

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE - UFRN
ESCOLA DE SAÚDE - ESUFRN
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA – SEDIS
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO DE PRECEPTORIA EM SAÚDE

PLANO DE PRECEPTORIA EM ESTÁGIO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE SERGIPE

TEREZA CECÍLIA COSTA DO NASCIMENTO

ARACAJU, SE

2020

TEREZA CECÍLIA COSTA DO NASCIMENTO

**PLANO DE PRECEPTORIA EM ESTÁGIO DE PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL
NO HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DE SERGIPE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Especialização de Preceptoría em
Saúde, como requisito final para obtenção do
título de Especialista em Preceptoría em Saúde.

Orientadora: Profa. Esp. Leopoldina Maria de
Melo Batista

Coorientadora: Profa. Túlia Fernanda Meira
Garcia

ARACAJU, SE

2020

RESUMO

Introdução: Este trabalho apresenta uma proposta de intervenção em preceptoria para estágio em psicologia organizacional no Hospital Universitário de Sergipe, partindo do pressuposto de que para uma prática profissional efetiva nesse campo faz-se necessário conhecer a subjetividade da instituição, seus atores, anseios e receios. Assim, um tema importante no estudo das organizações é o clima organizacional. **Metodologia:** O instrumento indicado para investigação do clima é a Escala de Clima Organizacional de Martins (2004). **Considerações Finais:** Com o resultado da pesquisa, espera-se ter indicações de ações que possam contribuir para que o hospital alcance resultados desejáveis em termos de saúde do trabalhador e eficiência organizacional.

Palavras-chaves: Trabalho. Preceptoria. Psicologia.

1 INTRODUÇÃO

De acordo com Spector (2004), o psicólogo organizacional é treinado para ser um cientista prático; alguém que está apto a conduzir pesquisas científicas e aplicar os seus princípios em problemas existentes nas organizações. O objetivo da profissão é melhorar as condições humanas por meio da aplicação da psicologia, o que quer dizer, em outras palavras, ajudar as organizações para que elas funcionem adequadamente e ajudem a melhorar o bem-estar de seus funcionários.

Para Orlandini (2008), o papel do psicólogo dentro das organizações é atuar como facilitador e conscientizador do papel dos vários grupos que compõem a instituição, considerando a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e a sua inserção no contexto mais amplo da organização. As atividades exercidas dentro desse papel, que são fundamentadas em técnicas e instrumentos da Psicologia e relacionadas à díade homem & trabalho, podem trazer desenvolvimento para a empresa, para o trabalhador e sociedade.

No contexto do Hospital Universitário de Sergipe (HU-UFS), esse profissional passou a compor o quadro de funcionários da instituição com a chegada da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) em meados de 2014. O psicólogo organizacional está lotado na Divisão de Gestão de Pessoas (DIVGP) desempenhando atividades relacionadas à integração de novos contratados, capacitação, desenvolvimento e acompanhamento de programas de qualidade de vida no trabalho, gestão do desempenho por competências e do clima organizacional, além de contribuir com a implementação das políticas relacionadas à progressão funcional dos empregados da EBSERH. Por ser recente a inserção do psicólogo

organizacional no HU-UFS e também por existir um único profissional lotado com esse cargo na organização ainda é tarefa imperativa disseminar suas possibilidades e limites de atuação.

Desde março de 2017 a Divisão de Gestão de Pessoas do HU- UFS firmou parceria com o Departamento de Psicologia da Fundação Universidade Federal de Sergipe - UFS, o que permitiu a abertura de campo de estágio para estudantes de graduação na área de psicologia organizacional. Desde então, a DIVGP recebeu estagiários que puderam vivenciar na prática conteúdos acadêmicos através do engajamento em projetos desenvolvidos pelo psicólogo organizacional. Assim, esse profissional passou a atuar como preceptor dos estudantes de graduação que dedicam seis horas semanais ao estágio para o desenvolvimento de suas atividades na área de psicologia organizacional e do trabalho.

