

## **Análise do Clima Organizacional no Instituto Federal da Paraíba**

Lucas de Lima Oliveira

Orientador(a): Anna Cecília Chaves Gomes

### **RESUMO**

Preocupadas com seus funcionários e suas percepções perante o seu ambiente de trabalho, as organizações vem buscando gradativamente proporcionar um ambiente sadio e com boas condições de trabalho, em prol de obter um bom Clima Organizacional. Desta forma, pode-se dizer que Clima Organizacional (CO) é a resposta através da percepção de como os funcionários enxergam a organização, seja por aspectos administrativos ou acerca dos relacionamentos interpessoais existentes (OLIVEIRA, 2012). O CO se manifesta independente do setor, seja público ou privado. Entretanto, o setor público no qual o Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB) está inserido, tem maior relevância, pelo fato do Instituto ter apresentado um crescimento considerável no Brasil. O presente trabalho teve como objetivo analisar o Clima Organizacional do Instituto Federal da Paraíba. A pesquisa possui a finalidade exploratória e descritiva com abordagem quantitativa. Quanto ao instrumento aplicado, foi utilizada a Escala de Clima Organizacional (ECO) desenvolvido por Martins (2004), que possui 63 itens contidos em 5 fatores. Os questionários foram aplicados via e-mail, direcionados aos servidores do IFPB, e em seguida, os dados tabulados no Software Excel. Destaca-se que o fator Recompensa obteve a menor média, enquanto o fator Controle/pressão a maior média. Conclui-se que o Instituto contém funcionários que se mostram satisfeitos no que tange ao Controle/pressão exercidas pela Organização, isso por já conhecerem suas atividades e tarefas presentes no Regimento e Estatuto, fazendo com que o Instituto não necessite exercer uma cobrança excessiva nestes aspectos. Ainda, os funcionários não consideram a recompensa como algo ruim, visto que, devido trabalharem na Rede Federal de Educação, recebem um salário fixo, onde não é aumentado conforme obtenha mais qualidade ou produtividade em suas atividades.

**Palavras-chaves:** Clima Organizacional. Escala ECO. Instituto. Colaboradores.

### **ABSTRACT**

Concerned with their employees and their perceptions regarding their work environment, organizations have been gradually seeking to provide a healthy environment with good working conditions, in order to obtain a good Organizational Climate. In this way, it can be said that Organizational Climate (CO) is the answer through the perception of how employees see the organization, be it administrative aspects or about the interpersonal relationships that exist (OLIVEIRA, 2012). The CO manifests itself independently of the sector, be it public or private. However, the public sector in which the Institute of Education, Science and Technology of the State of Paraíba (IFPB) is inserted is more relevant because the Institute has presented a considerable growth in Brazil. The present work had as objective to analyze the Organizational Climate of the Federal Institute of Paraíba. The research has the exploratory and descriptive purpose with a quantitative approach. As for the instrument

applied, the Organizational Climate Scale (ECO) developed by Martins (2004) was used, which has 63 items contained in 5 factors. The questionnaires were applied via e-mail, directed to the IFPB servers, and then the data tabulated in Excel Software. It should be noted that the Reward factor obtained the lowest mean, while the Control / pressure factor the highest average. It is concluded that the Institute contains employees who are satisfied with regard to the Control / pressure exerted by the Organization, this because they already know their activities and tasks present in the Rules and Statutes, so that the Institute does not need to exercise excessive collection in these aspects. Also, employees do not consider the reward as a bad thing because, because they work in the Federal Education Network, they receive a fixed salary, where it is not increased as they get more quality or productivity in their activities.

**Keywords:** Organizational Climate. ECO scale. Institute. Contributors.

## INTRODUÇÃO

No Brasil, o Clima Organizacional (CO) é um assunto que vem ganhando espaço uma vez que as organizações vêm se preocupando gradativamente com os aspectos humanos em seus ambientes organizacionais ou de trabalho. Ao se buscar oferecer melhores condições de trabalho, o Gestor mostra-se ciente de que os funcionários necessitam de um ambiente saudável, que lhes propicie condições de realizarem seu trabalho com qualidade de vida, satisfação e um bom Clima Organizacional. Tais resultados ganham ainda mais importância uma vez em que contribuem diretamente para o aumento da produtividade.

O Clima Organizacional é o resultado da análise de como os funcionários se sentem em relação à organização, a seu modelo de administração e aos relacionamentos interpessoais existentes (OLIVEIRA, 2012). Pode ainda ser definido como construções de multinível iguais, envolvendo assim percepções e crenças diferentes sobre uma organização do físico e social e do meio ambiente (DICKSON et al., 2006).

