



RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

**RELAÇÕES ENTRE VALORES ORGANIZACIONAIS E
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM
UMA COOPERATIVA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS**

FERNANDO SOARES DE MEDEIROS / AUGUSTO CÉZAR DE AQUINO CABRAL

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA - PPAC PROFESSIONAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO E
CONTROLADORIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO E CONTROLADORIA

FERNANDO SOARES DE MEDEIROS

RELAÇÕES ENTRE VALORES ORGANIZACIONAIS E COMPROMETIMENTO
ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE PRESTAÇÃO
DE SERVIÇOS MÉDICOS

FORTALEZA
2021

FERNANDO SOARES DE MEDEIROS

RELAÇÕES ENTRE VALORES ORGANIZACIONAIS E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA COOPERATIVA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS MÉDICOS

Produto Técnico resultante do Trabalho de Conclusão de Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará, como produção técnica da área de concentração de Gestão Organizacional.

Linha de Pesquisa: Estratégia e Sustentabilidade

Orientador: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral

FORTALEZA
2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- M439r Medeiros, Fernando Soares de.
Relações entre valores organizacionais e comprometimento organizacional: um estudo em uma cooperativa de prestação de serviços médicos/ Fernando Soares de Medeiros. – 2021.
20 f.
- Relatório Técnico Conclusivo – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria, Fortaleza, 2021.
Orientação: Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral.
- ISBN: 978-85-7485-513-4
1. Relatório Técnico. 2. Estratégia e Sustentabilidade. I. Título.

CDD 658.1

Título: Relações entre valores organizacionais e comprometimento organizacional: um estudo em uma cooperativa de prestação de serviços médicos [Relatório Técnico Conclusivo]
Autores: Fernando Soares de Medeiros e Augusto César de Aquino Cabral
Coordenação do Programa de Pós-Graduação: Alessandra Carvalho de Vasconcelos, Coordenadora do PPAC Profissional; Augusto César de Aquino Cabral, Vice-coordenador do PPAC Profissional
Editor: Universidade Federal do Ceará (UFC)

Edição Eletrônica: dezembro de 2021
ISBN: 978-85-7485-513-4

Universidade Federal do Ceará (UFC)
Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade (FEAAC)
Programa de Pós-Graduação em Administração e Controladoria – PPAC Profissional
Av. da Universidade, 2431, Benfica, CEP 60020-180, Fortaleza-CE
Telefone: (85) 3366-7816
Endereço eletrônico: <https://ppacprof.ufc.br>

Resultado da pesquisa Relações entre valores organizacionais e comprometimento organizacional: um estudo em uma cooperativa de prestação de serviços médicos

Turma: MPAC/UNIMED

Instituição contratante: Instituto Unimed Fortaleza de Cidadania, Ciência, Cultura e Esporte

Prezado Dr. Presidente do Instituto Unimed Fortaleza de Cidadania, Ciência, Cultura e Esporte,

Apresentamos a seguir um Relatório Técnico referente à pesquisa realizada por Fernando Soares de Medeiros, sob a orientação do Prof. Dr. Augusto César de Aquino Cabral, no período de 2019 a 2021, no âmbito do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará.

Estamos certos de que este trabalho constitui um relevante instrumento para melhorias das ações empreendidas pelo Instituto Unimed Fortaleza de Cidadania, Ciência, Cultura e Esporte, junto a suas instituições parceiras.

Atenciosamente,

Fernando Soares de Medeiros, Me. em Administração e Controladoria (UFC)

Augusto César de Aquino Cabral, Dr. em Administração (UFMG)

DETALHAMENTO DO RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO

Correspondência com os novos subtipos-produtos técnicos/tecnológicos:

- Relatório técnico conclusivo – Processos de gestão elaborado

Finalidade:

Investigar as relações entre comprometimento organizacional e os valores organizacionais em uma cooperativa de prestação de serviço médico

Impacto – Nível:

- Médio

Impacto – Demanda:

- Espontânea

Impacto – Objetivo da Pesquisa:

- Solução de um problema previamente identificado

Impacto - Área impactada pela produção:

- Econômico

Impacto – Tipo:

- Potencial

Descrição do tipo de Impacto:

Disseminação de práticas que potencializem a gestão organizacional.

Replicabilidade:

- Sim

Abrangência Territorial:

- Nacional

Complexidade

- Média

Inovação:

- Baixo teor inovativo

Setor da sociedade beneficiado pelo impacto:

- Atividades Profissionais, Científicas e Técnicas

Declaração de vínculo do produto com PDI da Instituição:

- Não

Houve fomento?

- Cooperação

Há registro/depósito de propriedade intelectual?

- Não

Há transferência de tecnologia/conhecimento?

- Não

ISBN: 978-85-7485-513-4

1 APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Como modalidade de organização, as cooperativas têm características próprias, em grande medida associadas ao conjunto de valores e princípios que as fundamentam. Consequentemente, seu funcionamento difere daquele próprio de outros tipos de organizações, como as empresas, inclusive em termos das relações de trabalho e vínculos do seu pessoal.

Alinhado a este contexto e tendo como objeto de estudo a Unimed Fortaleza, que faz parte da maior cooperativa médica no mercado de saúde suplementar do Brasil, o presente Produto Técnico, estruturado na forma de um relatório conclusivo de pesquisa, é parte integrante do Trabalho de Conclusão do Mestrado Profissional em Administração e Controladoria. A pesquisa realizada teve como objetivo geral investigar as relações entre comprometimento organizacional e os valores organizacionais em uma cooperativa de prestação de serviço médico. Para isto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- 1) identificar o perfil dos valores organizacionais dos médicos de cooperativa de prestação de saúde;
- 2) identificar as dimensões de comprometimento organizacional dominantes dos médicos da cooperativa; e
- 3) explorar as dimensões de comprometimento organizacional em função dos valores organizacionais dos médicos cooperados.

Metodologicamente, trata-se de uma pesquisa descritiva e explicativa, com abordagem quantitativa. É, ainda, uma pesquisa documental e de campo, realizada mediante a aplicação de um survey, com corte transversal, com aplicação de questionários com escalas do tipo *Likert* para mensurar a identificação dos médicos cooperados com as dimensões de comprometimento e com os princípios cooperativas.

