

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

59 N<sup>o</sup>4 | REVISTA SERVIR | 2016 | 17 - 24**CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X**  
**WORK ENVIRONMENT IN THE WORKING CONTEXT OF NURSES FROM THE ACES***Helena Rebelo<sup>1</sup>**Manuela Frederico<sup>2</sup>**Graça Aparício<sup>3</sup>*<sup>1</sup>ACeS Dão Lafões<sup>2</sup>Escola Superior de Enfermagem de Coimbra<sup>3</sup>CI&DETS, Escola Superior de Saúde, Instituto Politécnico de Viseu.**RESUMO****INTRODUÇÃO**

O Clima Organizacional (CO) é considerado um instrumento de gestão estratégica, deriva das interações, interpretações e percepções dos trabalhadores de uma organização, sendo influenciado por variáveis de contexto, estrutura e processo. Quando é motivador e direcionado para os objetivos organizacionais, influencia a eficácia organizacional.

**OBJETIVOS**

Determinar o CO em contexto de trabalho dos enfermeiros de um Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) e identificar a influência de variáveis sociodemográficas e profissionais na percepção do clima organizacional.

**MÉTODOS**

Estudo quantitativo, analítico e descritivo, de corte transversal, cuja colheita de dados foi obtida pelo preenchimento de questionário online por 121 enfermeiros em exercício, taxa de resposta de 62,0%, amostra predominantemente feminina (81,8%). O Instrumento de Colheita de Dados incluía questões de caracterização sociodemográfica, profissional e organizacional. A avaliação do CO foi efetuada através da Escala de Avaliação do Clima Organizacional Work Environment Scale, traduzida e adaptada para a população portuguesa por Louro (1995)[1].

**RESULTADOS**

A maioria dos enfermeiros possui licenciatura (72,7%) e 24% grau de mestre, com tempo médio de serviço em enfermagem de cerca de 18 anos (Dp=8,85). Trabalhavam 40,5% em Unidades de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP) e 37% em USF. A maioria dos enfermeiros perceciona o CO como muito agradável e agradável com 25,6% e 49,6% respetivamente enquanto 24,8% o considera pouco agradável.

As mulheres revelam percepção mais positiva do Clima Organizacional face aos homens, (Média=63,96) e efeito significativo nas subescalas, Orientação para a tarefa; Pressão para o trabalho e na Inovação. A percepção do CO foi influenciada significativamente pelo Tipo de Unidade onde os enfermeiros trabalham ( $X^2 = 11,937$ ;  $p = 0,018$ ), destacando-se as Unidades de Cuidados na Comunidade (UCC) com uma percepção mais agradável do CO (Média= 82,41).

**CONCLUSÕES**

O estudo salienta a necessidade de promoção de uma maior articulação entre as várias unidades que constituem o ACES e a continuidade da consolidação da reforma dos Cuidados de Saúde Primários (CSP), como forma de redução das assimetrias sentidas pelos profissionais de enfermagem deste Agrupamento de Centros de Saúde.

**PALAVRAS-CHAVE**

Clima Organizacional; Cuidados de Saúde Primários; Agrupamento de Centros de Saúde; Unidades de Saúde; Enfermeiros.

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

## ABSTRACT

## INTRODUCTION

The work environment (WE), is considered a strategic management tool, is present in all organizations and it derives from interactions, interpretations and workers perceptions within these organizations and it is influenced by variables of context, structure and process. When the WE it is motivational and directed towards the organizational goals it influences the working efficacy.

## OBJECTIVES

Determining the work environment between nursing staff of the X Central Health Care Unities Grouping (ACES X) and to identify the influence of social-demographic and professional factors in the work environment perception.

## METHODS

Quantitative, analytical, descriptive and cross study, whose data collection was obtained by using an online questionnaire that was completed by 121 nurses in exercise response rate of 62.0%, in a mainly female sample (81.8%). This data collecting tool includes questions related to social, demographic, professional and organizational questions. The work environment evaluation was obtained using the Work Environment Scale (WES) , translated and adapted to the Portuguese population by Louro (1995)1.

## INTRODUÇÃO

As várias mudanças ocorridas nos últimos anos, no cenário social, económico e político, reforçaram a necessidade de mudanças de postura por parte das organizações públicas e, concomitantemente, dos seus recursos mais valiosos – as pessoas. De acordo com Chiavenato (1999)[2], a importância dada ao fator humano na atualidade resulta da sua influência na excelência das organizações bem-sucedidas, já que a principal vantagem competitiva das empresas é obtida por intermédio das pessoas que nelas trabalham. Assim, a análise do clima vivenciado nos ambientes de trabalho, ou seja, a forma como as pessoas se sentem e sentem a organização, tem sido considerada de grande relevância na adequação das estratégias de gestão das equipas, no sentido de aumentar a eficácia organizacional. A partir do diagnóstico do ambiente interno da organização, é possível colmatar, de forma efetiva e em tempo real, os principais focos dos problemas e detetar os pontos fortes.

