

CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA FEDERAL DO PARANÁ

ORGANIZATIONAL CLIMATE: A CASE STUDY AT A FEDERAL PUBLIC INSTITUTION IN PARANÁ

Keyla Christina Almeida Portela¹; Elisangela Rodrigues Alves²; Luzia Margarete Ferreira Costa³

RESUMO

O presente artigo teve por objetivo investigar como o clima organizacional afeta a motivação e a satisfação dos docentes do Instituto Federal do Paraná, Campus Assis Chateaubriand-PR. No trabalho foi utilizada a pesquisa exploratória, descritiva, o estudo de caso e a abordagem multimétodos. Para a coleta de dados foi aplicado um questionário utilizando o *google forms* para os docentes do IFPR – Campus Assis Chateaubriand, por meio do *Whatsapp* e e-mail institucional, obtendo uma amostra de 21 respondentes. As percepções dos colaboradores revelaram a necessidade de investimentos em melhorias no ambiente de trabalho. Os resultados ainda mostraram as dificuldades na comunicação interna, falta de reconhecimento, motivação e condições de trabalho insatisfatórias. Conclui-se que há a necessidade de implementação de programas de comunicação interna eficientes, ações de reconhecimento e soluções para problemas nas condições de trabalho, pois essas melhorias podem resultar em maior satisfação, engajamento, produtividade e reputação da instituição externamente.

Palavras-chave: Clima organizacional. Estudo de caso. Instituição pública federal. Trabalho em equipe. Motivação e satisfação.

ABSTRACT

This article aimed to investigate how the organizational climate affects the motivation and satisfaction of teachers at the Instituto Federal do Paraná, Campus Assis Chateaubriand-PR. Descriptive, exploratory research, case study and multimethods approaches were used in the work. To collect data, a questionnaire was applied using the *Google Forms tool* to teachers at IFPR – Campus Assis Chateaubriand, via *Whatsapp* and institutional email, obtaining a sample of 21 respondents. The employee perceptions revealed the need for investments in improvements to the work environment. The results also showed difficulties in internal communication, lack of recognition, motivation and unsatisfactory working conditions. It is concluded that there is a need to implement efficient internal communication programs, recognition actions and solutions to problems in working conditions, as these improvements can result in greater satisfaction, engagement, productivity and reputation of the institution externally.

Keywords: Organizational climate. Case study. Federal public institution. Team work. Motivation and satisfaction.

1 Doutora em Linguística Aplicada e Estudos da Linguagem pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Mestre em Ciências da Educação pela Universidade Internacional de Lisboa (UI, Portugal) e graduação em Letras pelo Centro Universitário de Várzea Grande (UNIVAG). Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR) - keyla.portela@ifpr.edu.br.

2 Tecnóloga em Gestão Comercial pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR) - elisangelamarreto@gmail.com.

3 Tecnóloga em Gestão Comercial pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná (IFPR) - luziaferreiramargarete747@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Quando se aborda o conceito de clima organizacional, faz-se referência à atmosfera que existe dentro de uma organização formada por diversos fatores, ou seja, sistemas de gestão, as relações entre os membros da organização, as habilidades de liderança e as condições de trabalho. Algo importante de mencionar são as condições de trabalho dentro de uma organização que reflete na motivação dos colaboradores, demonstrando o quão saudável ou não, ode ser a relação da empresa com seus colaboradores.

Chiavenato (2014) corrobora com essa ideia mencionando que independente do modelo de uma organização, todas possuem um clima organizacional constituído por um ambiente interno caracterizado por um clima psicológico próprio, estando relacionado com a moral, satisfação dos membros, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfeito ou insatisfeito, ou seja, está relacionado em como os colaboradores se sentem em relação a organização. Ou seja, o clima organizacional é caracterizado pela atmosfera psicológica percebida pelos colaboradores, a qual influencia sua motivação e satisfação na organização. Quando os valores organizacionais promovem o crescimento individual, há uma maior satisfação das necessidades pessoais, o que, por conseguinte, eleva a moral interna (NARCIFE, 2022).

Diante do exposto, desenvolver uma pesquisa sobre o clima organizacional dentro de uma Instituição Federal de Ensino, especificamente, entre os docentes, se faz necessário para compreender melhor o ambiente interno de trabalho em relação aos docentes e a organização, permitindo assim, identificar os fatores que contribuem para um clima organizacional positivo e saudável, pois um clima organizacional insatisfatório e negativo pode levar a variáveis de resultado no trabalho com os colegas e com os alunos.

Diante disso, esta pesquisa pretende responder a seguinte pergunta: Como o clima organizacional pode afetar a motivação e a satisfação na atuação dos professores?

Com isso, este estudo tem como objetivo investigar como o clima organizacional afeta a motivação e satisfação dos docentes do Instituto Federal do Paraná - Campus Assis Chateaubriand-PR. Além disso, pretende-se ainda identificar a percepção dos docentes sobre o clima organizacional na instituição estudada, analisar a influência do clima organizacional na motivação e satisfação dos docentes, estabelecer relações entre as variáveis clima organizacional, motivação e satisfação e avaliar a eficácia das práticas atuais implementadas pela instituição para valorizar o clima organizacional.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clima Organizacional é uma característica importante para qualquer empresa, pois é a partir dela que se pode identificar o grau de satisfação e comprometimento das equipes. Quando se busca definir o que é o clima organizacional ele remete a uma atmosfera geral e a influência subjetiva que permeia as operações da organização. É o resultado da interação de fatores culturais como preceitos, valores, políticas, tradições, estilos gerenciais, comportamentos e expressões dos indivíduos que trabalham na organização (CUNHA; COTRIN, 2022).

