados”, o que geralmente termina em sua expulsão. Mas a organização continuará socializando seus funcionários durante toda a sua carreira na empresa, embora de maneira menos explícita. Essa manutenção contribui para a sustentação da cultura organizacional.

Fonte: Robbins (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 (Schein, 1993). Esses compartilhamentos de crenças e ideias pré-estabelecidas geram modelos mentais que funcionam como uma espécie de mapa, um modo de interpretar e agir diante do mundo (Johann, 2013).

### 2.1.3A Cultura Organizacional como Estratégia de Liderança Eficaz

Chiavenato (2014) considera a cultura como uma importante ferramenta de estratégia de liderança eficaz, pois os líderes podem esclarecer o que é importante para a atividade das pessoas dentro da organização. Segundo Freitas (2012) o desenvolvimento da cultura organizacional acaba por se revelar envolvente e completamente cheio de detalhes os quais são despercebidos ao longo da rotina organizacional podendo causar surpresas, tanto para a empresa, quanto para os profissionais quando se reconhecem nesta cultura. Frequentemente, os elementos culturais fornecem uma interpretação, ou uma mensagem, para os membros da organização sobre o que se considera importante e válido. Na tabela 3, segundo Freitas (2012), serão descritos os elementos da cultura organizacional como: os valores, as crenças e pressupostos, os ritos, rituais e cerimônias, as histórias, os tabus, as normas e as sagas.

Tabela 3

#### Elementos da cultura organizacional.

<b>Valores</b>	São os elementos mais importantes da cultura organizacional e mostram o que a organização enxerga como sucesso para seus funcionários. Eles ainda podem ser reforçados por outros elementos da cultura, como histórias, rituais, cerimônias e normas.
<b>Crenças e Pressupostos</b>	Mostram o que é entendido como verdade para a organização. Segundo Freitas (2012), quando uma verdade não é questionada nem discutida, ela é natural.
<b>Ritos, Rituais e Cerimônias</b>	São eventos organizacionais que podem ser transformados em rotinas na organização.
<b>Heróis</b>	Personificam as histórias de coragem, tornando o sucesso humano atingível. Estes heróis são responsáveis por motivar alguns colaboradores, levantando a bandeira da organização, despertando interesse e conquistando seguidores, que ajudarão essas organizações a cumprir sua missão
<b>Histórias</b>	“As histórias são narrativas baseadas em eventos reais que informam sobre a organização, reforçam o comportamento existente e enfatizam como esse comportamento se ajusta ao ambiente organizacional desejado” (Freitas, 2012, p. 23).

Fonte: Freitas (2012)

Corroborando com Freitas (2012), Chiavenato (2014) diz que a análise da cultura de uma organização pode ser feita por meio de uma avaliação comportamental dos colaboradores. Desta forma, é possível perceber como a conduta do profissional reflete os valores organizacionais. Na verdade, o que o autor quis dizer é que as organizações desenvolvem estratégias para padronizar o comportamento de seus colaboradores buscando formas para que os indivíduos se desenvolvam aprendendo através da observação feita em

relação ao comportamento dos já membros da organização e assim busque padronizar seu próprio comportamento.

Assim, as organizações desenvolvem um plano de estratégias a fim de criar ações repetitivas e eventos em determinadas ocasiões para oferecer oportunidades aos colaboradores de conhecer e se identificar com os valores da empresa com o objetivo de recompensar pessoas cujo comportamento é congruente e aderente aos valores organizacionais. Em resumo, trata-se de reforçar continuamente a cultura organizacional, fortalecendo e motivando seus colaboradores. Essas ações repetitivas e eventos, são chamados de rituais ou cerimônias que remetem mensagens às pessoas e enaltecem aquelas que exibem os valores da organização, estas são descritas na Tabela 4 (Chiaveneto, 2014).

Tabela 4  
**Rituais**

<b>Ritos</b>	<b>Significado</b>	<b>Exemplo</b>
<b>Ritos de passagem</b>	Demonstra a mudança de <i>status</i> das pessoas	Almoço de aposentadoria; Entrega de diplomas de treinamentos.
<b>Ritos de fortalecimento</b>	Reforça a realização das pessoas	Prêmios ou certificados de vencedores de campanhas internas.
<b>Ritos de renovação</b>	Enfatiza a mudança na organização e o compromisso com a aprendizagem e crescimento.	Abertura de um centro de treinamento; Início de uma universidade corporativa.
<b>Ritos de integração</b>	Unir os grupos ou equipes diversos e renovar o compromisso com a organização	Festival de fim de ano; Piquenique anual.
<b>Ritos de redução de conflitos</b>	Lidar com conflitos e desentendimentos que surjam naturalmente na organização.	Negociação de contratos sindicais; Ouvidoria Interna.
<b>Ritos de degradação</b>	Punir visivelmente pessoas que falham em aderir aos valores e às normas da organização.	Demissão pública por conduta antiética; Crítica por não alcançar objetivos.

Fonte: Chiavenato (2014)

As cerimônias e rituais são ferramentas estratégicas que as organizações utilizam a fim de evitar que haja a redução da satisfação do colaborador que quando desmotivado ou quando não se identifica com os valores da organização reflete nos níveis de produtividade. Sendo assim, a forma como a cultura organizacional é fortalecida dentro de uma organização pode estar associada a uma relação significativa e positiva entre satisfação e outros elementos do contexto organizacional, como é o caso do comprometimento e efetividade do profissional (Fu, 2014).

Contudo, a cultura organizacional ao mesmo tempo em que estabelece um discurso de cooperação, comprometimento e trabalho em equipe, enfatizam e até estimulam a competição, o resultado acima de tudo em nome da aquisição ou manutenção de um cargo de trabalho (Heloani, 2005). Diante disso, a competição, a concorrência, o individualismo, o medo da demissão, a conquista dos objetivos sem considerar os meios e se permitir a executar um trabalho antiético, são estratégias de ação cultural e comportamental que evidenciam problemas na organização e no próprio indivíduo (Dejours, 2007; Heloani, 2005).

Comportamentos antiéticos e desrespeitosos, paranoicos ou perversos são praticados pelos gestores e trabalhadores diariamente no seu ambiente de trabalho e muitos estão inseridos na própria cultura destas instituições. Ao aceitar um que seja antiético, Dejours (2007) explica que o profissional aceita a participação de forma consciente para praticar atos injustos que tem como algumas justificativas, manter seu cargo, sua posição, seu *status*, sua remuneração para não comprometer o seu futuro na organização. Estes comportamentos em uma organização podem favorecer a uma cultura organizacional que desenvolve relações de violência, de discriminação e de exclusão, ou seja de assédio moral no trabalho.

## **2.2 Assédio Moral**

### ***2.2.1 Assédio Moral: um fenômeno complexo***

De acordo com Freitas (2001), o Assédio Moral passou a ser visto como destrutivo do ambiente de trabalho após a queda de produtividade e o absenteísmo provocado pelos danos à saúde mental. Já para Nunes & Tolfo (2012) foi a partir da percepção dos efeitos negativos que a violência pode proporcionar para a organização que os gestores começaram a olhar com mais atenção para este assunto.

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. O assédio moral é um ato frequente e repetitivo que ocorre de maneira habitual durante meses e anos, causando situações em que a capacidade de ataque e defesa de dos envolvidos se torne desigual. O assédio moral poderá vir a evoluir gradativamente, passando de situações mais

escamoteadas para ataques mais visíveis e violentos (Einarsen et al., 2005; 2011; Nunes & Tolfo, 2015). O assédio moral pode ser compreendido como:

Conduta abusiva, intencional, frequente e repetitiva, que ocorre no meio ambiente laboral, cujo causalidade se relaciona com as formas de organizar o trabalho e a cultura organizacional, que visa humilhar e desqualificar um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional (Heloani & Barreto, 2018, p.53).

O assédio moral pode ter diversas origens quanto à posição hierárquica dos agressores em relação a vítima (Nunes & Tolfo, 2015). Conforme Gonçalves (2009), 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, segundo Santos, (2019) envolve pessoas em um mesmo plano hierárquico:

O assédio moral horizontal é mais conhecido por condutas exercidas por pessoas de mesma hierarquia, caracterizado pela pressão psicológica estabelecida. Há um grupo de colaboradores ou apenas um destes que possui as mesmas funções e responsabilidade no meio laboral. Essa intimidação procede na tentativa de induzir o colaborador a produzir de maneira demasiada, com o objetivo de alcançar as metas estipuladas pela gestão empresarial, devendo ser proativo e frutífero nos moldes da agilidade, qualidade e baixo custo, sendo que, as demonstrações dos resultados resumem nas condutas desumanas (Santos, 2019, p.22).

