

CLIMA ORGANIZACIONAL: QUAL SUA INFLUÊNCIA NO IFAM CAMPUS AVANÇADO MANACAPURU/AM?

ORGANIZATIONAL CLIMATE: WHAT IS YOUR INFLUENCE ON THE IFAM – MANACAPURU/AM ADVANCED CAMPUS?

Cristiane do Nascimento Ramirez¹, Favio Akiyoshi Toda²

¹ Mestranda em Gestão Estratégica pela Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ). Graduação em Letras - Língua Portuguesa pela Universidade do Estado do Amazonas (UEA).

² Doutor em Administração pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Graduação em Estatística pela Escola Nacional de Ciências Estatísticas (ENCE)/IBGE. Professor da Universidade Federal Fluminense (UFF).

RESUMO

A pesquisa avalia o clima organizacional e sua relevância no campus avançado Manacapuru do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas, foram coletadas as percepções dos colaboradores, quanto ao clima organizacional, permitindo a identificação das necessidades de cada setor e servidor, propondo ao final um plano de ações para contribuir com o clima da instituição.

Palavras-chave: clima organizacional; setor público.

ABSTRACT

The research evaluates the organizational climate and its relevance in the advanced Manacapuru campus of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Amazonas, the perceptions of the servers were collected, regarding the organizational climate, allowing the identification of the needs of each sector and server, proposing to the an action plan to contribute to the institution's climate.

Keywords: organizational climate; public sector.

INTRODUÇÃO

A globalização de mercados, serviços e as inovações tecnológicas acabam por interferir grandemente nos resultados organizacionais. Com isso os indivíduos pertencentes às instituições precisam estar cada dia mais alinhados e motivados para que assim consigam estabelecer um bom relacionamento para que se alcance a missão institucional almejada.

O clima organizacional está diretamente ligado à percepção que o público interno possui de uma organização, seja ela pública ou privada. O clima acaba influenciando a rotina dos indivíduos de determinada organização, fazendo com que eles se sintam satisfeitos ou não. De acordo com Fleury (2002) as percepções acabam se formando, levando em consideração os acontecimentos internos e externos à organização.

O clima organizacional acaba sendo influenciado por fatores que acabam por afetar em um primeiro momento a motivação, eficácia e eficiência de seus colaboradores, o que acaba gerando fatores secundários, que podem fazer com que o clima seja satisfatório ou não.

A pesquisa é ofertante de oportunidades para que se ampliem os conhecimentos sobre o tema, considerando levar a uma melhor compreensão para o tratamento dos problemas organizacionais, principalmente considerando as novas tecnologias e transformações dos mercados que surgem diariamente.

As organizações precisam acompanhar e tratar os cenários negativos que acabam surgindo diariamente, realizando o tratamento desses cenários para que não gere influência aos demais, buscando por melhorias na forma como gerenciam seus colaboradores, permitindo assim, com que os próprios colaboradores, consigam identificar mais facilmente os pontos positivos e negativos da organização na qual estão inseridos. Uma organização precisa passar por avaliações, internas e externas, para que assim consiga obter, de forma mais definida, seus acertos e erros, considerando que seja muito importante a contribuição de seus colaboradores, pois são eles que sempre há ponta, contribuindo para o crescimento. A organização que busca identificar e tratar a situação do seu clima organizacional, com certeza, obterá colaboradores mais comprometidos e satisfeitos, levando assim, a melhores resultados, que acabam por influenciar os resultados finais da organização.

A pesquisa aqui apresentada tem como objetivo principal avaliar o clima organizacional dos servidores do campus Avançado Manacapuru do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas- IFAM. O campus é composto por cerca de 30 servidores, e está localizada em uma região metropolitana da cidade de Manaus. Em sua atualidade oferta cursos técnicos integrados e subsequentes, funcionando nos três horários.

Com os resultados obtidos por meio da pesquisa serão apresentados à gestão sugestões que permitam colaborar para a melhoria, se necessário, com os indicadores do clima, bem como, podem ser apresentados, se forem identificados, os fatores que acabam por influenciar, de forma negativa, o clima na instituição.

Na atualidade tem crescido as pesquisas quanto a importância de realização de pesquisa de clima dentro das organizações, seja ela pública ou privada. As pesquisas permitem o tratamento e ajustes de erros, permitindo assim um bom desenvolvimento, tanto pessoal quanto organizacional. De acordo com Souza e Bezerra (2011) as pesquisas de clima organizacional permitem o acompanhamento e a geração de melhores resultados organizacionais.

