

Administração pública, governo e terceiro setor
(APG3)

A INFLUÊNCIA DA QUALIDADE DE VIDA E TIPOS DE CULTURA
ORGANIZACIONAL NA PERCEPÇÃO DE BEM-ESTAR DOS INDIVÍDUOS DA
SEFAZ -BA

Resumo:

O presente artigo, investiga a influência da qualidade de vida e cultura organizacional e respectivas dimensões e tipos, na variância do bem-estar e seus indicadores na percepção dos servidores/funcionários da SEFAZ – BA. Como arcabouço teórico, foram utilizados os conceitos de cultura definidos pelos autores Cameron e Quinn (2006). A qualidade de vida foi mensurada a partir das escalas de pelo menos dois autores, Walton (1973) e Ferreira (2011), e levadas em consideração as dimensões de bem-estar estabelecidas por Paz (2004). Os resultados revelam que nas dimensões de bem-estar “Valorização”; “Relacionamento com os Colegas” e “Realização”, a cultura clã se mostra alterando positivamente a percepção de bem-estar dos indivíduos investigados. Por outro lado, nas dimensões “identificação com a organização” e “condições de trabalho” a cultura de Mercado se mostra afetando negativamente a percepção de bem-estar, enquanto a cultura Adhocrática afeta positivamente. Com relação à qualidade de vida, a pesquisa demonstrou que a dimensão recompensa afeta a percepção de bem-estar na dimensão Valorização, enquanto a dimensão Relacionamento interpessoal influenciou na dimensão Relacionamento com os Colegas juntamente com a dimensão incentivo ao crescimento profissional, que também se mostrou significativa na dimensão de bem-estar Realização. Neste caso, o Respeito também se apresentou significativo para a dimensão de bem-estar Identificação com a organização. Já o suporte a execução do trabalho de qualidade de vida apenas foi significativo na dimensão de bem-estar condição de trabalho. Ao relacionar as três variáveis (Bem-estar, qualidade de vida e cultura), este artigo tem sua relevância, podendo este, ser utilizado por setores como o da gestão de pessoas de organizações que desejam melhorar o desempenho de seus funcionários, e obter suporte teórico para implantação de medidas que possam aumentar o bem-estar de seus funcionários.

Palavras-chave: Cultura organizacional. Qualidade de vida. Bem-estar.

Abstract:

This article investigates the influence of quality of life and organizational culture and respective dimensions and types, on the variance of well-being and its indicators in the perception of SEFAZ - BA servers / employees. As a theoretical framework, the concepts of culture defined by the authors Cameron and Quinn (2006) were used. Quality of life was measured using the scales of at least two authors, Walton (1973) and Ferreira (2011), and the dimensions of well-being established by Paz (2004) were considered. The results reveal that in the “Valuation” well-being dimensions; “Relationship with Colleagues” and “Achievement”, the clan culture shows itself to positively alter the perception of well-being of the investigated individuals. On the other hand, in the dimensions "identification with the organization" and "working conditions", the culture of the Market is shown to negatively affect the perception of well-being, while the Adhocratic culture affects it positively. With regard to quality of life, research has shown that the reward dimension affects the perception of well-being in the Valorization dimension, while the Interpersonal relationship dimension influenced the Relationship with Colleagues dimension together with the dimension of incentive to professional growth, which was also shown significant in the dimension of well-being Achievement. In this case, Respect was also significant for the dimension of well-being Identification with the organization. Support for the execution of quality-of-life work was only significant in the dimension of well-being working conditions. By relating the three variables (Well-being, quality of life and culture), this article has its relevance, which can be used by sectors such as the management of people in organizations that wish to improve the performance of their employees and obtain support theoretical framework for implementing measures that can increase the well-being of its employees.

Keywords: Organizational culture. Quality of life. Welfare.

Introdução:

Ao longo dos anos, as relações de trabalho têm se constituído, objeto de estudo, levando em consideração a qualidade de vida e cultura organizacional, assim, as preocupações com o bem-estar do capital humano, exige uma atenção especial por parte daqueles que são responsáveis pelo gerenciamento de organizações.

Daniels (2000), Van Horn & cols. (2004), Warr (2007), consideram que a avaliação do bem-estar em contextos como o trabalho é vantajoso sob o prisma geral, pois as relações de antecedentes do contexto de trabalho são mais fortes quando o bem-estar é avaliado neste contexto e não de forma geral.

Garcez, Antunes e Zarif (2018) desenvolveram estudo, apresentando uma revisão na literatura acerca da produção científica brasileira do tema. Segundo os estudos, foi constatado que com relação as definições de bem-estar adotados nos artigos analisados, há uma clareza na “confusão” conceitual, onde alguns autores se referem ao bem-estar no trabalho como parte de algum outro constructo ou são tratados como se fossem o mesmo constructo (sinônimos), desta maneira, segundo eles, esses resultados indicam que as considerações de Siqueira e Padovam (2008) acerca da falta de concepções e delimitações claras de bem-estar no trabalho ainda são atuais, o que dificulta avanços na investigação do tema.

Conforme Silva et al (2018), a cultura organizacional, por orientar o comportamento dos membros da organização, assume papel importante na satisfação e comprometimento dos trabalhadores, assim, faz-se necessário o estudo da relação entre a cultura, a qualidade de vida e seus efeitos no bem-estar do indivíduo. Diversos autores, desde a década de 80 tem se dedicado ao estudo da “cultura”, e desde então há um crescimento das pesquisas sobre o tema (Aktouf, 2008, pg. 40).

