

# Teoria institucional e o poder dos dirigentes dos hospitais em Portugal, parte III: comparação com outros setores de atividade

*Institutional theory and the power of the leaders of hospitals in Portugal, part III: comparison with other activity sectors*

Pedro Miguel Alves Ribeiro Correia<sup>1</sup>, Ricardo Ramos Pinto<sup>2</sup>, Bruno Cardoso Garcia<sup>3</sup>, Mariana Teles Viegas Cruz Dias<sup>4</sup>

## Palavras-chave:

hospitais, diretores de hospitais, recursos humanos, outros setores de atividade, percepção

## Keywords:

hospitals, hospital chief executive officers, human resources, other activity sectors, perception

## RESUMO

**Introdução:** Este artigo constitui a terceira parte de uma série de trabalhos publicados sobre as percepções dos recursos humanos face ao poder dos dirigentes. O estudo manteve por base o enquadramento da teoria institucional. Os objetivos consistiram em determinar estatisticamente se, em Portugal, o fenómeno associado à forma como os colaboradores percebem o poder detido pelos dirigentes máximos é generalizável a outras atividades, por contraponto aos resultados obtidos para os colaboradores dos hospitais, e em verificar se, para outros setores ou atividades, se mantém válida a inexistência de diferenças a nível das percepções evidenciadas pelos colaboradores dos hospitais, em função do género. **Métodos:** Foram recolhidas, especificamente para esta terceira parte da investigação, 1.071 respostas válidas a um novo inquérito por questionário, abrangendo, potencialmente, colaboradores de todos os setores de atividade. Foi utilizado o teste de MannWhitney, para determinar de forma estatisticamente significativa, a presença ou não de valores mais elevados nos vários subgrupos de colaboradores examinados. **Resultados:** Os valores obtidos para a variável de medida correspondem todos a níveis elevados (entre 5 e 8 pontos), seja quando subdivididos por setor de atividade, seja quando subdivididos por género. **Discussão e Conclusões:** Foi possível determinar a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os vários grupos de colaboradores em função do setor de atividade, mas não foram encontrados indícios estatisticamente significativos de diferenças, em função do género, na quantificação obtida para a variável de medida.

## ABSTRACT

**Introduction:** This article constitutes the third part of a series of published papers on the perceptions of human resources on the power of leaders. The study maintained its base on the framework of institutional theory. The objectives consisted of statistically determine if, in Portugal, the phenomenon associated with how employees perceive the power held by top managers can be ge-

Recebido em: 31/12/2014. Aprovado para publicação em: 18/11/2015

1. Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal, Doutorando em Ciências Sociais na Especialidade de Administração Pública pela Universidade Técnica de Lisboa (UTL); Licenciado em Estatística e Gestão de Informação pela Universidade Nova de Lisboa (NOVA); Professor de Administração Pública no Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa; Consultor da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça; Coordenador do Observatório Nacional de Administração Pública (ONAP); Investigador integrado no Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP).

2. Ricardo Ramos Pinto, Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal, Doutorando em Engenharia Química pela Universidade Técnica de Lisboa (UTL); Licenciado em Engenharia Química pela Universidade Técnica de Lisboa (UTL); Professor do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa (ULisboa); Investigador no Centro de Administração e Políticas Públicas (CAPP) – ISCSP-ULisboa; Vice-Presidente do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP) da Universidade de Lisboa (ULisboa).

3. Bruno Cardoso Garcia Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal, Doutorando em Ciências Sociais na Especialidade de Comportamento Organizacional na Universidade de Lisboa (ULisboa); Licenciado em Estatística e Gestão de Informação pela Universidade Nova de Lisboa (NOVA)

4. Mariana Teles Viegas Cruz Dias, Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal. Aluna da Licenciatura de Administração Pública na Universidade de Lisboa (ULisboa); Assistente de investigação.