A eficácia organizacional pode ser aumentada com a criação de um Clima Organizacional que satisfaça as necessidades dos membros da organização e que canalize o comportamento na direção dos objetivos organizacionais. Resultados de estudos

## RESULTS

The majority of the nurses has a degree in nursing (72,7%) and 24% have a master's degree, with an average in years of nursing service of 18 years (SD=8,85). Of the sample 40,5% work in Personalized Health Care Units (UCSP), followed 37% in Family Health Units (USF). In general the highest percentage of nurses perceived the WE as very pleasant and pleasant 25,6% and 49,6% respectively, while 24,8% considers it as unpleasant.

Female nurses revealed a more positive perception of the WE versus men, (average = 63,96), with significant effect in the task-orientation, work pressure and innovation subscales. The WE perception was significantly influenced by the type of unity where the nurses work ( $\chi^2 = 11,937$ ;  $p = 0,018$ ), in which the UCC stood out for having a more pleasant perception of the WE (average= 82,41).

## CONCLUSIONS

The study highlights the necessity of promoting a greater link between the several unities that make up the ACES, and the continuing consolidation of the CSP reform as a way to reduce the asymmetries felt by the nursing professionals of this Central Health Care Unities Grouping.

## KEYWORDS

Work Environment; Primary Health Care; Central Health Care Unities Grouping; Health Units; Nurses.

sobre o clima social, nos mais variados contextos e relacionados com numerosas variáveis organizacionais, apontam, de acordo com Neves (2001)[3]; Ferreira (2014)[4] para a sua influência, quer na motivação e no comportamento dos indivíduos, quer na produtividade organizacional, tese corroborada por Aliaga et al., (1993)[5].

Por sua vez, as atitudes e a motivação estão relacionados com os comportamentos e tipo de relação estabelecida entre os membros da organização, tornando o Clima Organizacional não numa característica estática, mas dinâmica. A este propósito, foram desenvolvidas investigações no sentido de analisar os seus efeitos nas atitudes e comportamentos dos profissionais. O estudo de Kopelman (1988)[6] indicou que as práticas de gestão de recursos humanos apresentam um efeito direto no CO e este, por sua vez, influencia a motivação, satisfação e o envolvimento dos indivíduos.

As organizações de saúde são, de entre as várias instituições, aquelas em que o clima organizacional tem sido referido como tendo um forte impacto na qualidade e segurança do serviço prestado.

No que respeita aos CSP, a sua evolução conheceu diversas

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

fases, com uma implementação progressiva, ao longo de mais de quatro décadas até ao momento atual. A recente reforma dos CSP é assumida no Programa do XVII Governo Constitucional, como fator chave de modernização e o recentrar do sistema português de saúde nos CSP. É desenvolvida uma matriz organizativa que conduz à reconfiguração dos centros de saúde orientada para a obtenção de ganhos em saúde e melhoria da acessibilidade aos cuidados de saúde, constituindo as unidades de saúde familiar (USF) a primeira linha de um sistema acessível, eficiente e equitativo (Campos, 2006)[7].

Contudo, a reforma dos CSP não se esgota nas USF, o atual modelo organizativo dos CSP, integra diversas tipologias de unidades funcionais de prestação de cuidados com perfis organizacionais muito diversos, onde o papel, as tarefas, as remunerações e a estrutura hierárquica são muito distintos, o que justifica a avaliação da perceção que os seus profissionais têm do clima organizacional, sobretudo dos enfermeiros, enquanto grupo profissional mais representativo.

Face a este enquadramento, este estudo teve como propósito determinar o CO em contexto de trabalho dos enfermeiros de um Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) e identificar a influência de variáveis sociodemográficas e profissionais na perceção do clima organizacional.

## MÉTODOS

Concetualizou-se um estudo quantitativo, analítico, descritivo-correlacional e transversal, tendo sido as seguintes hipóteses de estudo:

Hipótese 1 (H1) – Há relação entre as características sociodemográficas dos Enfermeiros do ACES X e o Clima Organizacional no seu contexto de trabalho.

Hipótese 2 (H2) – As variáveis profissionais dos Enfermeiros do ACES influenciam a perceção do Clima Organizacional do contexto de trabalho.

A amostra do presente estudo foi constituída pelos enfermeiros que desempenham funções no ACES X, tendo esta sido selecionada por conveniência da autora, dado ser o seu local de trabalho.

A população alvo era composta por 201 enfermeiros que, à data, integravam o quadro de pessoal do ACES X, dos quais acedemos a 195, tendo-lhes sido endereçada por correio eletrónico uma explicação do estudo e solicitada colaboração para preenchimento do questionário on-line no sítio: <https://docs.google.com/forms/d/122dVvUYU0dRuhJEvKbslihbNm7qjE-2HkSIkqufLymk/edit> tendo-se obtido uma amostra de 62% de adesão com 121 questionários respondidos.