Nesse sentido, o clima organizacional trata sobre o ambiente interno da empresa, incluindo todos os seus colaboradores. Para Salvador (2011), o Clima Organizacional contribui para resultados eficazes, uma vez que têm influência sobre a produtividade, a motivação e o comportamento dos funcionários. Desta forma, pode trazer impactos bons ou ruins, a depender de como a organização se encontra. Uma vez bem equilibrado e saudável, proporciona melhor desempenho e qualidade para a organização.

Desta forma, cabe salientar que o CO é de significativa importância não apenas em organizações privadas, mas também nas organizações públicas. Dentre estas, este estudo destaca a Rede Federal da Educação Profissional (RFEP), que por sua vez,

tornou-se importante por ter obtido um crescimento no que tange a abrangência. Em 2002, a RFEP era composta por 142 unidades no país, até o final de 2014 já eram 562 unidades, representando um crescimento de 395,8% em apenas 12 anos (BRASIL, 2016). A Rede Federal é composta pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, Centros Federais de Educação Tecnológica, Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais, Universidade Tecnológica Federal do Paraná e Colégio Pedro II. De acordo com o último dado disponibilizado no site do MEC, referente ao ano de 2016, tem-se no Brasil 644 campi em funcionamento, dentre estas, 38 são Institutos Federais, sendo este o grupo de maior crescimento nos últimos anos.

Para Araújo e Hypólito (2010), o crescimento dos institutos nos últimos anos é um fato incontestável, tendo em sua história contribuição de profissionais que disponibilizaram suas habilidades e conhecimentos para o aprimoramento desta Instituição.

No que tange a Educação, Gadotti (2000) afirma existe um consenso em que o desenvolvimento de um país está diretamente relacionado à qualidade da educação prestada à população. Freire (1995) complementa dizendo que embora esta não crie a cidadania, é indispensável para tal, visto que sem ela não é feita a cidadania. Sendo assim, a gestão de organizações educacionais apresenta significativa importância para a sociedade dado que a educação atua, tanto no desenvolvimento de uma nação quanto na construção da cidadania em seus indivíduos.

A respeito da expansão, um dos Institutos Federais que cresceu mais rapidamente nos últimos anos foi o Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), que passou de 5 campi em 2008 para 21 em 2017 (IFPB, 2016). Um aumento de 420% e a maior expansão já registrada em seus 107 anos de existência, cabendo salientar que alguns destes estão ainda em processo de implantação. O crescimento acelerado, contudo, traz a preocupação de que exista uma redução na qualidade do serviço prestado diante das mudanças.

Um quantitativo elevado de servidores é admitido em um tempo curto, a infraestrutura da instituição nem sempre está completa, dificultando a realização das atividades técnicas e docentes, cabendo a esta acompanhar se as novas incorporações de pessoal estão aptas a realizar resultados positivos ou negativos. Em uma pesquisa

realizada no IFPB, Antunes (2015), afirma que os servidores técnico-administrativos lotados na Reitoria, percebem a expansão de forma positiva e proveitosa, contudo, informam que esta se deu de forma pouco planejada e desorganizada, podendo afetar o CO por se tratar de uma percepção negativa destes colaboradores.

Dessa forma, o presente trabalho teve por objetivo, analisar o Clima Organizacional do Instituto Federal da Paraíba. Considerando-se a importância do crescimento dos Institutos Federais, e que até o presente momento, não foi elaborada uma pesquisa relacionada ao Clima Organizacional neste Instituto posteriormente a sua expansão. Logo, faz-se necessário o estudo deste, como forma de possibilitar o aprimoramento da estrutura interna de seus campi atuantes.

## **2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Compreender o conceito de Clima Organizacional é de grande importância, não só para o entendimento de como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas, como também identificar se as organizações oferecem aos seus colaboradores uma boa qualidade de vida, dentro de seu âmbito de trabalho (MARTINS, 2008).

Desta forma, o Clima Organizacional é visto por Teixeira et al. (2005) como percepções, opiniões e sentimentos que são expressados pelo meio de comportamentos por um grupo ou organização, em um dado momento. Para Coda (1997), clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de recursos humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Martins (2008) concorda com tal afirmação ao definir o Clima como o conjunto das percepções sobre vários aspectos das organizações, incluindo ainda fatores como comunicação, envolvimento, coesão, suporte do supervisor, recompensa, autonomia, orientação das tarefas, pressão no trabalho, clareza das tarefas, controle, inovação e conforto físico.

Por estarem relacionados à influência social nas organizações, muitos autores confundem o conceito de cultura como sinônimo de clima organizacional (FLEURY;

SAMPAIO, 2002). Neste sentido, para uma diferenciação clara destes dois constructos, Buble (2010) explica que o clima organizacional pode ser considerado como parte integrante do meio de trabalho, sendo ele a consequência da cultura organizacional (manifestação de valores, normas, opiniões e crenças, costumes e rituais, linguagem e os símbolos).