Considerando um leque muito extenso de pesquisa que pode ser realizado sobre o

clima organizacional e a permissão de captar diferentes aspectos existentes de clima, este estudo delimita-se em identificar o tipo de gestão praticada na organização, sua forma de atuação, o comprometimento e o envolvimento da gestão junto aos seus colaboradores, sendo apenas um deles o perfil de gestão em prática.

Mediante a apresentação realizada, identifica-se a seguinte problemática: Qual o clima organizacional estabelecido no campus Avançado Manacapuru-IFAM?

1. FUDAMENTAÇÃO TEÓRICA

De acordo com Souza (2011), identifica-se como gestão de pessoas o conjunto de políticas e práticas necessárias para a condução de aspectos gerenciais de pessoas ou recursos humanos. As organizações e as pessoas que nela estão inseridas acabam formando a gestão de pessoas. Com isso, para que ocorra um produto fim, tanto a organização depende das pessoas, como as pessoas precisam da organização (OLIVEIRA, 2013).

O desenvolvimento das organizações está ligado ao bom relacionamento da gestão e seus servidores, o relacionamento é uma característica fundamental de uma boa gestão, e com isso, gera um bom clima organizacional.

Simbron e Sanabra (2020) afirmam que o clima organizacional é uma referência constante que os membros possuem de uma organização, ou seja, o clima acaba sendo uma autorreflexão sobre o futuro da organização.

Um bom clima (favorável) ocorre quando a atitude é positiva em relação à organização; quando a disposição, confiança, entusiasmo, empenho, envolvimento, dedicação, satisfação, motivação e empenho da maioria dos seus colaboradores.

Os indivíduos são conduzidos pela cultura existente na organização, pois é a através desta que eles externalizam seus comportamentos. Assim, é importante que se identifique a cultura da organização para identificar as influências do tipo de clima organizacional estabelecido, pois este é reflexo da cultura organizacional. (DUTRA E VARGAS, 2021, p. 3).

1. 1 Tipos e Estudos do Clima

Segundo Rizzatti (2002), os estudos sobre clima organizacional tem seu início, ainda, nos anos 60, nos Estados Unidos, com as pesquisas de Forehand e Gilmer que buscavam identificar o comportamento organizacional, dentro do grande movimento da Administração chamado de Comportamentalismo.

Luz (2003), Rizzatti (2002) e Pereira (2003) realizaram pesquisas que acabaram por coincidir umas com as outras. Os resultados dessas pesquisas acabaram apresentando modelos de estudos organizacionais parecidos e que são bastante utilizados em organizações genéricas. Abaixo apresentamos o quadro com três modelos e seus respectivos fatores avaliados:

Quadro 01 – Modelos e estudos do clima organizacional

MODELO	FATORES INTERNOS AVALIADOS
Modelo de Litwin & Stringer (1968) - (baseado em nove fatores)	Estrutura/ regras, responsabilidade , desafio, recompensa , relacionamento, cooperação, conflitos, Identidades e padrões .
Modelo de Kolb (1968) – (baseado em sete fatores)	Conformismo, clareza organizacional, calor e apoio, liderança, responsabilidades , padrões e recompensas .
Modelo de Sbragia (1983) – (baseado em vinte fatores)	Estado de tensão, ênfase na participação, proximidade da supervisão, consideração humana, autonomia presente, prestígio obtido, estrutura , recompensas , tolerância existente, clareza percebida, justiça predominante, padrões , condições de progresso, apoio logístico, conflitos , identidades , cooperações , reconhecimento proporcionado e forma de controle.
Modelo de Colossi (1991) – (baseado em aproximadamente 12 fatores)	Comportamento da chefia, condição física do trabalho, sistema de avaliação e controle, filosofia e ambiente geral da empresa, treinamento e desenvolvimento, satisfação pessoal, lazer, ascensão profissional, condições sindicais e assistências e benefícios.

Segundo Bispo (2006) todos os modelos foram gestados, e obtiveram resultados satisfatórios. Uma atenção especial é dispensada ao modelo de Sbragia, que utiliza como fonte inspiradora o modelo de Litwin & Stringer, que acaba por resultar em um grande estudo, que foi aplicado em 13 instituições públicas de pesquisa brasileiras. Os resultados do estudo acabaram apresentando as ineficiências das instituições com relação à política e estratégia de seus Recursos Humanos (BISPO, 2006).