Luz (2015) comenta que o conceito de clima organizacional está diretamente relacionado à atmosfera de trabalho e às relações entre empresa e funcionários. É uma forma de medir o grau de satisfação dos colaboradores com seu trabalho em um determinado momento.

É importante salientar que o clima organizacional é formado por uma série de fatores, como o ambiente físico de trabalho, a comunicação entre os funcionários, o suporte recebido pela empresa, as responsabilidades dos funcionários e a cultura organizacional, ou seja, esses fatores estão ligados à satisfação e motivação dos colaboradores.

Algumas pesquisas têm demonstrado que o bem-estar no trabalho tem sido o objeto de numerosos debates e estudos no campo acadêmico, sendo um tema cada vez mais abordado e discutido pelos diferentes pesquisadores da área (PENA; REMOALDO, 2019). Esta temática se evidencia por meio da realização de pesquisas a fim de investigar os fatores que determinam e influenciam o bem-estar dos trabalhadores, compreendendo que eles podem variar de acordo com a estrutura da organização, o cargo exercido pelo trabalhador, bem como suas necessidades pessoais.

Vale mencionar que o clima organizacional influencia direta e indiretamente nos comportamentos, na motivação, na produtividade do trabalho e na satisfação dos empregados, que deve ser favorável e proporcionar uma boa relação entre funcionários e empresa (LUZ, 2015).

Em uma organização, o clima organizacional e a cultura organizacional são elementos interligados que exercem influência direta sobre os colaboradores por meio de variáveis como o ambiente laboral, a comunicação interpessoal, o apoio institucional oferecido e as atribuições individuais de cada membro da equipe.

Dessa maneira, a cultura organizacional estabelece os hábitos, crenças, normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas e o clima organizacional verifica o bom ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2014).

Contudo, indo ao encontro da afirmação de Chiavenato (2014), Schein (2022), considerado o “pai da cultura organizacional”, também declara que a cultura organizacional é definida como um conjunto de pressupostos subjacentes compartilhados que abrangem valores, normas de comportamento e crenças sobre o que é considerado “normal” dentro de uma organização.

2.1 Qualidade de vida no trabalho

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um conceito intrinsecamente associado à motivação e ao bem-estar dos trabalhadores. Ao longo das décadas, têm sido desenvolvidas e aprimoradas abordagens para promover a satisfação e o bem-estar dos colaboradores durante a execução de suas atividades laborais. A QVT envolve uma série de dimensões, incluindo condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, reconhecimento e recompensa pelo desempenho, entre outros aspectos. Pesquisas científicas têm demonstrado que investir na melhoria da QVT não apenas contribui para a motivação e o engajamento dos funcionários, mas também está diretamente relacionado com o desempenho organizacional e a retenção de talentos

Estudos realizados indicam que a motivação de um colaborador leva a melhores resultados nos seus trabalhos, o que favorece a estabilidade em seu nível de autoestima (BONIFÁCIO; FREITAS; MATOS, 2017). Esses resultados podem auxiliar no desempenho geral, tanto para o colaborador quanto para a organização. Os comportamentos desempenhados pelos gestores são importantes na busca da satisfação das necessidades humanas, pois eles determinam o desempenho da atividade em si (SILVA; FURTADO; ZANINI, 2015).

Investir na qualidade de vida no trabalho e no bem-estar dos empregados é uma estratégia eficaz para melhorar a qualificação e a produtividade dos recursos humanos. Estudos demonstram que quando os empregados desfrutam de ambientes de trabalho mais salubres, eles desenvolvem e apresentam maior nível de motivação e estabelece alto grau de confiança na execução de suas atividades (CARVALHO, 2016).

Os argumentos acima sinalizam que as pessoas de modo geral que passam por experiências laborais difíceis, têm o sentimento de insatisfação, conseqüentemente, transforma o trabalho em apenas uma exigência de subsistência e não em objetivo de alegria (ANDRADE *et al.*, 2017; GIONGO; MONTEIRO, 2017).

Diante do exposto, é necessário investir na valorização dos colaboradores com aspectos motivadores, com o intuito de aumentar o engajamento e o bem-estar de todos, aumentando, assim, o nível de satisfação e, conseqüentemente, contribuindo com funcionários mais comprometidos.

2.2 Motivação e satisfação no trabalho

Primeiramente, para entender a motivação é necessário buscar suas causas, os motivos que incentivam as pessoas a se comportarem de uma determinada forma. Compreender a motivação é crucial para a elaboração de estratégias eficazes no ambiente de trabalho que visem aumentar o engajamento e a produtividade dos colaboradores. Ao identificar e abordar as causas da motivação, as organizações podem criar ambientes que não apenas incentivem comportamentos desejáveis, mas também promovam o bem-estar e a realização pessoal dos trabalhadores.

De acordo com Ribeiro e Santana (2015), as ações comportamentais desempenham um papel importante na obtenção da satisfação das necessidades humanas. O desempenho laboral é o resultado da identificação das tarefas executadas, ou seja, quanto mais conscientes as pessoas estão das responsabilidades que lhes cabem, maior é o comprometimento com o trabalho. Por meio disso, se torna notório a importância do clima organizacional, pois ele influencia diretamente a satisfação e o desempenho dos colaboradores. Manter um clima organizacional positivo requer o empenho de todos os membros da organização.