O campo de estágio em psicologia organizacional no HU-UFS soma muitos desafios, sendo o mais impactante deles a dificuldade que o psicólogo organizacional possui de voltar-se a práticas genuinamente do campo do saber psicológico, já que concilia a sua função com diversas atividades administrativas que permeiam o seu cotidiano. Adicionado a isso, é lícito destacar algumas ameaças a função de preceptor desse profissional: literatura escassa sobre preceptoria para o cargo ocupado na instituição; carga horária semanal dos estudantes reduzida para as atividades do estágio; lapso temporal amplo entre as supervisões; infraestrutura precária para a orientação e acompanhamento das atividades dos estudantes.

Apesar desse cenário, aparentemente desalentador, vislumbra-se que existem possibilidades de desenvolvimento de projetos para o estagiário de psicologia organizacional no HU - UFS e a oferta da pós-graduação em preceptoria em saúde pela EBSERH consiste em um fator importante para que seja viável a construção de um trabalho consistente para os estudantes e, por conseguinte, para instituição.

Nesse contexto, buscou-se identificar estudos da área que pudessem oferecer um arcabouço para um melhor preparo da atividade de preceptoria para que, diante dos limites de espaço e de tempo, os estudantes em atividade no nosocômio possam desenvolver parte de suas responsabilidades em casa e realizar as demais através de projetos curtos em que tenham a compreensão do início, meio e fim.

Assim, buscando seguir os preceitos das metodologias ativas tal como formula Berbel (2011), no sentido de que se deve buscar estimular a autoaprendizagem e a curiosidade do aluno para pesquisar, refletir e analisar possíveis situações para tomada de decisão, tendo o professor como facilitador desse processo, será proposto um plano de preceptoria para estágio que vise desenvolver a investigação e posterior execução de um plano de ação por parte dos alunos.

Nessa linha, um tema muito importante no estudo da dinâmica das organizações é o clima organizacional, pois ele é um fator preponderante de sucesso na vida do trabalhador e da organização que faz parte.

O termo clima organizacional é uma metáfora derivada da meteorologia, cuja intenção é a compreensão da complexa realidade que permeia a atmosfera das instituições. É este aspecto do vocábulo clima que o transforma em uma influente ferramenta para o estudo do comportamento humano nas organizações, pois, assim como as pessoas respondem de forma diferente às condições de tempo, frio, calor, chuva, seca; observa-se que os diversos aspectos (objetivos e subjetivos) presentes no espaço laboral também são passíveis de respostas diferenciadas, pois se sustentam em percepções pessoais (BEDANI, 2006).

Segundo Tamayo (2004), o clima organizacional refere-se à forma como o espaço laboral é percebido e interpretado pelos empregados. Os trabalhadores dão sentido ao contexto em que trabalham e os significados compartilhados entre eles constituem o essencial do clima organizacional, o qual é composto por: estrutura, estilo de liderança, comunicação, controle, apoio organizacional, conflitos e confiança.

Diante do exposto, percebe-se que conhecer esse constructo permite uma compreensão dilatada sobre os elementos implícitos e explícitos no comportamento das organizações e, portanto, consiste em um ponto de partida ideal para formulação de problemas e composição de uma base para o estágio em psicologia organizacional. Dentre os motivos para investigação do clima, destacam-se: influência positiva ou negativa no comportamento das pessoas; ele é indicativo do grau de satisfação de questões, tais como política de gestão de pessoas, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional; pode apontar as origens dos problemas, permitindo uma intervenção corretiva, evitando a ocorrência dos mesmos; fundamenta um diagnóstico científico, por ser fruto de uma pesquisa, dentre outros.

O clima organizacional é, portanto, um processo dinâmico e contínuo, que sofre influência de fatores externos e internos à organização. É salutar investir para que o colaborador sinta-se satisfeito com o seu trabalho e permitir que ele seja ouvido é uma boa iniciativa nessa direção. Assim, é fundamental que o psicólogo organizacional adote em sua prática a realização de investigações sobre o clima periodicamente com o fito de apreender os impactos que as mudanças experimentadas, seja no âmbito da instituição ou relacionadas a aspectos sociais, econômicos e políticos externos, possam ser melhor compreendidas.

