PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Universidad Federal da Grande Dourados

CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO HU-UFGD: RESULTADOS E DIRETRIZES PRÁTICAS PARA APLICAÇÃO EM HOSPITAIS DA REDE EBSERH

CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO NO HU-UFGD: RESULTADOS E DIRETRIZES PRÁTICAS PARA APLICAÇÃO EM HOSPITAIS DA REDE EBSERH

Relatório técnico apresentado pela mestranda MARCELLA MACHADO MOURA ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, sob orientação da docente Profª Dra. Vera Luci de Almeida, como parte dos requisitos para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

SUMÁRIO

Resumo 03

Contexto 05

Público-alvo da proposta 07

Objetivos da proposta 06

Metodologia 07

Resultados 09

Anexo: Roteiro de aplicação 15

Referências 25

RESUMO

Este produto técnico apresenta os principais resultados e desdobramentos da dissertação de mestrado, cujo objetivo foi investigar se o regime de contratação influencia significativamente na percepção de clima organizacional e satisfação no trabalho dos trabalhadores lotados na Gerência Administrativa do Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD).

A pesquisa teve como foco a comparação entre os regimes CLT e RJU, analisando suas percepções em relação a aspectos como condições de trabalho, relações interpessoais, oportunidades de crescimento, remuneração e liderança.

Para alcançar esses objetivos, o estudo utilizou metodologias quantitativas robustas, integrando análises estatísticas descritivas e inferenciais, bem como a aplicação de análise de entropia. Esta última permitiu identificar as questões que mais se desviaram da homogeneidade nas respostas, indicando os fatores que geram maior divergência de percepção entre os grupos analisados. Esse método proporcionou uma visão detalhada e diferenciada sobre os pontos críticos e as dimensões mais sensíveis do clima organizacional e da satisfação no ambiente de trabalho.

A partir dos resultados, é possível que a gestão adote estratégias direcionadas para mitigar possíveis diferenças percebidas entre os regimes de contratação.

Considerando que os achados deste produto técnico também fornecem subsídios para aplicação em outros hospitais da Rede EBSERH, propõe-se ainda a apresentação de um roteiro, cujo objetivo é avaliar a percepção de clima organizacional e satisfação no trabalho em outras unidades da rede.

O roteiro apresentado detalha os questionários a serem aplicados, os quais abordam diversos aspectos organizacionais, tais como liderança, remuneração, ambiente físico de trabalho, relações interpessoais, dentre outros.

Para além disso, são apresentadas ainda as respectivas metodologias de análise a serem adotadas na busca de uma compreensão mais aprofundada dos dados coletados. O roteiro contempla também um detalhamento das etapas envolvidas para a aplicação dos instrumentos de forma ética e padronizada, garantindo a confidencialidade das respostas e a validade das informações obtidas.

Os resultados esperados incluem não apenas a identificação de pontos fortes e áreas a serem melhoradas, mas também a geração de subsídios para a tomada de decisões estratégicas no âmbito da gestão organizacional.

Por fim, este documento se propõe a servir como uma ferramenta prática para gestores que almejam promover ambientes de trabalho mais saudáveis, e produtivos nos hospitais da rede EBSERH, contribuindo para o fortalecimento das políticas de gestão de pessoas e de saúde do trabalhador.

CONTEXTO

A percepção do clima organizacional e da satisfação no trabalho tem ganhado destaque como elementos fundamentais para a gestão estratégica em instituições de saúde. O clima organizacional pode ser definido como as percepções compartilhadas pelos trabalhadores sobre os aspectos formais e informais do ambiente de trabalho. Santos et al. (2021) descrevem o clima organizacional como a qualidade ou o caráter do ambiente interno de uma organização, percebido pelos membros e com influência direta sobre seus comportamentos.

Por outro lado, a satisfação no trabalho é compreendida como o estado emocional positivo ou prazeroso resultante da avaliação das experiências de trabalho. Locke (1976) explica que essa satisfação deriva tanto de fatores intrínsecos, como a realização pessoal, quanto de fatores extrínsecos, como salário e condições de trabalho.

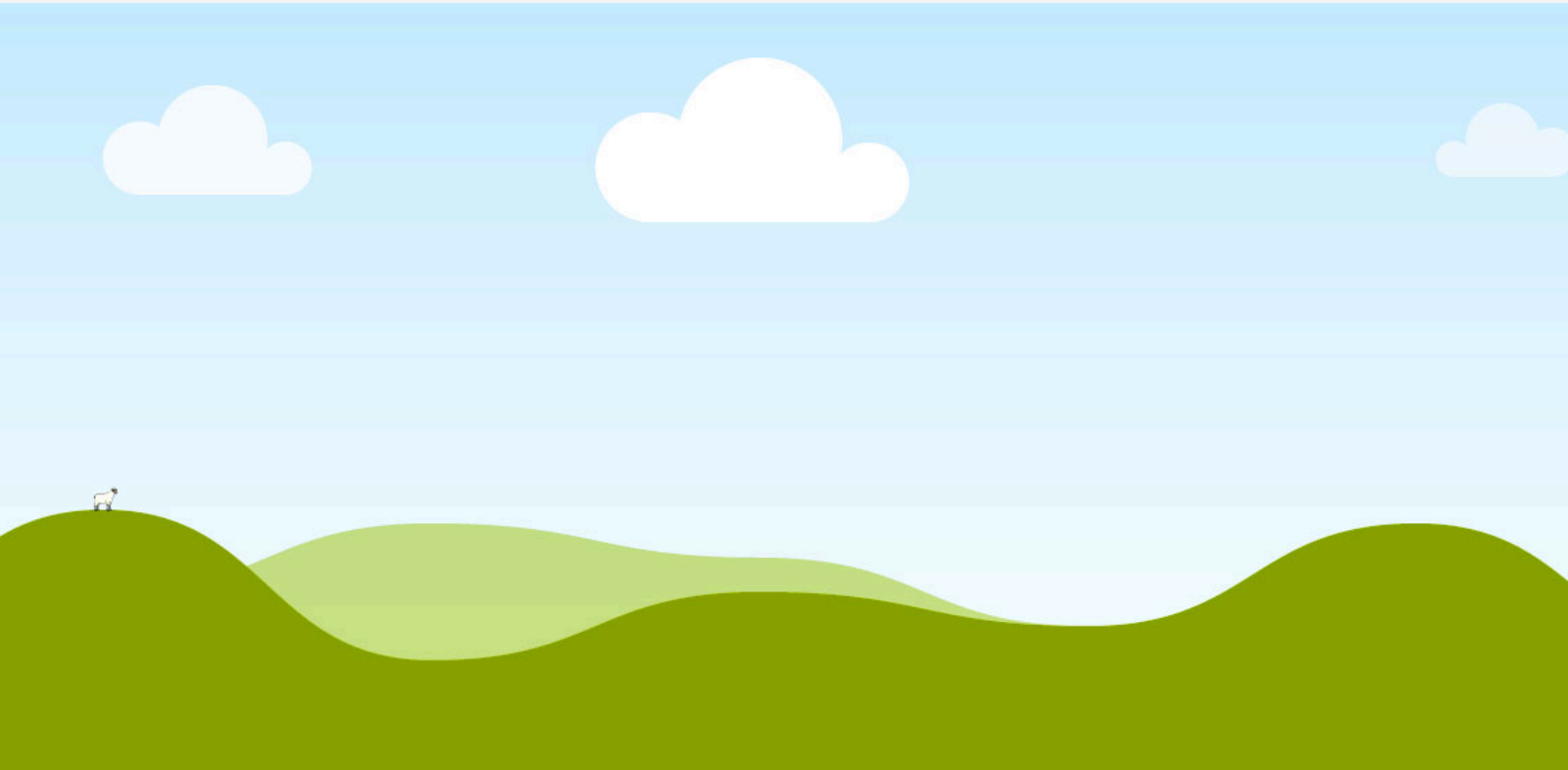
Nos hospitais universitários da rede EBSERH, essas variáveis podem assumir um papel ainda mais relevante, considerando a complexidade dos ambientes laborais e a coexistência de diferentes regimes de contratação: Regime Jurídico Único (RJU) e o CLT. Essa diversidade de vínculos empregatícios pode impactar a forma como os trabalhadores avaliam os aspectos do ambiente organizacional e suas condições de trabalho, exigindo uma abordagem de gestão que considere as especificidades desses diferentes contextos.