A recolha de dados foi realizada em 2015, precedida de pedido de autorização para aplicação do instrumento de colheita de dados ao Diretor Executivo do ACES X.

Utilizou-se como instrumento de colheita de dados um questionário constituído por questões de caracterização sociodemográfica e profissional e a Escala de avaliação do

Clima Organizacional/social, Work Environment Scale (WES), desenvolvida por Moos & Insel (1974)[8], traduzida e adaptada para a população portuguesa por Louro (1995)[1]. A WES no seu formato original é uma escala constituída por 90 itens dicotómicos, que se destinam a avaliar o Clima Organizacional de vários tipos de instituições, nomeadamente de saúde.

Os itens encontram-se divididos em 3 dimensões, divididas em subescalas de 9 itens:

- Dimensão Relacionamento (Subescala: envolvimento, coesão entre os colegas, apoio do supervisor;

- Dimensão Desenvolvimento Pessoal (Subescala: autonomia, orientação para a tarefa, pressão para o trabalho;

- Dimensão Sistemas de Manutenção e Mudança (Subescala: clareza, controlo, inovação, conforto físico;

Os 90 itens são cotados em 0 (resposta falsa) e 1 (resposta verdadeira), podendo cada subescala obter uma pontuação máxima de 9 (respostas verdadeiras) e 0 (respostas falsas). Os itens 3, 4, 7, 10, 11, 12, 15, 18, 21, 23, 28, 30, 32, 36, 39, 43, 47, 49, 50, 51, 54, 57, 59, 60, 62, 63, 66, 69, 70, 71, 75, 77, 82, 85 e 88 são cotadas de forma invertida.

Quanto maior o valor numérico obtido, melhor é a perceção do Clima Organizacional dos participantes. Segundo os autores, valores baixos de envolvimento, coesão entre os colegas, apoio do supervisor, orientação para a tarefa, autonomia, clareza, inovação e conforto físico, identificam uma boa perceção sobre o ambiente de trabalho, já em sentido contrário, valores elevados de pressão e controlo no trabalho, identificam uma perceção menos positiva do ambiente de trabalho.

A análise da consistência interna efectuada por Louro (1995) [1] indicou valores que variavam entre 0,62 na dimensão Desenvolvimento Pessoal e um máximo de 0,81 na Dimensão Relacionamento.

No presente estudo, a consistência interna revelou-se sobreponível à do autor, com valores de Alfa de Cronbach que variaram entre 0,90 na Dimensão Relacionamento e razoável (0,62) na Sistemas de Manutenção e Mudança e um valor global de 0,88.

## PROCEDIMENTOS ESTATÍSTICOS

O facto de o questionário ser de preenchimento on-line e de as questões serem de resposta obrigatória, contribuiu para que todos se encontrassem completos e passíveis de ser incluídos no estudo.

O tratamento estatístico foi efetuado através do programa informático Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 21.0 (2012) para Windows.

Na análise dos dados, recorreu-se à estatística descritiva e inferencial e os resultados foram considerados significativos para um valor de  $p < 0,05$ .

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

## RESULTADOS

## CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra apresentou no global, idades compreendidas entre os 24-60 anos, (média= 40,98; Dp=8,68), numa dispersão moderada em torno da média. O sexo feminino era ligeiramente mais novo (média=40,58; Dp= 8,52 vs média= 42,82; Dp= 9,33). Da análise da tabela 1, constata-se que o número de indivíduos do sexo feminino é substancialmente superior ao do sexo masculino com 81,8% e 18,2%, respetivamente.

Tabela 1 – Estatísticas relativas à idade e sexo

| IDADE     | n   | %     | Min | Max | $\bar{x}$ | Dp   | CV (%) |
|-----------|-----|-------|-----|-----|-----------|------|--------|
| Masculino | 22  | 18,2  | 32  | 60  | 42,82     | 9,33 | 21,8   |
| Feminino  | 99  | 81,8  | 24  | 59  | 40,58     | 8,52 | 21,0   |
| Total     | 121 | 100,0 | 24  | 60  | 40,98     | 8,68 | 21,2   |

Considerando a zona de residência, a maioria da amostra vivia em meio urbano (62,8%) (cf tabela 2).

Tabela 2 – Distribuição quanto à zona de residência

| ZONA DE RESIDÊNCIA | n   | %     |
|--------------------|-----|-------|
| Urbano             | 76  | 62,8  |
| Rural              | 45  | 37,2  |
| Total              | 121 | 100,0 |

Relativamente às habilitações académicas, a maioria dos enfermeiros era licenciado (72,7%) e 24% possuíam o grau de mestre (cf tabela 3).