Nesse sentido, é importante esclarecer que o HU-UFS já teve a experiência de duas grandes pesquisas de clima organizacional. A primeira delas, em 2016, foi motivada pela necessidade de interpretação do contexto de inserção dos profissionais da EBSE RH no HU-UFS a partir do segundo semestre de 2014, já que antes o hospital contava com um corpo de trabalhadores composto em sua maioria por servidores do Regime Jurídico Único (RJU).

A segunda pesquisa, realizada no ano de 2019, visava nova investigação, sobretudo, em função do incremento de mais de quatrocentos novos colaboradores EBSE RH no ano de 2018. Assim, dentro de um cenário de prática em psicologia organizacional alerta a potenciais fatores de interferência no cotidiano laboral, realizar nova edição de investigação de clima no ano de 2021 mostra-se proeminente por toda explanação sobre o construto em alusão e, sobretudo, porque no atual contexto da pandemia do Novo Coronavírus, que mudou a forma do indivíduo viver e perceber o mundo, as relações de trabalho foram bastante afetadas.

Entende-se que com a realização da pesquisa e interpretação do seu resultado tem-se uma perspectiva promissora para proposição de plano de ação com projetos na área de psicologia organizacional que poderá contribuir com a disseminação da importância desse profissional na instituição. É mais importante que isso, possibilita ao estudante de graduação a participação em um ciclo de produção de conhecimentos no seu campo de estágio valioso para psicologia que inicia com a correta exploração e compreensão do ambiente de trabalho com as características que lhes são peculiares.

A realização da investigação do clima permite que o estudante capte de uma maneira científica e genuína o que é real para os trabalhadores e possa, a partir de uma análise isenta de interesses empresariais problematizar a realidade e propor ações que estejam alicerçadas em dados objetivos. Nesse viés, o estudante participa de um processo de aprendizagem significativa, pois tem contato com problemas concretos que vão além das teorias, visto que o saber emergirá a partir de um agir social e de um compromisso solidário com todos os envolvidos.

Finalizando esse tópico, é necessário destacar que para o hospital, caso haja empenho da gestão em aplicar as medidas corretivas dos aspectos desfavoráveis detectados na pesquisa, os ganhos podem ser muitos, pois conforme já abordado nessas linhas introdutórias, investir na interpretação correta do clima organizacional contribui para que a instituição alcance resultados desejáveis em termos de desempenho, saúde do trabalhador e eficiência organizacional.

2 OBJETIVO DO PLANO DE PRECEPTORIA

Realizar diagnóstico de clima organizacional de forma a estabelecer um campo de estágio que fortaleça a psicologia organizacional no HU-UFS.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE ESTUDO

O presente projeto de intervenção, do tipo plano de preceptoria, utilizará para mensurar a intensidade da percepção compartilhada sobre o clima a Escala de Clima Organizacional (ECO) de Martins (2004), uma escala Likert com cinco pontos de resposta, que variam do extremo grau de concordância ao grau máximo de discordância. Ela foi adotada por duas razões: 1) por apresentar características de validade (qualidade psicométrica que verifica se a escala realmente mede o que se propõe a medir) e fidedignidade (qualidade psicométrica que avalia se a escala mede com precisão) e 2) para que fosse possível realizar uma comparação com as pesquisas realizadas nos anos de 2016 e 2019 no HU – UFS abordadas na Introdução deste trabalho.

A ECO é composta por 63 itens agrupados em cinco fatores assim batizados: apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle e pressão, coesão entre colegas.

Tabela 1 – Fatores, definições e itens da ECO.