Uma vez entendido o conceito de CO, torna-se importante evidenciar que as organizações vêm adquirindo interesse sobre o tema uma vez que, na intenção de se tornarem bem-sucedidas, tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, melhorando o contexto no qual o trabalho se insere e, por conseguinte, a produtividade.

A organização passou a ser o foco central na vida dos funcionários, sendo assim, Bittencourt (2008) assevera que:

[...] na medida em que a organização passou a ser o agente central para contribuir com o projeto pessoal de vida e felicidade de seus funcionários, o desafio é investir num clima organizacional positivo e sadio, para que os resultados qualitativos e quantitativos aconteçam. (p. 136).

Sendo assim, as empresas que almejem um bom clima, precisam realizar uma pesquisa de clima, que de acordo com Luz (2003) é o método correto de avaliar o CO de uma empresa. O autor ainda afirma que ela é importante para o aprimoramento contínuo no ambiente de trabalho, dispondo meios precisos para avaliar o Clima Organizacional.

Independente do que se busca com as pesquisas sobre CO, é de grande relevância entender que suas análises podem refletir resultados bons ou ruins, a depender de como a organização está estruturada (SALVADOR, 2011).

Desta forma, quando o Clima Organizacional é favorável, ele indica um grau de satisfação para as necessidades desses membros, todavia quando não, essas necessidades acabam não sendo satisfeitas (FERREIRA; FORTUNA; TACHIZAWA, 2006).

Neste sentido, quando um clima organizacional é indicado como negativo, resulta aos seus colaboradores sentimentos de insatisfação e desânimo, gerando assim alguns problemas indesejáveis como: absenteísmo, alta rotatividade, desperdício, antipatia, conflitos, faltas em excesso, rumores, entre outros (DIAS, 2003).

### 3 - METODOLOGIA

A presente pesquisa apresentou finalidade exploratória e descritiva com abordagem quantitativa. Para o alcance de seus objetivos um questionário online foi aplicado através da plataforma *Survey Monkey*. Este foi encaminhado a todos os servidores cadastrados no Instituto Federal da Paraíba, a partir do e-mail presente no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) dado que esta é a forma oficial de comunicação entre a Reitoria e os demais servidores. Deste modo, cabe salientar que esta pesquisa totalizou uma amostragem de 329 respondentes e ainda informar sobre um pré-teste que já havia sido realizado com 41 servidores entre o período de 02 de março de 2015 a 26 de julho de 2015, de forma que a coleta dos dados deu-se no período de maio à novembro de 2016.

O universo da atual pesquisa foi de 1.553 docentes e 1.211 técnicos administrativos, agrupados a um total de 2.873 servidores. Logo, a pesquisa abrangeu todos os 17 campi do IFPB e Reitoria, sendo eles: João Pessoa, Cabedelo, Santa Rita, Itabaiana, Picuí, Catolé do Rocha, Esperança, Monteiro, Itaporanga, Areia, Princesa Isabel, Patos, Campina Grande, Souza, Campus avançado Cabedelo centro, Santa Luzia, Cajazeiras, Guarabira, Santa Luzia.

O estudo de CO não é recente, havendo inúmeros instrumentos para realizar tal análise. Dentre os autores que construíram diferentes escalas multidimensionais, como se destaca Friedlander e Magulies (1969), Payne e Pheysey (1971), Schneider e Bartlett (1970) e Toro (2001). O último foi responsável pela construção e validação da Escala de Clima Organizacional (ECO), utilizando uma amostra de 18.363 empregados de 41 empresas colombianas.

Através de análise fatorial e análise fatorial confirmatória, o autor encontrou 8 fatores, que reuniam 49 itens, com índices de fidedignidade entre 0,88 e 0,91. No Brasil, Martins (2004) adaptou e validou a Escala de Clima Organizacional (ECO), através de um longo estudo empírico com base nos pontos semelhantes de outros estudos anteriores, com os quais foram comparados, contendo assim, 5 fatores de clima organizacional.

O instrumento aplicado foi assim a Escala de Clima Organizacional (ECO) desenvolvido por Martins (2004). A ECO é uma escala multidimensional construída e validada para a população brasileira, com o intuito de avaliar a percepção dos colaboradores sobre várias dimensões do Clima Organizacional. Esta é composta por 63 itens agrupados a 5 fatores: Apoio da chefia e da organização (Fator 1, com 21 itens), Recompensa (Fator 2, com 13 itens), Conforto Físico (Fator 3, com 13 itens), Controle/Pressão (Fator 4, com 9 itens) e Coesão entre colegas (Fator 5, com 7 itens) (SIQUEIRA, 2008). Para todos os itens da escala o entrevistado precisou marcar de 1 a 5 em cada afirmativa (Escala Likert de 5 pontos), onde 1 estaria relacionado a total discordância e 5 a uma concordância plena.