Tabela 3 – Distribuição quanto às habilitações literárias

| HABILITAÇÕES ACADÉMICAS | n   | %     |
|-------------------------|-----|-------|
| Bacharelato             | 4   | 3,3   |
| Licenciatura            | 88  | 72,7  |
| Mestrado                | 29  | 24,0  |
| Total                   | 121 | 100,0 |

O estudo das variáveis de carácter profissional revelou que, quanto ao tempo de serviço em enfermagem, a amostra tinha um mínimo de 2 anos e um máximo de 41 anos de exercício, com uma média de cerca de 18 anos (Dp=8,85) de profissão. O tempo de serviço em Cuidados de Saúde Primários (CSP) oscilou entre 2-37 anos (média= 15,15 anos; Dp=8,42), numa dispersão elevada em torno da média (cf. tabela 4).

Tabela 4 – Estatísticas relativas ao tempo de serviço em enfermagem e no CSP

| TEMPO DE SERVIÇO        | n   | Min | Max | $\bar{x}$ | Dp   | CV (%) |
|-------------------------|-----|-----|-----|-----------|------|--------|
| Total                   | 121 | 2   | 41  | 17,99     | 8,85 | 49,21  |
| TEMPO DE SERVIÇO EM CSP | n   | Min | Max | $\bar{x}$ | Dp   | CV (%) |
| Total                   | 121 | 2   | 37  | 15,15     | 8,42 | 55,60  |

Relativamente às particularidades da caracterização profissional, verificou-se:

- que tinham uma especialidade em enfermagem na comunidade 49,0%, em enfermagem de saúde materna e obstétrica 23,5% e em enfermagem de saúde infantil e pediátrica 13,7%;
- mais de dois terços da amostra (78,5%), já trabalhava em cuidados de saúde primários aquando da reforma dos CSP, com um vínculo de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (90,0%);
- a forma de recrutamento para o atual local de trabalho, foi para 34,7% por concurso, seguidos de 33,1% que foram contratados por convite e 22,3% por mobilidade interna;
- desempenham funções 40,5% em Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP), 21,5% em USF Modelo A, 16,5% em USF Modelo B e 14,0% numa Unidade de Cuidados na Comunidade (UCC).
- A maioria dos enfermeiros não exerce funções de coordenação (80,2%).

## CARACTERIZAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

A Escala WES revelou um valor médio mais elevado nas subescalas Orientação para a tarefa, seguida do Envolvimento, Autonomia e da Coesão entre colegas, o que indica no geral uma perceção favorável do Clima Organizacional (CO) nestas dimensões o mesmo ocorrendo para o Controlo sobre o trabalho e para a Pressão no trabalho, cuja cotação é invertida. As subescalas com valor médio mais baixo foram no Conforto físico e na Inovação, sugerindo uma perceção dos enfermeiros pouco favorável do CO nestas dimensões (cf tabela 5).

Tabela 5 – Estatísticas das subescalas da escala WES

| CLIMA ORGANIZACIONAL             |                          | Mín | Máx | Média do Score | Dp   | CV%  |
|----------------------------------|--------------------------|-----|-----|----------------|------|------|
| DIMENSÃO RELACIONAMENTO          | Envolvimento             | 0   | 9   | 6,04           | 2,57 | 42,5 |
|                                  | Coesão entre colegas     | 0   | 9   | 5,65           | 2,44 | 43,3 |
|                                  | Apoio do supervisor      | 0   | 9   | 5,19           | 2,47 | 47,7 |
| DIMENSÃO DESENVOLVIMENTO PESSOAL | Autonomia                | 0   | 9   | 5,93           | 2,27 | 38,3 |
|                                  | Orientação para a tarefa | 1   | 9   | 6,92           | 1,80 | 26,1 |
|                                  | Pressão no trabalho      | 0   | 8   | 4,38           | 2,03 | 46,3 |
| SISTEMAS DE MANUTENÇÃO E MUDANÇA | Clareza                  | 0   | 8   | 4,79           | 1,69 | 35,3 |
|                                  | Controlo                 | 1   | 7   | 3,64           | 1,52 | 41,8 |
|                                  | Inovação                 | 0   | 9   | 4,55           | 2,15 | 47,4 |
|                                  | Conforto Físico          | 0   | 9   | 4,52           | 2,21 | 48,9 |

Relativamente às dimensões verificámos que a dimensão Sistemas de manutenção e mudança obteve o valor médio mais elevado 17,51 (Dp=12,48), seguida da dimensão Desenvolvimento pessoal (17,23; Dp=3,91) e por fim a dimensão Relacionamento (16,88; Dp=6,58). O valor global do CO variou entre um mínimo de 22 e um máximo de 72, com média de 51,62 (Dp=12,48) e uma dispersão moderada em torno da média (CV=24,1%). A classificação do CO, (score global), foi efetuada com base nos percentis 25 e 75, considerando-se uma perceção pouco

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

agradável quando o score era inferior ou igual a 43,5, agradável para o score entre 43,6 e 62 e muito agradável, quando o score era superior ou igual a 63.