Tabela 5

**Tipos de Assédio Moral**

<b>Assédio Moral Vertical Descendente</b>	Quando praticado pelo hierarquicamente superior visando atingir o seu subordinado.
<b>Assédio Moral Vertical Ascendente</b>	quando praticado pelo hierarquicamente inferior, com o intuito de assediar o seu superior, é bem mais rara de ocorrer.
<b>Assédio Moral Horizontal</b>	O assédio horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico. Os agressores são os próprios pares.

Fonte: Gonçalves (2009)

Diante disso, é possível identificar o que é e como se dá, na maioria das vezes, o assédio moral. Como também, identificar os motivos, quem são as partes envolvidas, alguns danos causados por ele e suas características, existindo outras particularidades do assédio, conforme o ambiente em que ocorre, como ocorre e como é combatido no trabalho. (Oliveira & Carvalho, 2020).



### ***2.2.2 A hiper competitividade como causa do assédio moral***

Heloani (2004) comenta que a hiper competitividade é fruto de um processo cada vez mais intenso de globalização, de automação fabril, de informatização nos serviços e de agilização nos processos. Sendo um fenômeno que efetivamente, estimula a instrumentalização do outro. Nessa nova lógica pós-moderna, que legitima uma ampla reestruturação produtiva, onde os salários não acompanham o ritmo da inflação e a educação emerge como principal ferramenta da atualização, o trabalho torna -se cada vez mais precário e seletivo (Heloani, 2004).

Diante disso, novos processos tecnológicos são criados nas organizações, obrigando o trabalhador a se profissionalizar rapidamente, o que impõe um perfil profissional tecnicista (Heloani, 2004). As mudanças sociais contemporâneas não trouxeram apenas adventos e conquistas, pois, as relações de trabalho se tornaram mais complexas, competitivas e acirradas, em decorrência, principalmente, de alterações na dinâmica ocupacional, das políticas neoliberais e da globalização (Martins, 2006) Assim, é possível prever um “mal-estar na globalização”, onde se predominam depressões, angústias, a exaustão psicológica e emocional por consequência do acirramento das relações interpessoais no ambiente ocupacional (Martins, 2006).

A hiper competitividade pode ser vista como uma forma de violência, pois é como uma guerra, onde o fundamental é o desenvolvimento da competitividade, em que o fim pode justificar os meios, mediante um atropelamento da ética, da própria dignidade humana (Dejours, 1998).

Heloani (2005), em *Assédio Moral* um ensaio sobre a expropriação da dignidade do trabalho comenta que:

Algumas pessoas sentem-se mais poderosas, seguras e até mesmo mais autoconfiantes à medida que menosprezam e dominam outras o que pode levar com facilidade, ao assédio moral, quando aliada à questão da hiper competitividade. Ou seja, a perversidade (por vezes ligada a traços como frieza, calculismo e inteligência) e encorajada por práticas organizacionais danosas (corrosão de valores éticos essenciais) acaba por desconsiderar o outro, em um verdadeiro extermínio psíquico, calculado e covarde, em relação à pessoa a quem, no íntimo, o agressor inveja (Heloani, 2005, p.104).

Na França, em 2000, foi publicado o livro *Le harcèlement moral: la violence perverse ou quotidien* (Assédio moral: a violência perversa do cotidiano), pela psicóloga, psiquiatra e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, descrevendo casos reais, os danos causados às vítimas e os atos desumanos do agressor (Vilela, 2020).

No Brasil, o assédio moral tornou-se juridicamente válido em 1988 a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (Fonseca, 2003).

### **3 Método de Pesquisa**

#### **3.1 Estratégia de Pesquisa e método adotado**

Neste estudo, a análise descritiva foi a fase inicial de estudo dos dados coletados. Utilizou-se este método para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes de um conjunto de características observadas ou para comparar características entre conjuntos (Reis & Reis, 2002). A análise descritiva possui uma estrutura formal, que se baseia em amostras com grande número de participantes e ampla representatividade, onde os dados obtidos estão sujeitos à análise quantitativa e (Marconi&Lakatos, 2010; Malhotra, 2012). Assim, utiliza-se o estudo descritivo quando a finalidade do pesquisador é analisar uma dada população, seus valores, suas características ou mesmo os problemas relacionados à cultura (Oliveira, 2011).

Esta pesquisa também se configurou como um estudo de caso, pois se buscou um estudo detalhado e exaustivo de poucos, ou mesmo de um único objeto, fornecendo conhecimentos mais profundos (Yin, 2009). Desta maneira, possibilitou uma a análise densa e exaustiva de um objeto, permitindo, assim, o desenvolvimento detalhado de um novo conhecimento (Gil, 2010). Esta pesquisa ainda permitiu o aprofundamento das questões relacionadas aos fenômenos ligados a cultura organizacional e o assédio moral, assim como, de suas relações, onde além de buscar o que há de comum, se mantem, no entanto, disposta a entender a especificidade e os significados diversos (Gil, 1999).

A pesquisa proposta foi de cunho quantitativo que permitiu ao pesquisador mensurar variáveis pré-determinadas, considerando a sua influência sobre outras, quantificando os resultados da amostra para a população alvo do estudo (Chiazotti, 2003). Refere-se à utilização de técnicas estatísticas tanto para a coleta de dados, como também, para a análise destes (Richardson, 1999).

#### **3.2 Descrição do caso estudado**

Para que esta seção fosse elaborada se utilizou os dados e informações que estão no acervo da instituição participante desta pesquisa, como também, os materiais disponibilizados

pelo responsável do setor de arquivos. A instituição hospitalar que participou desta pesquisa iniciou suas atividades no ano de 2010 em uma cidade do interior do RS, mais especificamente na região central do estado. No momento, a instituição, possui 112 leitos, conta com 272 colaboradores ativos, atende mais de 32 municípios correspondentes à 4ª coordenadoria regional de saúde, realiza em média 450 internações por mês, 250 procedimentos cirúrgicos e duas mil consultas especializadas no ambulatório de especialidades. A organização que participou deste estudo é uma instituição hospitalar de média complexidade que segundo a Secretaria de Atenção à Saúde (SAS) do Ministério da Saúde (MS) (2007) é definido como média complexidade por ações e serviços que visam atender aos principais problemas e agravos de saúde da população, cuja complexidade da assistência na prática clínica demande a disponibilidade de profissionais especializados e a utilização de recursos tecnológicos, para o apoio diagnóstico e tratamento.

### **3.3 População e amostra**

Richardson (1999) considera que a população de uma pesquisa se refere a todos os habitantes de um determinado local, por exemplo, os indivíduos de uma organização, estudantes de uma instituição de ensino, moradores de um município. Complementando Richardson (1999), Malhotra (2012) considera que a população se refere a coletânea de elementos que possuem as características ou as informações que são buscadas pelo pesquisador, sendo realizadas inferências a respeito destas.

Os participantes desta pesquisa foram todos os trabalhadores que realizam atividades em 20 setores da instituição, sendo esses trabalhadores pertencentes aos setores: administrativo, tecnologia da informação, Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), ambulatório de especialidades, clínica médica, cirúrgica, bloco cirúrgico, maternidade, pediatria, traumatologia, radiologia, farmácia, centro de materiais de esterilização, posto central, recepção, portaria, higienização, nutrição, lavanderia e serviços gerais.

Como critério de inclusão foi utilizado o critério destes trabalhadores estarem sob o regime de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo de ambos os sexos, que atuam a mais de 6 meses na organização. Cada setor possui um responsável encarregado de acompanhar as atividades e auxiliar os demais profissionais. Esses responsáveis são

profissionais com ensino superior na área da saúde, enfermagem, medicina, farmácia, nutrição, informática e administração. 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.

Então, 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 que segue (LOPES et al., 2008). O convite foi realizado por meio verbal e/ou escrito online direcionado diretamente aos trabalhadores da instituição hospitalar. Além disso, foi respeitado o critério de estar, minimamente, durante seis meses atuando como trabalhador da organização em regime CLT. O estabelecimento deste critério se justifica pelo motivo de se supor que este período oferece vivência suficiente para que os trabalhadores observem as práticas do fenômeno a ser investigado. Como critério de exclusão, consideramos que não serão incluídos os trabalhadores que estarão em férias, folga, período de afastamento por laudo ou atestado médico.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5 \cdot 272}{(0,05)^2 \cdot (272-1) + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 160$$

### 3.4 Procedimentos para coleta de dados

#### 3.4.1 Instrumentos de coleta

O método utilizado para a coleta dos dados foi um questionário elaborado a partir de duas escalas que estão descritas na Tabela 6.