Cagliari e Rodrigues (2011) afirmam que o clima organizacional tem um grande potencial para medir a percepção das pessoas em relação ao seu ambiente de trabalho. Como consequência, o clima organizacional pode aumentar a capacidade produtiva e a satisfação pessoal dos colaboradores, refletindo-se a longo prazo, alterando toda a dinâmica de trabalho. Pois, a partir que há a criação de um ambiente de trabalho saudável e motivador depende de uma comunicação aberta, do reconhecimento dos esforços individuais e coletivos, e do suporte contínuo aos colaboradores. Investir na melhoria do clima organizacional não só aumenta o bem-estar dos funcionários, mas, também, promove maior produtividade, engajamento e retenção de talentos. Portanto, é essencial que todos se esforcem para cultivar e aprimorar continuamente o clima organizacional, garantindo assim um ambiente propício para o crescimento e o sucesso de todos.

Os fatores mencionados acima, são importantes para o desempenho de qualquer empresa. Quando os funcionários estão motivados e satisfeitos, eles trabalham de forma mais eficiente e produtiva, o que é benéfico para a empresa. Além disso, um clima organizacional saudável é benéfico para a saúde e o bem-estar dos funcionários, e, também, beneficia o ambiente de trabalho, pois contribui para reduzir o nível de estresse (CODA, 2013).

De acordo com Carvalho *et al.* (2013), é importante que haja aprimoramento de potenciais para promover esse crescimento. É necessário que as empresas estimulem constantemente seus empregados, pois a qualidade de vida, satisfação e motivação são fatores estratégicos importantes para a melhoria da produtividade e aumento do rendimento profissional.

Deve-se compreender que a qualidade de vida no trabalho não está associada apenas à estruturação física e operacional das empresas, mas correlacionada a promoção de melhorias no ambiente de trabalho, o que exige a adoção de estratégias de automotivação e investimentos na saúde do trabalhador, visando promover equilíbrio emocional, satisfação e prazer, fatores essenciais à felicidade e ao desenvolvimento pessoal e profissional do homem (GUIMARÃES; NETO, 2021, p. 78).

De acordo com Lacombe (2012), um bom clima organizacional é essencial para o sucesso de uma empresa, uma vez que tem relação direta com as expectativas e valores dos indivíduos. Quando há um alinhamento

entre esses dois fatores, ocorre um aumento na motivação dos colaboradores, impactando positivamente na produtividade da organização e contribuindo para que as pessoas se sintam parte da empresa.

Uma sensação de pertencimento estreita o relacionamento das pessoas entre si e com a organização, o que gera um clima de confiança mútua, favorecendo aproximações criativas e inovadoras. Por isso, é importante que a empresa desenvolva e mantenha um clima organizacional propício para o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. O bem-estar no trabalho é importante para a motivação dos indivíduos.

É importante ressaltar que estar motivado não é o mesmo que experimentar momentos de alegria, entusiasmo, bem-estar ou euforia. Esses estados podem até certo ponto, ser considerados efeitos posteriores do processo motivacional, mas nada explicam sobre sua origem nem sobre o caminho percorrido até que sejam alcançados (BERGAMINI, 2003, p. 64).

A motivação é o motivo que estimula as pessoas a trabalharem, ou seja, é um processo relacionado pela intensidade e persistência dos esforços dos indivíduos para alcançar um determinado propósito. Diante disso, o grau de satisfação pode modificar conforme o clima organizacional da empresa, seja ele favorável ou não (CODA, 2013).

A partir das afirmações, pode-se entender que o clima organizacional é extremamente importante para os indivíduos, pois atua na motivação, na satisfação e no bem-estar no trabalho.

Segundo Carvalho *et al.* (2013), um dos principais fatores para a criação de um ambiente de bem-estar no trabalho estão a iluminação, a ventilação, a temperatura e o controle dos níveis de ruídos. Estes elementos são cruciais para o crescimento individual e profissional dos colaboradores de uma empresa, porém não sendo os únicos, com conceitos como a saúde mental, trabalho em equipe, construção de relacionamentos interpessoais sendo também importantes para a motivação pessoal e coletiva de uma equipe.

Por meio das considerações tecidas, nota-se que a motivação e satisfação do trabalho estão interligadas para um bom clima organizacional, pois é por meio dele que se cria um ambiente favorável.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa é um procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos (GIL, 2019). O processo de pesquisa é constituído de várias fases, desde a formulação do problema até a apresentação da discussão e resultados.

O trabalho científico é, portanto, uma atividade intencional, processual e complexa de produção de conhecimentos para a interpretação da realidade. Como tal, é carregado de escolhas teóricas e metodológicas que exigem a atenção do pesquisador (TOZONI-REIS, 2009, p.15).

Este trabalho buscou verificar como o clima organizacional afeta a motivação e a satisfação dos docentes do Instituto Federal do Paraná, Campus Assis Chateaubriand-PR. Esta pesquisa se classifica como descritiva, pois visa verificar o clima entre os docentes. Para medir a qualidade, e a satisfação em relação ao clima organizacional do Instituto Federal.

Contudo, este trabalho também se utilizou do estudo de caso que visa reunir informações detalhadas sobre um determinado fenômeno. “O estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real” (YIN, 2010, p. 32).

Para alcançar os objetivos desta pesquisa, adotou-se uma abordagem multimétodos, caracterizada pela objetividade metodológica. A escolha dessa abordagem foi motivada pelo objetivo de promover o

diálogo entre as análises qualitativas e quantitativas, integrando-as para explorar as diferentes perspectivas oferecidas por cada método. Dessa forma, busca-se compreender e aprofundar os múltiplos aspectos do fenômeno em estudo (PINTO, 2012, p. 8).

Segundo Gerhardt (2009), a abordagem qualitativa, não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social de uma organização. Enquanto a abordagem quantitativa que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana.