Os resultados obtidos na pesquisa realizada no Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD), destacaram que, de modo geral, a percepção do clima organizacional e da satisfação no trabalho foi similar entre os trabalhadores vinculados a ambos os regimes de contratação.

Entretanto, os fatores Liderança e Remuneração apresentaram p-valores próximos ao limiar de significância estatística, sugerindo uma tendência de diferenças nas percepções entre ambos os grupos avaliados.

O fator Remuneração destacou-se especialmente por sua variabilidade nas respostas, indicando uma ausência de consenso entre os trabalhadores sobre a adequação salarial e as políticas de compensação, apontando para possíveis insatisfações ou discrepâncias percebidas. Já no fator Liderança, os resultados podem refletir variações nos estilos de gestão ou na percepção de acessibilidade e suporte por parte dos líderes entre os grupos.

Com base nesses achados, este roteiro propõe um modelo replicável para avaliar clima organizacional e satisfação no trabalho em outros hospitais da rede EBSERH. Além de sistematizar a aplicação de questionários e métodos de análise estatística, ele oferece orientações realizar diagnósticos organizacionais, visando contribuir no entendimento das particularidades inerentes às percepções dos trabalhadores.



PÚBLICO ALVO DA PROPOSTA

- Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados - HU-UFGD
- Demais Hospitais Universitários Federais da rede EBSERH



OBJETIVOS GERAIS

- Analisar a influência do regime de contratação (CLT e RJU) sobre o clima organizacional e a satisfação no trabalho no Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD).
- Propor um roteiro para análise de clima organizacional e satisfação no trabalho em outros hospitais da Rede EBSERH.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar os fatores que impactam mais significativamente o clima organizacional e a satisfação dos trabalhadores lotados na Gerência Administrativa do HU-UFGD, considerando os diferentes vínculos empregatícios
- Mapear os fatores que apresentam maior potencial de intervenção para melhorar a qualidade do ambiente de trabalho e a satisfação dos profissionais.
- Apresentar os resultados do estudo à gestão do HU-UFGD.
- Disponibilizar a metodologia aplicada e as diretrizes em formato técnico e prático, facilitando sua aplicação pelos profissionais envolvidos na gestão organizacional da Rede EBSERH.

METODOLOGIA

A pesquisa utilizou uma abordagem quantitativa, exploratória e descritiva para analisar a influência do regime de contratação (CLT e RJU) no clima organizacional e na satisfação no trabalho no Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados (HU-UFGD).

O estudo foi conduzido em etapas distintas, conforme descrito a seguir:

- O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa, e aprovado sob parecer nº 6.771.249 de 17/04/2024.
- A população foi composta por trabalhadores da Gerência Administrativa do HU-UFGD, abrangendo ambos os vínculos empregatícios (CLT e RJU).
- Os dados foram coletados por meio de questionários, baseados em instrumentos já validados na literatura.
- A aplicação dos questionários foi realizada de forma presencial.
- Os dados obtidos foram submetidos a análises quantitativas, utilizando algumas técnicas estatísticas, dentre elas:
  - Análise Descritiva: Para apresentar as características da amostra e os resultados gerais das variáveis pesquisadas.
  - Testes Inferenciais: Para verificar diferenças significativas entre os grupos CLT e RJU, utilizando testes estatísticos como Spearman e Mann Whitney.
  - Análise de Entropia: Aplicada às respostas dos questionário para identificar os itens que apresentaram maior variabilidade nas percepções, revelando aspectos críticos do clima organizacional e da satisfação.