Tabela 6

#### Instrumentos de análise quantitativa

Nome da Escala	Abreviação	Características
Instrumento Brasileiro de Análise de Cultura Organizacional	IBACO	O IBACO é fruto do trabalho de Maria Cristina Ferreira, Eveline Maria Leal Assmar, Katia Maria Felipe Estol, Maria Cristina da Costa Chagas Helena e Maria do Carmo Figueiredo Cisne. O questionário objetiva avaliar a cultura organizacional, por meio das práticas e valores que a tipificam, na perspectiva dos indivíduos

		integrantes da organização.
Inventário de Assédio no Trabalho de Leymann	LIPT-60	LeymannInventoryofPsychologicalTerrorPortugueseVersion (LIPT-60) é um instrumento que apresenta 60 itens onde deverá responder: Nada em absoluto (0); Um pouco (1); Moderadamente (2); Muito (3); e extremamente (4). Os itens estão distribuídos por seis dimensões: Efeitos da Autoexpressão (EAE); Efeitos nos Contatos Sociais (ECS); Efeitos na Reputação Social (ERS); Efeitos na Situação Ocupacional e Qualidade de Vida (ESOQV) e Efeitos na Saúde (ES). A escolha pela utilização do inventário de Leymann (1990, 1996) deveu-se, inicialmente, ao fato de existirem categorias ou grupos de ações de comportamentos associados ao assédio moral, o que permitiu se investigarem relações entre essas categorias e as tipologias de cultura organizacional. Este instrumento é devidamente validado pelo autor.

Fonte: Ferreira et al. (2002), Leymann (1996) e Rivera e Rodríguez (2003)

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, 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) após ter conceituado o assédio moral como terror psicológico ou psicoterror, elaborou o questionário *LeymannInventoryofPsychologicalTerrorization* (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 Rodríguez (2003), que acrescentaram 15 comportamentos do assediador e avaliaram a frequência e a intensidade dos comportamentos compreendidos pelo entrevistado (Martins et al. 2020).

Tabela 7

#### Detalhando os fatores dos instrumentos de pesquisa

Instrumento	Autores	Fatores	Número de Questões
Instrumento brasileiro de análise da cultura organizacional (IBACO)	Ferreira et.al. (2002)	<p><b>- Valores Organizacionais</b>            Profissionalismo Cooperativo;            Profissionalismo Competitivo            e Individualista; Satisfação e bem-estar dos servidores; Rigidez na estrutura hierárquica do poder.</p> <p><b>- Práticas Organizacionais</b>            Integração externa; Recompensa e Treinamento; Promoção do relacionamento Interpessoal.</p>	30

Inventário de Assédio no Trabalho de Leymann (LIPT-60)	Leymann (1990) Rivera e Rodríguez (2003) João (2012)	- Desprestígio Laboral - Bloqueio do Progresso - Bloqueio à Comunicação - Intimidação - Ataques diretos - Desprestígio Pessoal - Difamação - Isolamento - Manipulação Profissional	60
--	--	--	----

Fonte: Ferreira et al. (2002), Leymann (1996), Rivera e Rodríguez (2003), João (2012).

Portanto, o instrumento utilizado neste estudo foi composto pela união das duas escalas citadas anteriormente, totalizando 90 questões e 07 questões sociodemográficas. Na tabela 7 está exposto o conteúdo e a maneira como as questões sociodemográficas foram descritas. O instrumento de pesquisa é apresentado no Apêndice D.

Tabela 8

**Características das questões sociodemográficas e profissionais**

Questões	Forma de Abordagem
Idade	Questão Aberta
Gênero	Questão Fechada
Escolaridade	Questão Fechada
Tempo atuando nesta instituição	Questão Fechada
Tempo no atual cargo	Questão Fechada
Exerce função de chefia/liderança:	Questão Fechada
Há quanto tempo ocupa função de chefia/liderança	Questão Fechada

Fonte: Elaborado pelo autor.

Para que ocorresse a coleta dos dados, primeiramente se contatou a profissional responsável pelo setor de Gestão de Pessoas e posteriormente a diretora da instituição hospitalar. Este contato teve como objetivo estabelecer, em conjunto com a organização, a agenda para coleta dos dados. Os questionários foram aplicados no mês de outubro e novembro de 2021 por meio *online* (pelo *Formulário Google*) e presencial pelo próprio pesquisador aos trabalhadores que demonstraram interesse em participar da pesquisa. 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 RH da instituição 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) (ApêndiceA) e o Termo de Confidencialidade (ApêndiceB).

### **3.5 Estratégias para a análise dos dados**

Para definir o perfil dos (as) participantes (as) deste estudo se realizaram análises estatísticas e de frequência que estão relacionadas às variáveis sociodemográficas e profissionais. As variáveis serão: idade, sexo/gênero, escolaridade, tempo de empresa, unidade de atuação, tempo no atual cargo, há quanto tempo ocupa função de chefia. Neste estudo, a avaliação da confiabilidade dos fatores ocorreu a partir da análise fatorial do indicador *Alpha de Cronbach*. Em uma pesquisa, a confiabilidade caracteriza o grau em que uma variável ou conjunto de variáveis é consistente com o que se pretende avaliar (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 indicará 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 segundo Hair et al. (2009) 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. Desta maneira, utilizou-se o método de Análise Fatorial como um dos componentes principais, onde se considerou a variância total dos dados, procurando-se encontrar estruturas comuns (Malhotra, 2012).



#### 4 Questões Éticas

Essa pesquisa seguiu os procedimentos necessários e o cumprimento de normas éticas a fim de se obter o melhor desempenho das etapas propostas. Dessa forma, com o intuito de atender as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos (Resolução do Conselho Nacional de Saúde 196/96), essa pesquisa traz em seu conteúdo o TCLE no Apêndice A.

Para os questionários respondidos via *online* (*Formulário Google*), não foi possível a coleta de assinaturas fisicamente. Assim, houve a comunicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) na tela inicial, pois caso o trabalhador não concordasse em participar da pesquisa, ele não precisaria responder o questionário, podendo passar para as próximas páginas somente se houvesse concordância. Os dados dos participantes são confidenciais e anônimos.

Os trabalhadores foram informados no TCLE dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos a serem adotados, da importância e das possíveis contribuições, do sigilo e os riscos de participação, ressaltando o fato de que poderiam desistir de respondê-lo a qualquer tempo, sem que houvesse penalidade. Além disso, a instituição participante também foi contatada e da mesma forma, recebeu todas as informações do projeto a respeito da pesquisa.

Os riscos ou prejuízos na realização dessa pesquisa foram considerados baixos, podendo causar algum desconforto emocional ao lembrar-se de situações de trabalho, insegurança ao responder as questões, uso do tempo dos servidores, cansaço, reflexões quanto aos comportamentos e percepções do cotidiano. Diante disso, ofertou-se suporte psicológico ao trabalhador que necessitar de atendimento através da clínica de psicologia da faculdade SOBRESP. Sobre os benefícios da pesquisa, dentro do âmbito de contribuições teóricas, é possível mencionar que este estudo fomentará as discussões a respeito de dois conceitos considerados como atuais, porém com poucas pesquisas nacionais que analisam os impactos para as organizações, bem como, para os trabalhadores.

Os participantes foram informados que poderiam ter acesso aos dados coletados que serão arquivados na Faculdade SOBRESP, localizado no endereço: Rua Appel. 520 – Nossa Senhora De Fátima, 97015-030 - Santa Maria – RS. A pesquisadora coordenadora desta pesquisa será responsável pelos materiais que ficaram arquivados durante o período de cinco anos, conforme Lei dos Direitos Autorais nº 9610 Brasil (1998).

Essa pesquisa seguiu os procedimentos necessários e o cumprimento de normas éticas a fim de se obter o melhor desempenho das etapas propostas. Dessa forma, com o intuito de atender as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos (Resolução do Conselho Nacional de Saúde 196/96), essa pesquisa trouxe em seu conteúdo o TCLE no Anexo B. Além disso, antes de iniciar a coleta dos dados esta pesquisa foi encaminhado e aprovado pelos Comitês de Ética em Pesquisa da Universidade Franciscana (UFN) e da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

## 5 Resultados e Discussões

Nessa seção são apresentados os resultados que sustentam o estudo para melhor compreender os temas investigados. 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 a idade de 38 a 46 anos (27,2%). Quanto à escolaridade, 47,5% possuem ensino médio completo e atuam na instituição há pelo menos 4 anos (46,3%). No que diz respeito ao exercer cargo de liderança 21,7% dos respondentes afirmaram ocupar esta posição.