**Financiamento:** O estudo cujos resultados se apresentam neste artigo não foi financiado.

**Declaração de conflito de interesses:** Os autores declaram não haver conflitos de interesse.

**Contacto:** Pedro Miguel Alves Ribeiro Correia, Universidade de Lisboa (ULisboa), Lisboa, Portugal, Alameda da Universidade, 1649-004 Lisboa, Portugal, e-mail: pcorreia@iscsp.ulisboa.pt

neralized to other activities, having into account the results obtained for employees of hospitals, and whether for other sectors or activities, the absence of differences in perceptions evidenced by employees of hospitals, according to gender, remains valid. **Methods:** For this third part of the investigation, 1.071 valid responses to a new survey by questionnaire were collected, potentially covering employees from all sectors of activity. The test of Mann-Whitney was used to determine, with statistical significance, the presence or absence of higher values in different subsets of employees examined. **Results:** All the values obtained for the measurement variable, whether subdivided by sector of activity or by gender, correspond to high values (between 5 and 8 points). **Discussion and Conclusions:** It was possible to determine the existence of statistically significant differences between the various groups of employees, depending on the sector of activity, but no evidence was found of statistically significant differences in the quantification of the measurement variable, according to gender.

## Introdução

Este artigo constitui a terceira parte de uma série de trabalhos anteriormente realizados sobre as percepções dos recursos humanos face ao poder dos dirigentes. Contextualizados pela teoria institucional, o primeiro trabalho, de 2013, intitulou-se *"O Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: A Perspetiva da Teoria Institucional nas Diferenças de Percepção em Função do Género dos Enfermeiros"* (Correia et al., 2013) e o segundo trabalho, de 2014, recebeu o título de *"Complementos sobre o Poder dos Dirigentes dos Hospitais em Portugal: Percepções em Função do Género à Luz da Teoria Institucional"* (Ramos Pinto et al., 2014).

Esta terceira parte tratou o tema dando-lhe um enquadramento mais abrangente. Para além de colaboradores do setor da saúde, foram incluídos no estudo colaboradores de outros setores, dos quais se destacam os setores da agricultura, da banca e seguradoras, do comércio, da construção civil, da educação, do fornecimento de energias, da indústria, dos serviços sociais e dos transportes e telecomunicações, entre outros.

Como sugerido nas partes I e II desta série de artigos, a teoria institucional pode dar um contributo relevante para a discussão acerca da forma como atuam os dirigentes máximos das organizações, nomeadamente, permitindo uma melhor compreensão das percepções nutridas pelos colaboradores dessas mesmas organizações no que concerne ao poder institucional. A relação é, no entanto, bidirecional, sendo que o estudo quantitativo das percepções dos colaboradores face ao poder detido pelos dirigentes máximos das organizações permite, de forma idêntica, responder a uma série de questões sobre os mecanismos subjacentes à mecânica de funcionamento da teoria institucional (Correia, 2011, 2012).

O presente trabalho alargou o âmbito da pesquisa a profissionais de todos os setores de atividade, tendo tido, porém, a preocupação de criar um grupo de controlo de resultados para o setor da saúde. A amostra viu a sua dimensão aumentada face às amostras usadas nos estudos que resultaram nos artigos anteriormente publicados, pelo que

a qualidade estatística dos resultados saiu reforçada nesta terceira parte. Foram avaliadas estatisticamente as hipóteses associadas à existência de diferenças na percepção sobre o poder detido pelos dirigentes máximos das organizações, não só em função do género mas também em função do grupo de colaboradores inquirido. Apesar de terem sido detetadas diferenças estatisticamente significativas no nível de percepção dos vários grupos de colaboradores, ao nível do género, e à semelhança dos resultados obtidos apenas para os colaboradores dos hospitais nos estudos anteriores, não existem evidências que apontem no sentido da necessidade de implementação de medidas que acautelem o equilíbrio na forma como homens e mulheres encaram o poder dos dirigentes máximos das organizações, em Portugal.