METODOLOGIA

INÍCIO

SUBMISSÃO AO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Submissão e aprovação
do Comitê de Ética e Pesquisa

DEFINIÇÃO DE PROBLEMA E OBJETIVOS

Revisão da Literatura
Formulação de hipóteses
Definição de objetivos

DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

População: Trabalhadores do HU-UFGD
Amostra: funcionários com vínculos CLT e RJU

COLETA E TRATAMENTO DE DADOS

Aplicação de questionários - piloto e definitivo
Consolidação das respostas

ANÁLISE ESTATÍSTICA

Comparação entre vínculos empregatícios (CLT x RJU)
Testes estatísticos para avaliar significância;
Análise de entropia

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

Apresentação de resultados
Conclusão

FIM

RESULTADOS

Fatores	CLT	RJU
Clima Organizacional		
Liderança	4,50 ± 0,643	4,36 ± 0,613
Desenvolvimento pessoal	3,55 ± 1,021	3,50 ± 1,052
Relacionamento e espírito de equipe	4,58 ± 0,570	4,44 ± 0,744
Relação com a comunidade	4,09 ± 0,755	4,02 ± 0,626
Segurança do trabalho	4,10 ± 1,012	4,02 ± 0,973
Estratégia	3,65 ± 0,965	3,42 ± 0,856
Remuneração	2,79 ± 1,418	3,38 ± 0,944
Score geral	**4,03 ± 0,642**	**3,96 ± 0,583**
Satisfação no Trabalho		
Satisfação intrínseca ao trabalho	3,58 ± 1,141	3,25 ± 1,147
Satisfação com ambiente físico de trabalho	3,74 ± 1,252	3,45 ± 1,394
Satisfação com relações hierárquicas	3,75 ± 0,710	3,58 ± 0,873
Score geral	**3,72 ± 1,081**	**3,45 ± 1,142**

Clima Organizacional

- Relacionamento e Espírito de Equipe: Melhor avaliação em ambos os vínculos.
- Liderança: Excelente percepção de ambos os vínculos.
- Remuneração: Único fator que o vínculo RJU apresenta uma percepção melhor que CLT.
- Estratégia e Desenvolvimento Pessoal também estar dentre as prioridades da gestão.

Satisfação no Trabalho

- Mesmo efeito de similaridade entre os regimes de contratação;
- Satisfação com relações hierárquicas: melhor resultado.
- Satisfação intrínseca ao trabalho: menor avaliação.

Esses resultados apontam que, ambos os grupos demonstram uma satisfação e percepção de clima organizacional estatisticamente semelhantes (p>0,05) e predominantemente positiva (Scores maiores que 3).

Constata-se que há uma avaliação geral favorável do clima organizacional e da satisfação no trabalho entre os trabalhadores analisados.

RESULTADOS

Teste de Mann-Whitney

Clima Organizacional	U	p
Liderança	676	0.064
Desenvolvimento pessoal	872	0.838
Relacionamento e espírito de equipe	779	0.316
Relação com a comunidade	809	0.464
Segurança do trabalho	817	0.502
Estratégia	766	0.275
Remuneração	667	0.055
Satisfação no Trabalho		
Satisfação intrínseca ao trabalho	751	0.221
Satisfação com ambiente físico de trabalho	795	0.390
Satisfação com relações hierárquicas	799	0.416

Fonte: Dados da Pesquisa, 2024

Não foi identificada diferença significativa entre os regimes de contratação (p > 0,05), indicando que a percepção do ambiente e da relação subjetiva com o trabalho é similar entre os vínculos analisados.

Fator Liderança (p = 0,064): sugere uma possível diferença na percepção sobre os estilos de gestão ou na interação com os líderes entre CLT e RJU.

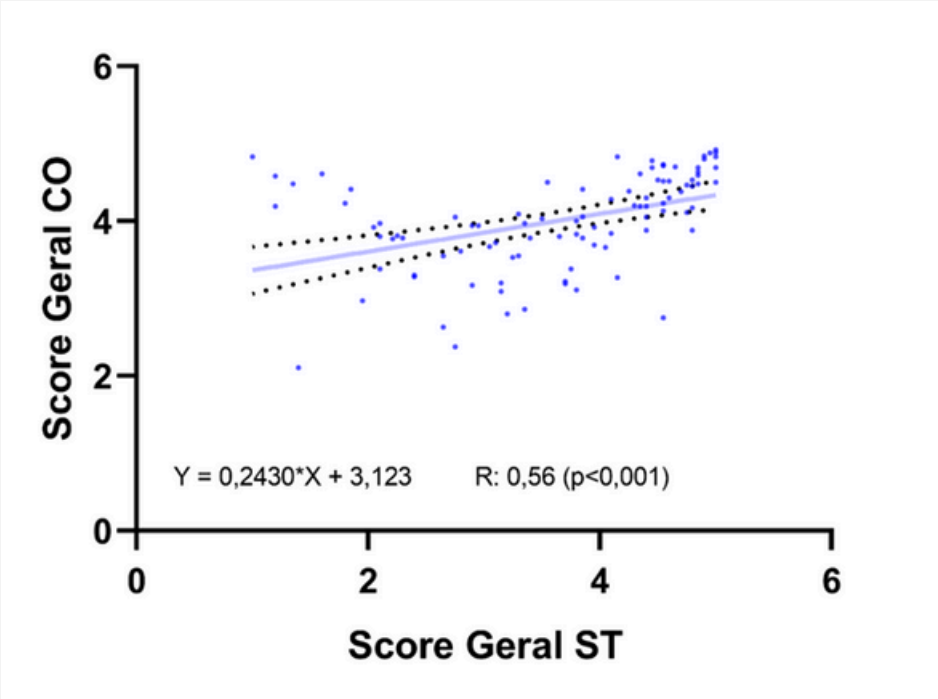
Remuneração (p = 0,055): indica uma possível diferença na percepção sobre a adequação salarial ou a justiça remuneratória, refletindo potenciais insatisfações percebidas entre os dois regimes.

Em relação à Satisfação no Trabalho, os fatores analisados também demonstraram consistência nas percepções entre os trabalhadores CLT e RJU.

Embora o tipo de contrato não tenha sido determinante para a percepção geral do ambiente ou da satisfação no trabalho, fatores específicos como remuneração e liderança parecem ser influenciados por nuances próprias de cada regime, indicando a necessidade de atenção diferenciada a essas questões na gestão organizacional.

RESULTADOS

Correlação de Spearman



A correlação geral entre clima organizacional (CO) e satisfação no trabalho (ST) foi analisada e o resultado revelou uma relação positiva moderada ($\rho = 0,560$, $p < 0,001$).

O valor de p inferior a 0,001 torna essa correlação altamente significativa, implicando em menos de 0,1% de chance que a relação observada seja resultado do acaso

Embora essa correlação não seja perfeita (não se aproxime de 1), o valor ainda indica uma ligação considerável entre os dois construtos, apontando para uma influência substancial do clima organizacional sobre a satisfação no trabalho na amostra estudada.