Segundo Smirsich (1983) as organizações são vistas como instrumentos sociais que produzem bens e serviços, assim como produzem ainda artefatos culturais distintos, tais como: rituais, lendas e cerimônias. Esta visão leva a verificar que de fato a cultura também é vista como um conjunto de lendas e rituais e cada organização tem a sua, portanto, existem culturas diversas em muitas organizações, assim, cada cultura pode influenciar de forma diferente na qualidade de vida, bem-estar do indivíduo e nas organizações. Paschoal e Tamayo (2008) relatam a importância dos estudos acerca do bem-estar e afirmam serem escassos os modelos teóricos e empíricos sobre o fenômeno. Para eles as tentativas de compreensão do constructo específico do bem-estar no trabalho são raras.

Conforme estudos e análises fatoriais realizados por Albuquerque e Tróccoli (2004), seus resultados não contrariam o que já havia sido definido por Diener (1984), sendo o bem-estar subjetivo conceituado sob três fatores: afeto positivo, afeto negativo e satisfação *versus* insatisfação com a vida. Para os autores, afeto positivo e afeto negativo são inversamente correlacionados (não fortemente), apesar de claramente separados. Já a satisfação com a vida pressupõe um julgamento cognitivo da própria vida e inclui as circunstâncias da vida da pessoa e os padrões escolhidos por ela. A compreensão acerca do bem-estar pessoal tem sido tema de pesquisa de diversos autores e neste caso, as concepções do constructo variam, embora em sua maioria o ponto de convergência que relaciona o bem-estar seja a felicidade.

Para Ferreira *et.al* (2007), a satisfação quanto aos afetos no trabalho, se apresenta em níveis baixos, ou seja, quando o indivíduo vive experiências negativas, que diminuem sua satisfação e afetos relacionados ao trabalho, ele pode ter sua saúde afetada e passará a sofrer de ansiedade, depressão, doenças psicossomáticas, entre outras. Diante do exposto, vemos, portanto, a relação existente entre a

satisfação com o trabalho e o bem-estar. Neste sentido, o bem-estar no trabalho é considerado um constructo superordenado, composto de dimensão cognitiva, associada à satisfação no trabalho e de uma dimensão afetiva manifesta em afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho, (Ferreira *et. al*, 2007).

Nesse contexto, observando a pouca e talvez nenhuma produção científica que relacione os conceitos de cultura, qualidade de vida e bem-estar e levando em consideração as dimensões de bem-estar e tipos de cultura, visando a necessidade de ampliar os conhecimentos sobre este tema, o presente artigo visa somar -se aos recentes trabalhos que se propõem a estudar um dos dois ou até mesmo os dois temas juntos. Visando identificar a relação existente entre os tipos de cultura organizacional, qualidade de vida e bem-estar organizacional na percepção dos servidores da Sefaz-BA, a partir de um levantamento quantitativo, buscou – se identificar o tipo de cultura organizacional que mais afeta o bem-estar dos servidores da SEFAZ-BA, as dimensões de qualidade de vida que mais afetam a percepção de bem-estar dos servidores da SEFAZ-BA, fatores demográficos que influenciam na percepção de bem-estar e identificar se algum tipo de cultura organizacional não influencia na percepção de bem-estar dos indivíduos da organização estudada.

Bem-estar

O bem-estar no trabalho é definido como o estado afetivo do indivíduo e percepção de expressão e desenvolvimento de potenciais e avanço dos propósitos de vida (WATERMAN, 1993). Para Pascoal e Tamayo (2008, p.14), além da percepção do indivíduo, o bem-estar no trabalho também está relacionado à prevalência de emoções positivas. Para além deste pensamento envolvendo as emoções positivas, Horn *et al* (2004) afirma que o bem-estar no trabalho vai além, cobrindo, portanto, dimensões diversas como estado emocional, motivação, competência, eficácia do indivíduo, corroborando assim com a perspectiva do bem-estar psicológico.

Paz (2004) por outro lado vai desenvolver o bem-estar no trabalho sob indicadores: Valorização do trabalho (percepção do próprio funcionário de que seu trabalho é importante, tanto para ele quanto para os outros, assim como organização e sociedade), Reconhecimento pessoal (percepção do funcionário sobre ser admirado e recompensado por sua competência no trabalho), Autonomia (percepção do funcionário sobre a liberdade que possui para utilizar seu estilo pessoal na execução de seu trabalho), Expectativa de crescimento (percepção que ele possui da possibilidade de estar se desenvolvendo pessoal e profissionalmente), Suporte ambiental (percepção do funcionário sobre existência de apoio material, social e tecnológico), Recursos financeiros (percepção de justiça na relação entre o trabalho que realiza e o salário que recebe), Orgulho (sentimento de orgulho por fazer parte daquela organização). Para a autora, o bem-estar no trabalho trata-se da satisfação de necessidades e a realização de desejos dos indivíduos ao desempenhar o seu papel na organização.

Para Siqueira e Padovam (2008), bem-estar no trabalho é um constructo que envolve satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, assim segundo eles, trata-se de um constructo psicológico multidimensional integrado por vínculos afetivos positivos com o trabalho e com a organização. Os autores propõem três componentes para o bem-estar: satisfação e envolvimento sendo estes, vínculos afetivos com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo, como vínculos afetivos com a organização.