Além dos três modelos apresentados acima, outros modelos também possuem uma importante participação para o estudo do clima organizacional. Esses novos modelos, que serão apresentados em seguida, estão direcionados, mas precisamente para um enfoque dentro de

determinada categoria. Abaixo é apresentado o quadro com quatro novos modelos de estudos sobre o clima e sua determinada categoria, descrita por (BISPO, 2006):

- Modelo de Coda (1997) – esse modelo precisa em avaliar a categoria de motivação e liderança organizacional;
- Modelo de Kozlowski (1989) – o modelo de Kozlowski principia em avaliar a categoria da relação entre o clima organizacional e a liderança;
- Modelo de Levering (1997) – o modelo costuma avaliar o desempenho econômico, financeiro e a satisfação dos empregados;
- Modelo de Rizzati (1995) – esse modelo possui a precisão de avaliar o clima organizacional em sua plenitude.

Os modelos apresentados acima foram desenvolvidos para investigar determinada categoria do clima, gerenciando seus fatores e comparando-as com outros. O modelo de Coda (1997) é um modelo de grande amplitude, avalia a motivação, a cultura, o bem estra e a liderança dispensada aos funcionários. O modelo de Kozlowski é bem mais restrito, investiga apenas o clima organizacional e a liderança, realizando distinções entre eles para obtenção de respostas do clima. O modelo de Levering (1997) avalia a relação de desempenho e o clima, em buscar de identificar como anda a relação entre ambos.

O clima organizacional no setor público permite ser identificado por meio dos comportamentos e atitudes dos servidores, fazendo com que esses comportamentos e atitudes cheguem a interferir na relação com os superiores, tornando o clima agradável ou não.

Há indicadores que permitem a definição do clima organizacional em uma instituição, dentre elas estão: o salário, os benefícios, o desenvolvimento profissional, a estabilidade (LUZ, 1995).

Tendo em vista os modelos apresentados, a pesquisa selecionou três modelos para trabalhar, são eles: Likert (1995), Litwin e Stringer (1968) e Colossi (1991), que será trabalho de forma empírica.

2. METODOLOGIA DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como pesquisa exploratória, bibliográfica com apoio de aplicação de questionários, que permitirá a transmissão dos resultados realizados nas coletas de

dados.

Marconi e Lakatos (2010) dispõem que a “metodologia” é um conjunto de atividades organizadas que permitem o direcionamento e orientação ao objetivo da pesquisa.

A pesquisa bibliográfica contribui com conhecimento científico que deriva de diversas outras pesquisas. As coletas e seus resultados contribuem para outras pesquisas e também na identificação de temas para novas pesquisas (SU; LEE, 2010).

A pesquisa realizada buscou identificar e contribuir com a avaliação do clima organizacional do campus Avançado Manacapuru/IFAM, que oferta serviços educacionais ao município de Manacapuru/AM de nível médio integrado e subsequente, há oito anos.

Durante a pesquisa foi aplicado questionário via google forms, onde as questões estavam voltadas a identificar os anseios dos servidores do campus. O campus possui na atualidade cerca de 23 docentes e 8 técnicos em administração (dois encontram-se afastados), totalizando que apenas 06 estão ativos, porém o campus já chegou a trabalhar com o dobro de servidores técnicos.

Decidiu-se realizar a pesquisa na instituição após a observação da debandada de servidores no geral, o acúmulo de atividades a um único servidor, a ausência de servidor por se encontrar doente e outros fatores.

A pesquisa realizou a aplicação de questionário a todos os servidores ativos, que na época totalizavam 31 indivíduos onde apenas 17 responderam. O questionário foi composto por 30 questões onde o servidor tinha opção de concordar, concordar parcialmente, não concordar e discursar sobre seu ponto de vista, como apresentados nos modelos de Lickert (1961), Litwin e Stinger (1968) e Colossi (1991). A direção do campus foi contatada da pesquisa e a própria autorizou o estudo.

O levantamento dos dados foi realizado durante o decorrer do mês de abril do ano de 2022, onde se contou com o auxílio e colaboração de dezessete servidores do campus. Os questionários, ora respondidos, não sofreram identificação do autor. Com a coleta foi possível verificar as proporções do clima organizacional do campus Avançado Manacapuru/ IFAM.

3. RESULTADOS OBTIDOS

A pesquisa direcionou-se a identificar a percepção dos servidores quanto ao clima organizacional do campus. O questionário foi construído para alcançar sentidos que interferiam diretamente no clima da instituição. A seguir será apresentado alguns perfis dos participantes da pesquisa.

Os resultados das coletas apresentaram os seguintes dados quanto ao tempo de serviço dos servidores: 05 servidores possuem mais de 10 anos de instituição, 05 servidores possuem entre 5 e 7 anos de instituição, os demais possuem menos de 5 anos de instituição. Acabou-se identificando que a estabilidade dos servidores corresponde a apenas trinta e três por cento dos servidores, os demais se encontram em processo de andamento ou finalizando o período de estágio probatório.