A classificação indicou que 25,6% dos enfermeiros da amostra considera que o CO é muito agradável, 49,6% entende que é agradável e 24,8% considera-o pouco agradável (cf tabela 6).

Tabela 6 – Classificação do Clima Organizacional

| CLIMA ORGANIZACIONAL | n   | %     |
|----------------------|-----|-------|
| Pouco agradável      | 30  | 24,8  |
| Agradável            | 60  | 49,6  |
| Muito agradável      | 31  | 25,6  |
| Total                | 121 | 100,0 |

Considerando as relações estabelecidas e as hipóteses formuladas, foram efetuados os testes estatísticos considerados mais adequados, que apresentamos em tabelas apenas para os resultados mais significativos.

**HIPÓTESE 1 – HÁ RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS DOS ENFERMEIROS DO ACES X E A PERCEÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO SEU CONTEXTO DE TRABALHO.**

Na avaliação global do CO, a percepção das enfermeiras, apresenta valor médio mais elevado (OM=63,96) em todas as subescalas, exceto no Apoio do supervisor (OM= 59,74 vs OM= 68,68). Afere-se assim que as mulheres revelam uma percepção melhor do clima organizacional, exceto no Controlo e na Pressão para o trabalho mas com diferenças significativas apenas nas subescalas Orientação para a tarefa ( $p=0,000$ ), Pressão para o trabalho ( $p=0,033$ ), Inovação ( $p=0,039$ ) e na nota global do CO (UMW=796,0;  $p=0,049$ ), pelo que aceitamos parcialmente a hipótese (cf tabela 7).

Tabela 7 – Teste de U de Mann Whitney entre o Sexo e o Clima Organizacional

|                             | SEXO                |                    | Teste |        |
|-----------------------------|---------------------|--------------------|-------|--------|
|                             | Masculino<br>(n=22) | Feminino<br>(n=99) |       |        |
|                             | OM                  | OM                 | UMW   | p      |
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> |                     |                    |       |        |
| Envolvimento                | 49,80               | 63,49              | 842,5 | 0,094  |
| Coesão entre colegas        | 56,84               | 61,92              | 997,5 | 0,534  |
| Apoio do supervisor         | 68,68               | 59,74              | 964,0 | 0,397  |
| Autonomia                   | 55,50               | 62,22              | 968,0 | 0,411  |
| Orientação para a tarefa    | 37,50               | 66,22              | 572,0 | 0,000* |
| Pressão para o trabalho     | 46,80               | 64,16              | 776,5 | 0,033* |
| Clareza                     | 50,45               | 63,34              | 857,0 | 0,113  |
| Controlo                    | 51,00               | 63,22              | 869,0 | 0,131  |
| Inovação                    | 47,27               | 64,05              | 785,5 | 0,039* |
| Conforto físico             | 65,34               | 60,04              | 993,5 | 0,517  |
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> |                     |                    |       |        |
| (Nota global)               | 47,68               | 63,96              | 796,0 | 0,049* |

\*  $p < 0,05$ 

Analisando a relação entre a idade dos enfermeiros e o CO, observou-se uma associação inversa ( $r=-0,138$ ) e não significativa desta, com a nota global do CO, ou seja, quando a idade aumenta, a percepção dos enfermeiros acerca do seu local de trabalho é menos agradável, porém sem significância estatística ( $p>0,05$ ).

Verificou-se igualmente uma associação negativa mas significativa entre a idade e as subescalas Coesão entre colegas ( $r=-0,211$ ;  $p=0,020$ ), Autonomia ( $r=-0,180$ ;  $p=0,048$ ), Orientação para a tarefa ( $r=-0,181$ ;  $p=0,048$ ) e, positiva, com o Conforto físico ( $r=0,184$ ;  $p=0,043$ ), ou seja, os enfermeiros mais velhos revelam menor Coesão entre colegas, Autonomia e capacidade de Orientação para a tarefa, mas melhor percepção relativamente ao Conforto físico (cf. tabela 8), pelo que se aceitou parcialmente a hipótese.

Tabela 8 – Correlação de Pearson entre a Idade e o Clima Organizacional

|                             | IDADE  |        |
|-----------------------------|--------|--------|
|                             | r      | p      |
| Envolvimento                | -0,156 | 0,087  |
| Coesão entre colegas        | -0,211 | 0,020* |
| Apoio do supervisor         | -0,055 | 0,547  |
| Autonomia                   | -0,180 | 0,048* |
| Orientação para a tarefa    | -0,181 | 0,047* |
| Pressão para o trabalho     | -0,026 | 0,780  |
| Clareza                     | -0,093 | 0,309  |
| Controlo                    | -0,043 | 0,642  |
| Inovação                    | -0,029 | 0,754  |
| Conforto físico             | 0,184  | 0,043* |
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> |        |        |
| (Nota global)               | -0,138 | 0,132  |

\*  $p < 0,05$ 

Em relação à Zona de residência, os dados revelaram que os enfermeiros que residem em meio urbano apresentam ordenações médias mais baixas em todas as subescalas e na nota global, exceto na Pressão para o trabalho, indicando uma percepção menos agradável do Clima Organizacional, contudo sem evidência significativa ( $p>0,05$ ), pelo que rejeitamos a hipótese formulada, considerando que a percepção do CO é independente da sua Zona de residência.