Sendo assim, esta escala tornou-se a mais viável para tal pesquisa, por ser a mais recente das demais versões. Neste sentido, Silveira e Córdova (2009) definem o questionário da ECO como um instrumento de coleta de dados com uma série de perguntas por escrito, com linguagem clara e direta, que devem ser respondidas sem a presença do pesquisador. Para Gil (2008) o questionário pode ser uma técnica de investigação com um conjunto de questões submetidas as pessoas com intuito de obter informações sobre sentimentos, valores, interesses, expectativas, etc.

O tratamento dos resultados da ECO são realizados somando os valores marcados pelos respondentes em cada item agrupado por fator e dividindo-se o total pelo número de itens, obtendo-se a média. Depois, somam-se as médias de cada respondente em cada fator e divide-se pelo número de respondentes, obtendo-se assim as médias fatoriais, estas, representadas por um valor entre 1 e 5, que retrata a amplitude da escala de respostas.

Para interpretação dos resultados, Siqueira (2008) afirma que deve ser considerado que, quanto maior for o valor da média fatorial, melhor é o Clima Organizacional. Afirma ainda que valores maiores que 4 tendem a indicar bom clima e menores que 2,9 a apontar clima ruim. Tal análise seria inversa apenas no caso do Fator 4 (controle/pressão) dado que maiores resultados implicam excessivo controle e a pressão exercidos sobre os empregados.



## 4 – RESULTADOS E DISCUSSÕES

Em virtude de realizar uma análise mais detalhada dos fatores que envolvem o Clima Organizacional e que influenciam diretamente sua construção, propôs-se uma abordagem dos itens presentes na ECO, os quais estão contidos em seus 5 fatores e que foram analisados através da média e desvio padrão dos mesmos.

### 4.1 - FATORES DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Inicialmente, buscou-se elaborar uma tabela contendo a média e desvio padrão geral de cada um dos 5 fatores da escala ECO, conforme demonstra a Tabela 01.

**Tabela 01** – 5 fatores do Clima Organizacional

Fatores	Média	Desvio Padrão
Apoio da chefia e da organização	3,42	1,02
Recompensa	2,63	0,98
Conforto físico	3,2	1,04
Controle/pressão	2,8	0,88
Coesão entre colegas	3,75	0,78

Fonte: Elaboração própria, (2017).

Por meio de uma visão geral entre todos os fatores, percebeu-se que apenas o fator “Recompensa” foi avaliado pelos colaboradores do questionário com uma média classificada como baixa, ao que por ser explicada, devido ao salário dos colaboradores dos Institutos Federais serem fixo, uma característica dos servidores públicos, o que conseqüentemente torna-se um resultado esperado devido ao salário não ser influenciado pela produtividade ou qualidade de suas atividades e atribuições da organização.

Por outro lado, foi notado que o fator “Controle/pressão” obteve a melhor média, isso por ter obtido um resultado menor que 2,9, enquanto os demais fatores necessitariam receber uma média acima de 4 para ser considerado um bom CO (SIQUEIRA, 2008). Assim, entende-se que os servidores do IFPB estão satisfeitos devido à baixa pressão e controle exercidas pelo Instituto.

#### 4.1.1 – FATOR APOIO DA CHEFIA E DA ORGANIZAÇÃO

A Tabela 02 apresenta o fator do Apoio da Chefia e a Organização, que contém consigo os itens ligados a forma a qual os funcionários enxergam seus líderes e o quanto



eles auxiliam seus subordinados nas atividades realizadas pela organização, obtendo assim, as médias referentes a cada item.

**Tabela 02** – Fator ligado ao Apoio da Chefia e da Organização

Perguntas de Apoio da chefia e da organização	Média	Desvio Padrão
Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	3,38	1,10
Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	3,47	1,02
Os funcionários recebem orientação do(a) supervisor(a) (ou chefe) para executar suas tarefas.	3,53	1,05
As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo(a) chefe.	3,16	1,09
Aqui, o(a) chefe ajuda os funcionários com problemas.	3,60	1,02
O(a) chefe elogia quando o(a) funcionário(a) faz um bom trabalho.	3,66	1,05
As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefe)	3,46	1,02
As mudanças no IFPB são informadas aos funcionários.	3,15	1,09
No IFPB, as dúvidas são esclarecidas.	3,18	1,04
Aqui, existe planejamento das tarefas.	3,04	1,12
Os funcionários podem contar com o apoio do(a) chefe.	3,73	0,96
As mudanças no IFPB são planejadas.	2,93	1,06
As inovações feitas pelos funcionários no seu trabalho são aceitas pelo IFPB.	3,31	0,93
Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	3,49	0,94
O(a) chefe valoriza a opinião dos funcionários.	3,55	1,01
No IFPB, os funcionários têm participação nas mudanças.	3,21	1,04
O(a) chefe tem respeito pelos funcionários.	3,84	0,95
O(a) chefe colabora com a produtividade dos funcionários.	3,57	0,99
No IFPB, o(a) chefe ajuda os funcionários quando eles precisam.	3,68	0,94
O IFPB aceita novas formas dos funcionários realizarem suas tarefas.	3,38	0,99
O diálogo é utilizado para resolver os problemas do IFPB.	3,57	1,02