Para a coleta de dados primários, foi estruturado um questionário subdividido em três partes. Na primeira, há questões sobre o perfil sociodemográfico dos respondentes. A segunda parte contém o Inventário de Perfil de Valores Organizacionais (IPVO), construído e validado por meio de análise fatorial. O questionário é constituído por 48 itens distribuídos em 8 fatores: realização, conformidade, domínio, prestígio organizacional, bem-estar, tradição autonomia e preocupação com a coletividade. A terceira parte utiliza a escala EBACO – Escala de Bases do Comprometimento, para avaliar o comprometimento a partir de seis dimensões.

Utilizou-se o modelo EBACO, composto por 28 variáveis observáveis, divididas igualmente em seis dimensões latentes, sendo uma representando o enfoque “afetivo”, uma do “afiliativo”, duas do “normativo” e duas do “instrumental”. As dimensões foram evidenciadas após a realização de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias. As bases “obrigação em permanecer” e “obrigação pelo desempenho” correspondem ao enfoque normativo de comprometimento organizacional. E as bases “escassez de alternativas” e “linha consistente de atividade” e “falta de recompensas e oportunidades” correspondem ao enfoque instrumental.

Os dados coletados foram tratados com ferramentas da estatística descritiva, como distribuição de frequências e da estatística multivariada, como análise de frequências, medianas, análises fatoriais, comunalidades, regressão linear e regressão múltipla de fatores. Para esse fim, utiliza-se o Excel e o SPSS.

Para a análise, foram adotadas técnicas estatísticas, de acordo com o tipo de dados obtidos, utilizando-se, na primeira fase, a estatística descritiva, ou seja, ferramentas estatísticas de descrição e apresentação de dados, como tabelas de distribuição de frequência, gráficos expositivos, medidas separatrizes e de tendência central (médias, desvio padrão). Para tratar os dados e avaliar sua confiabilidade e normalidade, foram utilizados testes: confiabilidade simples (Alpha de Cronbach). Utilizou-se, ainda, a Análise Fatorial Confirmatória.

2 RESULTADOS E DISCUSSÕES

2.1 Saúde Suplementar e Sistema Unimed

Segundo a Agência Nacional de Saúde – ANS, a saúde suplementar é composta pelos seguintes modelos: autogestão, referindo-se aos planos próprios de instituições patrocinadoras por empresas, servidores de organizações públicas, sindicatos etc. Sendo um subsistema não comercial; e o sistema de saúde suplementar comercial, que é composto pelas empresas de medicina de grupo, os seguros de saúde e as cooperativas de trabalho médico.

As cooperativas de trabalho médico são definidas como sociedades que se constituem para prestar serviços aos seus associados, com vistas ao interesse comum e sem o objetivo de lucro dos cooperados integralizados em quotas. Comercializam planos de saúde, sendo que os próprios cooperados são agentes do atendimento. A Unimed, Cooperativa de Trabalho Médico, é uma cooperativa de prestação de assistência médica com abrangência nacional, que comercializa planos de saúde e está inserida no mercado nacional de saúde suplementar, sendo a maior experiência no mundo de cooperativa de trabalho médico. No entanto, a despeito de gozar de um relevante papel na saúde suplementar nacional, há pouco reconhecimento popular em relação à sua natureza cooperativa. O conjunto de cooperativas UNIMED é responsável por 36,40% da população assistida pelo segmento de assistência suplementar no país. As cooperativas médicas surgiram no Brasil, em 1967, com a criação da União dos Médicos de Santos - UNIMES-Santos, como forma de oposição à medicina de grupo.

As cooperativas Unimed estão ligadas a um sistema orgânico através do intercâmbio onde clientes podem ser atendidos pelos serviços de qualquer outra singular no Sistema Unimed, no Brasil inteiro. A despeito de algumas singulares limitarem o atendimento a uma área de abrangência definida mediante contratação, o cliente pode ser atendido em situações de urgência e emergência em qualquer local do Brasil. Essa relação das cooperativas prevê que os atendimentos podem ser realizados nesta rede de cooperativas UNIMED, ocorrendo a partir de repasses de pagamento e mecanismos que possibilitam o intercâmbio de atendimento entre os usuários de singulares ampliando a rede de serviços em nível nacional (MOREIRA, 2012).

Por ser uma cooperativa de trabalho de serviço médico, os médicos são os cooperados, portanto simultaneamente sócios e prestadores de serviços, e muitos deles exercem cargos dos órgãos de governança, como técnicos em áreas específicas, como funcionários, como auditores, como plantonistas de hospitais próprios. No entanto, a grande maioria dos médicos cooperados trabalham de forma autônoma, com liberdade de escolha de ação em clínicas próprias ou hospitais da rede credenciada, recebendo o pagamento proporcional à sua produção correspondente por quantidade e tipo de procedimento.

O sistema UNIMED, em termos de mercado, está voltado para a prestação de serviço de saúde e de assistência médica com um modelo de organização específico com diferenças em relação às empresas tradicionais pela participação dos cooperados nos processos decisórios, onde cada trabalhador tem um voto, e a divisão do lucro ocorre como sobras e não conforme o capital. Esses princípios ligados à sua natureza cooperativa fazem com que a UNIMED tenha um desenho estrutural peculiar. Como uma organização com uma visão econômica e social que é norteadada pela filosofia cooperativista, a UNIMED busca: agregar profissionais médicos para defesa do exercício liberal, ético e qualitativo de sua profissão com adequadas condições de trabalho e remuneração justa; propiciar, a uma maior parcela possível da população, um serviço médico de boa qualidade, personalizado e a custo compatível.

A Cooperativa Unimed possui uma dupla natureza de negócio: de ser uma cooperativa de trabalho médico e uma operadora de plano de saúde dentro de uma mesma estrutura legal e administrativa. Por essa dupla natureza, ela é regulada pela Lei N° 5.764/71 que versa sobre o ato cooperativo e pela Lei dos Planos de Saúde N° 9656/98, além de ser continuamente

enquadrada na Lei de Defesa do Consumidor de 1992 por denúncias pelas Promotorias de Defesa do Consumidor – PROCONS.