A seguir são apresentados os resultados da análise fatorial exploratória do IBACO desenvolvido por (Ferreira, 2002).

### 5.1 Instrumentos Brasileiros de Análise da Cultura Organizacional: perspectiva dos integrantes da organização

Com o objetivo de 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, desenvolvida por Ferreira (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.

Para dar sequência à análise verificou-se a avaliação das comunalidades de cada variável. Segundo Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham (2009) comunalidades menores que 0,5 são consideradas como explicação insuficiente. Com base nesta análise, apenas a variável 26 apresentou comunalidade menor que 0,5 (0,467) e foi retirada da análise. Evidencia-se que com a exclusão, o instrumento passou a ter 29 variáveis.

Posteriormente, para a extração dos fatores se utilizou o critério dos autovalores (eigenvalues) 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 observou que o fator 1 ficou composto pelas variáveis 4, 2, 8, 7, 15, 3, 1, 14, 20 e 19 ( $\alpha =$  alfa 0,921), o fator 2 foi composto pelas variáveis 11, 5, 12, 28, 6, 25, 18, 17 e 16 ( $\alpha =$  0,898), o fator 3 foi composto pelas variáveis 22, 24 e 21 ( $\alpha =$  0,727), o fator 4 foi composto pelas variáveis 13 e 27( $\alpha =$  menor que 0,6),fator 5 foi composto pelas variáveis 29, 30 e 9 ( $\alpha =$  menor que 0,6) e o fator 6 composto pelas variáveis 9 e 10( $\alpha =$  menor que 0,6) conforme apresentado na tabela 9 a seguir.

Tabela 9

**Alfa Cronbach dos fatores**

Fatores	Variáveis	Alfa Cronbach
Fator 1	4,2,8,7,15,3,1,14,20,19	0,921
Fator 2	11,5,12,28,6,25,18,17, 16	0,898
Fator 3	22,24,21	0,727

Fonte: Dados da Pesquisa

Como resultado se identificou no IBACO 3 fatores. Assim, os fatores 4,5 e 6 que apresentaram *Alpha de Cronbach* inferior a 0,6, pois não demonstraram a consistência interna necessária e sendo assim eliminados. A partir destes testes, a solução com três fatores e 22 variáveis se mostrou mais adequada.

A seguir, a Tabela 9 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 10

**Análise Fatorial do IBACO**

Var.	Descrição	Fator Original	Carga
<b>Fator 01 Integração externa (<math>\alpha =</math> 0,921)</b>			
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	Rigidez na estrutura hierárquica do poder	0,706
<b>Fator 02 Recompensa e Treinamento (<math>\alpha = 0,898</math>)</b>			
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
<b>Fator 03 Profissionalismo Cooperativo (<math>\alpha = 0,727</math>)</b>			
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.

Considerando a amostra investigada, percebe-se que os resultados da análise fatorial do IBACO indicaram a estrutura com três fatores como a mais adequada assim, notou-se a semelhança ao modelo original, totalizando 22 questões. De modo geral, observa-se que as questões se agruparam conforme os construtos originais de Ferreira (2002). Então, a partir da análise da Tabela 9, percebe-se 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, um Profissionalismo Cooperativo e uma de Rigidez na Estrutura Hierárquica. Contudo, mesmo ao ser constatada a existência das variáveis pertencentes a dimensões distintas do modelo IBACO, compreende-se que o sentido deste primeiro fator está relacionado ao sentimento de práticas voltadas para o planejamento estratégico, tomada de decisões e atendimento ao cliente externo, com foco, portanto, nos escalões superiores da organização (Lages, 2010).

No segundo fator fica evidente que predomina a dimensão Recompensa e Treinamento, que é manifestada através de quatro variáveis 5,12, 28 e 17. Assim, o segundo fator são as práticas vinculadas aos clientes internos e aos sistemas de recompensas e treinamentos adotados pela empresa (Lages, 2010).

O terceiro fator representa o Profissionalismo Cooperativo através de duas variáveis 24 e 21 este fator é entendido por Ferreira e Assmar (2008) como um valor relacionado a desempenhar as atividades que são estabelecidas para os empregados, com eficácia e competência, corroborando espírito de colaboração, dedicação, habilidade, profissionalismo e capacidade de iniciativa, contribuindo para ao alcance das metas de modo colaborativo.

## **5.2 Inventário de Assédio no Trabalho de Leymann (LIPT-60)**

Nessa seção foi analisado a LIPT-60 que é um questionário escalar autoadministrado que avalia 60 estratégias diferentes de assédio psicológico justificando um dos objetivos do trabalho que é identificar a existência de assédio moral no contexto do trabalho. A LIPT-60 foi analisada se valendo da 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 (sig0,000) foram considerados satisfatórios para se dar sequência a aplicação da técnica de análise fatorial exploratória. Na continuação se realizou análise de comunalidades e se verificou que em nenhum dos casos foi inferior a 0,5 (Hair et al., 2014).

Posteriormente, para a extração dos fatores se utilizou critério dos autovalores (eigenvalues) maiores que 1,0 (Hair et al., 2009). Os resultados dessas análises 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 doze 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, fatores 11 e 12, já os dois que apresentaram dois itens foram os fatores 5 e 10 que foram eliminados, pois não foi possível se calcular a confiabilidade logo, eliminou-se as variáveis 14, 16, 45, 47, 48 e 53.

Assim, verificou-se que o fator 1 ficou composto pelas variáveis 23, 22, 26, 25, 30, 21, 27, 20, 24, 15, 19, 9, 28, 40 ( $\alpha = 0,949$ ), o fator 2 foi composto pelas variáveis 46, 51, 52, 42, 39, 31, 37, 38, 43, 41, 33, 7 ( $\alpha = 0,910$ ), o fator 3 foi composto pelas variáveis 55, 54, 56, 60, 57, 34, 58, 44, 59, 36, 29 ( $\alpha = 0,908$ ), o fator 4 foi composto pelas variáveis 11, 10, 12, 8, 13 ( $\alpha = 0,889$ ), fator 5 foi composto pelas variáveis 2, 3, 1 ( $\alpha = 0,650$ ) e o fator 6 composto pelas variáveis 17, 18, 32 ( $\alpha = 0,753$ ) fator 7 composto pelas variáveis 35, 50, 49 ( $\alpha = 0,827$ ) e fator 8 composto pelas variáveis 5, 4, 6 ( $\alpha = 0,757$ ) conforme tabela 11 a seguir:

Tabela 11

***Alfa Cronbach dos fatores do LIPT-60***

<b>Fatores</b>	<b>Variáveis</b>	<b><i>Alfa Cronbach</i></b>
Fator 1	23, 22, 26, 25, 30, 21, 27, 20, 24, 15, 19, 9, 28, 40	0,949
Fator 2	46, 51, 52, 42, 39, 31, 37, 38, 43, 41, 33, 7	0,910
Fator 3	55, 54, 56, 60, 57, 34, 58, 44, 59, 36, 29	0,908
Fator 4	11, 10, 12, 8, 13	0,889
Fator 5	2, 3, 1	0,650
Fator 6	17, 18, 32	0,753
Fator 7	35, 50, 49	0,827
Fator 8	5, 4, 6	0,757

Fonte: Dados da Pesquisa

A seguir, a Tabela 12 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 12  
**Análise Fatorial do LIPT-60**

Var.	Descrição	Fator Original	Carga
<b>Fator 01 Desprestígio pessoal (<math>\alpha = 0,949</math>)</b>			
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	Proíbem 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
<b>Fator 02 Ataques diretos (<math>\alpha = 0,910</math>)</b>			
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	Desprestígio Laboral	0,655



	desenvolver as suas ideias.		
07	Recebe chamadas telefônicas ameaçantes, insultantes ou acusadoras.	Intimidação	0,669
<b>Fator 03 Desprestígio Laboral (<math>\alpha = 0,908</math>)</b>			
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
<b>Fator 04 Isolamento (<math>\alpha = 0,889</math>)</b>			
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
<b>Fator 05 Bloqueio à comunicação (<math>\alpha = 0,650</math>)</b>			
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
<b>Fator 06 Difamação (<math>\alpha = 0,753</math>)</b>			
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
<b>Fator 07 (<math>\alpha = 0,827</math>)</b>			
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

<b>Fator 08 Bloqueio à comunicação (<math>\alpha = 0,757</math>)</b>			
05	Criticam o seu trabalho.	Bloqueio à comunicação	0,813
04	Gritam ou repreendem em voz alta.	Bloqueio à comunicação	0,717
06	Criticam a sua vida privada.	Difamação	0,608

Fonte: Dados da Pesquisa.