A satisfação com o trabalho, conforme Siqueira e Padovam (2008), possui aspectos específicos como satisfação obtida nos relacionamentos com as chefias, com os colegas de trabalho, com as satisfações advindas do salário pago pela empresa, oportunidades de promoção ofertadas pela política de gestão da empresa e das satisfações com as tarefas realizadas.

Por fim, pode – se configurar o bem-estar no trabalho conforme Pascoal e Tamayo(2008) que identificaram as dimensões afeto e realização/expressividade, como aqueles que estruturam o bem-estar no trabalho. Assim, segundo as autoras, o ambiente laboral apresenta – se como lugar privilegiado de emoções e de realização, bem como de construção da felicidade pessoal. Neste sentido, Sobrinho e Porto (2012) identificaram através de sua pesquisa, que o contexto de trabalho é mais importante para favorecer o nível de bem-estar dos trabalhadores do que características demográficas, por exemplo. Assim, o bem-estar no trabalho poderá ainda, ser considerado como uma experiência subjetiva do trabalhador, conforme resultados da pesquisa de Sant´ana, Paschoal e Gosendo(2012).

Qualidade de vida;

Ao longo dos anos, as relações de trabalho sofreram diversas mutações. O mercado de trabalho foi preenchido por mulheres e jovens que se misturam aos mais experientes. Além dessa mudança de pessoal, as mudanças tecnológicas também são significativas na alteração das relações de trabalho. Diante desse cenário, tem – se buscado mecanismos para melhorar a qualidade de vida das pessoas, assim como o bem-estar já mencionado. A ideia de que altos salários, seria o único motivador de pessoas, vem perdendo espaço no ambiente laboral.

As visões e definições de qualidade de vida são multifacetadas, com implicações éticas, políticas e de expectativas pessoais (Limongi-França, 2012 p. 22). Neste sentido, a qualidade de vida também é abordada como representação a partir de parâmetros subjetivos como bem-estar, felicidade, amor, prazer e realização pessoal, além de objetivos onde as referências estão na satisfação das necessidades básicas e das necessidades criadas pelo grau de desenvolvimento econômico e social de determinada sociedade (Minayo, Hartz e Buss, 2000). Para tanto, vale o que Farqhar (1995) ressaltou acerca das definições de qualidade de vida; existem três definições principais que emergem da literatura, a saber: gerais ou globais, que dividem o conceito em uma série de partes (componentes ou dimensões) e aqueles focados em apenas um ou dois componentes dos componentes reconhecidos no primeiro tipo de definição.

Ferreira (2016) considera que diversas áreas de conhecimento científico contribuem para o estudo da QVT. A administração atuando com foco em resultados em meio a um ambiente complexo, competitivo e mutável, a Ecologia percebendo o homem como parte integrante e responsável pela preservação dos sistemas dos seres vivos, a Economia considerando que os bens são finitos e que sua distribuição deve considerar a responsabilidade e os direitos da sociedade, a Engenharia na elaboração de formas de produção e otimização do armazenamento de materiais, uso de tecnologias e controle de processos, a Ergonomia estudando as condições de trabalho, a Psicologia no intuito de perceber a importância das necessidades individuais para o envolvimento com o trabalho, a Saúde no controle de doenças e busca de prevenções e a Sociologia atuando na dimensão simbólica do que é construído e compartilhado socialmente.

Walton (1973) propõe oito critérios para qualidade de vida no trabalho:

Remuneração adequada e justa (remuneração relacionada à responsabilidade no trabalho, habilidades específicas para justificar remuneração justa, capacidade de pagamento.) Condições de trabalho seguras e saudáveis (não exposição da condição física a trabalhos perigosos ou prejudiciais à saúde, legislação e ação sindical, limite de idade para determinado trabalho que seja destrutivo para o bem-estar das pessoas abaixo ou acima de certa idade. Oportunidade imediata de usar e desenvolver capacidades humanas (autonomia, habilidades, perspectiva e informação, tarefas completas e planejamento e implementação de atividades).

Oportunidade futura para crescimento contínuo e segurança (oportunidade de carreiras, desenvolvimento, ascensão de cargo, habilidades adquiridas, segurança no emprego). Integração social na organização do trabalho (relacionamentos pessoais, aceitação, liberdade de preconceitos, ausência de estratificação, bom relacionamento). Constitucionalização na organização do trabalho (privacidade, direitos e deveres dos trabalhadores, equidade, processo devido). Trabalho e espaço total de vida (equilíbrio entre trabalho e vida pessoal). Relevância social da vida no trabalho (a imagem que o funcionário tem da empresa, ela é socialmente responsável?).

Segundo FARQUHAR (1995) não existe uma medida como padrão acerca da qualidade de vida. Para o autor, as definições de qualidade de vida são numerosas e inconsistentes quanto aos métodos de avaliação.

Cultura organizacional;

A cultura organizacional por ser um campo de pesquisa bastante amplo, tem dado espaço às diferentes concepções acerca do tema trazendo diferentes interesses de pesquisa e análises. Neste sentido, Bertero (1996) afirma que a cultura nos atira no meio de um emaranhado conceitual apoiado em literaturas etnológicas e arqueológicas iniciadas no século passado. Corroborando com essa amplitude dos conceitos que envolvem a cultura, Aktouf (2008) define cultura como um complexo coletivo feito de representações mentais que ligam o imaterial e o material. Para Schein (1984), a cultura está composta de valores declarados e pressupostos básicos, não questionáveis, que agem em nível inconsciente e são os verdadeiros direcionadores das ações.