Os servidores docentes possuem uma carga horária diária de 8h, somando um total de 40h semanais (ensino, pesquisa e extensão), e ainda estão atrelado a dedicação exclusiva, não podendo assim prestar nenhum serviço que não seja para a instituição. Os técnicos administrativos em educação também possuem uma carga horária de 8h diárias, totalizando 40h semanais, porém não são agregados à dedicação exclusiva, podendo exercer outra atividade externa, desde que esteja e seja compatível com sua regulação e horas de trabalho.

Quanto á flexibilização das horas trabalhadas, observa-se que existe uma flexibilidade, porém mesmo com essa disponibilidade alguns servidores, principalmente os docentes, não cumprem com sua carga horária já que não possuem registro algum de ponto. Os técnicos administrativos também passam por essa flexibilização, podendo administrar seus turnos de trabalho ou atender a necessidade da instituição, porém como existe a necessidade de registro diário de ponto eletrônico eles acabam tendo que cumprir com as 8h diárias de qualquer forma.

O levantamento destinado aos níveis de escolaridades apontou o que segue: a instituição possui três doutores, dez mestres, um especialista e três graduados. Esses resultados passeiam entre professores e técnicos administrativos. Durante o período da coleta de dados foi identificado que alguns servidores estavam em estudos para ascensão de nível de escolaridade, férias ou licença.

Com relação às idades dos servidores foi identificado que a instituição está representada por servidores entre os 30 e 55 anos. A gestão que é compreendida por duas direções (geral e ensino) tem a idade correspondida entre 35 e 45 anos. Outro resultado que se pôde obter foi que a maior idade necessariamente não corresponde ao maior tempo de serviço público ou experiência, uma vez que o servidor com maior idade tem apenas um ano de serviço público. Os demais servidores possuem experiências advindas de outras instituições de outras esferas.

A pesquisa teve como foco principal avaliar o clima organizacional da instituição campus avançado Manacapuru/IFAM, e para que pudesse obter os resultados foi construído um questionário com trinta questões que transitam entre o ambiente institucional no qual os respondentes estão inseridos, são questões objetivas, com apresentações claras, de forma a se

obter os resultados esperados.

O primeiro bloco foi composto para identificar a harmonia entre os colegas de trabalho, o respeito e o apoio existente entre eles: a grande maioria, mais de setenta por cento dos respondentes, admitem que a instituição possua uma equipe entrosada, que busca o alinhamento de suas necessidades; já os demais respondentes admitem que o entrosamento precise melhorar, que alguns setores o entrosamento é melhor que o outro, considerando que em muitos setores possuem apenas um servidor trabalhando.

Os respondentes foram questionados quanto à torcida pelo seu sucesso: três respondentes afirmaram nunca terem prestado atenção nessa questão; outros sete identificam um leve acontecimento a favor da temática quando relacionadas a alguns colegas; cinco acabaram afirmando que essa prática não ocorre nas dependências do campus; dois ficaram na dúvida em responder e afirmaram que irão ficar mais atentos a essa questão; os demais não deixaram claras suas respostas ou opinaram em não responder.

Outro importante fator avaliado foi a chefia imediata de cada servidor, onde os servidores foram convidados a responder sobre o “respeito e ajuda recebida” de seu chefe: todos os servidores reconhecem o recebimento de respeito e apoio de sua chefia imediata;

A situação de comunicação entre os servidores e suas chefias também foram questionadas: cinco servidores afirmam positivamente que a comunicação é muito boa; sete afirmaram que a comunicação possui algumas falhas, se considerarem que as pessoas mais próximas da chefia são as primeiras pessoas a serem informadas e algumas vezes nem acontece o repasse das informações; outros três servidores dizem que a comunicação precisa melhorar muito e que essa é uma temática que precisa melhorar bastante. No geral a comunicação consegue fluir, mesmo que algumas vezes ocorram falhas.

A próxima questão abordou a qualidade da comunicação entre os setores e demais servidores, e se a forma como essa comunicação é expandida atende à instituição: sete servidores afirmam que estão satisfeitos com a forma que ocorre as comunicações; outros cinco afirmam que a forma de comunicação precisa melhorar, uma vez que grupos de whatsapp não é formalmente meio de comunicação, uma vez que ninguém tem obrigação de ter celular, whatsapp ou coisa do tipo; outros três afirmam que o meio de comunicação precisa melhorar bastante.

Quando questionado a respeito dos repasses de informações sobre a instituição e dos acontecimentos no ambiente de trabalho, se eles sempre estão sendo atualizados dos acontecimentos, responderam: nove afirmam sempre receberem atualizações dos acontecimentos e informações necessárias no geral, quando pensando no IFAM como um todo;

cinco servidores questionam quanto a falha de repasse de informações, ainda mais quando se trata de algum bônus; dois decidiram não responder; e uma disse que não existe repasse de informação alguma.

