

Resumo

Santos, Sonia Maria Pessoto dos. (2013). *Escala de avaliação do clima organizacional (CLIMOR): evidências de validade com medidas relacionadas*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba.

O clima organizacional reflete a percepção que as pessoas têm da instituição no cumprimento das atividades laborais, e ao mesmo tempo reflete a percepção quanto ao cumprimento das próprias necessidades. O clima decorre dos elementos culturais, valores, políticas e tipos de lideranças, comportamentos e expressão dos envolvidos nos processos internos da organização. Outro fator importante para ser avaliado no trabalho é a síndrome de *Burnout* (esgotamento profissional), que é desenvolvida em resposta à exposição prolongada aos fatores interpessoais no trabalho. A concepção sociopsicológica sobre a síndrome evidencia a existência de fatores multidimensionais: a exaustão emocional, a despersonalização e a reduzida realização pessoal. Os estudos têm evidenciado que as categorias profissionais com maior vulnerabilidade para o desenvolvimento da síndrome são os profissionais de saúde, professores e policiais. A presente pesquisa visou buscar evidências de validade com medidas relacionadas para a Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR), por meio do *Maslach Inventory Burnout (MBI-HSS)*, em profissionais de uma instituição hospitalar em uma cidade do interior do Estado de São Paulo. O método utilizado foi o estudo descritivo e correlacional, com análises quantitativas. Os dados foram coletados por meio da autoaplicação de dois questionários: Avaliação de clima organizacional (CLIMOR), com 32 questões, que se referem a relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, condições e ambiente de trabalho; e o *Maslach Inventory Burnout MBI-HSS*, com 22 questões, que investigaram a percepção do trabalhador sobre aspectos do processo de trabalho e a saúde. O estudo contou com 565 participantes, de ambos os sexos, com idade mínima de 18 anos dos setores administrativos, enfermagem, fisioterapeutas, assistentes sociais, fonoaudiólogas, colaboradores dos setores de apoio, limpeza, cozinha, lavanderia e costura, dos técnicos, além dos setores externos do Serviço de Atendimento Médico de Urgência (SAMU) e Serviço de Atendimento Especializado a pacientes crônicos (SAEC), de um hospital do interior do Estado de São Paulo. Os dados foram submetidos a análises estatísticas descritivas. Houve correlação entre os cinco fatores da CLIMOR e as três dimensões do *MBI-HSS*. Foi utilizada ainda a análise de variância ANOVA e a prova de *Tukey*. Observou-se diferença apenas nos fatores “Comunicação, integração e satisfação” [$F(4,560)=3,824$; $p<0,05$], “Condições de trabalho” [$F(4,560)=6,263$; $p<0,05$] e “Processo decisório” [$F(4,560)=4,667$; $p<0,05$]. Foi realizada comparação de médias por presença e ausência de *Burnout* com 14 colaboradores com presença de *Burnout*, média 85,50 e DP=16,06, e 551 que não possui *Burnout*, com média de 104,25 e DP=18,49. Quanto ao gênero, as mulheres apresentaram uma percepção mais negativa sobre o clima organizacional que os homens. Pelos resultados concluiu-se que o objetivo foi atingido, encontrando-se evidências de validade com medidas relacionadas para a Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR).

Palavras-chave: clima organizacional; psicologia organizacional e do trabalho; avaliação psicológica; psicometria, evidências de validade.