Os artigos da Lei de cooperativismo elencados ratificam os valores e princípios cooperativistas com organizações com regras próprias de sua natureza e exigem uma área de atividade econômica; que o cooperado se obriga a exercer sua participação com seu trabalho; e que suas atividades não tenham como objetivo o lucro. Os cooperados têm os mesmos direitos e peso igual nas decisões, o princípio de “um homem um voto” independente do volume de produção ou cargo que exerça na cooperativa.

Nos anos 2000, foram criadas, no Brasil, várias agências reguladoras para normatizar o funcionamento das empresas através da mediação dos interesses políticos do setor público com os interesses econômicos do setor privado em defesa dos usuários dos bens de serviços oferecidos pelo setor da economia. A Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) foi criada pela Lei no 9961/2000 para regular as atividades do sistema de saúde suplementar. Desde então, todos os contratos entre as operadoras de saúde e seus clientes, fornecedores e prestadores de serviço têm de cumprir as normas da ANS, que passou a controlar, inclusive, os reajustes anuais das mensalidades dos planos individuais e familiares.

O Estatuto Social da cooperativa é o conjunto de regulamentos que normatizam as relações dos médicos com sua cooperativa. Constitui uma série de artigos que devem ser elaborados, discutidos e aprovados em Assembleia Geral pelos próprios médicos cooperados no momento da fundação da cooperativa, respeitando a Lei das cooperativas devendo constar artigos obrigatórios, como: aqueles que determinam os deveres e os direitos do cooperado, natureza de suas responsabilidades e as condições de admissão, demissão, eliminação e exclusão além das normas para sua representação nas assembleias gerais.

A Unimed Fortaleza teve seu estatuto aprovado em 09/01/1978 e, desde então, sofreu várias modificações, sendo a última em 30/11/2020. A Unimed Fortaleza está submetida a um sistema de governança corporativa normatizada pelo Estatuto Social e Regimento Interno, estando alinhado com os marcos legais e com organizações não governamentais que recomendam guias e diretrizes de boas práticas a saber: Organização das Cooperativas Brasileiras (OCB) e o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC).

Segundo os dados levantados de documentos da cooperativa, Regimento Interno e Estatuto Social da cooperativa, a estrutura de governança envolve os seguintes órgãos sociais com a descrição e a caracterização dos seus principais membros.

A Cooperativa é administrada por um Conselho de Administração (CAD) composto de 8 (oito) membros, todos cooperados, eleitos para um mandato de 4 (quatro) anos, que formarão uma Diretoria Executiva constituída por: Presidente, Diretor Administrativo-Financeiro, Diretor Comercial, Diretor de Provimento de Saúde, Diretor de Recursos Próprios e mais 3 (três) Conselheiros. Entre os objetivos atribuídos ao CAD cabem planejar e executar ações, traçar normas para as operações e serviços, bem como controlar seus resultados, visando à estabilidade e ao crescimento da Cooperativa.

Segundo o regimento interno da cooperativa, sua diretoria executiva com os cinco diretores, que além de compor o CAD têm a função de executar as normas para o cumprimento dos objetivos da organização, atendendo às orientações e às deliberações do Conselho de Administração e da Assembleia Geral, do regimento interno da cooperativa e do Estatuto Social da cooperativa. O Estatuto Social determina que o médico cooperado para compor a diretoria executiva deve possuir diploma de graduação na área de administração ou áreas correlatas ou certificado de conclusão de curso de pós-graduação, na área de gestão, expedido por instituição de ensino superior, devidamente reconhecida pelo Ministério da Educação. Em relação ao Conselho Fiscal, tanto o regimento interno como o estatuto da cooperativa determinam que o conselho deve ser formado por seis cooperados eleitos individualmente por um ano em

Assembleia Geral. Exercerá o papel de fiscalizar de forma criteriosa a gestão e validar, com parecer e relatório anual, as contas da cooperativa.

A Unimed no seu modelo de Governança Corporativa dispõe de um conselho consultivo que difere do conselho de administração por não ter poder decisório, nem integrar a administração. A Assembleia Geral dos cooperados é o órgão supremo da Cooperativa. Além dos órgãos sociais e dos membros da governança corporativa, a cooperativa estudada possui outros órgãos na sua estrutura de governança (Figura 1): uma auditoria contábil independente com sua contratação obrigatória pelo CAD. A cooperativa ainda conta com uma auditoria interna e multiprofissional com atividade independente garantindo uma melhor eficiência na organização dos objetivos da organização nos processos de gerenciamento, riscos controle e da própria governança. E com um setor de *Compliance* e Riscos cooperativos com o objetivo de sedimentar segurança e confiança a todos os interessados e partícipes da organização.

Figura A – Contexto e estrutura do sistema de governança corporativa da Unimed.



Fonte: Unimed Fortaleza (2020).

A Figura 1, extraída do sítio de internet da Unimed Fortaleza, ilustra a estrutura dos órgãos de Governança da Organização, de conselhos e outros departamentos gerenciais específicos, inseridos em um ambiente externo com *stakeholders* e na base da figura os princípios básicos do cooperativismo. A Unimed Fortaleza ainda dispõe de uma universidade corporativa, que promove qualificações com foco no desenvolvimento profissional e na educação médica continuada por intermédio de cursos de pós-graduação, extensão e aperfeiçoamento, estimulando os princípios do cooperativismo alinhado às estratégias da cooperativa, promovendo uma maior aproximação do médico cooperado com sua instituição.

2.2 Relações entre Comprometimento Organizacional e Valores Organizacionais na Unimed Fortaleza

Abordam-se aqui os resultados das análises das respostas dos questionários aplicados nos médicos cooperados. A amostra pesquisada é majoritariamente composta de indivíduos do sexo masculino, com idade média de 51,7 anos, formado em medicina com uma média de tempo de 26,5 anos; com um alto nível de especialização e pós-graduação. Os respondentes atuam na cooperativa com uma produção relacionada entre clínica e procedimentos (37,7%), sendo que a maior parte dos participantes da pesquisa exerce sua principal atividade no setor privado,

41,9%. Uma parcela de 23,4% dos respondentes participa ou participou da gestão da cooperativa. Quanto à produção mensal, a maior prevalência está entre R\$10.000,00 e R\$25.000,00 (38,3%).