## VARIÁVEIS PROFISSIONAIS

**HIPÓTESE 2 – HÁ INFLUÊNCIA DAS VARIÁVEIS PROFISSIONAIS DOS ENFERMEIROS DO ACES X NA PERCEÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM CONTEXTO DE TRABALHO.**

Os enfermeiros com o grau de bacharel apresentaram uma percepção menos agradável do CO (OM=37,88), enquanto os que possuíam o grau de mestre revelaram uma percepção mais agradável nas suas diversas subescalas, porém sem significância estatística.

A correlação com o Tempo de Serviço na profissão indica que com o aumento deste, a percepção do CO é menos agradável,

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

porém, sem significância estatística. Contudo, verificou-se associação negativa e significativa nas subescalas Coesão entre colegas, Autonomia, e positiva com o Conforto físico, indicando que os enfermeiros com mais tempo de serviço revelam uma menor Coesão entre colegas, menor Autonomia mas percepção mais positiva sobre o Conforto físico (cf. tabela 9). Face aos resultados, aceitou-se parcialmente a hipótese.

Tabela 9 – Correlação de Pearson entre o Tempo de Serviço e o Clima Organizacional

|                             | TEMPO DE SERVIÇO |        |
|-----------------------------|------------------|--------|
|                             | r                | p      |
| Envolvimento                | -0,129           | 0,160  |
| Coesão entre colegas        | -0,224           | 0,014* |
| Apoio do supervisor         | -0,081           | 0,375  |
| Autonomia                   | -0,182           | 0,045* |
| Orientação para a tarefa    | -0,112           | 0,221  |
| Pressão para o trabalho     | 0,015            | 0,870  |
| Clareza                     | -0,062           | 0,500  |
| Controlo                    | -0,041           | 0,655  |
| Inovação                    | 0,027            | 0,767  |
| Conforto físico             | 0,207            | 0,023* |
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b> |                  |        |
| (Nota global)               | -0,106           | 0,248* |

\* p < 0,05

Quanto ao Tempo de Serviço em CSP, no global esta relação indicou que com o aumento do Tempo de Serviço em CSP, a percepção do CO era menos agradável, porém sem significância estatística. Por subescalas, verificou-se associação positiva e significativa entre o Tempo de Serviço em CSP e o Conforto físico ( $r=0,299$ ;  $p=0,001$ ), sugerindo que os enfermeiros com mais tempo de serviço em CSP possuem melhor percepção relativamente ao Conforto Físico. Desta forma aceitou-se parcialmente a hipótese

Pelo estudo da influência do Vínculo Laboral na percepção do CO apurou-se, pelas ordenações médias, que os enfermeiros com Contrato de trabalho em funções públicas por tempo certo, foram os que apresentaram percepção menos agradável do seu local de trabalho, exceto no Controlo e Pressão para o trabalho. Contudo apenas na subescala Clareza se observou diferenças significativas ( $\chi^2=6,224$ ;  $p=0,045$ ) indicando influencia na percepção do CO, o que nos permite aceitar parcialmente a hipótese formulada.

Relativamente à Forma de Recrutamento dos enfermeiros, os sujeitos a Mobilidade interna apresentaram valores mais baixos na percepção do CO em todas as subescalas e valor global, exceto na subescala Apoio do supervisor, Controlo e Conforto físico. Em sentido oposto, encontravam-se os enfermeiros que trabalham na unidade por Convite, com médias superiores na Autonomia, Orientação para a tarefa, Pressão para o trabalho, Controlo, Inovação e CO global. O Conforto físico apresenta índices mais elevados na Forma de recrutamento por Concurso. As diferenças

apenas se revelaram significativas para a Autonomia e percepção do CO global, aceitando-se parcialmente a hipótese.

A análise relativa ao local de trabalho, indicou que os que desenvolvem funções em UCC têm uma percepção mais agradável do CO (OM=82,41) (nota global). Já os enfermeiros que trabalham em UCSP têm uma percepção menos agradável (OM=49,83), com diferenças estatísticas significativas ( $\chi^2=11,937$ ;  $p=0,018$ ). O Tipo de unidade onde os enfermeiros trabalham, exerce influência nas subescalas, Envolvimento, Orientação para a tarefa e Inovação (cf tabela 10).