Ao serem indagados sobre a liberdade na exposição de ideias e o acolhimento de sugestões na instituição no qual pertencem, os servidores informam que: sete afirmam terem total liberdade de se exporem nas ideias e que suas sugestões costumam ser ouvido, o que não quer dizer que precise ser aceita; três participantes dizem que em alguns casos eles conseguem expor suas ideias e contribuir com suas sugestões; quatro servidores alegam não possuírem abertura para opinarem ou serem ouvidos em sugestões, ficando como observação à liderança a importância de tratarem essa questão com mais atenção, para que a instituição seja composta de apoios construtivos elevando a motivação pessoal dos servidores.

Questionou-se quanto às instalações físicas do local de trabalho, se elas estavam adequadas ao atendimento do servidor, responderam: seis responderam que a estrutura física precisa melhorar, ela é tida como parcial, uma vez que já foi bem pior; quatro respondentes afirmam que o campus não possui estrutura adequada para atender os servidores e nem aos alunos e que estão estamos sempre adaptando meios e condições para proporcionar atividades; um participante alegou que a estrutura não é boa, pois falta adequação de tecnologias computacionais e reparos corretivos e preventivos de estrutura. Outros fatores como: local de acolhimento ao servidor, atendimento físico, psicológico também foram referenciados pelos questionados, uma vez que muitos deles precisam permanecer o dia todo no campus e o campus ficar distante da zona urbana do município, além do transporte público que não existe e o provado é caro. Identifica-se entre as respostas a grande necessidade de ajustes na estrutura, uma vez que o servidor necessite de condições psicológicas e físicas, para um rendimento adequado, além da atenção necessária que precisa ser disponibilizada pelo setor de gestão pessoas da instituição, o que facilitaria identificar as necessidades da instituição.

Foram indagados durante a pesquisa se os equipamentos ofertados para a execução das atividades atendiam as necessidades: sete responderam que atende em parte, sendo que no momento a instituição passa por problemas de impressão, pelas impressoras estarem todas sem funcionar ou sem produto adequado; três afirmam que os equipamentos não conseguem atender as necessidades, considerando que não possui disponibilidade para todos os servidores; três decidiram não opinar. O que se consegue avaliar é que o campus precisa passar por uma renovação em seus equipamentos e a distribuição igualitária a todos os setores.

Aos servidores participantes da pesquisa foi perguntado se o número de servidor ativos no campus consegue atender as demandas existentes, responderam: de forma unânime todos os servidores afirmaram que o número de servidor é deficiente, que as remoções, redistribuições as licenças acabam prejudicando os servidores que ficam na ativa, uma vez que esses servidores não são substituídos em sua saída. Outra preocupação dos servidores é quanto o afastamento de professores e a demora na sua substituição, isso quando acontece, pois os alunos ficam com disciplinas pendentes, e quando chega o professor que vai lecionar, eles conseguem diluir tudo em uma única semana, o que acaba prejudicando os estudantes. Assim, foi possível identificar um problema relevante que precisa de atenção especial, uma vez que o acúmulo de atividades ao servidor acaba sobrecarregando o próprio, levando a síndromes que tendem a afastá-lo de suas atividades.

Outra questão trabalhada foi a respeito da preocupação psicológica do servidor por parte da instituição, responderam: um servidor afirma existir apoio por meio da instituição; três respondentes afirmam que a instituição se preocupa em partes; quatro servidores descreveram não existir preocupação, mesmo que criem “campanhas” para tratar o problema, mas sempre que buscaram ajudar não foram atendidos. A prevenção com a saúde mental do servidor é um fator que precisa de atenção especial no campus.

A respeito da questão motivacional, quando perguntados se a instituição realizava o reconhecimento e elogios aos profissionais, responderam: três concordaram totalmente com a afirmativa; quatro concordaram parcialmente; 5 discordaram totalmente e 1 manteve-se neutro. Durante apresentação do estudo identificou-se que o clima organizacional acaba influenciando o comportamento dos servidores, gerando ânimo ou não para um melhor desempenho de suas atividades. Outro fator preponderante que permite um melhor desempenho é a satisfação do servidor, uma vez que ele estando satisfeito ele consegue transmitir o lado positivo aos demais colegas gerando esforços compensatórios.

A questão de como a gestão trata seus servidores, se é cauteloso quando trata da justiça e da responsabilidade, os resultados demonstraram, que: 7 servidores concordaram totalmente; 3 concordaram em partes; 3 optaram pela neutralidade e 2 não responderam. O que podemos obter do resultado é que em média o tratamento de respeito e justiça ofertado pela gestão é bom. Um líder deve ser o estimulador de seus servidores e para que isso aconteça é imprescindível que ele atue com respeito e justiça.

