



CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA PESQUISA EMPÍRICA COM OS SERVIDORES PÚBLICOS DO IFPI – CAMPUS OEIRAS

Victor da Silva Almeida

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – Campus Oeiras – victor.almeida@ifpi.edu.br

Resumo: A pesquisa de clima organizacional tem sido uma ferramenta útil de análise e aprimoramento para gestões eficientes e desenvolvidas. Detectar o andamento do clima nas instituições facilita a manutenção e desenvolvimento da motivação das pessoas. A pesquisa de clima organizacional pode indicar se há um clima positivo ou negativo na organização, o que traz consequências no desempenho e satisfação do funcionário. Com este trabalho realizou-se uma pesquisa de clima organizacional com 36 servidores efetivos do IFPI – Campus Oeiras, com o objetivo de detectar como está configurado o clima organizacional desta instituição, onde os pesquisados responderam a um questionário baseado na Escala de Likert. O questionário foi dividido em 6 fatores propostos por Rizzati, onde por meio de tabulação foi detectado os fatores onde há satisfação ou não dos servidores. A pesquisa trouxe resultados significantes, onde mostra que o clima organizacional do Campus é predominantemente positivo. Estes resultados irão auxiliar a instituição no desenvolvimento da gestão pública, bem como no desenvolvimento dos servidores e identificou em quais áreas há necessidade de mudanças para melhoria da motivação dos recursos humanos que colaboram para o desenvolvimento da instituição.

Palavras chave: Clima Organizacional. Motivação. Gestão Pública.

1. Introdução

Segundo Chiavenato (2003), o clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência do ambiente organizacional sobre a motivação individual e grupal. Refere-se ao ambiente interno existente entre as pessoas que convivem no meio organizacional e está relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Um bom clima organizacional contribui para a melhoria do ambiente de trabalho dentro das organizações.

O contrário disso, ou seja, um clima organizacional deficiente, influencia negativamente no desempenho da organização, desestabilizando o ambiente de trabalho e prejudicando o desenvolvimento e a produção do indivíduo. Com base nisso, este trabalho visa elaborar, executar e analisar uma pesquisa de clima organizacional com os servidores públicos efetivos do Campus Oeiras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí.

Com base no exposto, apresenta-se a seguinte problemática: Como se configura o clima organizacional do Campus Oeiras do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí?

Esta pesquisa trará resultados significantes para o desenvolvimento da gestão pública na instituição, bem como no desenvolvimento dos servidores e identificará em quais áreas há necessidade de mudanças para melhoria da motivação dos recursos humanos que colaboram para o desenvolvimento da instituição.



2. Procedimentos Metodológicos

Nesta pesquisa aplicada será utilizado o método de abordagem quantitativa, pois converteremos em números as opiniões e informações extraídas da pesquisa para assim classificar e analisar os fatores que influenciam o clima organizacional da instituição.

Quanto ao desenvolvimento da pesquisa, adotar-se-á uma metodologia de caráter descritivo, pois descreverá características dos recursos humanos da instituição através de um questionário baseado na Escala de Likert, que é um tipo de escala de resposta psicométrica usada habitualmente em questionários e pesquisas de opinião. Nessa escala, os participantes especificam por meio de suas respostas o nível de concordância com uma afirmação. Dentre os modelos de pesquisa de clima, adotou-se o modelo de Rizzatti (1995). A coleta de dados será feita com 36 servidores públicos efetivos do IFPI – Campus Oeiras.

3. Resultados e discussões

Foi analisado o clima organizacional com base nos seis quesitos propostos por Rizzatti (1995):

Fator Imagem e Avaliação: A maioria das respostas se encontra na área de caracterização positiva (concordo totalmente e concordo parcialmente), sendo a opinião “Concordo Totalmente” a de maior escolha pelos pesquisados (48,7%). As afirmações negativas somaram menos de 3% nas escolhas, o que mostra que poucos servidores identificam pontos em que a imagem e a avaliação do IFPI – Campus Oeiras é deficiente ou de que a instituição tem pouco prestígio.