RESULTADOS

Correlação de Spearman

	LID	DP	REE	RC	ST	EST	REM	SIAT	SCAFT
DP	0,551	—							
REE	0,715*	0,517	—						
RC	0,537	0,512	0,549	—					
ST	0,533	0,577	0,564	0,569	—				
EST	0,533	0,646*	0,490	0,603	0,384	—			
REM	0,248	0,335	0,304	0,502	0,292	0,435	—		
SIAT	0,329	0,350	0,340	0,374	0,344	0,342	0,363	—	
SCAFT	0,321	0,341	0,374	0,322	0,526	0,169	0,224	0,617*	—
SCRH	0,294	0,244	0,279	0,238	0,345	0,114	0,198	0,567	0,620*

Fonte: Dados da Pesquisa, 2024. * = Significância estatística ($p < .01$). Liderança -LID; Desenvolvimento Pessoal -DP; Relacionamento e Espírito de Equipe – REE; Relação com a Comunidade – RC; Segurança do Trabalho – ST; Estratégia – EST; Remuneração – REM; Satisfação intrínseca ao trabalho – SIAT; Satisfação com ambiente físico de trabalho – SCAFT; Satisfação com relações hierárquicas – SCRH.

Liderança (LID) X Relacionamento e Espírito de Equipe (REE) (ρ = 0,715): indica que uma liderança eficaz tende a estar associada a um ambiente de cooperação entre os trabalhadores.

Desenvolvimento Pessoal (DP) x Estratégia (EST) (ρ = 0,646): Indica que a percepção de oportunidades de desenvolvimento é fortalecida em ambientes com estratégias organizacionais bem estabelecidas.

Satisfação com Relações Hierárquicas (SCRH) X Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho (SCAFT): Evidencia que a satisfação com os superiores hierárquicos é impactada pelas condições do ambiente físico.

No geral, os resultados indicam que a Liderança e a Estratégia são fatores centrais que influenciam múltiplos aspectos do clima organizacional e da satisfação no trabalho, ressaltando a importância de um ambiente organizacional estruturado para promover um ambiente de trabalho satisfatório.

RESULTADOS

Análise de Entropia das Questões

CLIMA ORGANIZACIONAL

MAIOR HOMOGENEIDADE NAS RESPOSTAS

Menor entropia (valores mais próximos de um)
Menor variação nas respostas dos participantes

Q11 (LID) - A comunicação com meu chefe é fácil e aberta.
Q31 (REE) Na minha equipe existe cooperação para o alcance das metas.
Q35 (REE) - Na minha equipe tenho condições de ensinar o que sei aos meus colegas e aprender com eles
Q55 (EST) - Conheço a estrutura organizacional da Instituição

↓

PONTOS FORTES

Destaca áreas que são percebidas como estáveis ou satisfatórias (Liderança e Relacionamento).
Indicam que a gestão tem um bom desempenho nessas dimensões ou ainda que são menos problemáticas no contexto analisado.

MENOR HOMOGENEIDADE NAS RESPOSTAS

Maior entropia (valores mais próximos de zero)
Maior variação nas respostas dos participantes

Q60 (REM) - Minha remuneração é compatível com as responsabilidades do trabalho que realizo
Q61(REM) - Minha remuneração está de acordo com a praticada pelo mercado
Q62 (REM) - De um modo geral, estou satisfeito com a minha remuneração
Q64 (REM) - A minha remuneração é melhor do que a da maior parte dos meus colegas de trabalho.

↓

PONTOS FRACOS

Falta de consenso sobre a adequação das políticas de remuneratórias.
Remuneração é uma área de insatisfação entre os participantes.
Aponta para uma oportunidade de melhoria

RESULTADOS

Análise de Entropia das Questões

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

MAIOR HOMOGENEIDADE NAS RESPOSTAS

Menor entropia (valores mais próximos de um)
Menor variação nas respostas dos participantes

Q16 - Forma com que julgam seu trabalho
Q19 Autonomia sobre o próprio trabalho Q21 Participar das decisões de trabalho da área de trabalho.

↓

PONTOS FORTES

Reforça a ideia de que os processos de liderança e as práticas de autonomia e participação são, em geral, bem avaliados na Instituição.

MENOR HOMOGENEIDADE NAS RESPOSTAS

Maior entropia (valores mais próximos de zero)
Maior variação nas respostas dos participantes

Q7 - Ambiente e espaço físico do local de trabalho
Q9 -A ventilação do local de trabalho
Q23 - Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios

↓

PONTOS FRACOS

Áreas de insatisfação entre os participantes.

A dispersão observada pode refletir experiências diversificadas e níveis variados de satisfação, induzindo ao entendimento que há desigualdades nas condições oferecidas, podendo exigir uma análise mais detalhada.

ANEXO

ROTEIRO DE APLICAÇÃO

1- Submissão ao Comitê de Ética

Antes de iniciar a coleta de dados, é imprescindível submeter o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da instituição, com o objetivo de garantir que a pesquisa seja conduzida de maneira ética e que os direitos dos participantes sejam respeitados.
A submissão deve incluir:

- Objetivos do estudo: Especificar claramente os objetivos da pesquisa, que incluem a avaliação do clima organizacional e satisfação no trabalho em hospitais universitários da rede EBSERH.

- Metodologia: Descrição detalhada do processo de coleta de dados, incluindo o uso de questionários, as técnicas de análise e os critérios de inclusão e exclusão dos participantes.

- Confidencialidade: Garantir que todas as informações fornecidas pelos participantes serão tratadas de forma confidencial, respeitando o anonimato e a privacidade.

- Consentimento informado: Apresentar o termo de consentimento informado que os participantes devem assinar antes de participar da pesquisa. O termo deve explicar a natureza voluntária da participação, os objetivos do estudo, a duração da participação e o uso dos dados.

- Riscos e benefícios: Discutir possíveis riscos e benefícios da participação no estudo, além de garantir que os participantes possam se retirar a qualquer momento sem prejuízos.