A questão a seguir que afirma demonstração da opinião dos servidores com relação ao seu gestor, se o considera um bom profissional, esse fator demonstra ser relativamente bom, pois: sete responderam que concordam totalmente; quatro concordam parcialmente; e apenas

dois se mantiveram neutros. Que foi possível observar é que no campus os servidores acabam reconhecendo que o gestor é um bom líder, sendo este um fator que permitiu com a contribuição do desenvolvimento do campus e a construção de um ambiente mais harmônico para a expressão de opiniões.

As tomadas de decisões e orientações repassadas por superiores possui uma grande influência quando tratamos do clima de uma organização, uma vez que ela permite gerar segurança nas atividades e nas decisões realizadas pelos servidores, e a respeito dessa afirmativa responderam: cinco servidores concordam totalmente; sete concordam parcialmente, creem que pode ficar bem melhor; três servidores se mantiveram neutros quanto à situação.

Durante a realização da pesquisa inúmeros trabalhos sobre o clima organizacional foram verificados, e com isso foi possível observar que na maioria das organizações o fator remuneração é o que acaba ficando no topo da lista nos fatores do clima. Os servidores foram questionados se achavam que a sua remuneração fazia jus as exigências e práticas de suas atividades, responderam: sete servidores concordaram; quatro concordaram parcialmente; quatro discordaram; com base na coleta desses dados identifica-se a necessidade de verificar a remuneração de alguns cargos, considerando que os mesmos alegam a falta de reajustes há mais de 5 anos.

Os servidores também foram questionados quanto aos auxílios/benefícios ofertados pela instituição, como: auxílio transporte, auxílio creche, plano de saúde e auxílio alimentação. As respostas foram bem distintas, porém foi possível identificar um desagrado com o que acaba sendo ofertado pela instituição, considerando que o plano de saúde é por coparticipação, onde o servidor acaba tendo que complementar o valor; o auxílio creche chega a ser menor do que os outros órgãos; o auxílio alimentação encontra-se defasado, não sofre ajustes desde 2015, sendo assim: dois concordaram parcialmente; dez discordaram totalmente; um manteve-se neutro.

O último e não menos importante fator trata do crescimento profissional, uma vez que ele contribui para a realização e sucesso do servidor dentro das organizações. Os participantes da pesquisa foram questionados se há oportunidade para o crescimento profissional no âmbito da instituição, responderam: três concordaram totalmente que há oportunidades; seis concordaram parcialmente; cinco discordaram totalmente; levando em considerações as informações coletadas fica claro que o campus precisa tratar de forma mais clara e realiza uma ação para que seja mais compreensível o processo das oportunidades.

3.1 Melhorias no Clima Organizacional: Ações de melhorias

A pesquisa alcançou dados que indicam a construção de um plano de ação para que seja possível a avaliação e discussão de melhorias em vários pontos do clima organizacional no campus avançado Manacapuru/IFAM. Na pesquisa foi possível identificar a necessidade de trabalhar com a melhoria de qualidade de vida dos servidores, a preocupação psíquica por parte da instituição, os benefícios percebidos, remuneração e comunicação interna, dentre outros. Será apresentado a seguir alguns pontos que precisam ser tratados/melhorados, tendo como base o resultado obtido por meio da pesquisa, estando favorável a criação de um plano de ação para o campus:

- ✓ Disponibilizar/adquirir aos servidores apoio psicológicos (efetuação de campanha interna no campus), assistências sociais (efetuação de campanha interna), atendimento jurídicos (aos servidores que necessitarem);
- ✓ Realizar reuniões quinzenais ou mensais, de forma que sejam alinhada/tratada as sugestões de cada servidor (reconhecimento de cada servidor) para elaboração de um planejamento que possa ser cumprido;
- ✓ Trabalhar o envolvimento dos servidores em todas as áreas do campus, independente de seu departamento de lotação; programar encontros para confraternizações, estimulando-os da importância da sua participação; programar encontro diário para um café, durante o intervalo de seu trabalho, preparando um ambiente favorável para esses momentos;
- ✓ Adquirir/contratar um servidor interno para tratar da gestão de pessoas do campus, atuando de forma dinâmica/presencial junto aos servidores; realizar palestras a respeito dos processos de carreiras, planos, afastamentos, entre outros; assessorar nas progressões, licenças e outros;
- ✓ Descentralizar as atividades que acabam por carregar um único servidor, por meio das delegações e acompanhamento do desenvolvimento das atividades;
- ✓ Inserir um plano de ginástica laboral, ao menos duas vezes na semana; técnicas de respiração e alongamentos; meditações; acompanhamento médico semestral;
- ✓ Realizar palestras para trabalhar a motivação do servidor a fim de direcioná-los a identificar suas angústias/emoções e encontrar/buscar a solução para as necessidades psíquicas e físicas;