As tensões no seio das organizações são comuns, podendo até dizer-se que são parte integrante da sua natureza. A teoria institucional enquadra essas tensões num processo negocial, baseado em percepções de colaboradores e poder de chefias e, por isso mesmo, contribui para o esclarecimento da forma como a relação colaboradores-chefias se processa no seio das instituições. Os atuais sistemas de gestão (públicos ou privados), assentes numa filosofia de monitorização permanente e uniformização de procedimentos são promotores de disciplina organizacional nos colaboradores e transformam a forma como os dirigentes máximos das instituições lidam e interagem com os recursos humanos que têm à sua disposição, alterando também a forma como esses mesmos dirigentes planeiam e executam a sua visão e os seus objetivos. Estes vetores convergem para o fenómeno, mais ou menos expectável, da imputação de responsabilidades, por parte dos colaboradores ao dirigente máximo, por todos os problemas que surgem na organização, no decurso da sua atividade (Correia, 2012; Correia et al., 2013; Ramos Pinto et al., 2014).

Como referido nas partes I e II desta série de trabalhos, uma fração relevante do eventual sucesso destas dinâmicas organizacionais assenta em três ideias seminais:

- A ideia de que deve existir "[...] correspondência entre os objetivos impostos e as identidades e estruturas existentes na organização" (Dobbin e Kelly, 2007);

- A ideia de que é importante estar ciente das implicações resultantes do “[...] *conhecimento de estratégias de desacoplamento anteriormente aplicadas, no sentido de afastamento total da implementação da política original*” (Westphal e Zajac, 2001);
- A ideia associada à importância do poder que o dirigente máximo detém face aos restantes diretores de uma organização (Sauder e Espeland, 2009).

Este estudo teve por base, uma vez mais, este último tópico referente ao poder dos dirigentes máximos das organizações. Os objetivos específicos consistiram em, por um lado, determinar estatisticamente se, em Portugal, o fenómeno associado à forma como os colaboradores percebem o poder detido pelos dirigentes máximos é generalizável a outras atividades, por contraponto aos resultados apresentados por Ramos Pinto *et al.* (2014) para os colaboradores dos hospitais; e, por outro lado, determinar se, para outros setores ou atividades, se mantém válida a inexistência de diferenças a nível das percepções evidenciadas pelos colaboradores, em função do género.

## Métodos

Para além da utilização das 727 observações válidas utilizadas por Ramos Pinto *et al.* (2014), correspondentes a colaboradores de 22 hospitais portugueses, foram recolhidas, especificamente para esta terceira parte da investigação, 1.249 respostas a um novo inquérito por questionário, abrangendo, potencialmente, colaboradores de todos os setores de atividade. Das 1.249 respostas a estes novos inquéritos, 1.071 foram consideradas válidas (sem qualquer valor omissivo nas variáveis de interesse). As 1.071 respostas válidas distribuíram-se por colaboradores dos vários setores de atividade da seguinte forma: 141 correspondentes ao setor do comércio, 138 correspondentes ao setor da educação, 136 correspondentes ao setor da saúde, 83 correspondentes ao setor dos transportes e telecomunicações, 63 correspondentes ao setor da indústria, 58 correspondentes ao setor dos serviços sociais, 55 correspondentes ao setor da banca e seguradoras, 44 correspondentes ao setor da construção civil, 26 correspondentes ao setor da agricultura, 12 correspondentes ao setor do fornecimento de energias e 315 correspondentes a um conjunto alargado de outros setores e atividades, cada uma das quais com menos de 10 observações. Foi constituído um grupo formado pelas 136 novas observações correspondentes ao setor da saúde que serviu como grupo de controlo face aos resultados obtidos quer por intermédio das 727 observações de Ramos Pinto *et al.* (2014), quer por intermédio das restantes 935 novas observações correspondentes aos demais setores de atividade.

As variáveis constantes do questionário foram as mesmas utilizadas anteriormente por Correia *et al.* (2013) e Ramos Pin-

to *et al.* (2014). A variável de caracterização género, assumiu as usuais categorias *feminino* e *masculino*, referindo-se ao género dos respondentes ao questionário. A variável de medida, em que foi empregue uma escala de Likert de 10 pontos ancorada nos extremos inferior e superior (em que 1 correspondeu a um valor *muito baixo* e 10 correspondeu a um valor *muito alto*), contou com a seguinte formulação: “*grau em que considero que o dirigente máximo da organização tem poder sobre os restantes dirigentes*”. Esta formulação, baseada nas conceções de Sauder e Espeland (2009), foi introduzida por Correia (2012) e aplicada nas partes I e II desta série de artigos.