Tabela 10 – Teste de Kruskal-Wallis entre o Tipo de Unidade e o Clima Organizacional

| TIPO DE UNIDADE                           | USF Modelo A (n=26) | USF Modelo B (n=20) | UCSP (n=49) | UCC (n=17) | Outra (n=9) | Teste de Kruskal-Wallis |        |
|-------------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------|------------|-------------|-------------------------|--------|
|                                           | OM                  | OM                  | OM          | OM         | OM          | $\chi^2$                | p      |
| Envolvimento                              | 56,46               | 72,60               | 49,20       | 80,50      | 75,72       | 15,328                  | 0,004* |
| Coesão entre colegas                      | 53,23               | 63,48               | 55,44       | 82,44      | 67,72       | 9,493                   | 0,050  |
| Apoio do supervisor                       | 60,33               | 61,25               | 55,62       | 77,21      | 61,06       | 4,868                   | 0,301  |
| Autonomia                                 | 69,31               | 61,85               | 53,16       | 74,85      | 51,61       | 7,360                   | 0,118  |
| Orientação para a tarefa                  | 67,23               | 65,90               | 51,65       | 79,62      | 47,82       | 11,175                  | 0,025* |
| Pressão para o trabalho                   | 67,67               | 72,03               | 56,36       | 54,82      | 54,17       | 4,767                   | 0,312  |
| Clareza                                   | 61,02               | 61,20               | 55,32       | 78,26      | 58,83       | 5,632                   | 0,228  |
| Controlo                                  | 59,60               | 73,68               | 54,30       | 61,32      | 72,78       | 5,696                   | 0,223  |
| Inovação                                  | 66,54               | 62,60               | 52,79       | 80,39      | 49,56       | 9,727                   | 0,045* |
| Conforto físico                           | 65,44               | 49,45               | 49,83       | 82,41      | 64,00       | 6,219                   | 0,183  |
| <b>CLIMA ORGANIZACIONAL (Nota global)</b> | 62,85               | 66,43               | 49,83       | 82,41      | 64,00       | 11,937                  | 0,018* |

\* p < 0,05

## DISCUSSÃO E CONCLUSÕES

O presente estudo teve como foco o Clima Organizacional numa organização de saúde da área dos CSP e foi dirigido aos enfermeiros, tendo constituído a amostra 121 profissionais, 81,8% do sexo feminino, evidenciando o facto de nesta profissão o sexo feminino ser substancialmente superior ao sexo oposto. Estes resultados vêm corroborar os dados publicados no anuário da Ordem dos Enfermeiros (2015), indicando que dos 66 452 enfermeiros inscritos, 54 374 (81,8%) são do sexo feminino. Verificámos que a percepção do CO do ACES X é muito positiva, já que um quarto dos enfermeiros da amostra o classifica como muito agradável e quase metade considera-o agradável. Podemos considerar este resultado bastante animador pois uma percepção positiva é um elemento fulcral para a gestão dos interesses humanos e resultados organizacionais.

A principal vantagem competitiva das empresas é obtida por intermédio das pessoas que nelas trabalham e tal como Chiavenato (1999)[2], defende, a importância dada, na atualidade, ao fator humano, resulta da sua influência na excelência das organizações bem-sucedidas. Nenhuma

## CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DE TRABALHO DE ENFERMEIROS DO ACES X

organização existe sem pessoas e no mundo globalizado a diferença é feita pelas pessoas que compõem as organizações. Nesta perspetiva tentou verificar-se a existência de relação entre as variáveis sociodemográficas dos enfermeiros alvo deste estudo e a perceção do CO no seu contexto de trabalho.

Verificou-se que relativamente ao sexo, as mulheres estudadas não se destacavam apenas quanto ao número, pois estas, comparativamente aos homens, apresentaram de forma significativa uma perceção mais agradável do Clima Organizacional, especificamente nas subescalas Orientação para a tarefa, Pressão para o trabalho, Inovação e nota global do CO. Apesar de alguma dificuldade na comparabilidade destes resultados, verificou-se que no estudo de Aliaga et al., (1993:36) [5], realizado com enfermeiros espanhóis da carreira hospitalar, os resultados são opostos, revelando que os homens apresentavam uma perceção mais favorável do clima organizacional nas apenas na subescala Pressão para o trabalho, nas restantes e tal como no presente estudo, as mulheres apresentam valores superiores. Os resultados daquele estudo sugeriam que as enfermeiras se sentem mais pressionadas no trabalho e isso reflecte-se negativamente na sua apreciação sobre o clima organizacional. É um facto que a maioria das mulheres portuguesas trabalham a tempo inteiro, contudo, o modelo social dominante continua ainda a atribuir-lhes a principal responsabilidade pelo trabalho prestado no âmbito da família. Desta situação resulta um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais para as mulheres e eventualmente uma maior capacidade de orientação para as tarefas e de gestão da pressão no trabalho. Também o resultado obtido na subescala inovação encontra justificação no facto de as mulheres fazerem, quotidianamente, prova de uma inventividade muito particular para conjugar os imperativos do seu trabalho e aquilo que a sua vida familiar exige.