Os dados mostram um alinhamento do perfil dos respondentes com os princípios cooperativistas, em particular quanto à variedade dos cooperados, em termos de idade, de tempo de formação e associação à cooperativa, evidenciando o alinhamento ao princípio da adesão livre e voluntária. A variedade de atividade de natureza de realização de procedimentos, assim como a variedade de produção mensal estão alinhadas com o princípio participação econômica dos membros. A variedade de atividade exercida em vários setores econômicos está alinhada com o princípio independência e autonomia; e, por fim, o alto nível de formação dos cooperados respondentes, com especializações e títulos de pós-graduação alinhados com o princípio de educação formação e informação.

No presente estudo, obteve-se bons coeficientes de consistência interna dos itens para as duas escalas utilizadas. Para os 48 itens da escala de valores organizacionais, calculou-se um Alpha de Cronbach de 0,96 (0,95 com base em itens padronizados) e, para validade da escala de comprometimento organizacional de 28 itens, obteve-se um coeficiente de 0,81(0,82 com base nos itens padronizados) e para cada fator dos valores observacionais. A confiabilidade de Alpha de Cronbach, normalmente, varia entre 0 e 1, sendo um valor mínimo aceitável para demonstrar a fidedignidade da escala um valor a partir de 0,7. Os coeficientes dos construtos e de suas dimensões estão demonstrados na Tabela 1.

Tabela 1 – Coeficientes de Alpha de Cronbach.

Fatores dos valores organizacionais	Alfa de Cronbach
Validade do VO	0,96
Realização	0,87
Conformidade	0,85
Domínio	0,91
Bem-estar do empregado	0,88
Tradição	0,83
Prestígio	0,92
Autonomia	
Preocupação com a coletividade	
Dimensões do comprometimento organiz	
Validade do CO	
Afetivo	
Obrigação em permanecer	
Obrigação pelo desem	
Afiliativo	
Falta de re	
Linha	

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os itens das cargas fatorias para VO tiveram em média 0,699. A tabela 2 discrimina as cargas fatorias de cada variável e os fatores do construto valores organizacionais e comparativamente aos fatores encontrados no estudo de Tamayo (2004), que validou a aplicação da escala utilizada pelo IPVO.

Tabela 2 – Cargas fatoriais das variáveis dos fatores de valores organizacionais obtidos e da escala IPVO

Código		Extraído	IPV
VO Autonomia			
30	Para esta organização, é importante ser criativa...	0,662	0,55
23	Esta organização valoriza empregados curiosos...	0,707	0,53
13	Esta organização incentiva o sucesso profissional dos empregados...	0,736	0,46
29	Esta organização valoriza empregados que buscam realização no trabalho...	0,705	0,46
40	Esta organização deseja que o empregado tenha uma vida profissional variada...	0,728	0,41
26	Esta organização procura aperfeiçoar-se constantemente...	0,724	0,39
01	Esta organização estimula o empregado a enfrentar desafios...	0,613	0,37
46	Esta organização incentiva o empregado a ser criativo...	0,689	0,37
Geral Autonomia		0,6955	
VO Bem-estar			
		Extraído	IPV
32	Esta organização preocupa-se com a qualidade de vida dos empregados...	0,683	0,69
9	Esta organização oferece oportunidades de diversão aos empregados...	0,765	0,67
14	Nesta organização, os empregados são premiados...	0,75	0,67
22	Para esta organização, é importante manter clubes destinados ao lazer dos empregados...	0,699	0,63
48	Esta organização propõe atividades que dão prazer ao empregado...	0,741	0,56
05	É muito importante, para esta organização, ajudar seus empregados...	0,632	0,53
Geral Bem-estar		0,711	
VO Domínio			
18	18. Esta organização busca o domínio do mercado...	0,665	0,5
37	37. Esta organização acha importante ser competitiva...	0,769	0,5
45	45. Esta organização estimula, nos clientes, o desejo de adquirir novidades...	0,767	0,5
42	42. Esta organização considera a segurança dos negócios muito importante...	0,790	0,4
10	10. É importante para esta organização ser rica...	0,734	0,6
39	39. O prazer, para esta organização, é obter lucros...	0,660	0,7
Geral Domínio		0,730	
VO Tradição			
		Extraído	IPV
31	Esta organização procura manter práticas consagradas...	0,798	0,67
12	Esta organização preserva os costumes antigos...	0,622	0,65
19	Esta organização evita mudanças...	0,716	0,56
47	O comportamento do empregado, nesta organização, deve mostrar respeito aos costumes...	0,755	0,54
6	A tradição é uma marca desta organização...	0,683	0,49
Geral Tradição		0,714	
VO Prestígio			
		Extraído	IPV
25	Esta organização tem prestígio na sociedade...	0,703	0,63
35	Esta organização tem influência na sociedade...	0,682	0,63
07	Esta organização influencia outras organizações...	0,785	0,59
33	Esta organização tem prestígio...	0,677	0,52
Geral prestígio		0,711	
VO Preocupação com a Coletividade			
		Extraído	IPV
03	Para esta organização, todas as pessoas devem ser tratadas com igualdade...	0,693	0,59
16	Para esta organização, é importante que todas as pessoas sejam tratadas de maneira justa...	0,760	0,56
38	Esta organização acredita que a pessoa deve ser honesta em qualquer situação...	0,660	0,56
44	Esta organização considera a lealdade importante...	0,685	0,54
15	Esta organização acredita no valor da honestidade...	0,684	0,45
21	Esta organização acha importante ser fiel a seus empregados e clientes...	0,757	0,45
02	A sinceridade entre as pessoas é encorajada por esta organização...	0,745	0,43
Geral Preocupação com a coletividade		0,712	
VO Realização			
		Extraído	IPV

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os itens de cargas fatoriais tiveram uma média de 0,687. As cargas fatoriais de cada variável e fator do construto valores organizacionais e da escala EBACO estão discriminados na tabela 3.

Tabela 3 – Cargas fatoriais das variáveis das dimensões do comprometimento organizacional obtidos e da escala EBACO.