A Tabela 10 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 Rodríguez (2003), João (2012). Nestas oito dimensões encontradas, no que respeita à consistência interna de cada dimensão foram encontrados ótimos valores 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 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 ações em que estão incluídas as 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 5º e 8º fator correspondem ao Bloqueio à Comunicação o qual é compreendido aos aspetos referentes

à comunicação intraorganizacional e extraorganizacional. Já 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). 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 oito dimensões encontradas foram todos significantes, o que vai de encontro aos resultados obtidos pelos autores Carvalho (2007), João (2012) e González e Rodríguez-Abuín (2005), onde nos seus estudos de aferição do LIPT-60, todos obtiveram 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 aos resultados obtidos pelos autores referidos anteriormente, é necessário salientar que o número da amostra deste estudo é inferior dos restantes estudos dos autores.

### **5.3 As Relações entre o Cultura Organizacional e Assédio Moral**

Após as análises para verificar a relação entre 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. (2014) 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. Assim, valores próximos a -1 representam pouca dispersão e correlação forte negativa. Já os valores próximos a 'zero' indicam muita dispersão e ausência de relação entre as variáveis e os valores próximos a +1 indicam pouca dispersão, expressando uma correlação forte e positiva. 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 13 os resultados da correlação de Pearson.

Tabela 13

**Matriz de Correlação de Pearson entre os fatores da IBACO e da LIPT**

Correlações	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

Após análise das correlações existentes entre os fatores que compõem o IBACO e o LIPT-60 é possível verificar há 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.

## 6 Considerações Finais

Com o objetivo de investigar a relação entre a Cultura Organizacional e o Assédio Moral sob a perspectiva de trabalhadores que atuam em uma instituição de saúde o presente estudo mostra as seguintes conclusões.

O perfil sociodemográfico identificado dos 162 participantes é do gênero feminino correspondendo a 84,6% dos respondentes com a idade entre 38 e 43 anos. Quanto à escolaridade, 77 dos participantes, (47,5%) possuem ensino médio completo e 32 possuem ensino superior e atuam na instituição há pelo menos 4 anos (46,3%). No que diz respeito ao exercer cargo de liderança 21,7% dos respondentes afirmaram ocupar esta posição. Percebe-se que a maioria dos respondentes são trabalhadores com algum grau de formação.

Partindo de uma abordagem quantitativa, foi possível identificar as relações estabelecidas entre esses conceitos. Assim, destacaram-se no instrumento relacionado a cultura organizacional os fatores de Integração Externa, Recompensa e Treinamento e Profissionalismo Cooperativo o que indica que na percepção dos trabalhadores são pontos importantes para serem discutidos o que permite a possibilidade de se reforçar as discussões acerca dos efeitos destes elementos no contexto organizacional.

No instrumento utilizado neste estudo para medir assédio moral, houve fatores com bons índices de Bloqueio à comunicação e Desprestígio Laboral o que evidencia sinais de assédio moral indo ao encontro do estudo de Máximo (2018) o que indica uma medida de fiabilidade forte no que respeita à consistência interna deste instrumento.

Na relação dos fatores da cultura organizacional, identificou-se que quanto mais 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, 2017).

Evidenciou-se 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 de assédio moral 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 pelos trabalhadores 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.

Nesta pesquisa, fica evidente que a cultura organizacional apresenta um papel relevante no aparecimento ou manutenção do assédio moral no contexto pesquisado.

No que respeita às limitações do estudo, no geral, podemos considerar que os objetivos inicialmente propostos foram cumpridos. A amostra menor em relação a utilizada em estudos anteriores também pode influenciar nos resultados e necessitaria de um aprofundamento mais abrangente e de mais tempo necessário à concretização de um estudo desta dimensão.

Recomendam-se novos estudos, até através do método qualitativo, a fim de analisar o caso que possam analisar os efeitos da cultura nas diversas dimensões de assédio moral podem ser úteis, para permitirem que se compreenda como tipologias de culturas podem atuar diferentemente em cada uma das dimensões desses conceitos. Também se sugere ampliar a amostra para públicos maiores, além de se realizarem estudos com profissionais específicos para se preservar a homogeneidade da amostra e se melhorar a compreensão do fenômeno aqui estudado.

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 trará informações relevantes quanto a influência da Cultura Organizacional em relação ao assédio moral no âmbito hospitalar, pois como já mencionando, à escassez de pesquisas relacionadas a esse tema faz com que profissionais da área de gestão de pessoas ao se depararem com situações de assédio podem não ter clareza e assim gerar insegurança o que impacta em sua ação. Sendo assim, 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, pois assim poderão perceber, detectar e compreender a importância de se identificar em sua instituição como a Cultura Organizacional pode estar influenciando em situações de assédio moral em

seus trabalhadores. Através do conhecimento e atualizações sobre o tema, é possível que os gestores aprimorem seus serviços de gestão de pessoas e implementem estratégias organizacionais, práticas e políticas que previnam a saúde mental do trabalhador.



## Referências

- Antunes, R. (2005). *Os sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Barreto, M. (2006). *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. 2. ed. São Paulo: EDUC.
- Bergue, T. S. (2010) *Cultura e Mudança Organizacional*. Ministério da Educação – MEC. Capes.
- Brasil. (1998). *Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei dos Direitos Autorais. Lei nº 9610*.
- Caran, V. C. S. (2007). *Riscos psicossociais e assédio moral no contexto acadêmico*. Dissertação (Mestrado em enfermagem) - Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil.
- Chiavenato, I. (2014). *1936 Comportamento Organizacional – A dinâmica do sucesso das organizações/ Idalberto Chiavenato*. 3. ed., Barueri, SP: Manole.
- Colombelli, R. L. (2009) *Avaliação dos valores e práticas que caracterizam a cultura organizacional da secretaria judiciária do Superior Tribunal de Justiça (STJ)*. Monografia (Especialização em Gestão Judiciária) – Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Ciência da Informação, Universidade de Brasília, Brasília, Brasil.
- Chiazzotti, A. (2003) *Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais*. 6 ed. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dias, H. H. Z. R. (2002) *O "des" cuidado em saúde: a violência visível e invisível no trabalho de enfermagem*. Dissertação (Mestrado em enfermagem) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Einarsen, S. (2005). *Workplace Bullying: individual pathology or organizational culture? Workplace Violence: issues, trends, strategies*. Devon: Willian Publishing.
- Ferreira, M.C., Assmar, E. M. L., Estol, K. M. F., Helena. M. C.C., & Cisne, M. C. F. (2002). *Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional*. Estudos de Psicologia, 7, 271-280.
- Ferreira, M.C; Assmar, E.M.L. (2008). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão*. Porto Alegre: Artmed.
- Freitas, M. E. (2007) *Cultura organizacional: evolução e crítica*. Ed. Cengage Learnin.
- Freitas, M. E. (2012) *Cultura organizacional: evolução e crítica*. São Paulo: Cengage Learnin,

- Fu, W. (2014). *The impact of emotional intelligence, organizational commitment, and job satisfaction on unethical behavior of Chinese employees*. *Journal of Business Ethics*.
- Freitas, M. E. (2001). *Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo.
- Fleury, M. T. L. (1989) *O desvendar da cultura de uma organização – uma discussão metodológica*. São Paulo: Atlas.
- Fleury, M. T. L. (1996). *O desvendar da cultura de uma organização: uma discussão metodológica*. São Paulo: Atlas.
- Flick, U. (2009) *Introdução à Pesquisa Qualitativa*. 3 ed. Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, R. T. M. (2003) *Saúde mental para e pelo trabalho*, São Paulo: Revista LTr
- Gonçalves, W. J. (2009) *Discriminação contra a mulher obesa e assédio moral genérico: tutela efetiva da igualdade no processo de reversibilidade de conduta uma questão de direitos fundamentais*. São Paulo: Revista de Economia e Administração,
- Gil, A. C. (2010) *Como Elaborar Projeto de Pesquisa*. 5 ed. São Paulo: Atlas.
- Hair, J. F. et al. (2009) *Análise Multivariada de Dados*. 6 ed. São Paulo: Bookman,
- Heloani, R. (2004) *Assédio moral - um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho*. RAE - eletrônica.
- Heloani, R. (2003) *Gestão e organização no capitalismo globalizado: história da manipulação psicológica no mundo do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Hirigoyen, M. (2000) *Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. (2002). *O Assédio no Trabalho: Como distinguir a verdade*. Lisboa: Editora Pergaminho
- Johann, S. (2013) *Comportamento organizacional: teoria e prática, 1a ed.* São Paulo: Saraiva, 2013.
- João, A. (2010). *Mobbing, relações interpessoais e satisfação laboral*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. INFAD Revista de Psicologia. Nº 1, pp. 399-406.
- João, A. (2012), *Estudo de validação da escala lipt-60 nos enfermeiros portugueses*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. INFAD Revista de Psicologia. Nº 1, Vol. 4, pp. 335-343.