ANEXO

ROTEIRO DE APLICAÇÃO

2- Delineamento da População

A população-alvo da pesquisa consistirá em trabalhadores de dois grupos distintos: empregados públicos contratados pelo regime CLT e servidores públicos federais contratados pelo Regime Jurídico Único (RJU).

A amostra será estratificada com base no vínculo empregatício, visando analisar a percepção do clima organizacional e a satisfação no trabalho de forma comparativa entre os ambos os grupos.

O critério de inclusão será a atuação no hospital durante o período da pesquisa, e os critérios de exclusão serão baseados na falta de consentimento em participação na pesquisa, ou mesmo, afastamentos superiores a 15 dias, que englobem o período de coleta dos dados.

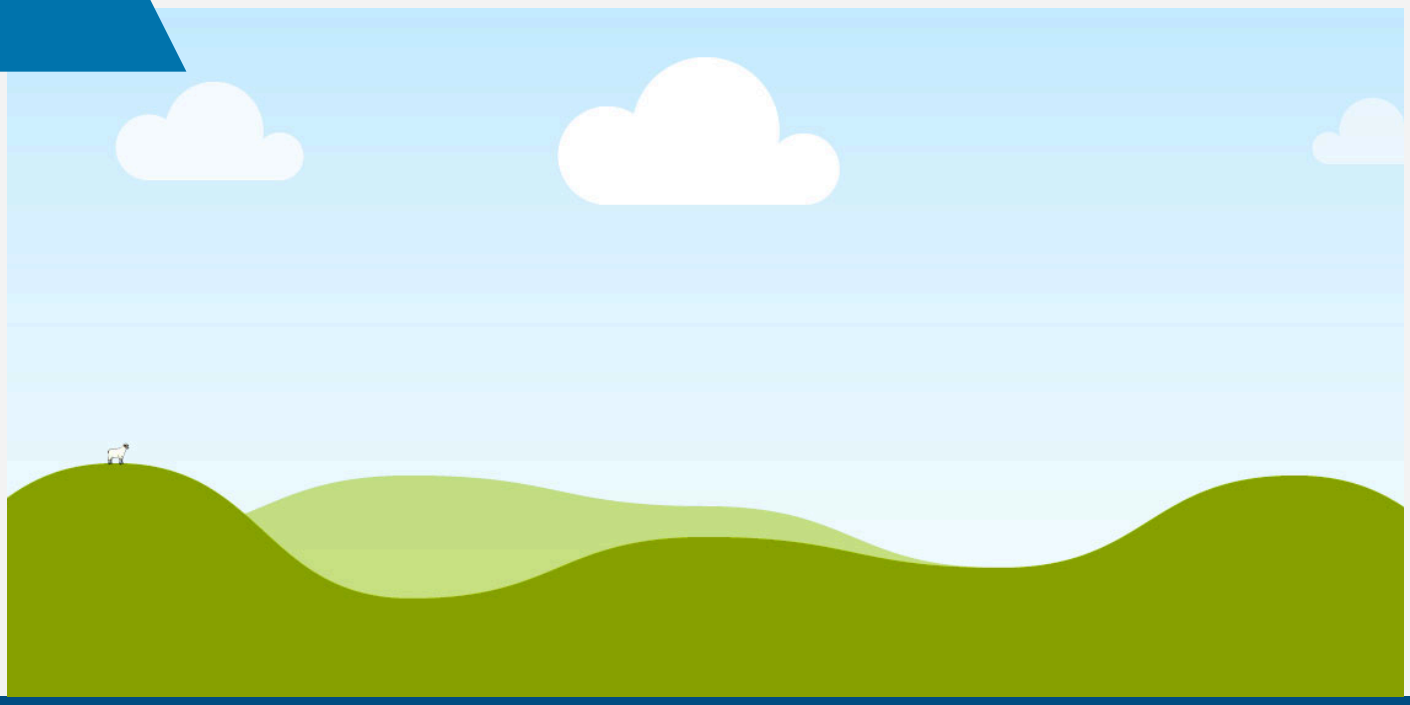
3- Estudo Piloto

Antes de iniciar a aplicação em larga escala, sugere-se a aplicação de um estudo piloto, contemplando um número reduzido de participantes, e que vise validar a viabilidade dos questionários, tempo de aplicação, clareza das perguntas e a compreensão dos participantes.

Durante o estudo piloto, serão coletados dados sobre:

- A compreensão das perguntas e a adequação do formato do questionário.
- O tempo médio necessário para o preenchimento.
- A identificação de possíveis falhas na aplicação ou dúvidas frequentes dos participantes.

Com base nos resultados, poderão ser feitos ajustes nos questionários, sem alteração de conteúdo, visando garantir a clareza e a eficácia da coleta de dados.



ANEXO

ROTEIRO DE APLICAÇÃO

4- Questionários

Serão distribuídos 4 formulários a serem preenchidos pelos participantes da pesquisa:

- Questionário sociodemográfico e profissional
- Escala de clima organizacional para organizações de saúde -ECOOS
- Questionário de satisfação no trabalho - S20/23
- Termo de consentimento livre e esclarecido

5- Distribuição dos Questionários

A aplicação dos questionários será realizada de maneira estruturada e organizada para garantir a qualidade e a confiabilidade dos dados:

- Modo de aplicação: Os questionários poderão ser disponibilizados em forma eletrônica, por meio de plataformas onlines (como Google Forms ou SurveyMonkey) ou em formato impresso, sendo que esta deverá ser entregue individualmente a cada participante da pesquisa.
- Instruções claras: Será anexado aos questionários ou explicado verbalmente durante a entrega, instruções claras, com explicações sobre o preenchimento, objetivos da pesquisa e a garantia de anonimato.
- Período de coleta: A coleta será realizada em um período definido, com duração de no mínimo quatro semanas, visando garantir tempo suficiente para que todos os membros da população-alvo possam participar.