Durhan (1984) afirma que em aspectos gerais, pode-se inferir que o conceito de cultura foi apreendido como conjunto de pressupostos decorridos do modo pelo qual a antropologia concebeu seu objeto e definiu os problemas básicos do trabalho de campo. Na antropologia, o interesse dos autores está em entender como as pessoas se adaptam em diferentes lugares, ao seu ambiente, aos diferentes símbolos utilizados para se comunicar, aos sistemas políticos e religiosos que regulam suas vidas, bem como as famílias são estruturadas e o modo como ganham a vida (Winter 2009).

Segundo Schein(2004) a cultura nos rodeia o tempo inteiro, por isso é considerada como um fenômeno dinâmico e portanto é representado e criado pelas interações dos indivíduos e moldado pela liderança, comportamento e um conjunto de estruturas, rotinas, regras e normas que orientam e restringem o comportamento. Fleury (1996), considera que os debates vindouros de diversas linhas que investigam a cultura fazem-se necessário para a sua elaboração de proposta sobre cultura. Neste sentido, a cultura para ela é concebida como um conjunto de pressupostos e valores básicos que agem tanto como elemento de comunicação e consenso, como ocultam e instrumentalizam as relações de dominação.

Segundo Laraia (2001), o conceito de cultura foi defendido do ponto de vista antropológico, primordialmente por Edward Taylor, por volta de 1871, onde a cultura

é tida como comportamento aprendido que independe de transmissão genética. Porém, para o autor, Taylor apenas formalizou uma ideia que já vinha crescendo na mente humana, isto é, baseado nos ensaios de John Locke, sobre o entendimento da mente humana, onde para ele a mente humana não é mais que uma caixa vazia por ocasião do nascimento. Para Locke, os homens têm princípios práticos opostos.

Os conceitos e características abordados tanto por Schein (1984) quanto por Freitas se cruzam pelo fato de ambos avaliarem a cultura como mecanismo de controle e quebra de padrões sociais e culturais, além compartilhar valores e normas. Sobre os conceitos de cultura e corroborando com as características firmadas com Schein (1984), outros autores falam sobre a tangibilidade da cultura, de maneira que, para se criar e manter uma cultura, entendimentos, normas e valores devem de alguma forma ser afirmados e comunicados aos membros de uma organização de alguma maneira tangível (Beyer e Trice, 1984).

Cameron e Quinn (2006) afirmam que não existe cultura certa ou errada, mas, toda organização provavelmente será descrita por um conjunto de diferentes respostas. Do modelo de valores competitivos emergem, portanto, os quatro tipos de cultura, que servem de base para este trabalho. Os quadrantes representam um conjunto distinto de indicadores de eficácia organizacional, assim, as dimensões se relacionam uma com a outra. Os indicadores de eficácia, representam o que as pessoas consideram como valores de uma organização, assim identificam o que é bom, correto e apropriado. Diante disso, os autores ainda afirmam que esses valores fundamentais representam pressupostos opostos ou concorrentes, conforme quadrante de valores identificados na figura;

Tipo de cultura	Premissa	Ênfase	Características
CLÃ	Ambiente gerido por meio do desenvolvimento do trabalho em equipe e dos colaboradores. Clientes percebidos como parceiros, Foco no desenvolvimento de um ambiente de trabalho humano.	Flexibilidade e foco interno na relação humana	Ambiente agradável de se trabalhar. Sustentado por um senso de lealdade e tradição. Líderes como figuras paternas, facilitadores, mentores e sempre junto das equipes, tentando solucionar problemas
MERCADO	A eficácia organizacional advém dos custos de transação. Busca pelo resultado, foco para o exterior da organização com vistas a adquirir competitividade.	Mercado externo. Transações. Fornecedores e clientes. Ênfase na vitória.	Local de trabalho orientado para os resultados. Líderes exigentes.
ADHOCRÁTICA	Iniciativas inovadoras e pioneiras que levam ao sucesso da organização.	individualidade, na tomada de riscos, e na antecipação	Busca pela diferenciação no mercado com a introdução de

	Fomentação do empreendedorismo e criatividade	das tendências mundiais	produtos, serviços ou processos, ou pela melhoria significativa destes
HIERARQUICA	Sustentada em valores baseados na estabilidade, previsibilidade e eficiência de longo prazo.	Dimensão interna da organização	Lugar formal e estruturado de trabalho

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

METODOLOGIA;

O presente trabalho utilizou a abordagem quantitativa operacionalizada pelo método estatístico da análise fatorial e regressão múltipla, que possibilitam o estabelecimento e teste das correlações entre as variáveis de interesse a partir dos dados coletados pelo questionário de pesquisa. Ao criar e relacionar as variáveis bem-estar, cultura e qualidade de vida a presente pesquisa optou pela análise fatorial exploratória (AFE). A análise fatorial é uma técnica de interdependência, onde há o exame do conjunto de relações interdependentes (Malhotra, 2012 p. 478).

Malhotra (2012) assemelha a análise fatorial à regressão múltipla, justificando pelo fato de cada variável ser expressa como uma combinação linear de fatores subjacentes, assim o autor define análise fatorial como uma classe de processos utilizados essencialmente para redução e sumarização de dados.

Cada fator é uma combinação linear das variáveis originais e representam as dimensões potenciais do estudo (Argolo, 2016). De acordo com Malhotra (2012), após a identificação das variáveis a serem analisadas, constrói-se uma matriz de correlação dessas variáveis, escolhendo assim quanto ao número de fatores a serem extraídos e quanto ao método de rotação, em seguida a interpretação dos fatores rotacionados.