Kivimäki, M. Elovainio, M. Vahtera, J. (2000) *Workplace bullying and sickness absence in hospital staff*. Occup. London, Environ. Med.

Lages, I. P. (2010) *Comprometimento e cultura organizacionais: um estudo de caso em uma prestadora de serviços na área de análises de materiais e fluidos isolantes*. Dissertação (Mestrado em Administração). Programa de Pós-Graduação em Administração. Faculdades Integradas Pedro Leopoldo.

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

Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2010) *Fundamentos da metodologia científica*. 6 ed. São Paulo: Atlas.

Martins, S. J. M. C. *Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português*. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox?projector=1> Acesso em: 21 de agosto de 2021.

Martins, F. V. (2006) *O papel da cultura organizacional “Milícia de Bravos” na ocorrência do Assédio Moral – um estudo na Polícia Militar da Bahia*. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8882/1/aaaa2525.pdf>. Acesso em: 08 de novembro de 2021.

Máximo, C. A. V. (2018) *Aferição para a população portuguesa da escala de mobbing de leymann (lipt-60)*. Universidade Fernando Pessoa Porto, Porto.

Mintz, S. W. (1982) *Tradução do ensaio “Culture: An Anthropological View publicado originalmente em The Yale Review, XVII (4), 1982, p. 499-512*. Revisão de Leda Maia, Maria Regina Celestino de Almeida e Cecília Azevedo. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tem/a/JwQBsJNPtSGCvBHQc8wQXC/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 04 de novembro de 2021.

Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2012) *Assédio moral no trabalho: consequências identificadas por servidores docentes e técnico-administrativos em uma universidade federal brasileira*. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, Florianópolis, Brasil.

Nunes, T. S. & Tolfo, S. R. (2015). *O assédio moral no contexto universitário: uma discussão necessária*. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, Brasil.

Nery, S. M. C. D. Campos, F. H. P. Martins, S. M. A. D. (2018) *Assédio Moral no Trabalho: Relações de Gênero e Representações Sociais*. Disponível em: <http://www.egen.org.br/sites/default/files/Ass%C3%A9dio%20Moral%20no%20Trabalho%20Rela%C3%A7%C3%B5es%20de%20G%C3%AAnero%20e%20Representa%C3%A7%C3%B5es%20Sociais.pdf>. Acesso em 21 de agosto de 2021.

Oliveira, M. F. (2011) *Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em administração*. Catalão: UFG.

- Oliveira, L. C. (2019) *O assédio moral e sexual contra a mulher no ambiente de trabalho visto sob a ótica da reforma trabalhista*. Trabalho de Conclusão de graduação, Centro Universitário Tabosa de Almeida- ASCES/UNITA.
- Peña, R. (2010). *Cómo Desenmascarar el Mobbing en la Administración y en la Empresa*. Barcelona: Servidoc.
- Richardson, R. J. (1999) *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. 3 ed. São Paulo: Atlas.
- Reis, A. I. (2002) *Análise Descritiva de Dados - Universidade Federal de Minas Gerais Instituto de Ciências Exatas Departamento de Estatística*, 2002.
- Robbins, S. P. (2005) 1943 – *Comportamento Organizacional / Stephen P. Robbins* 11. ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Santos, G. F. (2019) *Assédio moral e sexual: à luz do direito do trabalho e direito penal e as consequências no ordenamento jurídico brasileiro*. Monografia apresentada como trabalho de conclusão do curso de graduação, UniEvangélica.
- Schein, E. H. (1993) *Defining Organizational Culture*. In: SHAFRITZ, J.M.; OTT, J.S.; JANG, Y.S. (Eds). *Classics of Organization Theory*. London: Thomson.
- Silva, P. C. C. (2007) *Assédio Moral Trabalho*. Dissertação. Coimbra. Universidade de Coimbra. Acessado em 05 de novembro de 2021.
- Souza. R. B. Azeredo, V. G. (2004) *O assistente social e a ação competente: a dinâmica cotidiana*. Revista Serviço Social e Sociedade. São Paulo, Brasil.
- Vilela, R. M. (2020) *Assédio Moral no Ambiente de Trabalho*. Disponível em: <https://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/RAFAELA%20MARTINS%20VILELA.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2021.
- Yin, R.K.(2009) *Case study research, design and methods (applied social research methods)*. Thousand Oaks. California: Sage Publications.
- Yin, R. K. (2010) *Estudo de caso: planejamento e métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman,
- Yin, R. K. (2016) *Pesquisa qualitativa do início ao fim*. Porto Alegre: Penso.
- Yildirim, D. (2009) *Bullying among nurses and its effects*. *Int. Nurs Rev.*, Geneva.

## APÊNDICES

### APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

**Título do Estudo:** A influência da cultura organizacional em relação ao assédio moral em trabalhadores de uma instituição hospitalar

**Pesquisador responsável:** Prof.<sup>a</sup> Mestra Bruna Brandt de Oliveira e Thadeu de Oliveira Lucca

**Instituição/departamento:** Sociedade Brasileira para Ensino e Pesquisa – SOBRESP/ Curso de Psicologia, Área Ciências Humanas.

**Telefone e endereço postal completo:** (55) 99680-8436. SOBRESP, Rua Appel. 520 – Nossa Sra. De Fátima, 97015-030 - Santa Maria – RS

**Contexto da coleta de dados:** trabalhadores que atuam em uma instituição de saúde.

#### **Prezado (a) Senhor (a):**

Você está sendo convidado (a) a participar voluntariamente da pesquisa intitulada: “**A influência da cultura organizacional em relação ao assédio moral em trabalhadores de uma instituição hospitalar**”. O objetivo deste estudo é investigar a relação entre a Cultura Organizacional e o Assédio Moral sob a perspectiva de trabalhadores que atuam em uma instituição de saúde. Acreditamos que ela seja importante, pois seus resultados poderão contribuir para o surgimento de novas estratégias de desenvolvimento e proteção dos colaboradores inseridos neste contexto de trabalho.

Tendo por base método quantitativo de análise, a presente pesquisa é operacionalizada por meio de um questionário (impresso ou online). A você participante caberá o preenchimento do questionário que conta com questões de múltipla escolha.

Os benefícios decorrentes de sua participação nesta pesquisa são indiretos, não havendo nenhum benefício direto ao (a) Senhor (a). Esses benefícios indiretos são em termos sociais, pois o estudo visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, o qual será difundido somente em formato de trabalho final de graduação e artigos acadêmicos.

Quanto aos possíveis riscos ou danos, estes são considerados mínimos ao preenchimento cotidiano de um questionário impresso ou online. Tais riscos são: tomar o tempo do participante; provocar cansaço; gerar desconforto; causar sentimento de insegurança quanto às respostas que melhor refletem a sua opinião quanto aos temas de cultura organizacional e assédio moral. Sendo assim, você poderá desistir do preenchimento do questionário a qualquer momento sem penalidade alguma.

Durante todo o período da pesquisa, você terá a possibilidade de esclarecer qualquer dúvida ou solicitar assistência. Para isso, basta que entre em contato com algum dos pesquisadores ou com o Comitê de Ética em Pesquisa. Fica, também, garantido o seu direito de requerer indenização em caso de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa.

A participação é livre e voluntária. Não haverá nenhuma forma de compensação financeira, e, também não haverá custos para você. A sua identidade permanecerá em sigilo durante toda a pesquisa e, especialmente na publicação dos resultados. Destaca-se que não

será identificada a organização em que você trabalha e que as informações colhidas serão utilizadas única e exclusivamente para esta pesquisa.

**Pesquisador:**

Thadeu de Oliveira Lucca Endereço: SOBRESP, Rua Appel. 520 – Nossa Sra. De Fátima, 97015-030 - Santa Maria – RS Telefone: (55) 3214-1111 E-mail: thadeulucca@gmail.com

**Pesquisadora orientadora responsável:**

Bruna Brandt de Oliveira. Endereço: SOBRESP, Rua Appel. 520 – Nossa Sra. De Fátima, 97015-030 - Santa Maria – RS. Telefone: (55) (55) 99680-8436. E-mail: bruna.brand@sobresp.edu.br

**Comitê de Ética em Pesquisa da UFN:**

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos/CEP Rua dos Andradas, 1614 Conjunto I, prédio 7, sala 601 CEP 97010-032 - Santa Maria, RS Telefone (55) 3220-1200 Ramal 1289 E-mail cep@ufn.edu.br

**Autorização eletrônica**

Eu, participante da pesquisa, após a leitura deste documento, estou suficientemente informado (a), ficando claro que minha participação é voluntária e que posso desistir a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade e. Diante do exposto e de espontânea vontade, expresso minha concordância em participar deste estudo ao marcar a opção “Declaro que concordo em participar da pesquisa”, disponível no questionário online e/ou da entrevista online ao final do texto referente ao TCLE.