Afetivo			
Código	Questão	Extraído	EB
1	Desde que me associei à cooperativa, meus valores pessoais e os da organização têm se tornando mais parecidos.	0,510	
2	A razão de eu preferir esta cooperativa em vez de outras organizações que atuam no mesmo segmento, é o que ela simboliza e os seus valores sociais.	0,763	
3	Eu me identifico com a filosofia desta cooperativa.	0,70	
4	Eu acredito nos valores e nos objetivos desta cooperativa.	0	
Geral Afetivo			
Obrigaçã o em permanecer (normati			
Código	Questão		
5	Eu não deixaria a cooperativa agora porque eu tenho obrigação moral com as pessoas daqui.		
6	Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto q certo deixar minha cooperativa agora.		
7	Eu me sentiria culpado se deixasse minha co		
8	Acredito que não seria certo deixar minh tenho uma obrigação moral de perman		
Geral obrigaçã o em permanecer (normativ			
Obrig			
Código			
9	Todo cooperado dev cooperativa.		
10	Eu tenho obrigaç cooperativa.		
11	O bom coop os melhor		
12	O coo		
Geral obrig			
Cód			

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Para a análise dos valores organizacionais, foi aplicada uma escala Likert de 6 pontos. Para estratificação do nível de valores organizacionais, foi proposta uma escala dividida em três categorias: baixo 1 a 2,66; 2,66 a 3,66 moderado e 3,66 a 6 alto para categorizar os 48 itens que estão distribuídos em 8 fatores: autonomia, bem-estar, conformidade, domínio, preocupação com a coletividade, prestígio e tradição.

Na tabela 4, constata-se que a média geral do construto de valores organizacionais foi de 4,19, o que representa um nível alto de percepção aos valores organizacionais. Quando se consideram as médias gerais dos oito fatores que representam o construto de valores organizacionais observou-se que os fatores prestígio (média= 5,57), preocupação com a coletividade (média = 4,84), realização (média =67), autonomia (média =4,5) e bem-estar (média=4,42) apresentaram médias altas, superiores a 4,0. Por sua vez, domínio (média =2,77) e tradição (média=3,05) apresentaram as médias mais baixas; com o valor conformidade (média =3,7), apresentando média intermediária Tabela 1.

Tabela 4 – Fatores do VO hierarquizados de acordo com as médias.

Fatores de VO	Média	Dp
1 Prestígio	5,57	0,76
2 Preocupação com a coletividade	4,84	1,46
3 Realização	4,67	1,48
4 Autonomia	4,50	1,58
5 Bem-estar	4,42	1,58
6 Conformidade	3,7	1,71
7 Tradição	3,05	1,62
8 Domínio.	2,77	1,75

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

De acordo com os valores obtidos, percebe-se uma hierarquia dos fatores dos valores organizacionais obtidos na amostra desta pesquisa, onde os valores prestígio, preocupação com a coletividade, realização e autonomia são priorizados na identificação do valor organizacional da cooperativa estudada. Os valores domínio e tradição não são prioridades na percepção dos respondentes, sendo os valores: bem-estar e conformidade apresentando uma posição intermediária entre os valores quando elencados de forma hierárquica.

O escore médio dos valores organizacionais para uma escala de 6 itens é alta com um valor 4,19 e com um desvio padrão de 1,48, mostrando uma certa variação na percepção dos valores organizacionais nos respondentes. O valor prestígio obteve a maior média 5,57 com o menor desvio padrão (Dp: 0,76), sugerindo um maior grau de identificação com o valor prestígio e que esse valor é compartilhado pelos membros da cooperativa, como indica o desvio padrão inferior a 1, sugerindo a possibilidade de convergência dos resultados para a terceira hipótese formulada, segundo a qual os cooperados estão mais alinhados com uma percepção do valor poder, o que diverge dos princípios cooperativistas, uma vez que a cooperativa estaria mais alinhada com valores de poder que, segundo a literatura, representariam uma preocupação com a autopromoção com objetivos mais individuais do que coletivos. No entanto, o valor domínio adjacente ao prestígio que representam valores individuais de poder, conforme a literatura, no presente estudo apresentou a menor média dos fatores de valores organizacionais.

Na literatura, achado semelhante foi encontrado em investigação dos valores organizacionais no terceiro setor, em entidades filantrópicas que o valor prestígio agrupado de forma adjacente aos valores de preocupação com a coletividade, e oposto ao valor domínio. Os autores justificam que o valor prestígio, conforme a literatura, reflete a percepção da organização em ser reconhecida e admirada indica que esta necessidade de ser respeitado, sinaliza uma influência social na comunidade onde está inserida com um ambiente de justiça e igualdade dentro da organização. No caso da cooperativa de assistência médica de saúde, onde a qualidade do produto está associada à segurança do paciente na prestação do atendimento médico, o fator prestígio pode estar associado aos itens de valores pessoais de modelos da literatura, relativos aos tipos Universalismo e Benevolência, uma vez que o fator preocupação com a coletividade foi a segunda maior média encontrada. Esses valores, além de serem adjacentes, estão no polo da Autotranscendência do eixo axonal de valores pessoais.

O fator autonomia apresentou média elevada, em alinhamento à literatura, pois congrega itens referentes à busca de aperfeiçoamento constante do empregado e da organização que se expressa por meio de competência, curiosidade, criatividade, variedade de experiência e definição de objetivos profissionais. Além disso, há uma abertura para os desafios e fator realização, dado que agrega itens que representam valores cuja meta central é o sucesso, através da demonstração de competência da organização e de seus empregados.

Em certa medida, existe uma convergência dos dados encontrados no estudo em tela quando confrontados com estudos anteriores no sentido que encontram o valor prestígio como fator predominante. Resultado semelhante foi encontrado em outros estudos, que investigaram

a percepção dos valores organizacionais em gerentes de empresa privadas públicas e cooperativas, que nos gerentes de empresas cooperativas, encontrou a maior pontuação de valores organizacionais para o valor domínio, enquanto os valores percebidos por eles com relação à organização orientam-se a interesses e metas individuais

Em estudo que investigou a relação entre os valores organizacionais e as racionalidades em organizações do Terceiro Setor, foram observados escores relevantes para valores de prestígio, conformidade e preocupação com a coletividade.