Conforme o autor, o teste de conveniência do modelo fatorial se dá a partir da aplicação do teste de esfericidade de Bartlett, que possibilita a nulidade de variáveis que não estejam correlacionadas na população, sendo significativa ao nível de 0,05 quando a análise fatorial se mostra adequada ao modelo. Kaiser – Meyer – Olkin (KMO), é um método útil também para a adequação da amostra, indicando, portanto, que um valor superior e 0,05 é desejável para a explicação da correlação entre pares das variáveis.

A análise de componentes principais (ACP) é a etapa da construção dos fatores, onde os componentes que possuem cada uma das variáveis são construídos, assim a ACP levará em conta a variância total dos dados. Para determinar os números de fatores, existem vários processos, dentre eles: determinação dos componentes com autovalor maior que um, o percentual desejado da variância explicada, e critério a priori (Malhotra, 2012). A possibilidade de poder fazer uma análise subsequente e interpretar os resultados em termos das variáveis originais e não em escores fatoriais se dão através da escolha de variáveis substitutas e determinação do ajuste do modelo. O passo final, segundo Malhotra (2012), consiste na determinação do ajuste do modelo. O exame da diferença entre as correlações observadas (resíduos) e as correlações reproduzidas. Diante disso, caso haja muitos resíduos, o modelo fatorial não proporcionará um bom ajuste aos dados

A modelagem quantitativa, considera o bem-estar como variável dependente, isto é, a ser explicada. Como variáveis independentes ou explicativas a cultura organizacional e seus tipos e a qualidade de vida. As variáveis serão representadas

pelas siglas: FQVOMERC = Cultura Mercado, FQVHIER = Cultura Hierárquica, FQVOCLA = Cultura Clã, FQVOAD = Cultura Adhocrática. E a qualidade de vida e suas dimensões, a serem representadas pelas siglas: FQVOSUP = Suporte à execução do trabalho, FQVORES = Respeito, FQVORELINT = Relacionamento Interpessoal, FQVOREC = Reconhecimento, FQVOINCP = Incentivo ao Crescimento Profissional.

As variáveis de controle: faixa etária, gênero, unidade/região, escolaridade, área de formação, cargo/função, função gerencial e tempo na empresa, foram incluídas com o objetivo de minimizar o efeito de variáveis que também podem impactar o bem-estar.

A regressão múltipla para Wooldridge (1960) acomoda variáveis explicativas que podem estar correlacionadas, permitem controlar explicitamente muitos outros fatores que de maneira simultânea afetam a variável dependente. Para Malhotra (2012), a técnica estatística que desenvolve simultaneamente uma relação matemática entre duas ou mais variáveis independentes e uma variável dependente escalonada por intervalo.

O modelo geral para a regressão múltipla é representado por:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + X\beta + e$$

β_0 – é o parâmetro do intercepto;

β_1 – é o coeficiente angular correspondente a variável

β_2 – é o coeficiente angular correspondente a variável

β_3 – é o coeficiente angular correspondente a variável

$X\beta$ – é a matriz das variáveis de controle;

e – é o resíduo do modelo

O questionário de pesquisa foi o instrumento utilizado para coleta de dados. O questionário aplicado aos funcionários possuía 16 afirmativas para bem-estar-estar, 24 para cultura organizacional e 28 para qualidade de vida. Foram entrevistados 1363 colaboradores dos quais 751 foram considerados válidos, uma vez que os demais questionários estavam incompletos. O questionário foi enviado por e-mail via google docs. As dimensões de bem-estar seguiram o modelo de Paz (2004) e Ryff e Keyes (1995), enquanto qualidade de vida levou em consideração os modelos estabelecidos por Walton (1973), já as dimensões de cultura, levaram em consideração os modelos de Quinn e Cameron (2006) que estabeleceram tipos de cultura, a saber: cultura clã, adhocrática, mercado e hierarquia.

RESULTADOS;

Ao testar se as dimensões de qualidade de vida e cultura organizacional afetam a percepção que o indivíduo tem sobre o bem-estar, foram testados cinco modelos teóricos representados pelas seguintes dimensões de bem-estar: Valorização, relacionamento com os colegas, recompensa, condições de trabalho e identificação com a organização, onde foram utilizadas afirmativas que geraram os fatores: FBEOVAL1 (Valorização); FBEORELC1 (Relacionamento com os colegas); FBEOREA1 (Realização); FBEOINDO1 (Identificação com a organização); FBEOCT1 (Condições de Trabalho), respectivamente descritos na metodologia. Além das dimensões teóricas, a equação ainda utilizou variáveis de controle como: sexo, idade, vínculo empresarial, categoria funcional, lotação, escolaridade e posto gerencial.

No modelo 1: Bem-estar dimensão Valorização, nenhuma das variáveis de controle parece afetar a perspectiva de bem-estar na dimensão *valorização* dos funcionários da SSEFAZ-BA, assim, ser mais velho ou mais novo, ter muito tempo de empresa ou não, ser homem ou mulher, estar locado na capital ou no interior, não afeta a percepção de bem-estar dos funcionários dessa organização.

Ao contrário das variáveis FQVOREC (reconhecimento) e FQVOCLA (cultura clã), que se apresentaram de forma significativa com relação ao bem-estar, ou seja, quanto mais os elementos da cultura organizacional clã, estiverem presentes, maior será a percepção de bem-estar dos funcionários da SEFAZ-BA e quanto mais características da dimensão Reconhecimento de qualidade de vida, estiverem presentes na SEFAZ-BA, maior a percepção de bem-estar. Ela se mostra afetando a percepção de bem-estar positivamente. Desta maneira, quanto melhor for os investimentos em salários, benefícios, remuneração, recompensa competência de trabalho, bem como sistema de promoção justa, maior será a percepção de bem-estar dos funcionários e servidores.