Santa Maria, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2021

( ) ACEITO PARTICIPAR DESTA PESQUISA

( ) PREFIRO NÃO PARTICIPAR

Assinatura do (a) Participante Thadeu de Oliveira Lucca  
Pesquisador responsável  
Prof.<sup>a</sup> Mestra Bruna Brandt de Oliveira  
Pesquisadora Orientadora Responsável

## APÊNDICE B - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

**Título do Projeto:** A influência da cultura organizacional em relação ao assédio moral em trabalhadores de uma instituição hospitalar.

**Pesquisador responsável:** Prof.<sup>a</sup> Mestra Bruna Brandt de Oliveira

**Instituição:** Sociedade Brasileira para Ensino e Pesquisa - SOBRESP

**Telefone para contato:** (55) 3214-1111

**Contexto da coleta de dados:** Instituição hospitalar

Os responsáveis pelo presente projeto, Thadeu de Oliveira Lucca e Bruna Brandt de Oliveira, comprometem-se a preservar a confidencialidade dos dados dos (as) participantes (as) envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio de questionários estruturados com escalas validadas que serão aplicados durante o período de setembro a novembro de 2021 em um hospital público administrado por uma instituição privada no estado do Rio Grande do Sul.

Informam, ainda, que estas informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto e que elas somente serão divulgadas de forma anônima, bem como serão mantidas no seguinte local: Sociedade Brasileira para Ensino e Pesquisa – SOBRESP, (55) 3214-1111. Rua Appel. 520 – Nossa Sra. De Fátima, Santa Maria – RS, 97015-030 - Santa Maria – RS por um período de cinco anos, sob a responsabilidade da Prof.<sup>a</sup> Mestre em Administração e Doutoranda em Administração Bruna Brandt de Oliveira. Após este período os dados serão destruídos.

Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da ..... em .... / ..... / ....., com o número de registro Caae .....

Santa Maria, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2021

\_\_\_\_\_  
Bruna Brandt de Oliveira

## APÊNDICE C – PARECER COMITÊ DE ÉTICA UNIVERSIDADE FRANCISCANA

### PARECER

A Comissão Científica da Casa de Saúde AUTORIZA a realização do estudo intitulado: "A INFLUÊNCIA DA CULTURA ORGANIZACIONAL EM RELAÇÃO AO ASSÉDIO MORAL EM TRABALHADORES DE UMA INSTITUIÇÃO HOSPITALAR". Fomos informados pelo responsável do estudo sobre as características metodológicas e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na Instituição. Antes de iniciar a coleta de dados, solicitamos o envio do parecer emitido pelo comitê de ética em Pesquisa com Seres Humanos.

Imediatamente após a aprovação pelo Comitê de Ética, solicitamos a inclusão do Parecer Consubstanciado na Plataforma SISGEP/Comic bem como contato prévio com a Coordenação de Pesquisa e Inovação Tecnológica para dirimir eventuais assuntos relacionados à coleta de dados. Projetos que não forem comunicados do seu início previamente à Coordenação de Pesquisa e Inovação Tecnológica ([huander.andreola@cfm.edu.br](mailto:huander.andreola@cfm.edu.br)) poderão ser interrompidos a qualquer momento.

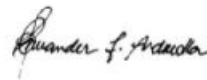
Ao término da pesquisa, solicitamos a apresentação dos resultados à Instituição, respondendo ao formulário "Relatório Final" da COMIC, no prazo de até 60 dias após a finalização do estudo. O relatório final deverá ser anexado na Plataforma SISGEP/Comic, conforme orientações vigentes.

Santa Maria, 20 de outubro de 2021.



Angela M. Neidon  
ENFERMEIRA  
CFM - URS

Enfa. Angela Neidon



Prof. Huander Felipe Andreola



## APÊNDICE D - QUESTIONÁRIO

### SOCIEDADE BRASILEIRA DE ENSINO E PESQUISA CURSO DE GRADUAÇÃO - PSICOLOGIA

Esse questionário é parte integrante da pesquisa para a elaboração de um Trabalho de Conclusão do Curso de Psicologia, a qual tem como objetivo: “Investigar a relação entre a Cultura Organizacional e o Assédio Moral sob a perspectiva de trabalhadores que atuam em uma instituição de saúde.” Além disso, destacamos que a participação será voluntária, que os dados não serão tratados de modo individualizado e que a confidencialidade dos respondentes será mantida.

*Acadêmico:* Thadeu de Oliveira Lucca *Orientadora:* Prof<sup>a</sup> Mestre Bruna Brandt de Oliveira

#### Identificação do Perfil Sociodemográfico

<b>1- Idade:</b> _____	<b>2- Gênero:</b> 1 ( ) Masculino 2 ( ) Feminino 3 ( ) Outro _____
<b>3- Escolaridade:</b> 1 ( ) Ens. Fundamental Incompleto (1º grau) 2 ( ) Ens. Fundamental Completo (1º grau) 3 ( ) Ens. Médio Incompleto (2º grau) 4 ( ) Ens. Médio Completo (2º grau) 5 ( ) Curso Técnico Incompleto 6 ( ) Curso Técnico Completo 7 ( ) Graduação Completa 8 ( ) Graduação Incompleta 9 ( ) Especialização.	<b>4- Tempo atuando nesta instituição:</b> 1 ( ) Até 5 meses 2 ( ) De 6 meses a 1 ano 3 ( ) De 1 ano a 2 anos 4 ( ) De 2 anos a 3 anos 5 ( ) De 3 anos a 4 anos 6 ( ) Acima de 4 anos
<b>5- Tempo no atual cargo:</b> 1 ( ) Até 5 meses 2 ( ) De 6 meses a 1 ano 3 ( ) De 1 ano a 2 anos 4 ( ) De 2 anos a 3 anos 5 ( ) De 3 anos a 4 anos 6 ( ) Acima de 4 anos	<b>6 – Exerce função de chefia/liderança:</b> 1 ( ) Sim 2 ( ) Não
<b>7- Há quanto tempo ocupa Função de Chefia/Liderança:</b> 1. ( ) Até 5 meses 1.2 ( ) De 6 meses a 1 ano 1.3 ( ) De 1 ano a 2 anos 1.4 ( ) De 2 anos a 3 anos 1.5 ( ) De 3 anos a 4 anos 1.6 ( ) Acima de 4 anos	

**Instrumento Brasileiro de Análise da Cultura Organizacional – IBACO  
(versão reduzida)**

**INSTRUÇÕES**

Neste questionário a resposta a ser assinalada é aquela relacionada às diferentes práticas e procedimentos que são comumente adotados no dia a dia das empresas. Sua resposta deve refletir o que de fato acontece na empresa e não sua opinião pessoal ou grau de satisfação com o que ocorre. Apenas uma alternativa deve ser assinalada em cada afirmativa, de acordo com a veracidade das afirmativas e baseando-se nas seguintes respostas do quadro abaixo:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Não se aplica de modo algum</b>	<b>Pouco se aplica</b>	<b>Aplica-se razoavelmente</b>	<b>Aplica-se bastante</b>	<b>Aplica-se totalmente</b>

Responda por favor todas as alternativas, não deixando nenhuma questão em branco.