ANEXO

ROTEIRO DE APLICAÇÃO

6- Análise dos Dados

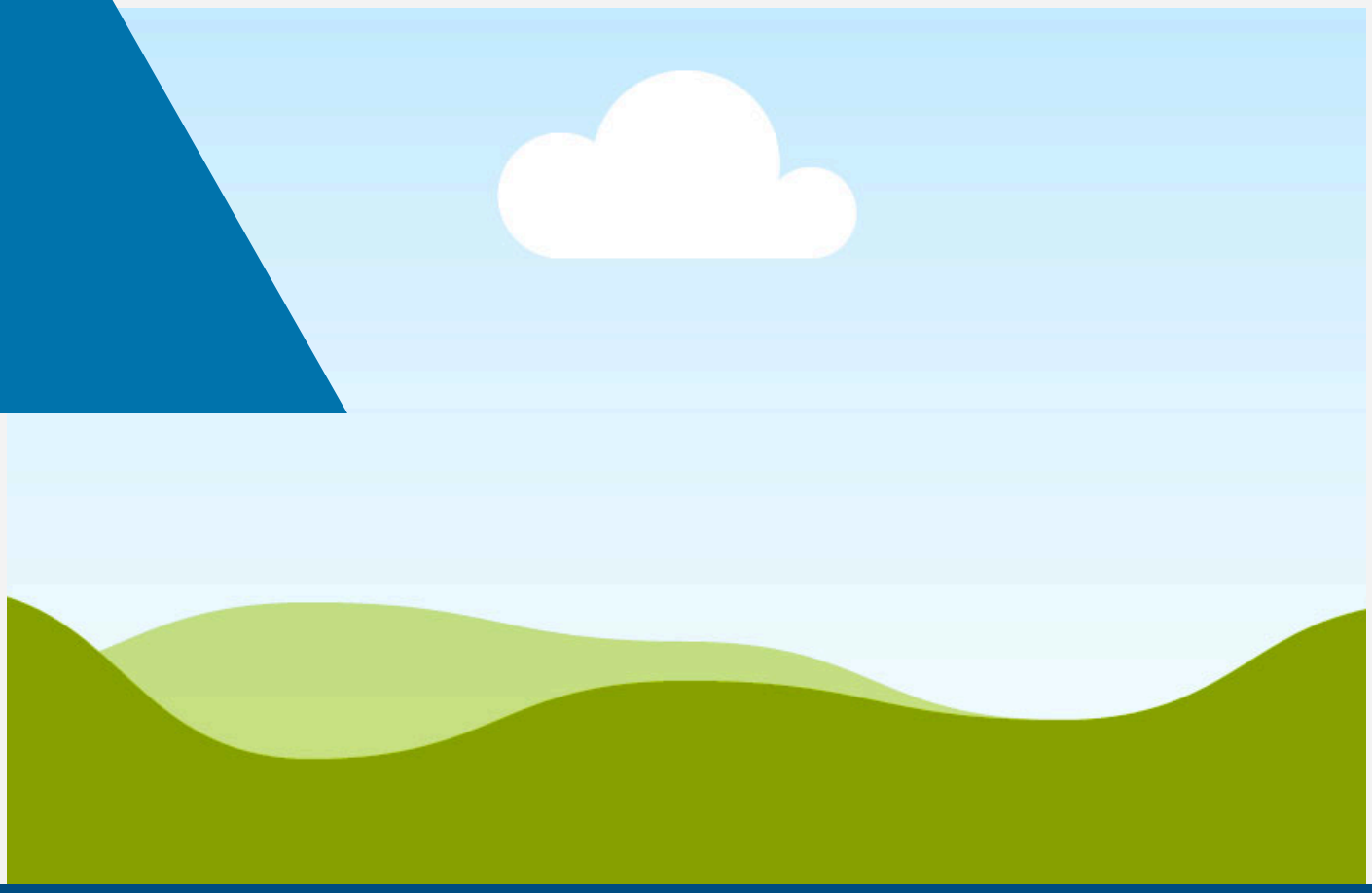
Após a coleta de todos os questionários, os dados deverão ser cuidadosamente organizados e inseridos em planilhas eletrônicas no software Excel, visando garantir uma estruturação clara e padronizada das informações.

Essa etapa é essencial para assegurar a integridade e a consistência dos dados, facilitando as etapas subsequentes de análise.

Posteriormente, os dados deverão ser analisados utilizando as metodologias previamente definidas, com base nos objetivos da pesquisa e no modelo teórico adotados.

Para a análise de entropia das questões, sugere-se a aplicação das fórmulas pertinentes diretamente no software Excel, considerando sua flexibilidade para inserção de fórmulas personalizadas e manipulações de dados. Essa abordagem facilita a identificação de questões que apresentam maior variabilidade ou que destoam da homogeneidade esperada.

Para as demais análises, recomenda-se a utilização do software Jamovi, tendo em vista se tratar de uma ferramenta gratuita e intuitiva, possibilitando a aplicação de testes estatísticos variados uma apresentação de resultados objetiva.



ANEXO

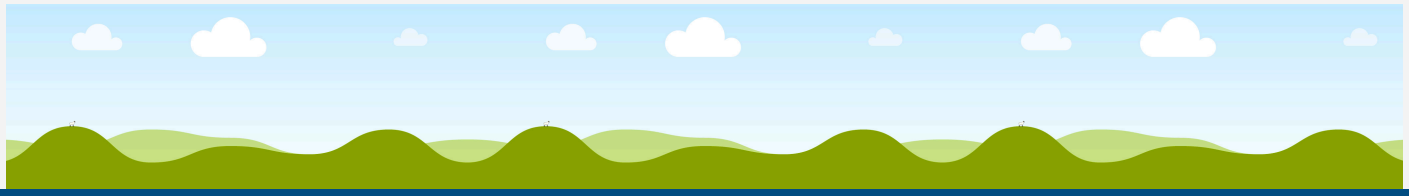
MÉTODOS DE ANÁLISE DOS DADOS

ANÁLISE	MÉTODO ESTATÍSTICO
Caracterização sociodemográfica dos participantes	Análise Descritiva
Fiabilidade dos instrumentos	Alfa de Cronbach
Teste de Normalidade	Shapiro-Wilk
Avaliar a percepção dos trabalhadores sobre o clima organizacional e satisfação no trabalho	Análise Descritiva
Análise comparativa dos fatores do clima organizacional entre os regimes CLT e RJU	Teste U de Mann-Whitney (dados não paramétricos)
Análise comparativa dos fatores de satisfação do trabalho entre os regimes CLT e RJU	Teste U de Mann-Whitney (dados não paramétricos)
Correlação entre Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho	Correlação de Spearman (dados não paramétricos)
Analisar a contribuição individual das questões no resultado final	Análise de Entropia