No modelo 2, analisa-se a dimensão relacionamento com os colegas da variável bem-estar. Das variáveis de controle, apenas a variável Categoria funcional (CATFUN1) se mostra significativa para percepção de bem-estar. Esta variável corresponde aos agentes de tributos. Este resultado, porém, se contradiz com os resultados de Silva (2011) onde em sua tabela de identificação das principais culturas identificadas na SEFAZ mostrou que no caso dos agentes de tributos, o valor cultural integração configurou-se ausente. Assim, conforme os achados do autor, não se percebe integração na visão dos ATEs. Ao cruzar os dados obtidos, tentando relacionar a ATEs x Sexo, verificou – se que das 551 mulheres, 481 ATEs, representando um percentual de 87%.

Este resultado pode justificar a percepção de bem-estar na dimensão relacionamento pessoal, onde podemos dizer que as mulheres percebem melhor essa dimensão corroborando com os resultados de Klein et al(2019) onde ao relacionar fatores de qualidade de vida com grupos de homens e mulheres, constatou-se que as respostas das mulheres foram altas para o fator “Relacionamento com os colegas”, o que é explicado ainda por Moraes, Pereira, Souza e Guzmão (2003), onde segundo os autores, as mulheres percebem melhor a qualidade de vida em relação a vida social no trabalho e integração social, portanto elas valorizam o relacionamento com os colegas, impactando assim na percepção de bem-estar na referida dimensão.

As variáveis de qualidade de vida: *relacionamento interpessoal*, *incentivo ao crescimento profissional* bem como a variável de cultura dimensão *clã*, mostram-se significativas para explicar percepção de bem-estar dos indivíduos na dimensão relacionamento com os colegas. Nesta organização, o relacionamento interpessoal, identificado na pesquisa pode ainda ser justificado, pelo fato de as relações entre os servidores se dá darem os servidores da própria unidade, ou seja, é perceptível um grau de interação entre auditores e auditores, agentes de tributos e agentes de tributos e entre Técnicos Administrativos e Técnicos Administrativos. Ainda é possível na mesma unidade encontrar graus de integração também entre os três cargos. O que pode estar relacionado a este resultado é a busca da alta administração bem como do sindicato, segundo Silva (2011) dentro da SEFAZ em resolver a questão da integração. Buscou-se inserir no contexto organizacional a integração entre seus membros. Na literatura, Walton (1973) defende que a qualidade de vida no trabalho possui dentre os oito critérios, a integração social na organização do trabalho, incluindo o relacionamento pessoal e o bom relacionamento.

A variável FQVOINCP (incentivo ao crescimento profissional) também se mostrou significativa para a percepção de bem-estar na dimensão relacionamento com os colegas. Segundo Silva (2011) a SEFAZ possui alguns elementos que inclusive são desconhecidos de alguns servidores e dentre eles está o Plano de Carreira, sistema de avaliação de desempenho, PROCAD, o PDF, o sistema de indicadores, as metas organizacionais e os seus objetivos. Todos esses recursos

podem ser significativos para a percepção do bem-estar na dimensão relação com os colegas, uma vez que o PDF por exemplo, vai reconhecer o trabalho de todos e dedicação no cumprimento de metas estabelecidas.

No modelo 3, bem-estar-estar dimensão Realização; percebe-se que as variáveis de controle: outros (CATFUN3), aqueles com idades entre 26,1 a 40 anos (FXETARIA1) e os lotados na Dat Norte (LOTACAO1) se mostraram significativas para explicar a percepção de bem-estar na dimensão realização. Porém essas variáveis com exceção de LOTACAO1, estão afetando negativamente a percepção de bem-estar na dimensão realização. Com relação a função exercida na SEFAZ o resultado negativo pode se justificar pelo fato desses funcionários não possuírem vínculo com a organização por não se tratar de concursados por exemplo. Este fator pode sim permitir que a percepção de bem-estar na dimensão realização seja menor, ou seja; quanto mais o funcionário não pertence efetivamente a organização, menos ele percebe o bem-estar nesta dimensão.

A variável que representa as idades 26,1 a 40 anos (FXETARIA1) mostra-se afetando a percepção de bem-estar negativamente. Uma justificativa que pode ser aplicada a este resultado, está no cruzamento dos dados. Feito a relação idade x vínculo por exemplo, constatamos que dos 136 terceirizados, 130 possuem idades entre 26,1 e 40 anos, representando um percentual de 95%. Diante desses resultados inferimos que estes, por serem terceirizados percebem menos o bem-estar na dimensão realização por não se sentirem pertencentes a organização, não fazem parte do quadro efetivo da mesma, não são concursados e a qualquer momento podem ser desligados, o que causa ainda uma certa insegurança.

A dimensão incentivo ao crescimento profissional, mais uma vez aparece afetando a percepção de bem-estar, consideradas as afirmativas da teoria de Walton (1973) onde em um de seus oito critérios para qualidade de vida tem a Oportunidade futura para crescimento contínuo, onde nessa dimensão estão inclusas as oportunidades de carreiras, desenvolvimento, ascensão de cargo, habilidades adquiridas e segurança no emprego. O que pode configurar uma realização para os servidores da SEFAZ, uma vez que existem programas que possibilitam o crescimento profissional.