Como instrumento de coleta de dados foi realizado um questionário semiestruturado utilizando a ferramenta *Google Forms* contendo 15 perguntas abertas e 7 perguntas fechadas enviado por meio do aplicativo de mensagem *Whatsapp* e e-mail institucional do IFPR para 70 docentes do IFPR – Campus Assis Chateaubriand, no período de 18 a 31 de maio de 2023, visando identificar os seguintes pontos: Clima Organizacional entre os docentes. Satisfação em relação aos serviços prestados pelos departamentos. Satisfação e trabalho em equipe. Empatia entre o Comitê de pesquisa e extensão do campus (COPE), Subcomissão permanente de pessoal docente do campus (SCPPD), Gestão de pessoas, Direção Geral, Diretoria de ensino, pesquisa e extensão do campus (DIEPEX), Coordenação dos cursos. Treinamento sobre satisfação e clima organizacional. Ambientação de novos professores. Qualidade de vida: Dinâmica organizacional. Interação entre professores e setores.

A pesquisa foi conduzida de forma anônima e confidencial, garantindo que os participantes se sentissem à vontade para expressar suas opiniões de forma honesta.

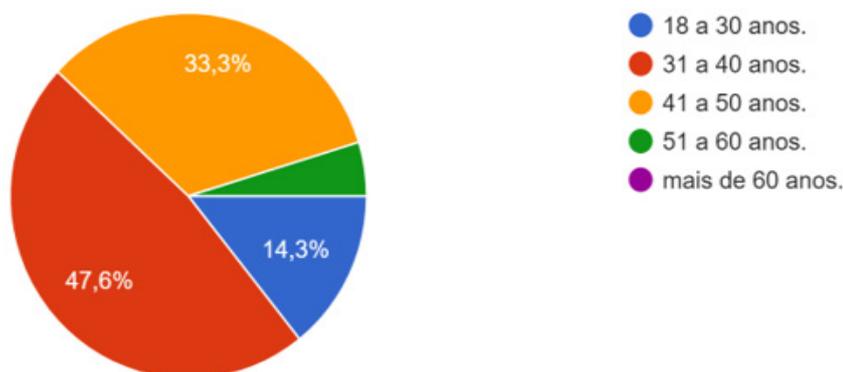
A amostra da pesquisa foi de 21 docentes, ou seja, sendo 1/3 da população. A ferramenta, questionário estruturado, foi escolhido por ser a metodologia mais adequada para compreender os significados, as experiências e as percepções que as pessoas têm sobre determinado assunto, neste caso o clima organizacional e seu impacto no dia a dia dos docentes.

4 RESULTADOS

Este estudo buscou descrever o clima organizacional por meio de uma pesquisa direcionada aos colaboradores da organização com o objetivo de obter informações significativas sobre o ambiente de trabalho, as relações interpessoais, a comunicação interna, a liderança e outros aspectos que influenciam a satisfação e o desempenho dos colaboradores e da equipe.

O Gráfico 1 apresenta informações sobre a distribuição da idade dos docentes que participaram da pesquisa, totalizando 21 profissionais.

Gráfico 01: Faixa etária dos respondentes

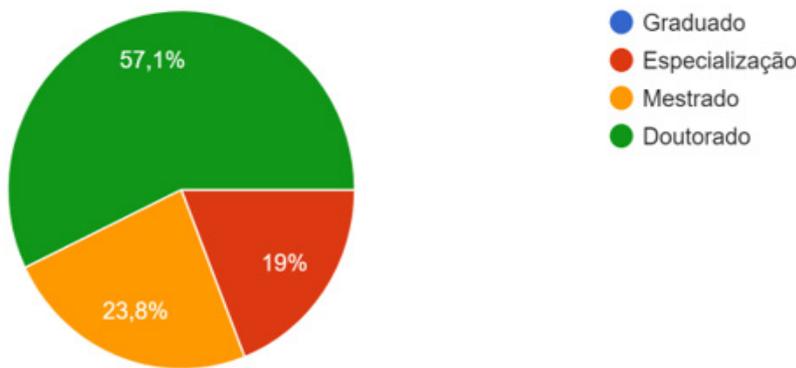


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base nos dados fornecidos, é possível observar que 14,3% (n=3) dos docentes estão na faixa etária de 18 a 30 anos, enquanto 47,6% (n=10) estão na faixa de 31 a 40 anos e 33,3% (n=7) estão na faixa de 41 a 50 anos. Essa distribuição mostra uma representação diversificada de faixas etárias dos docentes. Essas informações são relevantes para compreender a composição demográfica dos docentes e podem auxiliar na formulação de estratégias e políticas voltadas para o desenvolvimento profissional e bem-estar desses profissionais.

No gráfico 2, a seguir, demonstra a titulação dos respondentes.

Gráfico 2: Titulação dos respondentes.



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com os dados coletados, o grau de formação da amostra dos docentes participantes da pesquisa apresenta uma distribuição diversificada. Observa-se que 19% (n=4) dos docentes possuem especialização, 23,8% (n=5) possuem mestrado e 57,1% (n=12) possuem doutorado.

Esses resultados revelam que a maioria dos docentes possui um nível de formação avançado, o que indica um perfil qualificado e especializado do corpo docente pesquisado. Essa diversidade de níveis de formação contribui para a riqueza de conhecimentos e experiências disponíveis no contexto acadêmico, o que pode beneficiar o ensino, a pesquisa e a qualidade dos serviços educacionais oferecidos pela instituição.

Na tabela 1, é possível observar algumas informações solicitadas sobre a empatia em alguns setores da instituição, tais como: COPE, SCPPD e Gestão de pessoas, tendo os seguintes resultados.