QUESTIONÁRIOS

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL

1- Qual seu vínculo de trabalho no HU em que trabalha? [ ] CLT (EBSERH) [ ] RJU
2- Idade:_____
3- Sexo: [ ] feminino [ ] masculino [ ] Outro
4- Estado Civil: [ ]com companheira (o) [ ]sem companheira (o)
5- Filhos: [ ]Sim. Quantos _____ [ ]Não
6- Incluindo você, quantas pessoas moram em sua casa? _____
7- Renda Bruta Pessoal por mês (em R$): _____
8- Renda Bruta Familiar por mês(em R$)_____
9- Nível de Formação Acadêmica [ ] Médio [ ] Técnico [ ] Superior [ ] Pós-graduação
10- Nível do Cargo que ocupa em seu concurso no HU em que trabalha: [ ] Técnico [ ] Médio [ ] Superior
11- No organograma do HU em que trabalha, você está diretamente vinculado a um(a): [ ] Divisão [ ] Setor [ ] Unidade
12- Ocupa função gratificada? [ ] Sim [ ] Não
13- Número médio de horas semanais trabalhadas: _____



QUESTIONÁRIOS

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE (ECOOS)

	Eu concordo que...	Concordo Totalmente	Concordo levemente	Indiferente	Discordo levemente	Discordo Totalmente
FATOR 1: LIDERANÇA						
1	Meu chefe trata de forma justa e adequada seus servidores					
2	Confio nas decisões tomadas pelo meu chefe					
3	Meu chefe tem capacidade de motivar a equipe					
4	Meu chefe aceita sugestões para melhoria do trabalho					
5	Meu chefe encara os erros não propositais como oportunidade de crescimento					
6	Meu chefe conhece bem os aspectos técnicos do seu trabalho					
7	Meu chefe me mantém informado sobre as metas da unidade/setor/divisão					
8	Recebo elogios do meu chefe pela qualidade do meu trabalho					
9	Meu chefe tem uma visão clara sobre onde estamos indo e como faremos para chegar lá					
10	Participo das decisões que atingem o meu trabalho					
11	A comunicação com meu chefe é fácil e aberta					
12	Sou informado sobre a contribuição do meu trabalho para os resultados da minha unidade/setor/divisão					
13	Existe igualdade de tratamento entre chefia e subordinados					
14	Sou avaliado de acordo com os resultados do meu trabalho					
15	Sou informado pelo meu chefe sobre os assuntos relativos à unidade/setor/divisão na qual trabalho					
16	A chefia envolve as pessoas em decisões que afetam os diferentes aspectos do trabalho (ambiente de trabalho, segurança, remuneração, estratégias etc.)					
17	Considero que os empregados/servidores se sentem livres para expressar abertamente suas opiniões					
FATOR 2: DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL						
18	O que tenho aprendido nos treinamentos oferecidos na unidade melhora minhas condições de trabalho					
19	O que tenho aprendido nos treinamentos oferecidos pela Instituição melhora minha produtividade					
20	Os programas de treinamento e desenvolvimento têm procurado desenvolver o potencial técnico dos empregados/servidores da Instituição					
21	Os programas de treinamento e desenvolvimento têm procurado desenvolver o potencial humano dos empregados/servidores da Instituição					
22	Os últimos treinamentos que recebi pela Instituição atenderam às minhas expectativas					
23	Os conhecimentos que adquiro em programas de treinamento e desenvolvimento são aplicados no meu trabalho					
24	Participo do levantamento de minhas necessidades de treinamento e desenvolvimento					
25	Os programas de treinamento e desenvolvimento preparam realmente o profissional para desempenhar as atividades do cargo que ocupa					
26	Os treinamentos preparam o indivíduo para adaptar-se à sua unidade/setor/divisão de trabalho					
27	Na minha unidade/setor/divisão existe plano de treinamento e desenvolvimento para todos os empregados/servidores lotados					
28	Realizo o meu plano de treinamento e desenvolvimento de forma negociada					

QUESTIONÁRIOS

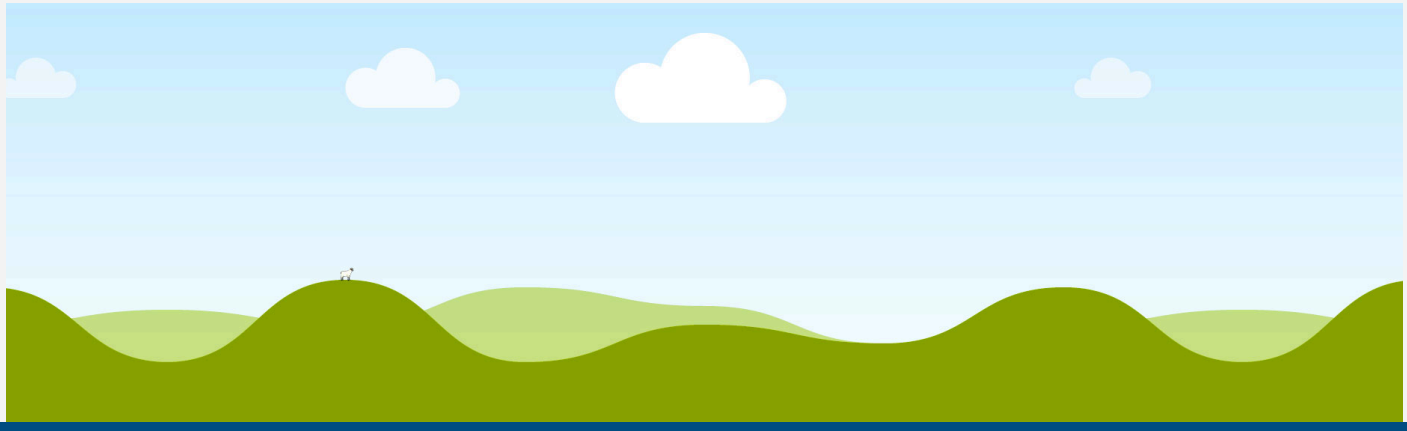
ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE (ECOOS)