- ✓ Criar um espaço de repouso no campus (sofás, poltronas, cabines) uma vez que a o campus está localizado distante da área urbana/comercial do município, dificultando a logística do servidor que passa o dia todo no campus e precisa realizar suas refeições e momentos de repousos;
- ✓ Ofertar equipamentos em perfeito funcionamento que contribuam para que o servidor possa executar suas atividades;
- ✓ Permitir/realizar oitivas de servidores que procuram pela gestão, tratar essas conversas e extrair o que for necessário na contribuição para o campus.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Está pesquisa surgiu de um processo de construção de uma dissertação de mestrado, realizado no campus Avançado Manacapuru/IFAM, que buscou identificar fatores que acabavam influenciando de forma desagradável o clima organizacional. Alguns fatores foram analisados e para que se pudesse trata-los foi criado um plano de ações.

A pesquisa foi definida com objetivos e questões que necessitariam ser atingidas. Foi aplicado questionário que tinha como foco a coleta de informações que exibissem o perfil de cada servidor e suas percepções, quanto à chefia, salário, comunicação, relacionamentos, entre outros.

As coletas dos dados foram eficazes para realizarmos as análises e chegarmos a um resultado satisfatório, com isso, conseguimos atingir o objetivo estimado na pesquisa.

REFERÊNCIA

- BABU, Ajay e KUMARI, Mandakini. Organizational Climate as a Predictor of Teacher Effectiveness. *European Academic Research*, Vol. I Issue 5/ August 2013.
- BARTEL, C., Garud, R. The role of narratives in sustaining organizational innovation. *Organization Science*, 20, 2009.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Production [online]*. 2006, v. 16, n. 2 [Acessado 9 Maio 2022], pp. 258-273. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-65132006000200007>>. Epub 04 Out 2006. ISSN 1980-5411.
- BORGES Frazão, Edjane. Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre servidores de uma Instituição Pública Federal. [manuscrito] / Edjane Borges Frazão. - 2016.
- CODA, Roberto. Pesquisa de clima organizacional: uma contribuição metodológica. 1993. Tese (Livre Docência) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1993. Acesso em: 07 jun. 2022.
- CODA, R. Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos. In: BERGAMINI, C. W.; CODA; R. (organizadores). *Psicodinâmica da vida organizacional*:

motivação e liderança. São Paulo: Atlas, 1997.

DAMANPOUR, F. Organizational innovation: the meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy Management Journal*, vol. 34, n. 3, pp. 555-590, 1991.

DAVIS, K. e Newstrom, J. W. (1998). *Comportamento no trabalho: uma abordagem psicológica* (V. 1. Tradução Cecília Withaker Bergamini e Roberto Coda). São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

DEMO, Pedro. Rupturas urgentes em educação. *Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 69, p. 861-872, out/dez 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v18n69/v18n69a11.pdf>> Acesso em: 01 fev. 2022.

FERREIRA, Patrícia Itala. *Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

FLEURY, M. **As Pessoas na Organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GLISSON, C., and James, L. R. (2002). The cross-level effects of culture and climate in human service teams. *J. Organizat. Behav.* 23, 767–794. doi: 10.1002/job.162 (SCOPUS).

GUAN, J., & Ma, N. (2003). Innovative capability and export performance of Chinese firms. *Technovation*, 23 (9), 737-747.

GUTIÉRREZ, D., & Villegas, E. G. (2015). The Importance of Teaching Methodology in Higher Education: A Critical Look. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 377-382.

HALL, D. T. et al... *Experiences in management and organizational behavior*. New York, St. Clair Press, 1975.

HEES, Luciane Weber Baia; PIMENTEL, Magnun Roberto. *Gestão escolar: estilos de liderança e os reflexos no clima organizacional*. *Brazilian Journal of Development*, v. 7, n. 5, p. 47810-47819, 2021.

KOZLOWSKI, S. W. J.; DOHERTY, M. L. Integration of climate and leadership: examination of a neglected issue. *Journal of Applied Psychology*, v. 74, n. 4, p. 546- 553, 1989.

KOLB, D. A. et al. *Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial* São Paulo, Atlas, 1986.

LEVERING, R. *Um excelente lugar para se trabalhar: o que torna alguns empregadores tão bons e outros tão ruins*. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 1997.