Tabela 1 - Quesito empatia COPE, SCPPD, GESTÃO DE PESSOAS

QUESITO EMPATIA	COPE		SCPPD		GESTÃO DE PESSOAS	
	RESP.	PORC.	RESP.	PORC.	RESP.	PORC.
GRAU DE SATISFAÇÃO						
INSATISFEITO	3	14,29%	2	9,52%	2	9,52%
SATISFEITO	7	33,33%	10	47,62%	7	33,33%
MUITO INSATISFEITO	5	23,81%	1	4,76%	2	9,52%
RAZOAVELMENTE SATISFEITO	5	23,81%	6	28,57%	8	38,10%
MUITO SATISFEITO	1	4,76%	2	9,52%	2	9,52%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

No quesito empatia verificou-se que 38,10 (n=8) dos respondentes estão satisfeitos/ muito satisfeito em relação ao COPE, no entanto 38,10% (n=8) também informaram que estavam insatisfeitos/ muito insatisfeito e 23,81(n=5) razoavelmente insatisfeito, ou seja, ficando no meio termo. Já em relação a SCPPD 14,28% (n=3) comentaram estavam insatisfeitos/ muito insatisfeitos, no entanto, mais de 50% estavam satisfeitos/ muito satisfeitos com os serviços prestados, ou seja, 57,14% (n=12) dos respondentes. Sobre o departamento de gestão de pessoas 42,85% (n=9) estavam satisfeitos/ muito satisfeito.

Os dados apresentados na Tabela 2 buscou verificar informações relacionados ao quesito de empatia nas áreas de Direção Geral, DIEPEX e Coordenação de cursos. Essa tabela tem como objetivo demonstrar informações específicas e relevantes sobre a empatia nessas áreas, permitindo uma análise mais detalhada e uma compreensão abrangente desse aspecto.

Tabela 2- Quesito empatia: Direção Geral, Diepex, Coordenação dos cursos

QUESITO EMPATIA	DIREÇÃO GERAL		DIEPEX		COORDENAÇÃO DO CURSO	
	RESP.	PORC.	RESP.	PORC.	RESP.	PORC.
INSATISFEITO	5	23,81%	1	4,76%	3	14,29%
SATISFEITO	9	42,86%	9	42,86%	9	42,86%
MUITO INSATISFEITO	2	9,52%	0	0,00%	0	0,00%
RAZOAVELMENTE SATISFEITO	3	14,29%	1	4,76%	4	19,05%
MUITO SATISFEITO	2	9,52%	10	47,62%	5	23,81%

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação a empatia no que diz respeito a tabela acima pode-se notar que em relação a Direção Geral, 42,86% (n=9) dos servidores estão satisfeitos. Em relação da empatia com a DIEPEX foi de 47,62% (n=10) e com a coordenação dos cursos foi de 42,86% (n=9) satisfeito.

Nas Tabelas 1 e 2, buscou-se verificar a questão da empatia dos setores da gestão em relação aos docentes. Foi possível observar uma tendência positiva, uma vez que a maioria dos respondentes percebe que a gestão demonstra empatia. Essa observação corrobora a afirmação de Luz (2015), que argumenta que os sentimentos de empatia ou apatia são influenciados conforme as interações, isto é, o relacionamento interpessoal entre as partes, o que está diretamente relacionado ao clima organizacional.

Na tabela 3, verifica-se o grau de satisfação em relação ao clima organizacional no IFPR e o trabalho em equipe.

Tabela 3- Grau de satisfação: Clima no IFPR, Satisfação com trabalho em equipe.

GRAU DE SATISFAÇÃO	DE UM MODO GERAL COMO SE SENTE TRABALHANDO NO IFPR CAMPUS ASSIS CHATEAUBRIAND		DE ACORDO COM A SUA PERCEPÇÃO INDIQUE SEU GRAU DE SATISFAÇÃO EM RELAÇÃO AO TRABALHO EM EQUIPE	
	RESP.	PORC.	RESP.	PORC.
INSATISFEITO	3	14,29%	5	23,81%
SATISFEITO	8	38,10%	9	42,86%
MUITO INSATISFEITO	2	9,52%	2	9,52%
RAZOAVELMENTE SATISFEITO	5	23,81%	4	19,05%
MUITO SATISFEITO	3	14,29%	1	4,76%

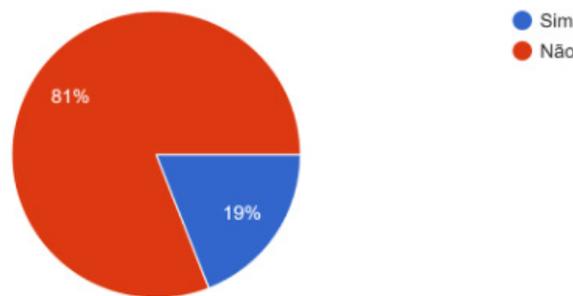
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Em relação ao grau de satisfação há de se observar que entre os docentes do *campus* Assis Chateaubriand - PR um grau de satisfação chegando aos 52,39% (n=11). Já em relação ao trabalho em equipe, percebe-se uma satisfação de 47,62% (n=10).

Para Kanaane (2009, p. 32) quando se tem um clima organizacional que “propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canalize seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização”, consegue-se um clima que propicia o aumento da eficácia. Em outras palavras, o clima organizacional é um indicador do nível de satisfação (ou insatisfação) experimentado pelos empregados no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o clima organizacional serve como um instrumento para medir o grau de contentamento dos indivíduos dentro da empresa em um determinado momento (SANTOS, 2021).

No gráfico 3, buscou verificar se os docentes já haviam participado de alguns treinamentos que envolvessem o tema de Qualidade de Vida no Trabalho - QVT ou Clima Organizacional realizados no IFPR - Campus Assis Chateaubriand.