O nível de significância escolhido como valor de referência ao longo de todo o trabalho foi de 5,00% (0,0500).

Considerando as 1.071 observações válidas e voltando a assumir, conservadoramente, a existência de uma população infinita e de um processo gerador de variância máxima, foi possível calcular uma precisão absoluta de 3,00% (0,0300) para as proporções amostrais do estudo.

Uma vez que, nas análises realizadas, nenhuma das subdivisões da variável de medida apresentou propriedades compatíveis com a distribuição de Gauss, foi utilizado o teste de Mann-Whitney (1947), que por ser não paramétrico, possibilitou determinar de forma estatisticamente significativa, a presença ou não de valores mais elevados nos vários subgrupos de colaboradores examinados, dois a dois (por exemplo nos subgrupos feminino-masculino, ou nos subgrupos setor grupo de controlo-todos os setores de atividade (exceto saúde)).

## Resultados

A Tabela 1 apresenta a dimensão amostral e a subdivisão por género dos colaboradores pertencentes a cada um dos quatro grupos considerados na presente análise. A nova recolha de dados contou com um total de 1.071 observações, 935 das quais correspondentes a colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde e 136 correspondentes a colaboradores do setor da saúde, constituindo, por isso mesmo, um grupo de controlo propício à comparação com as 727 observações referentes a colaboradores de hospitais, constantes de Ramos Pinto *et al.* (2014). Relativamente à subdivisão dos colaboradores por género, apesar de serem observáveis diferenças consideráveis nas proporções de indivíduos do género feminino e masculino entre o grupo dos colaboradores de hospitais e as novas observações consideradas como um todo ou quando consideradas apenas as observações não pertencentes ao setor da saúde, a verdade é que, para o grupo de controlo, essas proporções são bastante similares (74,3% de colaboradores do género feminino e 25,7% de colaboradores do género masculino, no grupo de colaboradores dos hospitais, por contraponto a 71,3% de colaboradores do género feminino e 28,7% de colaboradores do género masculino, no grupo de colaboradores de controlo).

**Tabela 1.** Número de observações e frequência relativa em função do género para os vários grupos de colaboradores considerados na análise

Valor	Grupo de colaboradores	Feminino	Masculino	Total	
Número de observações	Ramos Pinto <i>et al.</i> (2014)	Colaboradores dos hospitais	540	187	727
	Nova recolha de dados	Todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde (a)	368	567	935
		Grupo de controlo (setor da saúde) (b)	97	39	136
		Todos os setores de atividade ((a) e (b))	465	606	1.071
Frequência relativa	Ramos Pinto <i>et al.</i> (2014)	Colaboradores dos hospitais	74,30%	25,70%	100%
	Nova recolha de dados	Todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde (a)	39,40%	60,60%	100%
		Grupo de controlo (setor da saúde) (b)	71,30%	28,70%	100%
		Todos os setores de atividade ((a) e (b))	43,40%	56,60%	100%