No modelo 4: Bem-estar dimensão Identificação com a Organização, três variáveis se mostraram afetando negativamente a percepção do bem-estar; CATFUN1 (agente de tributos), CATFUN2 (cargo comissionado) e FQVOMERC (cultura mercado). Os resultados relacionados à função, que se mostraram afetando negativamente a percepção do bem-estar, se mostram contrários aos resultados de Alves et al (2014) onde os que exercem função de chefia percebiam maior o bem-estar dos que os que não chefes, mostrando que a função pode alterar a percepção de bem-estar. Os agentes de tributos correspondem a 35,28% e os comissionados 8,36%.

Uma outra variável que altera a percepção de bem-estar negativamente está identificada como cultura de mercado (FQVOMERC). Conforme Quinn e Cameron (2006), a organização funciona como um mercado, estando orientada para o ambiente externo em vez de assuntos internos, focando, portanto, em fornecedores, clientes, contratados, licenciados, sindicatos e reguladores. Assim, no caso dos resultados obtidos, quanto mais a organização é voltada para assuntos externos, quanto mais ela foca nos clientes, sindicatos e reguladores, menor é a percepção de bem-estar na dimensão organização.

As variáveis que contribuíram positivamente para percepção de bem-estar na dimensão identificação com a organização, SEXO1(masculino); TEMPSEFAZ3 (25 a

35 anos), TEMPSEFAZ4(acima de 35) e VINCULO1 (SEFAZ). O último concurso realizado na SEFAZ-BA para agente de tributos por exemplo, foi há trinta anos e para auditor fiscal, 13 anos. O que demonstra um vínculo de muitos anos entre os empregados e a organização. Diante disso, inferimos que quanto maior for o tempo de empresa e quanto mais efetivo o vínculo for, maior será a percepção de bem-estar dos indivíduos na dimensão identificação com a organização.

A variável FQVORES(respeito) também está afetando positivamente a percepção de bem-estar ou seja, quanto maior a valorização do trabalho dos servidores, quanto mais se respeita a legislação que regula a relação funcional com os servidores, quanto mais se respeita a privacidade e liberdade de expressão, maior será a percepção de bem-estar dos indivíduos desta organização. Conforme Silva (2016), o plano de carreira da SEFAZ possui entre outros objetivos a valorização das pessoas e do seu trabalho. Na dimensão respeito, a valorização ao trabalho dos servidores é uma característica. Sobre essa dimensão de qualidade de vida, Walton (1974) ao definir critérios para qualidade de vida, define o constitucionalismo, correspondente a existência de normas que estabelecem direitos e deveres. Direitos à privacidade, tratamento justo e liberdade de diálogo.

O modelo 5: Bem-estar dimensão Condições de Trabalho, demonstra as variáveis de controle Escolaridade 1, Escolaridade 2 e Escolaridade 3 afetando a percepção de bem-estar na dimensão Condições de trabalho negativamente. As variáveis correspondem respectivamente: nível médio completo, nível superior completo e pós-graduação *latu sensu*. Os resultados apontam que, quanto maior o nível de escolaridade, menor a percepção de bem-estar na dimensão condições de trabalho. Esse resultado pode ser justificado pelo fato das funções como auditor fiscal e agente de tributos por exemplo, exigirem nível superior, ou seja; quando se possui um nível alto de escolaridade, o indivíduo se torna um pouco mais exigente quanto as condições de trabalho porém, pode-se inferir que nesta organização conforme os dados adquiridos, os que possuem nível superior e pós graduação totalizam 1150 representando um percentual de 83%, assim podemos concluir que todos possuem as mesmas condições de trabalho e não há diferenciação por conta da escolaridade.

O suporte a execução do trabalho, variável que afeta a percepção de bem-estar positivamente, está relacionada à liberdade para executar o trabalho conforme o estilo pessoal, fornecimento de infraestrutura necessária, bom suporte tecnológico e outras afirmativas já mencionadas. Sobre esses aspectos que asseguram o suporte a execução do trabalho, Ferreira (2016) considera que o investimento nas pessoas com objetivo de minimizar os riscos ocupacionais através dos cuidados com segurança no ambiente de trabalho e esforços físicos e mentais. No caso dos servidores da SEFAZ esse resultado pode ser justificado pelo fato de por exemplo em alguns cargos haver por exemplo a possibilidade do “home office”, o que permite uma variabilidade no estilo de trabalho.

O questionário deste trabalho identificou como suporte a execução do trabalho as afirmativas: “dá liberdade para executar o trabalho no estilo pessoal”; “Fornecer infraestrutura material necessária para execução do trabalho”; “Fornecer bom suporte tecnológico para desempenho de trabalho” e outros. O modelo de Hackman e Oldham (1975) já mencionava Autonomia como um fator da qualidade de vida, onde a autonomia permite liberdade ao executante de planejamento e execução de seu trabalho.

A variável Cultura Adhocrática mostrou-se significativa para percepção de bem-estar na dimensão condição de trabalho. Os resultados aqui obtidos podem se justificar pois a inovação, passou a fazer parte do planejamento estratégico da SEFAZ

-BA a partir de 2000, segundo Silva (2016). Segundo o modelo de Cameron e Quinn (2006), trata-se de uma cultura voltada à inovação. Os resultados diferem dos obtidos por Domenico et al (2006) onde o tipo cultura Adhocracia não apresentou correlação com o valor Bem-Estar dos empregados. Para os autores, a justificativa está em que a organização adhocrática seja entendida acima de tudo pelos valores organizacionais: Autonomia e em oposição a tudo que leve à estabilidade e manutenção do *status quo*. Os resultados obtidos ainda corroboram com os resultados de Dissen e Paz (2009) que encontraram fatores relacionados as condições de trabalho tratando da existência de infraestrutura material e promoção de um ambiente que contribua para a saúde do trabalhador.