LIKERT, R. *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill, 1961.

LIKERT, R. *Um nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao: Deusto, 1965.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. *Motivation and organizational climate* Cambridge: Harvard University Press, 1968.

LUZ, J. P. *Metodologia para análise de clima organizacional: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina*. Florianópolis, 2001. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção UFSC.

LUZ, Ricardo Silveira. *Clima organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

LUZ, Ricardo. *Gestão do Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MCMURRAY, Adela; SCOTT, Dom. Determinantes do clima organizacional para a academia. *Pesquisa e Desenvolvimento do Ensino Superior*, v. 32, n. 6, pág. 960-974, 2013.

NÓVOA, A. *As organizações escolares em análise*. Lisboa: Dom Quixote, 1995.

OLIVEIRA, Luiz Antônio Bertoli. *A Gestão de Pessoas e o Clima Organizacional*. 2013. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Administração, Centro Universitário Leonardo Da Vinci, Indaial, 2013. Disponível em: <https://www.docsity.com/pt/a-gestao-de-pessoas-e-o-clima-organizacional/4890155/>.

Acesso em 13 de out. 2022.

PATTERSON, M.; WARR, P., & WEST, M.. Organizational climate and company productivity: The role of the employee affect and employee level. *Journal of Occupational*

- and Organizational Psychology. Volume 77, Issue 2, pages 193–216, June 2004.
- PEREIRA, L. A. (2003) Poder e clima organizacional: um estudo de caso em uma empresa petroquímica Florianópolis, 2003. Dissertação (Mestrado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina.
- PLATAFORMA NILO PEÇANHA. Página inicial. Disponível em: <<http://plataformanilopecanha.mec.gov.br/2020.html>>. Accessed on March 24, 2022.
- Prescott, M., Slyke, G. Understanding the Internet as an innovation. *Industrial Management & Data Systems*, 97, 1997.
- RIZZATTI, G. Análise de fatores significativos do clima organizacional da UFSC: contribuição para implantação do programa de qualidade. Florianópolis. Dissertação (Mestrado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina, 1995.
- RIZZATTI, G. Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras Florianópolis, 2002. Tese (Doutorado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina.
- ROGERS, E. Diffusion of innovations. New York: Free Press, 2003.
- RUEDA, Fabián Javier Marín; SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos; LIMA, Robisom Carlos de. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. *Boletim de Psicologia*, v. 62, n. 137, p. 129-140, 2012.
- RUMBERGER, Russell W. Why students drop out of school. In: ORFIED, G (Org.) *Dropouts in America: confronting the graduation rate crisis*. Cambridge (MA): Harvard Education, 2004. p.131-155.
- RUVIO, A. A., et al. Organizational Innovativeness: Construct Development and CrossCultural Validation. *The Journal of Product Innovation Management*, 31: 1004–1022, 2014.
- SBRAGIA, R. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. *Revista de Administração*, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.
- SILVA, Ellery Henrique Barros da et al . Clima escolar: uma revisão sistemática de literatura. *Rev. NUFEN*, Belém , v. 13, n. 1, p. 83-97, abr. 2021 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2175.25912021000100007&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em 02 maio 2022.
- SILVA, Jerônimo Jorge Cavalcante. Gestão escolar participada e clima organizacional. *Gestão em Ação*. Salvador/BA. v.4, n.2, (49 - 60),julho/dezembro de 2001.
- SIMBRON-MIRROR, S.; SANABRIA-BOUDRI, F. Liderança gerencial, clima organizacional e satisfação no trabalho docente. *CIÊNCIAMATRIA*, v. 6, não. 1 p. 59-83, 13 de janeiro. 2020.
- SOUZA, André. *Gestão de Pessoas I*. 2011. Disponível em: http://www.ebah.com.br/content/ABAAAq_UAI/gestao-pessoas/. Acesso em:12/01/2023.
- SOUZA E. L. P. Clima e culturas organizacionais: como se manifestam e como se manejam. São Paulo: Edgard Blucher, 1978.
- SOUZA, E. L. P. Clima e estrutura de trabalho. **Revista de Administração**, v. 18, n. 3, p. 68-71, jul./set., 1983.
- SOUZA, E. L. P. Clima e motivação em uma empresa estatal. **Revista de Administração de Empresas**, v. 22, n. 1, p. 18-38, 1982.
- SOUZA, E. L. P. Diagnóstico de clima organizacional. **Revista de Administração Pública**, v. 11, n. 2, p. 141-58, abr./jun., 1977.
- TODA, F., et al. Inovação em organizações de ensino: fatores contribuintes e desempenho. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 14, n. 2, 2015.