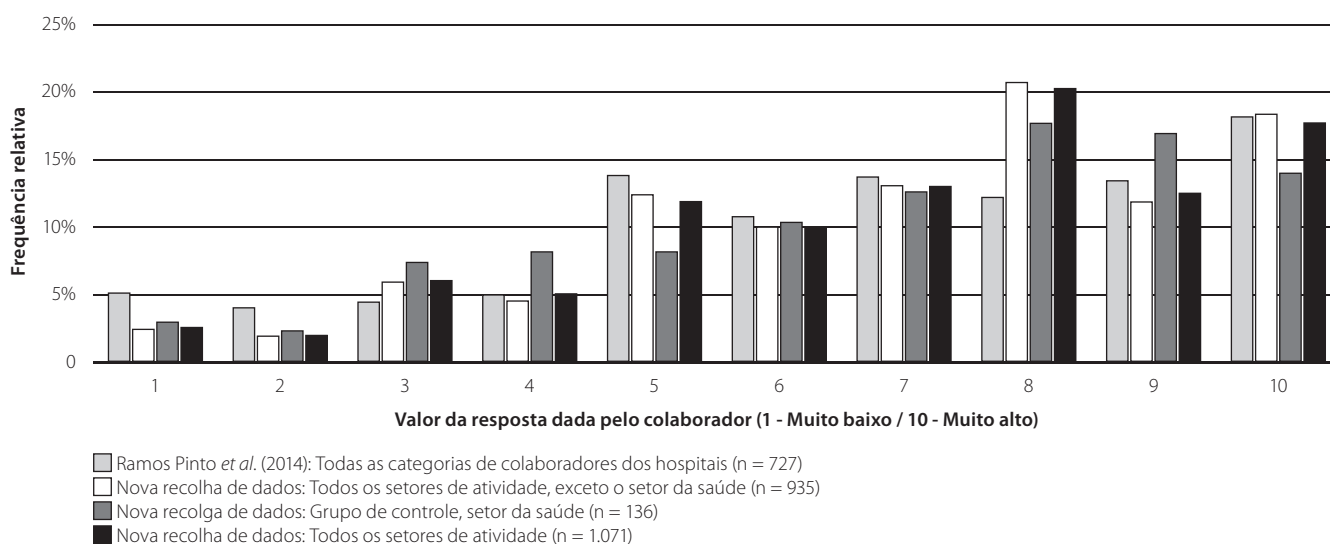
Por seu turno, o Gráfico 1 apresenta as distribuições de frequência relativa das perceções dos colaboradores relativamente ao poder detido, nas organizações portuguesas, pelos dirigentes máximos. Os padrões observáveis para as novas observações recolhidas são dotados de considerável proximidade ao padrão apresentado em Ramos Pinto *et al.* (2014) para a amostra composta em exclusivo por 727 colaboradores hospitalares portugueses. A maior diferença encontra-se no nível 8 da escala de medida, com uma diferença de 8,5 pontos percentuais entre a frequência relativa associada aos colaboradores dos hospitais (12,1%) e a frequência relativa associada à nova recolha de dados, quando considerados os colaboradores de todos os setores de atividade exceto o setor da saúde (20,6%).

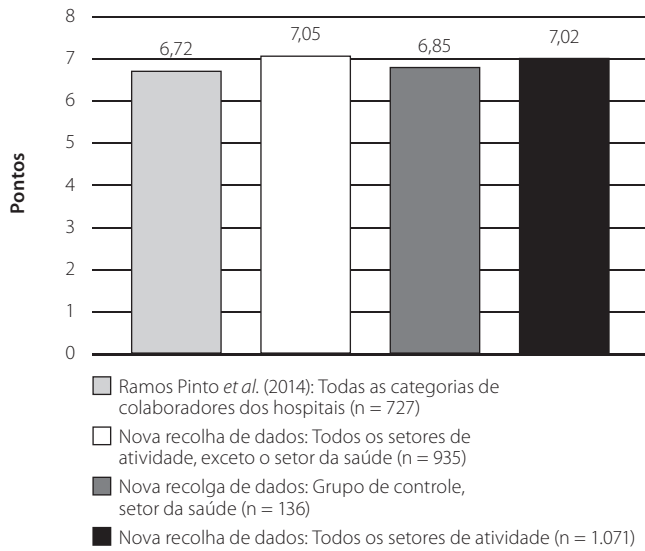
Globalmente, para as 1.071 novas observações, foi apurado um valor médio de 7,02 pontos em 10 possíveis, subdividindo-se num valor médio de 7,05 para as 935 observações

correspondentes a colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde, e num valor médio de 6,85 para as 136 observações do grupo de controlo, composto por colaboradores do setor da saúde (recorde-se que, para os 727 colaboradores de hospitais inquiridos na anterior recolha de dados, o valor médio apurado tinha sido de 6,72). Note-se que valores entre 5 e 8 pontos são usualmente considerados como valores elevados, sendo esse o caso verificado para qualquer um dos grupos de colaboradores representados no Gráfico 2, que ilustra os valores obtidos.