Gráfico 3: Treinamento interno sobre qualidade de vida e clima organizacional

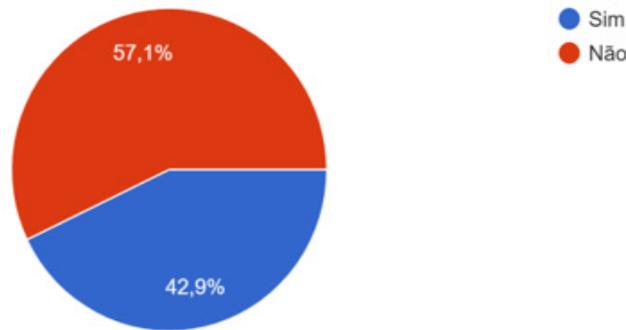


Fonte: Dados da pesquisa, 2023.

Nota-se que no Gráfico que 81% (n=17) dos docentes responderam que nunca participaram. Já 19% (n=4) dos respondentes participaram de algum tipo de treinamento sobre o assunto.

Notou-se que no gráfico 3 a maioria dos docentes não passaram por nenhum tipo de treinamento sobre a qualidade de vida ou clima organizacional dentro da instituição. É importante mencionar que o ambiente organizacional é a percepção que os funcionários têm da organização. Para que os gestores criem e desenvolvam um bom clima organizacional em seu estilo gerencial, é necessário promover a reciprocidade, o trabalho em equipe e o treinamento contínuo da equipe, visando a motivação e a satisfação no trabalho (CARVALHO, 2023).

O Gráfico 4 apresenta as respostas dos docentes a uma pergunta sobre se receberam algum tipo de ambientação ou acolhimento ao chegarem no campus.

Gráfico 4: Sobre a ambientação e a chegada de novos membros a equipe


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A partir do gráfico nota-se que 57,1% (n=12) da população respondeu de não receberam nenhum acolhimento ou ambientação ao chegaram no campus. Esse fato indica um problema de falta de atividades e ações voltadas para o acolhimento e integração dos novos membros da equipe no IFPR Campus Assis Chateaubriand. Vale salientar que atividades de trabalho em equipe e a ambientação de novos funcionários influenciam diretamente a produtividade, pois o grau de salubridade de uma organização varia conforme sua atmosfera psicológica. Essa atmosfera é resultado de um conjunto de percepções compartilhadas pelas pessoas no dia a dia dentro da organização (RIBEIRO e SANTANA, 2023).

É importante mencionar que quando os docentes foram indagados sobre quais atividades achariam interessantes serem desenvolvidas para melhorar o acolhimento e integração dos novos colaboradores no IFPR - Campus Assis Chateaubriand e os docentes fizeram as seguintes sugestões conforme o Quadro 1:

Quadro 1 – Sugestão dos docentes para ações de ambientação e acolhimento

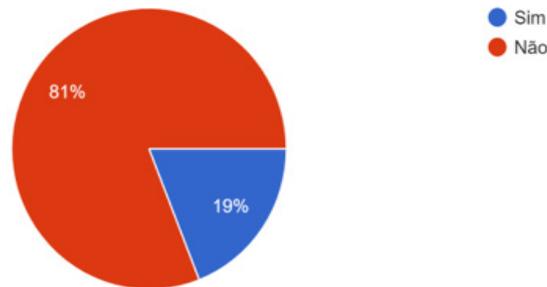
<i>Seria muito interessante um momento onde os colaboradores novos fossem apresentados ao já existentes no campus. Bem como uma apresentação do organograma e sua devida integração.</i>
<i>Os sistemas do IFPR são completamente diferentes de qualquer outra instituição de ensino. São muitas burocracias para realizar coisas simples, muitos detalhes que precisam ser ensinados e explicados, caso contrário é muito difícil trabalhar de maneira correta e cumprindo todas as exigências. Seria necessário realmente ter um treinamento, para que fosse ensinado tudo que precisa ser feito.</i>
<i>Deveria acolher os recém chegados, eu cheguei em um período pós férias e não haviam setores funcionando no campus, mas percebo que os recém chegados não são apresentados a todos os setores bem como apresentar as funções de cada setor no campus</i>
<i>Recepção dos servidores, elucidação sobre as rotinas docentes</i>
<i>Cursos e informações relacionados aos documentos internos que regem o servidor.</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Nota-se que as sugestões servem como medidas para facilitar a adaptação dos novos colaboradores, familiarizá-los com os procedimentos internos e fortalecer o ambiente de trabalho. Além disso, a falta de apresentação dos sistemas de gestão, organograma e funções dentro do campus do IFPR pode dificultar a compreensão dos novos colaboradores sobre o contexto e as relações técnicas e sociais da instituição.

O Gráfico 5 investigou a percepção dos docentes em relação à dinâmica organizacional, especificamente se a instituição possuía algum plano institucional local para promover a integração dos novos funcionários entre os demais setores e os servidores, visando a cooperação mútua.

Gráfico 5: Dinâmica organizacional e a existência de um plano de integração.

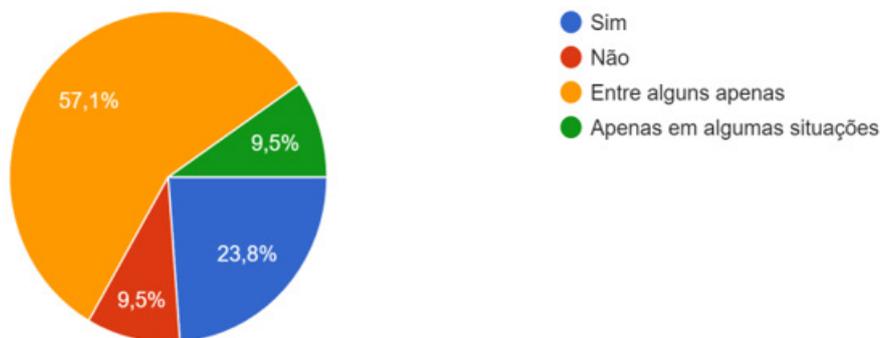


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Percebe-se que 81 % (n=17) dos respondentes afirmaram que a instituição não possui um ambiente favorável para a integração dos novos colaboradores, dificultando sua adaptação, inserção nas equipes e compreensão do funcionamento do campus e dos setores. Isso pode resultar em uma sensação de isolamento, falta de suporte e integração limitada com os demais membros da equipe, afetando negativamente o ambiente de trabalho e a produtividade (BONIFÁCIL *et al.*, 2007).