Fonte: Elaboração própria, (2017).

De modo geral, todas as variantes sinalizaram um grau razoavelmente satisfatório de Clima Organizacional, de acordo com os requisitos de Siqueira (2008). Deste modo, percebeu-se que os colaboradores do IFPB possuem um grau de satisfação consideravelmente positivo no que tange ao Chefe, uma vez que, recebem: respeito, elogios, apoio e ajuda nas dificuldades, orientações, valorização, colaboração, entre outros aspectos positivos que possibilitam uma boa relação entre a Chefia e os subordinados. Todavia, mesmo já havendo uma satisfação dos colaboradores, ainda é necessário um aprimoramento para alcançar um bom CO.

Nos itens “Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo” e “Os funcionários recebem orientação do(a) supervisor(a) (ou chefe)

para executar suas tarefas”, foi observado que os colaboradores possuem um grau razoavelmente satisfatório no que tange a comunicação com o Chefe e colegas. Segundo Cardoso (2006), a comunicação é essencial para a operação da organização, estando ligadas as formas de significar, valorar, e expressar dentro de seu âmbito organizacional.

Por fim, o que pode ser observado é que as variantes deste fator não obtiveram uma média mais favorável, devido aos Chefes das organizações públicas possuírem um alto nível de controle burocrático, em prol da diminuição de atos de corrupção (SILVA, 2013). Deste modo, os gestores de órgãos públicos, na visão de Rowe (2002), estão em busca de colaboradores onde se preze a confiança e lealdade, dificultando o ambiente adequado a consumação de outros estilos de liderança, principalmente, aos que necessitam de liberdade criativa, espírito de inovação e pensamento crítico. Isso pode ser justificado nos itens “As inovações feitas pelos funcionários no seu trabalho são aceitas pelo IFPB” e “Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários”, uma vez que, não obtiveram uma excelência em suas médias, devido ao processo de inovação não ser inserido no sistema burocrático dos órgãos públicos (ROWE, 2002).

Ainda, torna-se importante ressaltar que as lideranças no IF são eleitas, uma delas, por exemplo, é a de coordenador, que por sua vez, se dá por meio da eleição, através dos votos diretos observados aos critérios de candidatura.

#### 4.1.2 – FATOR DA RECOMPENSA

A Tabela 03 apresenta o fator da recompensa, que de acordo com Martins (2004), este fator possui 13 itens com conteúdos referentes às diversas formas de recompensa utilizadas pela organização para premiar aspectos como a qualidade, a produtividade, o esforço, e o desempenho do trabalhador.

**Tabela 03** – Fator ligado a Recompensa

Perguntas sobre Recompensa	Média	Desvio Padrão
Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação.	3,24	0,93
Aqui, o(a) chefe valoriza seus funcionários.	3,52	0,94
Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.	2,75	0,96
O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem.	2,25	1,01
No IFPB, o(a) funcionário(a) sabe por que está sendo recompensado(a).	2,89	1,03
O IFPB se preocupa com a saúde de seu funcionário.	3,00	1,12

<b>O IFPB valoriza o esforço dos funcionários.</b>	3,10	1,03
<b>As recompensas que os funcionários recebem estão dentro das suas expectativas.</b>	2,73	0,91
<b>O trabalho bem feito é recompensado.</b>	2,85	0,94
<b>O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.</b>	1,88	0,95
<b>A produtividade do(a) funcionário(a) tem influência no seu salário.</b>	1,86	0,95
<b>A qualidade do trabalho tem influência no salário do(a) funcionário(a).</b>	1,89	0,97
<b>Para premiar o(a) funcionário(a), o IFPB considera a qualidade do que ele(a) produz.</b>	2,26	1,05

Fonte: Elaboração própria, (2017).