Estudos que investigaram valores individuais, organizacionais e princípios cooperativistas em uma cooperativa, foi demonstrado que os principais fatores do valor organizacional foram de forma hierarquizada: prestígio, conformidade, domínio, autonomia, preocupação com a coletividade, tradição realização e bem-estar do empregado. Os fatores mais prevalentes são relacionados a características da organização que valorizam a autopromoção: domínio e prestígio, ou seja, na visão dos funcionários, os valores priorizados pela organização expressam metas e interesses individuais, em alinhamento com a literatura.

No entanto, compreendendo que as organizações cooperativistas são organizações pautadas por princípios que envolvem a preocupação com a comunidade, alto grau de autonomia, autogestão e descentralização do poder, no presente estudo foram observados altos graus de percepção da preocupação com a comunidade (média=4,84, dp=1,46); autonomia (média=4,5, dp=1,58) e bem-estar do cooperado (média=4,42, dp 1,58), que indicam uma cooperativa alinhada com os princípios cooperativistas e convergem para a hipótese 1 deste estudo. Como contextualizado anteriormente, o fator prestígio (média=5,57, dp= 0,76), que apesar de ser uma representação do valor pessoal poder, na cooperativa médica, pode estar associada à admiração e ao reconhecimento da sociedade ao serviço médico prestado, o que justifica um maior distanciamento de outros valores na autopromoção nos valores domínio tradição e conformidade, com percebido pelos cooperados respondentes.

Um estudo de valores organizacionais em trabalhadores em uma instituição de ensino filantrópica observou quanto aos valores organizacionais que os fatores que predominaram foram: “autonomia”, “realização”, “conformidade” e “preocupação com a coletividade”. Por outro lado, os valores “bem-estar”, “domínio”, “prestígio” e “tradição” tiveram resultados menos expressivos.

Para a estratificação do nível de comprometimento organizacional, foi proposta uma escala dividida em três categorias: baixo -2 a 0; moderado 0 a 1 e alto 1 a 2 para categorizar os 48 itens que estão distribuídos em 7 dimensões.

Foi realizada a análise dos cálculos das médias com os desvios padrões de cada variável. A média geral, para comprometimento, foi de 0,35 que pode ser classificado com um moderado nível de comprometimento, levando em conta a escala de 5 respostas possíveis de -2 a +2. Segundo Pinho (2008), o nível de comprometimento demonstra uma maior vinculação com a organização e que o indivíduo pode demonstrar comportamentos mais desejáveis do que aqueles com níveis de comprometimentos mais baixos.

Tabela 5 – Dimensões do CO de acordo com as médias.

Dimensões do C.O.	Média	I
Obrigaçao pelo desempenho (normativo)	1,63	0,
Afetivo	1,16	1
Linha consistente de atividade (Instrumental)	1,05	1,
Afiliativo	0,67	1,
Obrigaçao em permanecer (normativo)	-0,20	1,
Falta de recompensa e oportunidades	-0,76	1,
Escassez de alternativas (Instrumental)	-1,06	1,

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Na tabela 5, observam-se, de forma hierarquizada, as maiores médias das dimensões do comprometimento organizacional.

A dimensão obrigação por desempenho, que obteve a maior média encontrada (1,63), para as dimensões do comprometimento da amostra, refere-se à crença do indivíduo em se esforçar para cumprir suas tarefas, a fim de auxiliar a organização a atingir metas e objetivos. Nesta dimensão, também se observou o menor desvio padrão (0,61), revelando que há um compartilhamento na percepção desta dimensão do comprometimento. Observa-se, portanto, neste estudo que os cooperados apresentam um alto nível de comprometimento com ênfase na dimensão obrigação por desempenho. Esta dimensão valoriza aspectos relacionados ao comprometimento normativo proposto na literatura, como uma pressão interna imposta por uma cultura disseminada na organização e centrada não só nos regulamentos da empresa como numa missão e objetivos bem esposados na organização. A variável “O bom cooperado deve se esforçar para que a cooperativa tenha os melhores resultados possíveis” obteve a maior média 1,75 com o menor desvio padrão 0,52, identificando que por parte do cooperado existe um sentimento de obrigação em desempenhar as atividades na cooperativa de forma competente.

Achado semelhante foi encontrado em estudo que investigou comprometimento organizacional em uma cooperativa, utilizando a escala EBACO. Os resultados apontaram que a dimensão do comprometimento organizacional obrigação por desempenho com a maior média entre os respondentes, seguido dos valores: linha consistente de atividade, afiliativo e afetivo. As dimensões com menores fatores foram obrigação em permanecer e escassez de alternativas. Os achados revelam uma disposição da cooperativa em atingir bons resultados através do esforço de seus cooperados se traduz num maior grau de comprometimento. Na cooperativa estudada, percebeu-se um compromisso com resultado e com o correto cumprimento das normas como maior determinante da vinculação com a organização.

No presente estudo, o achado de vínculos relacionados a um alto nível de comprometimento normativo: obrigação pelo desempenho, seguido de afetivo e pela dimensão instrumental: linha de consistência de atividade, demonstram uma multidimensionalidade dos vínculos dos respondentes em relação à cooperativa. No que tange à dimensão predominante, o resultado encontrado converge com os achados de estudos anteriores. A maior percepção pela dimensão obrigação por desempenho com um menor desvio padrão, leva a crer na consistência da percepção nesta dimensão do comprometimento normativo com tendência a direcionar o resultado do estudo para a segunda hipótese que os cooperados se vinculam à organização pautados na competência dos indivíduos, com uma adequação às normas e manutenção do cumprimento de comportamentos para se atingir as metas organizacionais.

Neste estudo, foram observadas correlações com os valores da média do comprometimento organizacional com a média dos valores organizacionais (0,492, $p < 0,01$) de forma moderada, com os fatores realização (0,339, $p < 0,001$) e conformidade (0,338, $p < 0,01$).

A média dos valores organizacionais apresentou moderada correlação com as dimensões do comprometimento obrigação em permanecer (0,504, $p < 0,01$); afiliativa (0,454, $p < 0,01$); afetiva (0,388, $p < 0,01$), escassez de alternativas (0,376, $p < 0,01$) e se correlacionou, de forma fraca, com linha consistente de atividade (0,154, $p < 0,05$) e inversa com falta de recompensas e oportunidades (-0,232, $p < 0,001$).