O Gráfico 6 traz algumas informações sobre a existência de cooperação e apoio dos docentes nas atividades do dia a dia.

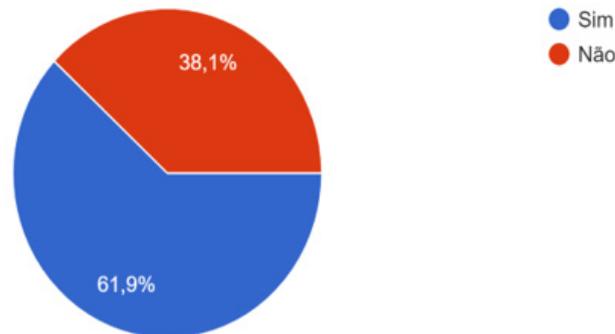
Gráfico 6: Cooperação e apoio entre os docentes



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Com base nos dados observados, é possível identificar impactos no clima organizacional do IFPR - Campus Assis Chateaubriand, pois 57,1% (n=12) dos respondentes percebem a falta de apoio e cooperação entre alguns setores. Por outro lado, 23,5% (n=5) dos respondentes consideram o relacionamento entre os setores harmonioso e cooperativo. Esses resultados revelam diferentes percepções sobre a integração e cooperação entre os docentes da instituição, o que pode afetar a colaboração, a motivação e a produtividade dos colaboradores (Cunha e Cotrin, 2022) de forma a culminar nos resultados obtidos no gráfico 7.

Gráfico 7: Existência de um relacionamento saudável e harmonioso entre os docentes



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

De acordo com a percepção dos dados observados, uma grande parte dos docentes, 61,9% (n=13), perceberam um relacionamento saudável e harmonioso entre eles. Essa percepção positiva pode indicar um ambiente propício para a colaboração, troca de conhecimentos e trabalho em equipe. No entanto 38,1% (n=8) os docentes do Campus não consideram o relacionamento entre eles saudável e harmonioso.

Em uma pergunta aberta feita aos docentes sobre a opinião deles em geral sobre o clima organizacional no IFPR – Campus Assis Chateaubriand, obteve-se algumas respostas conforme o Quadro 2:

Quadro 2 – Opinião dos docentes sobre o clima organizacional no campus

<i>Percebo que muitos docentes olham seu próprio nariz não se importando com o pensamento do colega, percebo que há muitas discussões e perseguições por motivos pessoais.</i>
<i>Competitividade e preocupação apenas com o próprio trabalho</i>
<i>Porque os docentes acabaram se dividindo em grupos de acordo com suas concepções</i>
<i>O pensamento individual se sobrepõe ao coletivo</i>
<i>As relações interpessoais no campus não são boas</i>
<i>Devido a privilégios entre alguns pares e exclusão de outros</i>
<i>Existe muita divisão entre eixos.</i>

Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A partir das informações inferidas ao longo dos textos e das afirmações realizadas pelos docentes, no Quadro 2, nota-se que o clima organizacional não é harmonioso na instituição estudada. O clima organizacional pode resultar em satisfação ou insatisfação e, dessa forma, influenciar a produção da empresa. Portanto, é necessário manter um ambiente favorável, pois isso melhorará o desempenho dos funcionários e, conseqüentemente, tornará a empresa mais ágil e competitiva (ANDRADE *et al.*, 2021).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O clima organizacional desempenha um papel fundamental no sucesso e na eficiência de uma empresa, pois influencia diretamente o engajamento, a motivação e o desempenho dos colaboradores. Por isso, a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta valiosa para identificar pontos fortes e áreas de melhoria, a fim de promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo investigar o clima organizacional no IFPR - Campus Assis Chateaubriand, focado nas percepções e opiniões dos docentes sobre diferentes aspectos do ambiente de trabalho.

Notou-se que, na percepção dos próprios docentes, a gestão demonstra empatia por eles. No entanto, observou-se que essa mesma gestão não promove acolhimento ou treinamento específicos relacionados aos sistemas e processos internos da instituição para novos colaboradores, e, também, não incentiva atividades voltadas a um ambiente interno colaborativo e às relações interpessoais que visem a integração mútua entre os servidores novos e antigos. Essa falta de iniciativa pode comprometer a integração, a satisfação e o desempenho dos docentes, impactando negativamente o ambiente organizacional como um todo.

Os resultados também ressaltam a necessidade de medidas para promover um ambiente de trabalho mais saudável e colaborativo. Recomenda-se a implementação de ações que melhorem a comunicação, fortaleçam as relações interpessoais e incentivem a cooperação, avaliações periódicas do clima organizacional e esforços contínuos para melhorar as condições de trabalho, o bem-estar e a satisfação dos docentes.

Portanto, é essencial que a gestão do IFPR reveja suas estratégias e invista em ações voltadas para o fortalecimento do clima organizacional e do trabalho em equipe, visando melhorar a satisfação, a produtividade e o desempenho da equipe docente.