O fator recompensa foi avaliado como o de pior média dentre as demais, uma vez que conteve na maioria de seus itens, uma média considerada ruim de acordo com os critérios de Siqueira (2008). Deste modo, notou-se que as três piores médias foram referentes aos itens sobre “A produtividade do(a) funcionário(a) tem influência no seu salário”, “O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas” e “A qualidade do trabalho tem influência no salário do(a) funcionário(a)”. Desta forma, esses valores podem ter se mostrado negativos em função de não haver uma remuneração baseada em produtividade, e sim por ser salário fixo, não havendo acréscimo independente da qualidade ou produtividade de suas atividades exercidas. Logo, o salário dos funcionários é fixo e só será elevado conforme seu tempo de serviço e qualificação.

Todavia, o quesito “O chefe valoriza seus funcionários”, obteve a maior média neste fator, o que possibilita dizer que os gestores da organização sabem reconhecer os esforços de seus funcionários e a qualidade conforme trabalham. Isso se dá uma vez que o chefe utiliza de recompensas sociais ao invés de recompensas salariais, o que acaba compensando e conseqüentemente incentivando um melhor desempenho. Vale ressaltar, que este quesito reforça a análise da Tabela 02 no que se refere ao chefe elogiar, valorizar, incentivar e apoiar seus funcionários.

#### **4.1.3 – FATOR DO CONFORTO FÍSICO**

Outro fator relevante se trata do conforto físico que se encontra na organização. Assim, foi elaborada uma tabela com os itens relacionados a este aspecto, trazendo consigo suas médias e desvio padrão individual de seus itens, conforme apresenta a Tabela 04.

**Tabela 04** – Fator ligado ao conforto físico

Perguntas sobre conforto físico	Média	Desvio Padrão
Os funcionários do IFPB têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	3,01	1,05
O ambiente de trabalho atende as necessidades físicas do trabalhador.	3,07	1,08
No IFPB, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	2,88	1,16
O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	2,93	1,18
O ambiente físico de trabalho é agradável.	3,29	1,06
No IFPB, o local de trabalho é arejado.	3,40	1,10
No IFPB, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.	2,94	0,99
Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.	3,51	1,02
O IFPB demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	3,11	1,04
O setor de trabalho é limpo.	3,99	0,84
Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do(a) funcionário(a) no trabalho.	3,35	0,91
No IFPB, a postura física dos funcionários é adequada para evitar danos à saúde.	2,97	0,99
O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	3,20	1,06

Fonte: Elaboração própria, (2017).

Ressalta-se que o terceiro fator apresenta o maior desvio padrão, provavelmente porque existe uma divergência de infraestrutura com os antigos e novos campi do IFPB. Constatou-se ainda, que o item “No IFPB, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade” obteve uma média baixa referente às demais. Isso se dá porque o campus ainda estava em redes temporárias no período desta pesquisa, e por isso, subentende-se que o Instituto não possuía uma estrutura voltada e preocupada com a acessibilidade de deficientes físicos em sua organização de modo satisfatório. Ressalta-se ainda a existência de vagas destinadas aos deficientes no IFPB, que são resguardadas principalmente por existir uma legislação que garante o ingresso de alunos com deficiência, e que conseqüentemente precisariam de estrutura organizada. Desta forma, o Instituto é o único local que consegue atender e lidar com diversos tipos de deficiências, mesmo não conseguindo atender plenamente.

Por outro lado, aspectos como possuir um ambiente limpo, iluminado, arejado, e que garante a saúde, obtiveram médias razoavelmente positivas, mostrando assim uma preocupação do bem estar físico dos campi. Ou seja, o IFPB possui condições mínimas e recursos necessários para garantir o ensino, mas não só estes aspectos como também o de segurança, por exemplo, ainda estão passíveis de melhorias.

#### 4.1.4 – FATOR DO CONTROLE E PRESSÃO

Outro ponto importante na construção de um Clima Organizacional com qualidade é o controle e pressão referente ao comportamento e o desempenho dos funcionários exercidos não apenas pela empresa, como também pelos supervisores (MARTINS, 2004). Desta forma, a Tabela 05 refere-se ao fator controle e pressão, que contempla nove itens, relacionados com o controle e a pressão, contendo a média e desvio padrão dos itens individualmente.

**Tabela 05** – Fator ligado ao controle/pressão

Perguntas sobre controle/pressão	Média	Desvio Padrão
Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	2,32	1,01
No IFPB, tudo é controlado.	2,27	0,97
O IFPB exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	3,49	0,82
A frequência dos funcionários é controlada com rigor pelo IFPB.	3,01	0,9
Aqui, o(a) chefe usa as regras da instituição para punir os funcionários.	2,84	0,85
Os horários dos funcionários são cobrados a rigor.	2,97	0,87
Aqui, o(a) chefe pressiona o tempo todo.	2,49	0,73
No IFPB, nada é feito sem a autorização do(a) chefe.	2,99	0,92
No IFPB existe uma fiscalização permanente do(a) chefe.	2,77	0,84

Fonte: Elaboração própria, (2017).