<b>Leia as afirmativas e marque uma opção numérica ao lado</b>						
<b>1</b>	Os colaboradores têm ampla liberdade de acesso aos diretores.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	O atendimento às necessidades do usuário é uma das metas mais importantes.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	As necessidades pessoais e o bem-estar dos colaboradores constituem uma preocupação constante na organização.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	Persegue-se a excelência de produtos e serviços como forma de satisfazer os usuários.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5</b>	Os colaboradores que apresentam ideias inovadoras costumam ser premiados/reconhecidos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6</b>	Investe-se no crescimento profissional dos colaboradores.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>7</b>	O acompanhamento e atendimento das necessidades dos usuários são feitos constantemente.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>8</b>	Mantém-se relações amigáveis com os usuários.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	Os chefes imediatos são como pais para os subordinados.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>10</b>	Os colaboradores recebem treinamento para poderem desenvolver sua criatividade.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>11</b>	Os colaboradores são premiados/reconhecidos quando apresentam um desempenho que se destaca dos demais.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>12</b>	Programas para aumentar a satisfação dos colaboradores são regularmente desenvolvidos.	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

13	É prática comum a comemoração dos aniversários pelos colaboradores.	1	2	3	4	5
14	A preocupação do servidor com a qualidade de seu serviço é bem-vista.	1	2	3	4	5
15	As inovações são em geral introduzidas para atender às necessidades dos usuários.	1	2	3	4	5
16	Eventos sociais com a distribuição de brindes são comumente realizados para os servidores.	1	2	3	4	5
17	O esforço e a dedicação ao trabalho são qualidades bastante apreciadas.	1	2	3	4	5
18	Programas destinados a melhorar o bem-estar dos colaboradores são implementados e testados.	1	2	3	4	5
19	O profissionalismo dos colaboradores é visto como uma grande virtude	1	2	3	4	5
20	As relações entre os colaboradores e membros do alto escalão são cordiais e amigáveis.	1	2	3	4	5
21	A preocupação em superar as dificuldades do dia a dia é vista como de grande valor.	1	2	3	4	5
22	Os colaboradores que demonstram dedicação e espírito de colaboração são os melhores modelos a serem seguidos.	1	2	3	4	5
23	Somente os bons servidores recebem benefícios que lhes garantem um melhor bem-estar	1	2	3	4	5
24	A criatividade é um dos requisitos básicos para a ocupação de cargos gerenciais.	1	2	3	4	5
25	O crescimento profissional é considerado indispensável à permanência do colaborador na casa.	1	2	3	4	5
26	As inovações costumam ser introduzidas através de programa de qualidade.	1	2	3	4	5
27	Os colaboradores se relacionam como se fossem uma grande família.	1	2	3	4	5
28	Os colaboradores costumam ser premiados/reconhecidos quando alcançam metas pré-estabelecidas.	1	2	3	4	5
29	A competição é valorizada, mesmo que de forma não sadia, porque o objetivo maior da organização é a produtividade.	1	2	3	4	5
30	A ascensão profissional depende de sorte.	1	2	3	4	5

### Leymann Inventory PsychologicalTerrorization (LIPT- 60)

A seguir encontram-se algumas características que podem ou não lhe dizer respeito. Por favor, escolha um dos números na escala abaixo que melhor expresse sua opinião em relação a você mesmo e anote no espaço ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas. Utilize a seguinte escala de resposta:

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo em parte</b>	<b>Nem concordo nem discordo</b>	<b>Concordo em parte</b>
<b>1</b>	Seus superiores não lhe deixam se expressar ou dizer o que tem que dizer.			<b>1 2 3 4</b>
<b>2</b>	Interrompe continuamente você enquanto fala.			<b>1 2 3 4</b>
<b>3</b>	Seus colegas atrapalham quando quer se expressar ou não lhe deixam falar.			<b>1 2 3 4</b>
<b>4</b>	Gritam ou repreendem em voz alta.			<b>1 2 3 4</b>
<b>5</b>	Criticam o seu trabalho.			<b>1 2 3 4</b>
<b>6</b>	Criticam a sua vida privada.			<b>1 2 3 4</b>
<b>7</b>	Recebe chamadas telefônicas ameaçantes, insultantes ou acusadoras.			<b>1 2 3 4</b>
<b>8</b>	Ameaçam você verbalmente.			<b>1 2 3 4</b>
<b>9</b>	Ameaçam por escrito.			<b>1 2 3 4</b>
<b>10</b>	Evitam o contato com você (não cumprimentam e o contato visual se dá através de gestos de rejeição, menosprezo ou despeito, etc.).			<b>1 2 3 4</b>
<b>11</b>	Ignoram a sua presença, não respondem as suas perguntas.			<b>1 2 3 4</b>
<b>12</b>	As pessoas têm deixado ou estão a deixar de se dirigir ou de falar com você.			<b>1 2 3 4</b>
<b>13</b>	Não consegue falar com ninguém, todos lhe evitam.			<b>1 2 3 4</b>
<b>14</b>	Atribuem-lhe um lugar de trabalho que o mantém isolado do resto dos seus colegas.			<b>1 2 3 4</b>
<b>15</b>	Proíbem que os seus colegas falem com você.			<b>1 2 3 4</b>
<b>16</b>	No geral, é ignorado e tratado como se fosse invisível.			<b>1 2 3 4</b>
<b>17</b>	Caluniam-lhe e murmuram nas suas costas.			<b>1 2 3 4</b>
<b>18</b>	Fazem circular rumores falsos ou infundados sobre você.			<b>1 2 3 4</b>
<b>19</b>	Põem-lhe em situações humilhantes e riem de você.			<b>1 2 3 4</b>
<b>20</b>	Tratam-lhe como se fosse um doente mental ou o dão a entender.			<b>1 2 3 4</b>
<b>21</b>	Tentam obrigar-lhe a fazer um exame psiquiátrico ou uma avaliação psicológica			<b>1 2 3 4</b>
<b>22</b>	Riem de alguma deformidade ou defeito físico que possa ter.			<b>1 2 3 4</b>
<b>23</b>	Imitam a sua forma de andar, a sua voz, os seus gestos para o pôr			<b>1 2 3 4</b>

	em ridículo.				
24	Atacam ou dão risada das suas convicções políticas ou das suas crenças religiosas.	1	2	3	4
25	Ridiculizam ou dão risada da sua vida privada.	1	2	3	4
26	Dão risada da sua nacionalidade, procedência ou lugar de origem.	1	2	3	4
27	Atribuem-lhe um trabalho humilhante.	1	2	3	4
28	Avalia-se o seu trabalho de maneira parcial, injusta e mal-intencionada.	1	2	3	4
29	Suas decisões são sempre questionadas ou contrariadas.	1	2	3	4
30	Dirigem-lhe insultos ou comentários obscenos ou degradantes.	1	2	3	4
31	Assediam sexualmente você, com gestos ou proposições.	1	2	3	4
32	Não lhe atribuem novas tarefas, não tem nada que fazer.	1	2	3	4
33	Impedem que tenha iniciativa e não lhe permitem desenvolver as suas ideias.	1	2	3	4
34	Obrigam-lhe a fazer tarefas absurdas ou inúteis.	1	2	3	4
35	Atribuem-lhe tarefas muito abaixo da sua competência.	1	2	3	4
36	O sobrecarregam sem parar com tarefas novas e diferentes.	1	2	3	4
37	Obrigam-lhe a realizar tarefas humilhantes.	1	2	3	4
38	Atribuem-lhe tarefas muito difíceis ou muito acima da sua preparação, em que é muito provável que fracasse.	1	2	3	4
39	Obrigam-lhe a realizar trabalhos nocivos ou perigosos.	1	2	3	4
40	Ameaçam-lhe com violência física.	1	2	3	4
41	Recebe ataques físicos leves, como advertência.	1	2	3	4
42	Atacam-lhe fisicamente sem nenhuma consideração.	1	2	3	4
43	Ocasionam-lhe de propósito gastos com a intenção de prejudicar você.	1	2	3	4
44	Ocasionam-lhe danos no seu domicílio ou no seu posto de trabalho.	1	2	3	4
45	Recebe agressões sexuais físicas diretas.	1	2	3	4
46	Ocasionam danos nos seus pertences ou no seu veículo.	1	2	3	4
47	Manipulam as suas ferramentas de trabalho (por exemplo, apagam arquivos de seu computador).	1	2	3	4
48	Roubam-lhe alguns dos seus pertences, documentos ou ferramentas de trabalho.	1	2	3	4
49	Submetem-se relatórios confidenciais e negativos sobre você, sem lhe notificar nem lhe dar oportunidade de se defender.	1	2	3	4
50	As pessoas que lhe apoiam recebem ameaças, ou pressões para que se afastem de você.	1	2	3	4
51	Devolvem, abrem ou interceptam a sua correspondência.	1	2	3	4
52	Não lhe passam os telefonemas, ou dizem que não está.	1	2	3	4
53	Perdem ou esquecem as ordens ou pedidos para você.	1	2	3	4

54	Calam ou minimizam os seus esforços, lucros e sucessos.	1	2	3	4
55	Ocultam as suas habilidades e competências especiais.	1	2	3	4
56	Exageram as suas falhas e erros.	1	2	3	4
57	Informam mal sobre a sua permanência e dedicação.	1	2	3	4
58	Controlam de maneira muito estrita o seu horário.	1	2	3	4
59	Quando solicita uma permissão, curso ou atividade a que tem direito é-lhe negado ou lhe põem inconvenientes e dificuldades.	1	2	3	4
60	Provocam-lhe para o obrigar a reagir emocionalmente.	1	2	3	4