Fatores	Definições	Itens
Apoio da chefia e da organização	Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.	1 ao 21
Recompensa	Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador.	22 ao 34

Conforto físico	Ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados.	35 ao 47
Controle/Pressão	Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos empregados.	48 ao 56
Coesão entre os colegas	União, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho.	57 ao 63

Fonte: Siqueira (2008)

Adicionalmente aos itens do instrumento de clima, será incluído um questionário para investigação das características pessoais e profissionais dos cerca de 1.600 colaboradores do HU - UFS, tais como: vínculo com a instituição, cargo, ano de ingresso no hospital e setor onde trabalha. Também serão adicionadas algumas solicitações em formato de preenchimento livre: indique o que mais te agrada no Hospital Universitário de Sergipe; indique o que mais te desagradou no Hospital Universitário de Sergipe; apresente sugestões de melhorias para o hospital. Na última questão, de caráter quantitativo, o participante será solicitado a indicar, por meio de nota de 0 a 10, o seu grau de satisfação com o hospital.

Conforme orientações de Martins et al. (2004), como a ECO é composta por 5 fatores, seus resultados devem ser apurados por fator através do cálculo da média aritmética das respostas apresentadas pelos respondentes. Dessa forma, o diagnóstico do clima organizacional no HU-UFS será realizado considerando-se os cinco eixos do clima mencionados anteriormente: apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre os colegas. Para interpretá-los, serão obedecidos os parâmetros definidos pela autora que orienta que quanto maior for o valor da média fatorial, melhor é o clima organizacional. Além disso, valores maiores que 4 tendem a indicar bom clima e menores que 2,9 a apontar clima ruim. Entretanto, isto é inverso no caso do fator 4, controle/pressão. Neste caso, quanto maior o resultado, pior será o clima porque maior será o controle e a pressão exercidos sobre os empregados. Para o fator 4, os valores maiores que 4 apontam clima ruim (porque existe muita pressão e controle excessivo) e os menores que 2,9, bom clima (existe pouca pressão e baixo controle).

3.2 LOCAL DO ESTUDO / PÚBLICO-ALVO / EQUIPE EXECUTORA

O presente trabalho será realizado no HU – UFS, situado na cidade de Aracaju – Sergipe, instituição vinculada à Universidade Federal de Sergipe e gerenciada pela EBSEH. Trata-se de um hospital de médio porte que possui cerca de dois mil colaboradores entre servidores Regime Jurídico Único, celetistas, residentes e terceirizados.

Considerando o estado de emergência em saúde decorrente do COVID – 19, a pesquisa de clima será enviada eletronicamente por e-mail para todos os funcionários em atividade no nosocômio, independente do vínculo empregatício. Vislumbra-se que a mesma será realizada na primeira semana de março/2021 pelo estudante de psicologia com o acompanhamento da psicóloga organizacional.

3.3 ELEMENTOS DO PP

O Plano de Preceptorial compreende o planejamento, realização da Pesquisa de Clima, mapeamento dos seus resultados, elaboração de relatório diagnóstico e proposição de um plano de ação.

No que concerne a etapa de elaboração de um plano de ação para intervenção nas situações-problema identificadas no curto prazo e adoção de medidas organizacionais de longo prazo para uma solução definitiva, a solução de cada problema vai depender de sua gravidade; dos recursos necessários para a solução, incluindo os financeiros, materiais, humanos e o fator tempo; do relacionamento do problema encontrado com outros problemas detectados e a sua solução conjunta, dentre outros. Essa etapa representa um momento importante do trabalho, pois permitirá ao estudante, através da definição das ações que poderão ser implementadas, vislumbrar perspectivas potenciais e reais de intervenção para o psicólogo organizacional que vão além das rotinas de gestão de pessoas, fortalecendo o seu campo de atuação.

3.4 FRAGILIDADES E OPORTUNIDADES

Observa-se que a realização da investigação em tela de forma totalmente remota configura-se um grande desafio, visto a possibilidade de não se obter a adesão de um número representativo de respondentes. Dessa forma, deve haver uma intensificação na divulgação do projeto através de mídias sociais e dos canais oficiais de disseminação de informações da instituição, sensibilizando quanto a importância do mesmo.