A relação entre a idade e a perceção do CO, indicou que os enfermeiros mais velhos revelaram menor Coesão entre colegas, Autonomia e capacidade de Orientação para a tarefa, mas melhor relativamente ao Conforto físico. Contrariamente, no estudo de Chianh, Núñez, Martín & Salazar (2010)[9] realizado para avaliar o compromisso dos trabalhadores e o clima organizacional verificou-se que o compromisso com a organização é mais elevado a partir dos 40 anos, estando sobretudo relacionado com o reconhecimento atribuído.

Com a hipótese 2, pretendíamos apurar a influência das variáveis profissionais dos enfermeiros inquiridos na perceção do CO. Averiguou-se que exercem influência parcial o tempo de serviço, a forma de recrutamento, especificamente por convite e o tipo de unidade onde os enfermeiros trabalham.

Tal como já foi referido, o enquadramento legal que suporta a reforma dos CSP tem subjacente um novo modelo organizativo, que regulamenta a criação das USF e onde é realçado que estas são um pilar inovador nos CSP e nos serviços públicos em Portugal, dando corpo a um modo avançado de organização baseado em equipas multiprofissionais auto-organizadas. Este modelo de equipas, extensivo às UCC, encerra um novo conceito

de recrutamento na administração pública em geral e na saúde em particular, que muito terá contribuído para estes resultados, pois a integração de determinada equipa pressupõe um Convite por quem toma a iniciativa da constituição da unidade de saúde. Assim, o convite é entendido como um reconhecimento ou recompensa, não material, pelo trabalho realizado e, como tal, fonte de motivação para o trabalhador. Segundo Chianh, Núñez, Martín & Salazar (2010)[9] a satisfação do profissional está relacionada com o reconhecimento atribuído, aumentando o seu compromisso afectivo. O trabalhador ao ser envolvido nas decisões organizacionais, desencadeia uma ligação mais estreita com a organização e com os objectivos organizacionais, aumentando o “contrato psicológico e emocional”, os níveis de empenhamento, dedicação, alcançando as suas próprias metas e as metas empresariais.

Também o Tipo de unidade onde os enfermeiros trabalham influenciou significativa e favoravelmente a perceção do CO, salientando-se os que trabalham nas UCC. Este resultado poderá ser explicado pela forma auto-organizada como estas se constituíram e também pela autonomia técnica e organizacional que possuem, à semelhança da preconizada para as USF mas, sobretudo, pela coordenação da unidade ser da responsabilidade de um enfermeiro. Será esta autonomia, a principal responsável pelos resultados obtidos, dado que nas demais áreas, nomeadamente nas condições estruturais e sistema de incentivos/recompensa, as UCC estão muito aquém das USF.

Em resposta ao propósito desta investigação, podemos dizer que foi possível obter uma fotografia de caracterização da perceção do clima organizacional dos enfermeiros do ACES X esperando com ela contribuir para uma reflexão que permita definir estratégias para o aumento da satisfação dos profissionais, o que terá certamente impacto na satisfação dos utilizadores dos cuidados de saúde.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1]Louro, C. (1995) Tradução e adaptação da Work Environment Scale (W.E.S.) à População Portuguesa. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Monografia de fim de curso).
- [2]Chiavenato, I. (1999) Recursos humanos: O capital humano das organizações (9ª Edição). Rio de Janeiro: Campus.
- [3]Neves, J. (2001) Clima e cultura organizacional. In Ferreira, J., Neves, J.; Caetano, A. Manual de Psicossociologia das Organizações. Lisboa: McGraw-Hill.
- [4]Ferreira, I. (2014) Relatório Género, trabalho e saúde em Portugal. Porto: Centro de Psicologia da Universidade do Porto.

[5]Aliaga, S. L. et al., (1993) “Motivación laboral: Creación de círculos de calidad”. Revista Rol de Enfermería. Madrid. 176, pp. 33-38.

[6]Kopelman, R. (1988) Administración de la productividad en las organizaciones. México: MacGraw-Hill.

[7]Campos, A.C. (2006). Linhas de Acção Prioritária para o Desenvolvimento dos Cuidados de Saúde Primários. Lisboa: Missão para os Cuidados de Saúde Primários. Acedido em: <http://www.acss.minsaude.pt/Portals/0/Linhas%20de%20Accao%20Prioritaria.pdf>

[8]Moos, R & Insel, P.M. (1974). The Work Environment Scale. Palo Alto (Cal.): Consulting Psychologist Press Inc.

[9]Chiang V.M., Núñez P.A., Martín M.J., Salazar B.M (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. Panorama socioeconómico 28(40), pp. 92-103