De acordo com os dados obtidos e apresentados sobre pressão/controle, observou-se que na maioria dos itens foi obtida uma média abaixo de 2,9, que de acordo com Siqueira (2008) é considerado como um CO positivo. Ou seja, entende-se que no IFPB, não existe um excesso no que tange os aspectos como: controle, cobranças, fiscalização e exigências. Deste modo, o Instituto não necessita exercer um controle e pressão excessivo nestes aspectos, uma vez, que os servidores ao entrar na organização, se deparam com o regimentos e estatutos, que trazem consigo suas atividades e tarefas já definidas.

Por outro lado, os itens “O IFPB exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto” e “A frequência dos funcionários é controlada com rigor pelo IFPB” apontaram uma média acima de 2,9, o que a identificaria como uma média razoavelmente insatisfatória pelos os colaboradores. Porém, este fato pode ser justificado porque na Administração Pública, só se pode fazer o que a lei autoriza e com

prazos determinados, uma vez que, tem como base o princípio da legalidade (PEREIRA, 2015).

Salienta-se que não existe ponto eletrônico no IFPB, o que leva a não gerar um controle ainda mais excessivo. Logo, mesmo com a insatisfação dos colaboradores sobre alguns aspectos, ainda é considerado como um CO positivo e satisfatório pelos colaboradores.

#### 4.1.5 – FATOR DE COESÃO ENTRE COLEGAS

Como os demais fatores, o fator coesão entre colegas também teve suas médias e desvio padrão calculadas, como demonstra a Tabela 06.

**Tabela 06** – Fator ligado à coesão entre colegas

Perguntas sobre Coesão entre colegas	Média	Desvio Padrão
As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.	3,65	0,84
O(a) funcionário(a) que comete um erro é ajudado(a) pelos colegas.	3,55	0,78
Aqui, os colegas auxiliam um(a) novo(a) funcionário(a) em suas dificuldades.	3,91	0,78
Aqui no IFPB, existe cooperação entre os colegas.	3,82	0,74
No IFPB, os funcionários recebem bem um(a) novo(a) colega.	4,04	0,70
Existe integração entre colegas e funcionários no IFPB.	3,79	0,78
Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.	3,48	0,81

Fonte: Elaboração própria, (2017).

No quinto fator, tratando-se do quesito coesão e colegas, enfatizam-se dois principais itens, os quais obtiveram a maior média, o primeiro deles é o item sobre “Aqui, os colegas auxiliam um(a) novo(a) funcionário(a) em suas dificuldades”, o que para Dessler (2005), são orientações de um processo de socialização para novos colaboradores, buscando informa-los sobre questões básicas do processo para o bom desempenho das funções e para que conheçam o regulamento da organização.

Já o segundo, é o item “No IFPB, os funcionários recebem bem um(a) novo(a) colega” recebeu a maior média dentre as demais, o que possibilita a entender que o IFPB possui um alto grau de hospitalidade e acolhimento entre seus colegas de trabalho, o que de acordo com Tocchio (2010), o processo de acolhimento de novos colaboradores é essencial para que estes apresentem comprometimento e sejam motivados para o trabalho, a fim de bons resultados para a organização.

## 5 - CONCLUSÕES

O presente trabalho teve como objetivo analisar o Clima Organizacional do Instituto Federal da Paraíba, deste modo, foi percebido através da análise de cada um dos 5 fatores referentes a escala ECO, que os fatores: “Apoio da Chefia e da Organização”, “Conforto físico” e “Coesão entre colegas” obtiveram um resultado mediano referente ao CO, ou seja, já se constou que existe uma preocupação com estes fatores, mas, ainda necessitam ser aprimorados em prol de obter um bom CO.

Ainda, constou-se que o fator “Controle/pressão” obteve um bom Clima Organizacional, uma vez que os servidores do Instituto, já conhecem e estão familiarizados com as suas tarefas e atividades encontradas no regimento e estatuto. Por outro lado, o fator “Recompensa”, por mais que tenha obtido um CO ruim, poderia ser justificado devido ao salário dos funcionários das redes federais não ser influenciado pela qualidade ou produtividade que o indivíduo exerça.

Apesar disso, torna-se ainda interessante e de grande importância, que sejam realizadas mais pesquisas deste tema em outros Institutos, nos demais estados Brasileiros, para que todos os gestores das organizações possam ter conhecimento do que seja um bom clima, e como ele pode ser melhorado através dos pontos que os servidores consideram importantes para um clima saudável, o que conseqüentemente resulta em uma organização de referência para as demais organizações.