Considerações finais;

Neste trabalho, foram identificados os fatores que explicam a natureza do bem-estar no trabalho: valorização, Relacionamento com os colegas, realização, identificação com a organização e condições de trabalho. Através da análise de regressão, identificou-se que os indicadores de qualidade de vida no trabalho e os tipos de cultura atuam como influenciadores afetando a percepção de bem-estar no âmbito da SEFAZ-BA.

Ainda foi possível perceber que as variáveis gênero, idade e escolaridade, não apontaram relação com o bem-estar no trabalho nos modelos 1, 2 sendo possível afirmar que o contexto de trabalho é mais importante para a percepção do bem-estar do trabalho do que características demográficas. Este resultado corrobora com os resultados de Porto e Sobrinho (2012) onde as variáveis demográficas, ainda que apontando relações fracas, se mostraram afetando a percepção de bem-estar. O tipo cultural clã apareceu em três dos cinco modelos analisados. Mas, os resultados também indicaram que em alguma medida os tipos adhocracia e mercado também influenciam o bem-estar dos servidores, ainda que negativamente, como foi o caso da cultura de mercado. A cultura hierárquica não se manifestou na correlação estabelecida, indicando que a existência de elementos burocráticos não contribui e não influencia a percepção de bem-estar em nenhuma de suas dimensões, na percepção dos servidores/funcionários da SEFAZ.

Através dos resultados foi possível responder à pergunta norteadora deste trabalho: “como a percepção dos indivíduos de bem-estar é afetado pela qualidade de vida e os tipos de cultura organizacional?” Através dos indicadores de qualidade de vida e tipos de cultura, sendo possível a identificação das correlações existentes entre as três variáveis. Para cada dimensão de bem-estar, indicadores de qualidade de vida e tipos cultural se mostraram significativos para afetar a percepção de bem-estar. Além disso, identificou-se que existem variáveis de controle que também afetam a percepção do bem-estar, como foi o caso das variáveis escolaridade, função, sexo, vínculo e tempo de empresa. No caso das variáveis de controle, algumas delas, afetam negativamente a percepção de bem-estar, como foi o caso da função e escolaridade.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Anelise Salazar; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôres. **Desenvolvimento de Uma Escala de Bem-Estar Subjetivo**. Universidade de Brasília

- AKTOUF, Omar. O simbolismo e a cultura de empresa: dos abusos conceituais às lições empíricas. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**, v. 2, p. 39-78, 1994.
- CAMERON, Kim S; Robert E. Quinn. **Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework / Revised ed.**2006.
- DANIELS, K. **Measures of five aspects of affective well-being at work.** *Human Relations*, 53, 275-294, 2000
- FARQUHAR, Morag. **Elderly people's definitions of quality of life.** *Soc. Sci. Med.* Vol. 41, No. 10, pp. 1439-1446, 1995.
- FERREIRA, Patricia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Patricia Itala Ferreira; organização Andrea Ramal – [Reimp] – Rio de Janeiro: LTC, 2016
- GARCEZ, Livia; ANTUNES, Christianne Bastos Leduc; ZARIFE, Pricila de Sousa. **Bem-estar no trabalho: revisão sistemática da literatura brasileira.** *Aletheia* v.51, n.1-2, p.143-155, jan./dez. 2018.
- LARAIA, Roque de Barros. **Cultura: um conceito antropológico.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 14 ed. 2001
- MALHOTRA, Naresh. **Pesquisa de marketing: Uma orientação aplicada.** Porto Alegre: Bookman, 2001.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS Paulo. PASCHOAL, T; TAMAYO, A. (2008). **Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho.** *Avaliação Psicológica*, 7(1), 11-22.
- PAZ, M. G. T. **Poder e saúde organizacional.** Em A. Tamayo (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (pp. 127-154). Porto Alegre: Artmed,2004
- SMIRCICH, Linda. **Concepts of culture and organizational analysis.** In.: **Administrative Science Quarterly.** Vol. 28, n. 3, Organizational Culture, Sep., 1983, p. 339-358.
- SCHEIN, Edgar. **Coming to a New Awareness of Organizational Culture.** *Sloan Management Review*, 1984.
- SCHEIN, Edgar H. **Organizational culture and leadership / Edgar H. Schein.** — 3rd ed. 2004.
- SIQUEIRA, M. M.; PANDOVAM, V. A. R. (2008). **Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho.** *Universidade Metodista de São Paulo, Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 2008, Vol. 24 n. 2, pp. 201-209.
- SILVA, Lindomar Pinto da; CASTRO, RIVERA, Miguel Angel; SANTOS, Marcos Gilberto dos; NETO, Pedro José de Lima. **Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação.**
- WALTON, Richard E. **Quality of Working Life: What Is It?** *Sloan Management Review (pre-1986)*; 15, 1; ABI/INFORM Global, Fall, 1973.
- WARR, P. B. (1987). **Work, unemployment and mental health.** Oxford: Clarendon Press.
- WINTER. **Anthropology 3 Introduction to Cultural Anthropology.** Dartmouth Hall, 2009