O fator realização relacionou-se, de forma moderada, com as dimensões do comprometimento afetivo (0,584, $p < 0,01$); afiliativo (0,470, $p < 0,01$); obrigação pelo desempenho (0,369, $p < 0,01$); e de forma inversa com a dimensão falta de recompensas e oportunidades (-0,315, $p < 0,01$). Observou-se fraca correlação com as dimensões obrigação em permanecer (0,286, $p < 0,01$) e linha consistente de atividade. O fator conformidade se correlacionou, de forma moderada, com as dimensões do comprometimento escassez de alternativas (0,561, $p < 0,01$) e com a dimensão (0,410, $p < 0,01$) obrigação permanecer.

O fator domínio se correlacionou, de forma fraca e inversa, com a dimensão do comprometimento, falta de recompensa e oportunidades (-0,257, $p < 0,01$). O fator bem-estar se correlacionou, de forma fraca, com a dimensão obrigação pelo desempenho (0,153, $p < 0,05$). Por fim, o fator autonomia se correlacionou com a dimensão linha consistente e de atividade de forma fraca e inversa (-0,175, $p < 0,05$). A média do comprometimento foi influenciada de forma significativa pelo fator dos valores organizacionais realização (0,187, $p < 0,01$) e conformidade (0,185, $p < 0,01$) e de forma inversa com a preocupação com a comunidade (-0,056, $p < 0,1$).

A dimensão do comprometimento afetivo foi influenciada pelo valor realização (0,545, $p < 0,01$) de forma moderada; a dimensão obrigação em permanecer foi influenciado pelos fatores realização (0,480, $p < 0,01$) de forma moderada e fraca pelo fator conformidade (0,135, $p < 0,01$) e fraca negativa com o fator prestígio (-0,116, $p < 0,01$); a dimensão obrigação pelo desempenho foi influenciado pelos fatores realização (0,469, $p < 0,01$) e conformidade (0,533, $p < 0,01$) de forma moderada; a dimensão afiliativa foi influenciada pelo fator realização (0,122, $p < 0,01$) de forma fraca; a dimensão falta de recompensa e oportunidades foi influenciada de forma inversa pelo fator realização (-0,544, $p < 0,01$), e positivamente de forma fraca pelos fatores domínio (0,260, $p < 0,01$) e pelo fator prestígio (0,190, $p < 0,01$); a dimensão linha consistente de atividade foi influenciada pelo fator realização (0,121, $p < 0,1$) de forma fraca e de forma negativa pelos fatores autonomia (-0,136, $p < 0,01$) e preocupação com a coletividade (-0,139, $p < 0,01$); e, por fim, a dimensão escassez de alternativas foi influenciada pelo fator conformidade (0,657, $p < 0,01$) de forma moderada.

Quanto à correlação da regressão múltipla do comprometimento organizacional em função dos fatores dos valores organizacionais, constatou-se que o comprometimento foi influenciado pelos valores nos seu fatores realização que está relacionado à percepção de competência e sucesso do trabalhador, que tende a fortalecer sua vinculação com a cooperativa à medida que se identifica com esses valores na organização; e com a conformidade que está associado à promoção de adequação do indivíduo com a organização, como cortesia, boas maneiras no trabalho e as normas da organização. O valor preocupação com a coletividade influenciou o comprometimento de forma inversa, demonstrando a percepção com objetivos centrados na sociedade ou no ambiente externo produz uma vinculação com a organização. Tal resultado diverge do que se espera de uma cooperativa, uma vez que o princípio interesse com a comunidade é um dos princípios cooperativistas que fundamentam as cooperativas e deveria fortalecer vínculos. De maneira semelhante, os valores realização e conformidade são valores que caracterizam organizações com ações centradas na autopromoção, focadas em atingir objetivos e metas, assim como adequação às normas e regras, de certa forma esses valores divergem dos princípios cooperativistas de autonomia e independência.

A dimensão afiliativa, do comprometimento organizacional, foi influenciada pelo valor realização, demonstrando que a percepção de sucesso e competência da organização produz no cooperado a crença de fazer parte de um grupo e ser reconhecido por todos com um sentimento de pertencimento competente e bem-sucedido. De maneira semelhante, a dimensão afetiva foi influenciada pelo valor de realização, sugerindo que a organização centrada na competência e focada no sucesso traz uma identificação e ligação com o médico cooperado.

As dimensões do comprometimento organizacional consideradas normativas pelo modelo tridimensional da literatura, obrigação pelo desempenho e obrigação em permanecer, foram influenciados pelos fatores realização e conformidade. O primeiro demonstrando uma organização focada no sucesso, na competência e no cumprimento dos seus objetivos (realização), com o cumprimento das normas, estatutos e regulamentações (conformidade), traz uma identificação e sentimento de dever pelo desempenho e de permanecer na cooperativa com uma crença que não seria certo deixar a cooperativa.

Na dimensão obrigação em permanecer, houve uma relação inversa com o valor prestígio, demonstrando que à medida que a organização vai sendo reconhecida e admirada o sentimento de dever permanecer diminui.

Nas dimensões relacionadas ao enfoque instrumental, a falta de oportunidades e recompensas foi influenciada com o fator domínio e prestígio. Demonstrando que à medida que a organização vai adquirindo mais características de espaço no mercado, obtenção de resultados e se torna mais competitiva, e sendo mais admirada e reconhecida acarretará uma maior vinculação com a organização, trazendo um sentimento de troca, de benefícios e recompensas.

Essa dimensão apresentou uma influência negativa com os fatores realização, demonstrando que quanto mais a organização se torna competente e focada, menor a vinculação por faltas de recompensas e oportunidades. A dimensão linha consistente de atividade que é a crença, de que se deve cumprir certas regras e condutas, foi influenciada pelo valor realização, demonstrando que o sucesso da cooperativa traz uma necessidade de manter e cumprir as normas, e inversa com prestígio e preocupação com a coletividade, demonstrando que, à medida que a organização se torna reconhecida ou com objetivos direcionados para a coletividade, menor a vinculação por obrigatoriedade de cumprimento das regras. Por fim, a dimensão escassez de alternativas se correlacionou com conformidade, demonstrando que, à medida que a organização traz consigo mais controle das normas, regulamentos aos seus objetivos, influencia uma vinculação com a crença de que existem menos alternativas fora da organização.