De modo a determinar se as discrepâncias dos valores apresentados no Gráfico 2, para os vários grupos de colaboradores, eram estatisticamente significativas, foi utilizado o teste de Mann-Whitney.

A Tabela 2 apresenta os resultados da aplicação do teste de Mann-Whitney a quatro pares de grupos de trabalhadores (colaboradores dos hospitais *versus* colaboradores de todos

**Gráfico 1.** Perceções dos colaboradores das organizações portuguesas relativamente ao poder detido pelos dirigentes máximos – Distribuições de frequência relativa, em função do grupo de colaboradores



**Gráfico 2.** Nível de percepção relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização, em função do grupo de colaboradores, em Portugal

os setores de atividade, exceto o setor da saúde; colaboradores dos hospitais *versus* grupo de controlo (setor da saúde); colaboradores dos hospitais *versus* colaboradores de todos os setores de atividade; e colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde *versus* grupo de controlo (setor da saúde). A análise dos *p-valor* obtidos permite concluir a existência de evidências estatísticas relativas a níveis mais altos de percepções sobre o poder que os dirigentes máximos das organizações detêm face aos demais dirigentes, nos colaboradores de todos os setores de atividade e nos colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde, do que em colaboradores dos hospitais (*p-valor* menores que o nível de significância, fixado em 0,05; aceites as hipóteses alternativas, segundo as quais os grupos de dados não são provenientes da mesma população). Porém, a análise dos *p-valor* permite ainda concluir a existência de evidências estatísticas relativas a níveis idênticos da variável de

medida, nos colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde, e nos colaboradores dos hospitais, relativamente ao grupo de controlo (*p-valor* maiores que o nível de significância, fixado em 0,05; aceites as hipóteses nulas, segundo as quais os grupos de dados são provenientes da mesma população). O grupo de controlo, constituído por colaboradores do setor da saúde (neste caso, colaboradores de todo o setor da saúde e não só colaboradores de hospitais), parece, assim, funcionar como um grupo de charneira, fazendo a ligação entre dois grupos estatisticamente distintos: o grupo dos colaboradores dos hospitais (Ramos Pinto *et al.*, 2014) e o grupo dos colaboradores dos restantes setores de atividade.

O Gráfico 3 apresenta os valores médios da variável de medida, por género, obtidos para cada um dos quatro grupos de colaboradores considerados no estudo. É possível observar que os valores variam entre um máximo de 7,17 e um mínimo de 6,72 para o género feminino (resultando numa amplitude de 0,46 pontos), e entre um máximo de 6,96 e um mínimo de 6,74 para o género masculino (resultando numa amplitude de 0,22 pontos). Todos os valores apresentados no Gráfico 3 correspondem a níveis elevados.

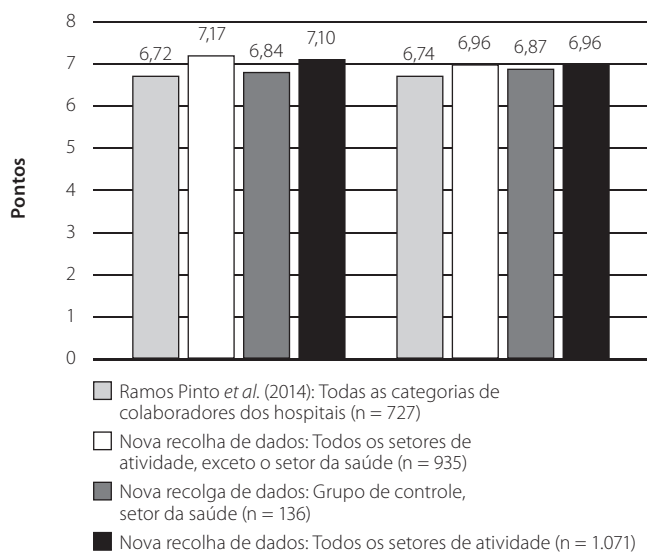
(introduzir Gráfico 3 aproximadamente aqui)

Uma vez mais, de modo a determinar se as discrepâncias dos valores apresentados, para as categorias de género de cada um dos grupos de colaboradores, eram estatisticamente significativas, foi utilizado o teste de Mann-Whitney.