Indo ao encontro do exposto, Luz (2015) comenta que dentro de uma empresa é de suma importância ter um clima organizacional agradável e satisfatório, obter atividades diversificadas, sempre ter realizações de treinamentos para uma boa produtividade da equipe.

É importante destacar que este estudo teve algumas limitações, como a população reduzida de respondentes e o período de coleta de dados relativamente curto. No entanto, os resultados obtidos fornecem percepções significativas para o IFPR, permitindo a identificação de áreas para aprimoramento e o desenvolvimento de estratégias para promover um clima organizacional mais favorável e uma experiência de trabalho mais satisfatória.

Esta pesquisa foi importante para a organização, tendo em vista que traz grandes contribuições do qual a instituição necessita estar aprimorando para melhorar seu clima organizacional.

Para finalizar, torna-se evidente a necessidade de futuras pesquisas que aprofundem a compreensão dos desafios identificados, buscando soluções eficazes, objetivando criar um ambiente de trabalho que valorize o bem-estar dos docentes, promovendo a integração entre os setores e estimulando o desenvolvimento profissional visando alcançar os objetivos institucionais com excelência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, D. F. R.; MELO, D. C. M.; SANTOS, J. N.; LIMEIRA, P. T. dos S. Análise Ergonômica do Trabalho como Fator motivacional no Ambiente Organizacional: Um Estudo de Revisão. **Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação – CONGENTI**, [S. l.], 2021. Disponível em: <https://eventos.set.edu.br/congenti/article/view/13547>. Acesso em: 19 maio. 2023.

BERGANINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2003.

BONIFÁCIO, D. D. L.; FREITAS, L. S.; MATOS, G. S. Percepção de qualidade de vida no trabalho e sua relação com a presença de sintomas de estresse. In: **IV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET)**, 2007, Resende-RJ. Disponível em: http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/652_SEGET%20Artigo%20QVT%20Stres.pdf. Acesso em: 10 nov 2023.

CAGLIARI, C. A. Z.; RODRIGUES, J. L. K. **Clima e cultura organizacionais: sua importância e desenvolvimento nas instituições**. 2011. Dissertação. (Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional) Universidade de Taubaté, 2011.

- CARVALHO, M. L. Qualidade de vida no trabalho versus Condições psicossomáticas advindas do mercado de trabalho. **REGRAD - Revista Eletrônica de Graduação do UNIVEM** - ISSN 1984-7866, v. 9, n. 1, p. 67-84, 2016. Disponível em: <https://revista.univem.edu.br/REGRAD/article/view/1321>. Acesso: 14 jun 2023.
- CARVALHO, J. F. *et al.* Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. **Educação em foco**, v. 7, n. 1, p. 21-23, 2013. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://portal.unisepe.com.br/unifesa/wp-content/uploads/sites/10001/2018/06/8qualidade_motivacao.pdf. Acesso: 10 jan 2023.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 10ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. - Porto Alegre: Artmed, 2007.
- CODA, R. **Pesquisa de clima organizacional: uma contribuição metodológica**. São Paulo: FEA/USP, 2013.
- GERHARDT, SILVA, T. E. **Métodos de pesquisa: Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS**. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.
- GIONGO, C. R.; MONTEIRO, J. K.; SOBROSA, G. M. R. Suinocultor: vivências de prazer e sofrimento no trabalho precário. **Psicologia & Sociedade**, v. 29, 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/KQf6Qh7NvnRzXF9WKMYnvJD/?lang=pt>. Acesso: 14 mar 2023.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2019.
- GUIMARÃES, J. V. F; NETO, E. N de S. Bem-estar e satisfação no trabalho: Uma Revisão da Literatura Atual. **Revista Científica do UniRios**, 2021.2. Disponível em: https://www.unirios.edu.br/revistarios/media/revistas/2022/32/bem_estar_e_satisfacao_no_trabalho.pdf. Acesso em: 16 jun. 2023.
- KANAANE, R. **Comportamento Humano nas Organizações: O homem rumo ao século XXI**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- LUZ, R. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2015.
- NARCIFE, J. M. **A pesquisa de clima organizacional da prática: o passo a passo para sua elaboração, aplicação e análise**. Rio Verde: Narcife Education, 2022.
- PENA, L; REMOALDO, P. Psicodinâmica do Trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. **Saúde e Sociedade**, v. 28, p. 147-159, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/dGz8WtC9QMdyJCLPynk6q/>. Acessado em: 20 jun 2023.
- PINTO, S. S. **Carta de navegação: abordagem multimétodos na construção de um instrumento para compreender o operar da modalidade a distância**. 2012. Tese. (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Rio Grande, 2012.
- RIBEIRO, L. A.; SANTANA, L. C. Qualidade de vida no trabalho: fator decisivo para o sucesso organizacional. **Revista de Iniciação Científica- RIC Cairu**, v. 2, n. 02, p. 75- 96, 2015. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/2/06_QUALIDADE_VIDA_TRABALHO.pdf Acesso em: 12 nov 2023.
- SANTOS, N. M. B. F. **Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico**. São Paulo: Saint Paul Editora, 2021.
- SCHEIN, E. **Cultura organizacional e liderança**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- SILVA, A C. J.; FURTADO, J. H.; ZANINI, R. Um estudo sobre a qualidade de vida no trabalho (QVT) e os fatores associados. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 7, n. 14, p. 182-200, 2015. <http://incubadora.periodicos.ufsc.br/index.php/IJIE/article/view/3669>. Acesso em: 15 jun. 2023.
- TOZONI-REIS, M. F. de C. **Metodologia da pesquisa científica**. 2ª ed. Curitiba: IESDE, 2009.
- YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2ª ed. São Paulo: Bookman, 2010.