Achado semelhante foi encontrado na literatura em estudo que observou que os fatores prestígio, bem-estar e preocupação com a coletividade foram positivos para o comprometimento afetivo e os valores tradição e domínio influenciaram negativamente.

Segundo estudo da literatura, o comprometimento afetivo foi influenciado pelos fatores dos valores organizacionais de forma positiva com a preocupação com a coletividade, bem-estar e autonomia e de forma negativa com o valor domínio. Os valores organizacionais realização e conformidade influenciaram de forma positiva no fenômeno de consentimento que corresponde à dimensão normativa de comprometimento. Tal achado se assemelha com os resultados obtidos no estudo em tela, que encontrou a influência positiva nas dimensões normativas obrigação em permanecer e de desempenho. Neste estudo, os autores também observaram que a preocupação com a coletividade se correlacionou com fenômeno do entrenchamento, correspondente à dimensão instrumental do comprometimento.

No presente estudo, a dimensão do comprometimento organizacional obteve a maior média com o menor desvio padrão e através de análise de regressão múltipla foi correlacionado aos valores organizações de realização e conformidade, convergindo tal achado para a segunda hipótese formulada. A vinculação com a cooperativa se baseia na obrigação de desempenho que foi a dimensão do comprometimento mais encontrada e que estas são influenciadas pelos valores organizacionais realização e conformidade, denotando uma cooperativa onde seus cooperados têm uma percepção de que a valorização da competência, o sucesso da organização, a promoção de cortesia e as boas maneiras; em respeito às normas produzem uma maior vinculação através do sentimento interno de obrigação pelo melhor resultado.

3 CONCLUSÃO

As empresas tipo cooperativa são organizações pautadas por uma ideologia própria, com princípios e valores consolidados, exigindo de seus associados certo grau de identificação e desenvolvimento de vínculos com a organização. Neste estudo, investigou-se as relações de médicos com uma cooperativa que comercializa planos de saúde no competitivo mercado de assistência suplementar de saúde, analisando o fenômeno da percepção dos valores organizacionais no comprometimento organizacional. O objetivo geral foi investigar a relação entre os valores organizacionais e o comprometimento organizacional na Unimed Fortaleza.

Para isso, o presente estudo utilizou uma abordagem com coleta de dados quantitativa com aplicação de 167 questionários válidos para médicos cooperados, utilizando escalas de valores organizacionais e de comprometimento organizacional. Quanto ao objetivo geral, o presente estudo identificou que o comprometimento organizacional, assim como as dimensões estudadas dos médicos de uma cooperativa médica saúde são influenciados pela percepção dos valores organizacionais e seus fatores. Os sete princípios cooperativistas são inter-relacionados e consonantes com os mesmos valores em uma esfera de ideais associativos que se influenciam mutuamente. Os valores fundamentais do cooperativismo são: humanismo, liberdade, igualdade, solidariedade, racionalidade, democracia e justiça social. Os sete princípios cooperativos, apresentados a seguir, são: adesão livre e voluntária; gestão democrática; participação econômica dos membros; autonomia e independência; educação, formação e informação; intercooperação; e interesse pela comunidade.

O estudo buscou identificar a percepção dos valores organizacionais. Nesse sentido, o estudo demonstrou, de forma hierarquizada, que os valores prestígio, preocupação com a coletividade, realização e autonomia são priorizados na identificação do valor organizacional da cooperativa estudada. Os valores de domínio e tradição não foram prioridades na percepção dos respondentes, sendo os valores: bem-estar e conformidade apresentando uma posição intermediária entre os valores organizacionais.

O segundo objetivo específico foi identificar as dimensões do comprometimento organizacional. Os resultados mostram que os cooperados apresentam um bom nível de comprometimento com ênfase na dimensão obrigação por desempenho. Esta dimensão valoriza aspectos relacionados ao comprometimento normativo que admite um sentimento de dever para com a organização. As demais dimensões do comprometimento organizacional encontradas, foram seguidos dos valores: linha consistente de atividade, afiliativo e afetivo. As dimensões com menores fatores foram obrigação em permanecer e escassez de alternativas.

O terceiro objetivo específico explorou as dimensões de comprometimento organizacional em função dos valores organizacionais dos médicos cooperados. Os resultados demonstraram que o comprometimento foi influenciado pelos valores nos seus fatores realização e conformidade. Analisada a dimensão do comprometimento mais consistente entre os cooperados, a obrigação do desempenho, constatou-se que esta dimensão foi influenciada pelos mesmos valores que influenciaram a média do comprometimento organizacional.

Essa análise exploratória permitiu observar que a cooperativa traz consigo uma identidade, com valores normativos e pautados na competência que de certa forma estão presentes e são estimulados em organizações de natureza cooperativa. De acordo com os resultados, ações que promovam o cooperado a desempenhar uma atividade competente, focada no sucesso, na competência e no cumprimento dos seus objetivos (realização) e com o cumprimento das normas, estatutos e regulamentações (conformidade), geram uma identificação e sentimento de dever pelo desempenho com fortalecimento dos seus vínculos com a cooperativa. Em relação à percepção de altas médias dos fatores dos valores organizacionais: a preocupação com a comunidade; autonomia e bem-estar do cooperado, assim como uma alta identificação com a dimensão do comprometimento afetivo e moderado da dimensão afiliativa, sugerindo um certo grau de identificação com os princípios associativos presentes e desejados pelos princípios cooperativistas.

Finalmente, o alinhamento com princípios corporativos, a despeito do fator de valor prestígio ter sido o fator dos valores organizacionais predominante, os achados abaixo da média do valor organizacional domínio e o baixo grau de identificação com as dimensões do comprometimento de falta de recompensas e oportunidade, e escassez de alternativas comprovam que os cooperados não se vinculam à cooperativa para uma obtenção de lucro, ou para obter o domínio do mercado de saúde suplementar às custas de incentivos, benefícios ou melhores posicionamentos pessoais em organizações de natureza corporativa.