## 6- REFERÊNCIAS

ANTUNES, Cristiana Ferreira. **Cultura organizacional no contexto da expansão da rede federal de educação profissional, científica e tecnológica: um estudo com servidores técnico-administrativos**. UFPB. 2015.

ARAÚJO, Jair Jonko; HYPOLITO, Álvaro Moreira. **Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: Inovações e Continuidades**. ANPED: 2010, p. 1-13. Disponível em <[www.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/.../GT05-6449--Res.pdf](http://www.anped.org.br/33encontro/app/webroot/files/.../GT05-6449--Res.pdf)>. Acesso em 01 de Setembro de 2017.

BITTENCOURT, D. F. de. **Gestão estratégica de pessoas nas organizações públicas: livro didático; design instrucional**. Palhoça: UnisulVirtual, 2008.

BRASIL. Ministério da Educação. **Expansão da Rede Federal**. 2016. Disponível em: <[www.mec.gov.br](http://www.mec.gov.br)>. Acesso em: 12/03/2017.



BUBLE, M. **Utjecaj organizacijskih varijabli na uspjeh programa unapredenja poslovnih procesa**. Split: Ekonomski fakultet Split. 2010.

CARDOSO\*, Onésimo de Oliveira. **Comunicação empresarial versus comunicação organizacional: novos desafios teóricos\***. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n6/10.pdf>>. Acesso em: 27 abr. 2017.

CODA, R. **Pesquisa de Clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 1997.

DESSLER, Gary. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2005.

DIAS, Reinaldo. **Cultura organizacional**. São Paulo: Alínea, 2003.

DISCKSON, M.W. Resick, C.J. and Hanges, P.J. (2006), “**When organizational climate is unambiguous, it is also strong**”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91 No. 2, pp. 351-64.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

FLEURY, M. T. L; SAMPAIO, J. **Uma discussão sobre cultura organizacional**. In: FLEURY, M. T. L. (Org.) *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002.

FREIRE, Paulo. **A construção de uma nova cultura política in fórum de participação popular nas administrações municipais**. Poder local, participação popular e construção da cidadania. s/l, 1995a.

FRIEDLANDER, F.; MAGULIES, N. **Multiples impacts of organizational climate and individual value systems upon job satisfaction**. *Personnel Psychology*, n. 22, p. 171-183, 1969.

GADOTTI, M. **Perspectivas atuais da educação**. Porto Alegre, Ed. Artes Médicas, 2000.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IFPB, Instituto de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba. **Sobre o IFPB**. 2016. Disponível em: <<http://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb>>. Acesso em: 13 set. 2017.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARTINS, M. C. F. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. (org). **Medidas de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MARTINS, Maria do Carmo F.; OLIVEIRA, Beatriz de; SILVA, Carlíene F. da; PEREIRA, Keila Cristina & SOUSA, Marília R. de. **Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional**. *Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 4, n. 1, p. 37-60, Brasília, janeiro/junho, 2004.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Teoria Geral da Administração uma abordagem prática**. 3ed. São Paulo: Atlas, 2012. 168 p.

PAYNE, L. R.; PHEYSEY, D. C. **Stern's organizational climate index: a reconceptualization and application to business organizations**. *Organizational Behavior and Human Performance*, n.9, p.120-125, 1971.

PEREIRA, Luciana. **Métodos de controle de legalidade da administração pública**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11027&revista\\_caderno=4](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11027&revista_caderno=4)>. Acesso em: 04 jun. 2016.

ROWE, W. G. **Liderança estratégica e criação de valor**. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 42, n. 1, p. 7-19, jan./mar. 2002.

SALVADOR, Tatiane. **Estudo dos fatores relacionados ao clima organizacional em uma empresa de telecomunicação, localizada na cidade de Criciúma – SC**. Monografia do Curso de Administração, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma, 2011.

SCHNEIDER', B.; BARTLETT, C. J. **Individual differences and organizational climate II: measurement of organizational climate by the Multi-Trait, MultiRater Matrix**. *Personnel Psychology*, n.23, p.493-512, 1970.

SILVA, et al. **Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem-Estar no Trabalho**. 2013 <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722013000300011&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722013000300011&script=sci_arttext)> Acesso: 17 set. 2017.

SILVEIRA, D. T; Córdova, F. P. A pesquisa científica. In: GERHARDT, T. E; SILVEIRA, D. T (Orgs). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias (org.). **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TEIXEIRA, G. M. et al. **Gestão estratégica de pessoas**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

TOCCHIO, Lélío. **A correta integração dos novos funcionários**. 2010. Disponível em: Acesso em: 13 out. 2017.

TORO, F.A. **El Clima Organizacional: Perfil de Empresas Colombianas**. Medellín: Cícel Ltda, 2001.