Fator Desenvolvimento de Recursos Humanos, Benefícios e Incentivos: Neste fator há uma predominância de identificação positiva dos servidores com a afirmação, porém há uma maior presença de opiniões discordantes do que nos demais fatores.

Ao analisarmos as questões individualmente, percebemos que essa insatisfação advém das discordâncias com as afirmações que dizem respeito a benefícios que os servidores têm direito e que devem ser ofertados pela instituição local onde é lotado. Por exemplo, a afirmação com maior percentual de opiniões discordantes é a que afirma que o benefício do restaurante é adequado, com 38,2%.

Fator Organização e Condições de Trabalho: Este fator foi considerado em sua maioria satisfatório. As opiniões que apontam um clima satisfatório somaram um percentual de 82,7%, enquanto as de clima insatisfatório somam somente 7,2%.

Apesar disso, é notória a presença de opiniões discordantes das afirmações que versam sobre a quantidade de recursos humanos na instituição. Isso mostra que a falta de, principalmente, pessoal técnico-administrativo possa sobrecarregar alguns servidores e gerar insatisfação nos mesmos.

Fator Relacionamento Interpessoal: Este fator indica um alto nível de concordância com as afirmações do questionário, tendo o maior número de opiniões concordantes (90,8%) e o menor número de opiniões discordantes (1,6%) dentre todos os fatores da pesquisa. Isso se reflete numa organização com alto índice de entrosamento, interação e trabalho em equipe.

Fator Sucessão Político-Administrativa: Indica em sua grande maioria escolhas concordantes para as afirmações da pesquisa (81,4% de concordância positiva). Vale destacar



que o novo sistema sucessório das chefias adotado pelo IFPI, de escolha democrática através do voto de alunos e servidores, foi aprovado pelos servidores, pois as afirmações positivas dessa questão foram maioria na escolha dos pesquisados (87,1%).

Fator Satisfação Pessoal: A pesquisa revelou correspondência positiva e integrativa dos servidores no ambiente de trabalho. Destaca-se a afirmação de que o servidor se sente integrado ao IFPI – Campus Oeiras. Essa afirmação foi a que pontuou a maior porcentagem positiva do fator, com 94,4% de escolha e com nenhuma escolha de discordância.

4. Considerações finais

Dentre as conclusões verificadas por meio dos resultados e discussões da pesquisa, podem ser destacadas as seguintes: a) existe um elevado grau de integração e comprometimento dos servidores em preservar a imagem institucional da instituição; b) o ambiente de trabalho revelou-se cordial, cooperativo e incentivador; c) existe um bom relacionamento pessoal entre os servidores; d) há um alto grau de satisfação pessoal em relação ao tipo de trabalho executado; e) a comunicação do Campus é eficiente e contribui para o desenvolvimento e integração dos servidores; f) as condições físicas e de tecnologia da instituição são favoráveis; g) o nível de relacionamento e integração da equipe de servidores é alta, contribuindo para uma boa união e interação de todos, juntamente com um bom relacionamento com a chefia; e h) os servidores estão satisfeitos e têm liberdade para atuar.

Conclui-se ainda que a melhoria do clima pode ser buscada nos seguintes fatores: a) a instituição deve executar um plano de capacitação e desenvolvimento de pessoal para qualificar e preparar os servidores; b) Investimento em benefícios locais aos servidores, como refeitório e ambulatório médico; c) Reavaliação pela Reitoria ou Ministério da Educação dos benefícios assistenciais, como vale-alimentação e vale-transporte; d) contratação de pessoal técnico-administrativo para que o contingente dessa classe se torne adequado para a estrutura do Campus;

Isso condiz com a pesquisa bibliográfica feita, que afirma que o clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. (Chiavenato 1999, p. 440)

5. Referências

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro, Elsevier, 2003.

_____. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 9ª Tiragem. Rio de Janeiro, Campus, 1999.

RIZZATTI, G. **Análise de fatores significativos do clima organizacional da Universidade Federal de Santa Catarina: contribuição para a implementação do programa de qualidade.** Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Santa Catarina, Santa Catarina, 1995.