	Eu concordo que...	Concordo Totalmente	Concordo levemente	Indiferente	Discordo levemente	Discordo Totalmente
FATOR 3: RELACIONAMENTO E ESPÍRITO DE EQUIPE						
29	O trabalho da minha equipe é bem distribuído entre os empregados/servidores					
30	Sou acolhido como um importante membro da minha equipe de trabalho					
31	Na minha equipe existe cooperação para o alcance das metas					
32	Eu confio nas pessoas da equipe em que trabalho					
33	No meu grupo de trabalho, as pessoas possuem um bom relacionamento					
34	Sou respeitado pela minha equipe de trabalho					
35	Na minha equipe tenho condições de ensinar o que sei aos meus colegas e aprender com eles					
36	No meu grupo de trabalho existe liberdade de falar, criticar, sugerir e trocar ideias					
37	Existe um forte sentido de trabalho em equipe dentro da minha unidade/setor/divisão					
FATOR 4: RELAÇÃO COM A COMUNIDADE						
38	O hospital tem uma boa imagem dentro da comunidade que utiliza seus serviços					
39	A Instituição tem uma boa imagem dentro da comunidade que utiliza seus serviços					
40	Na Instituição existe um sistema eficaz para resolver as reclamações da comunidade que utiliza seus serviços					
41	A Instituição comunica adequadamente à comunidade que utiliza os seus serviços, os seus projetos, investimentos e realizações					
42	Existe um bom relacionamento entre os empregados/servidores e as pessoas que fazem uso dos serviços oferecidos pela Instituição					
43	Acredito que a comunidade que utiliza os serviços da Instituição esteja satisfeita com a qualidade dos serviços oferecidos pela Instituição					
44	Os empregados/servidores da Instituição atendem à comunidade adequadamente					
45	Os usuários dos serviços de saúde reconhecem o trabalho dos empregados/servidores da Instituição					

QUESTIONÁRIOS

ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ORGANIZAÇÕES DE SAÚDE (ECOOS)

	Eu concordo que...	Concordo Totalmente	Concordo levemente	Indiferente	Discordo levemente	Discordo Totalmente
FATOR 5: SEGURANÇA NO TRABALHO						
46	As condições do meu local de trabalho são satisfatórias					
47	Na minha unidade existem recursos de trabalho adequados para a realização do meu trabalho					
48	A Instituição se preocupa com a minha segurança no trabalho					
49	Existem medidas de segurança adequadas para a execução do meu trabalho					
50	Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a segurança do empregado/servidor					
51	A Instituição se preocupa com meu bem-estar no trabalho					
52	Tenho as condições necessárias para a realização do meu trabalho					
FATOR 6: ESTRATÉGIA						
53	Conheço o planejamento estratégico da Instituição					
54	Conheço os indicadores e as metas traçadas pela Instituição					
55	Conheço a estrutura organizacional da Instituição					
56	Participei, de alguma forma, do processo de elaboração do planejamento estratégico					
57	Consigo aplicar nas minhas atividades diárias às diretrizes do planejamento estratégico					
58	A Instituição tem realizado as mudanças necessárias visando ao seu crescimento e desenvolvimento					
59	Na Instituição, os empregados/servidores são estimulados a participar das contínuas mudanças					
FATOR 7: REMUNERAÇÃO						
60	Minha remuneração é compatível com as responsabilidades do trabalho que realizo					
61	Minha remuneração está de acordo com a praticada pelo mercado					
62	De um modo geral, estou satisfeito com a minha remuneração					
63	Considero as políticas de remuneração da Instituição justas e motivadoras					
64	A minha remuneração é melhor do que a da maior parte dos meus colegas de trabalho (dentro da unidade, setor ou divisão em que atuo)					



QUESTIONÁRIOS

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO (S20/23)

Qual seu nível de satisfação com relação a(o)...	Totalmente Insatisfeito	Parcialmente Insatisfeito	Indiferente	Parcialmente Satisfeito	Totalmente Satisfeito
1.O trabalho enquanto propiciador de realização.					
2.As oportunidades que o seu trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca.					
3. As oportunidades que o seu trabalho oferece de fazer coisas de que gosta					
5. Os objetivos e metas que deve alcançar					
6. Higiene e salubridade do local de trabalho					
7. Ambiente e espaço físico do local de trabalho					
8. A iluminação do local de trabalho					
9. A ventilação do local de trabalho					
10. A climatização do local de trabalho					
13. As relações pessoais com as instâncias de poder (seus superiores / chefes)					
14. A supervisão sobre o trabalho que realiza					
15. Periodicidade da Supervisão (sobre o trabalho que realiza)					
16. Forma com que avaliam e julgam o seu trabalho					
17. Igualdade de tratamento e sentido de justiça					
18. O apoio recebido das instâncias superiores					
19.A possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho					
20.Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho					
21. Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho					
22 Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos					
23. Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios					

REFERÊNCIAS

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). Psico-USF, v. 13, n. 2, p. 203-214, dez. 2008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/pusf/a/X3ywpQW7VqQ7tGx8wRBBfPJ/abstract/?lang=pt. Acesso em: 15 mar. 2024.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In: DUNNETTE, M. D. (Ed.). Handbook of industrial and organizational psychology. Chicago: Rand McNally, 1976.

MELIÁ, J. L.; PEIRÓ, J. M. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. Psicologemas, v. 3, n. 5, p. 59-74, 1989. Disponível em: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF. Acesso em: 22 maio 2024.

MENEZES, I. G.; NASCIMENTO, S. C.; PINHO, A. P. M.; GOMES, A. S. R. Escala de clima organizacional para organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial. Estudos de Psicologia (Campinas), v. 26, n. 3, p. 305-316, 2009. DOI: https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000300003. Acesso em: 17 jul. 2024.

SANTOS, L. F.; TORRES, T.; ANDRADE, J. C. de; SILVA, F. S. da; SANTANA, R. J. S.; CHAVES, R. P.; SILVA, A. P. L. da. The organizational climate relevance in organizations. Research, Society and Development, v. 10, n. 4, p. e0310413147, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i4.13147. Disponível em: https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/13147. Acesso em: 13 dez. 2024.

ZELENY, M. Multiple criteria decision making. New York: McGraw-Hill, 1982

Discente: Marcella Machado Moura
Orientador: Dra. Vera Luci de Almeida
Universidade Federal da Grande Dourados

PROFIAP
MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

UFGD Universidad Federal da Grande Dourados