A Tabela 3 apresenta os resultados da aplicação do teste de Mann-Whitney, por género, em cada um dos quatro grupos de trabalhadores. A análise dos *p-valor* permite concluir a existência de evidências estatísticas relativas a níveis idênticos da variável de medida, para os dois géneros, nos colaboradores de todos os grupos de colaboradores (*p-valor* maiores que o nível de significância, fixado em 0,05; aceites as hipóteses nulas, segundo as quais os grupos de dados são provenientes da mesma população). Os resultados obtidos, ao nível da variável de medida, para a nova recolha de dados corroboram os resultados alcançados para os colaboradores

**Tabela 2.** Percepções face ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização – Teste de Mann-Whitney

	Número de observações	Valor do teste Mann-Whitney	Valor de Z	<i>p-valor</i> (bicaudal)
Colaboradores dos hospitais (Ramos Pinto <i>et al.</i> (2014)) <i>versus</i> colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde	1.662	319.659,00	-2,102	0,036
Colaboradores dos hospitais (Ramos Pinto <i>et al.</i> (2014)) <i>versus</i> grupo de controlo (setor da saúde)	863	48.579,00	-0,324	0,746
Colaboradores dos hospitais (Ramos Pinto <i>et al.</i> (2014)) <i>versus</i> colaboradores de todos os setores de atividade	1.798	410.379,00	1,968	0,049
Colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde <i>versus</i> grupo de controlo (setor da saúde)	1.071	66.146,50	0,77	0,442



**Gráfico 3.** Nível de percepção relativamente ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização, em função do género dos colaboradores, em Portugal

dos hospitais por Ramos Pinto *et al.* (2014), relativamente à inexistência de diferenças entre os géneros.

## Discussão e Conclusões

À semelhança do sucedido no estudo de Correia *et al.* (2013) e de Ramos Pinto *et al.* (2014), os resultados desta pesquisa contribuem para o número crescente de evidências empíricas que contrariam a noção da existência de perspetivas ou percepções laborais contrastantes, segundo o género (ver, por exemplo, Schuler, 1975; Zawacki *et al.*, 1995; Rout (1999) e Johnson e Johnson (2000)). Os resultados parecem, assim, dar razão à ideia de Sousa-Poza e Sousa-Poza (2003), segundo a qual o fenómeno conhecido como o “*paradoxo da mulher contente no trabalho*” (Tolbert e Moen, 1998) e fenómenos conexos ou relacionados, se encontram em declínio ou com tendência para desaparecer. A ampliação do âmbito do estudo, pela inclusão dos demais setores de atividade, nesta terceira parte, contribuiu para reforçar a ideia de nivelamento, entre géneros, nas percepções laborais.

Outra conclusão de relevo diz respeito à forma como, em Portugal, o poder detido pelos dirigentes máximos das organizações é percecionado pelos colaboradores dessas mesmas organizações, em função do setor de atividade. Foram detetadas diferenças estatisticamente significativas entre os colaboradores dos hospitais portugueses (com valores tendencialmente mais baixos) e os colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde (com valores tendencialmente mais elevados). A ligação entre os dois grupos de colaboradores é feita pelo grupo de controlo, constituído por colaboradores do setor da saúde, que não apresentam diferenças estatisticamente significativas na variável de medida face aos colaboradores dos hospitais e face aos colaboradores dos demais setores de atividade.

Tendo como enquadramento o estudo de Ramos Pinto *et al.* (2014), os contributos desta terceira parte do estudo para o debate acerca do poder dos dirigentes nas organizações podem ser resumidos nos pontos que se seguem:

- O padrão de distribuição de frequências relativas apresenta considerável proximidade para os vários grupos de colaboradores (Gráfico 1).
- Apesar de apresentarem valores bastante próximos no que concerne à variável de medida (diferença máxima de 0,33 pontos), existem diferenças estatisticamente significativas entre os vários grupos de colaboradores (Gráfico 2 e Tabela 2): entre os colaboradores hospitalares e os colaboradores de todos os setores de atividade (considerados como um todo); e entre os colaboradores hospitalares e os colaboradores de todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde.
- Não existem diferenças estatisticamente significativas, no que concerne à variável de medida, entre o grupo dos colaboradores dos hospitais e o grupo de controlo, composto por colaboradores do setor da saúde (Gráfico 2 e Tabela 2).
- O teste de Mann-Whitney não revela indícios estatisticamente significativos de diferenças, em função do género, na quantificação obtida na variável de medida, independentemente do grupo de colaboradores considerado (Gráfico 3 e Tabela 3).