Importante destacar também como fragilidade que no atual cenário da pandemia da COVID-19 deve-se pensar em intervenções capazes de alcançar os colaboradores nas modalidades presencial e não presencial, o que exigirá criatividade e resiliência dos envolvidos, visto que a nova realidade impõe o desenvolvimento de ações inovadoras, já que não existem referenciais equivalentes as experiências vivenciadas na realidade laboral dos profissionais de saúde neste momento. Diante desse cenário, evidencia-se que, apesar de desafiador, será um empreendimento de grande aprendizado com expectativas de importantes realizações para o estudante e preceptor.

3.5 PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Durante a realização do projeto o estudante estará sendo avaliado de forma contínua, a partir das entregas em cada etapa do estágio. A sua nota final que será informada ao Departamento de Psicologia da UFS não estará pautada em uma concepção tradicional de avaliação, estará assentada na avaliação formativa. O estudante será observado em relação ao seu desenvolvimento e às competências importantes ao profissional de psicologia que atua no âmbito organizacional. Cada produto entregue será objeto de discussões para que, em conjunto, preceptor e aluno, avaliem as vicissitudes de cada ação com foco no aprendizado e na evolução conjunta de todo o projeto implementado.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo apresentar uma proposta de plano de intervenção em preceptoria para o estágio em psicologia organizacional no HU-UFS, partindo do pressuposto de que para uma prática profissional efetiva nesse campo faz-se necessário conhecer de uma maneira técnica os elementos que compõem a estrutura subjetiva da

instituição, os seus atores, anseios e receios. Dar esse primeiro passo de forma assertiva permitirá que o estudante em parceria com o seu preceptor caminhe em uma trilha de aprendizagem e de realizações que ofereçam soluções para questões reais e que tragam melhorias para o ambiente laboral.

A atividade de preceptoria é uma oportunidade na vivência de qualquer profissional de estar refletindo sobre o seu saber e sobre a sua conduta dentro da sua área de atuação. Estar em contato com o estudante problematizando questões e descobrindo respostas em parceria com o mesmo, permite resgatar um entusiasmo juvenil da época acadêmica e desvendar com o olhar da maturidade de quem já acumula vivências na carreira escolhida formas de perseguir na construção de conhecimentos sólidos. Mais importante do que isso, é participar do processo de desenvolvimento de um profissional que, como nos aponta Paulo Freire (2000), exige respeito à autonomia e à dignidade de cada sujeito, especialmente na essência de uma abordagem progressista, alicerce para uma educação que leva em consideração o indivíduo como um ser que constrói a sua própria história. Assim, encerro este trabalho ratificando que atuar no terreno instigante da preceptoria, conciliando responsabilidades institucionais imediatas com a formação de futuros profissionais, permite ir além do fazer cotidiano, contribuindo para que o futuro profissional desperte para a necessidade de contínua evolução e de atenção ao seu contexto para que, assim, possa ter condições de efetivamente agir para melhorá-lo.

REFERÊNCIAS

BEDANI, M. Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. **Psicol. Am. Lat.**, México, n. 7, ago. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2006000300011&lng=pt&nrm=iso>.

BERBEL, N. A. N. As Metodologias ativas e a promoção da autonomia de estudantes. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da indignação: cartas pedagógicas e outros escritos**. São Paulo: UNESP, 2000.

MARTINS, M. C. F. et al. Construction and validation of an organizational climate scale. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 4, n. 1, p. 37-60, jun. 2004. Disponível em

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572004000100003&lng=pt&nrm=iso>.

MARTINS, M.C.F. Clima organizacional. *In*: SIQUEIRA, M.M.M. (Org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

ORLANDINI, C. C. R. **A importância da psicologia organizacional e do trabalho**. Disponível em: http://www.psicologiavirtual.com.br/psicologia/principal/noticia_view.asp?id=2521

SPECTOR, P.E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo, SP: Saraiva, 2004.