Para pesquisas futuras, sugere-se o aprofundamento do tema por intermédio do estudo do impacto de variáveis de

**Tabela 3.** Percepções face ao poder detido pelo dirigente máximo de cada organização em função do género – Teste de Mann-Whitney

		Número de observações	Valor do teste Mann-Whitney	Valor de Z	p-valor (bicaudal)
Ramos Pinto <i>et al.</i> (2014)	Colaboradores dos hospitais	727	51.014,00	-0,214	0,831
	Todos os setores de atividade, exceto o setor da saúde (a)	935	99.344,50	-1,249	0,212
Nova recolha de dados	Grupo de controlo (setor da saúde) (b)	136	1.894,00	0,012	0,99
	Todos os setores de atividade ((a) e (b))	1.071	136.015,00	-0,983	0,326



caracterização adicionais, como a antiguidade na organização ou a idade dos respondentes, na variável de medida sob análise. Sugere-se ainda o alargamento do âmbito de investigação a localizações geográficas distintas, mas com língua oficial portuguesa, como é o caso brasileiro, de modo a ser possível confirmar ou infirmar as conclusões obtidas para a realidade portuguesa, num contexto de proximidade cultural.

## Referências bibliográficas

- Correia PM, Garcia BC, Rodrigues JR. O Poder dos dirigentes dos hospitais em Portugal: a perspetiva da teoria institucional nas diferenças de perceção em função do género dos enfermeiros. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*. 2013;5(3):166-172.
- Correia PM. Sobre o SIADAP, a teoria institucional e o Ministério da Justiça em Portugal. *Scientia Iuridica*. 2011;60(325):101-130.
- Correia PM. O impacto do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) na satisfação dos colaboradores – o caso dos serviços do Ministério da Justiça em Portugal. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa (Tese de Doutoramento em Ciências Sociais na Especialidade de Administração Pública); 2012.
- Dobbin F, Kelly EL. How to stop harassment: the professional construction of legal compliance in organizations. *American Journal of Sociology*. 2007;112(4):1203-1243.
- Johnson GJ, Johnson WR. Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: a longitudinal analysis. *Journal of Psychology*. 2000;34(5):537-556.
- Mann HB, Whitney DR. On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. *Annals of Mathematical Statistics*. 1947;18(1):50-60.
- Ramos Pinto RJ, Correia PM, Garcia, BC. Complementos sobre o poder dos dirigentes dos hospitais em Portugal: perceções em função do género à luz da teoria institucional. *Jornal Brasileiro de Economia da Saúde*. 2014;6(2):56-61.
- Rout U. Gender differences in the stress, satisfaction and mental well-being among general practitioners in England. *Psychology, Health & Medicine*. 1999;4(4):345-355.
- Sauder M, Espeland WN. The discipline of rankings: tight coupling and organizational change. *American Sociological Review*. 2009;74(2):63-82.
- Schuler RS. Sex, organization level and outcome importance: where the differences are?. *Personnel Psychology*. 1975;28:365-375.
- Sousa-Poza A, Sousa-Poza AA. Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991-2000: permanent or transitory?. *Applied Economics Letters*. 2003;10(11):691-694.
- Tolbert PS; Moen, Phyllis. Men's and women's definitions of "good" jobs. *Work & Occupations*. 1998;25(2):168-195.
- Westphal JD, Zajac EJ. Decoupling policy from practice: the case of stock repurchase programs. *Administrative Science Quarterly*. 2001;46:202-228.
- Zawacki RA, Shahan R, Carey M. Who has higher job satisfaction. male or female nurses?. *Nursing Management*. 1995;26(1):54-55.