TAMAYO, A., LIMA, D. & SILVA, A.V. Clima organizacional e estresse no trabalho. *In* TAMAYO, A. (Org.). **Cultura e saúde nas organizações**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

APÊNDICE

- Formulário de dados sociodemográficos

Vínculo com a instituição:

- EBSERH
- UFS
- EBSERH e UFS
- Terceirizado

Outro:

Cargo:

Ano de ingresso no HU-UFS:

Setor onde trabalha:

- Questões de preenchimento livre do questionário

Indique o que mais te agrada no Hospital Universitário de Sergipe.

Indique o que mais te desagrada no Hospital Universitário de Sergipe.

Apresente sugestões de melhorias para o hospital.

Indique, por meio de nota, a sua satisfação com o hospital.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ANEXO

- Escala de Clima Organizacional (ECO) de Martins (2004)

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo e nem discordo	Concordo	Concordo totalmente				
1	2	3	4	5				
Frases				1	2	3	4	5
01- Meu setor é informado das decisões que o envolvem.								
02- Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.								
03- O funcionário recebe orientação do chefe imediato para executar suas tarefas.								
04- As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe imediato.								
05- Aqui, o chefe imediato ajuda os funcionários com problemas.								
06- O chefe imediato elogia quando o funcionário faz um bom trabalho.								
07- As mudanças são acompanhadas pelos chefes imediatos.								
08- As mudanças neste hospital são informadas aos funcionários.								

09- Neste hospital, as dúvidas são esclarecidas.					
10- Aqui existe planejamento das tarefas.					
11- O funcionário pode contar com o apoio do chefe imediato.					
12- As mudanças neste hospital são planejadas.					
13- As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pelo hospital.					
14- Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.					
15- O chefe imediato valoriza a opinião dos funcionários.					
16- Neste hospital, os funcionários têm participação nas mudanças.					
17- O chefe imediato tem respeito pelo funcionário.					
18- O chefe imediato colabora com a produtividade dos funcionários.					
19- Neste hospital, o chefe imediato ajuda o funcionário quando ele precisa.					
20- O hospital aceita novas formas de o funcionário realizar suas tarefas.					
21- O diálogo é utilizado para resolver os problemas do hospital.					
22- Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação.					
23- Aqui, o chefe imediato valoriza seus funcionários.					
24- Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.					
25- O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem.					
26- Neste hospital, o funcionário sabe por que está sendo recompensado.					
27- Este hospital se preocupa com a saúde de seus funcionários.					

28- Este hospital valoriza o esforço dos funcionários.					
29- As recompensas que o funcionário recebe estão dentro das suas expectativas.					
30- O trabalho bem feito é recompensado.					
31- O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.					
32- A produtividade do empregado tem influência no seu salário.					
33- A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado.					
34- Para premiar o funcionário, este hospital considera a qualidade do que ele produz.					
35- Os funcionários deste hospital têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.					
36- O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador.					
37- Neste hospital, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.					
38- O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.					
39- O ambiente físico de trabalho é agradável.					
40- Neste hospital, o local de trabalho é arejado.					
41- Neste hospital, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.					
42- Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.					
43- Este hospital demonstra preocupação com a segurança no trabalho.					
44- O setor de trabalho é limpo.					

45- Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.					
46- Neste hospital, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde.					
47- O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.					
48- Aqui existe controle exagerado sobre os funcionários.					
49- Neste hospital, tudo é controlado.					
50- Este hospital exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.					
51- A frequência dos funcionários é controlada com rigor por este hospital.					
52- Aqui, o chefe imediato usa as regras do hospital para punir os funcionários.					
53- Os horários dos funcionários são cobrados com rigor.					
54- Aqui, o chefe imediato pressiona o tempo todo.					
55- Neste hospital, nada é feito sem a autorização do chefe.					
56- Neste hospital existe uma fiscalização permanente do chefe.					
57- As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.					
58- O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.					
59- Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.					
60- Aqui neste hospital existe cooperação entre os colegas.					
61- Neste hospital, os funcionários recebem bem um novo colega.					
62- Existe integração entre colegas e funcionários neste hospital.					

63- Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.					
--	--	--	--	--	--