



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ
CAMPUS LARANJAL DO JARI
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Márcia Elaine Romano Rabelo

**O CLIMA ORGANIZACIONAL E A MOTIVAÇÃO ENTRE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS: um estudo de caso no Instituto Federal do Amapá – Campus
Laranjal do Jari**

LARANJAL DO JARI

2022

Márcia Elaine Romano Rabelo

**O CLIMA ORGANIZACIONAL E A MOTIVAÇÃO ENTRE SERVIDORES
PÚBLICOS FEDERAIS: um estudo de caso no Instituto Federal do Amapá – Campus
Laranjal do Jari**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Bacharelado em
Administração como requisito avaliativo para
obtenção do título de Bacharel em Administração.
Orientador(a): Me. Alain Roel Rodrigues dos Santos

LARANJAL DO JARI

2022

R114c Rabelo, Márcia Elaine Romano

O clima organizacional e a motivação entre servidores públicos federais: um estudo de caso no instituto federal do Amapá-campus Laranjal do Jari / Márcia Elaine Romano Rabelo - Laranjal do Jari, 2022. 41 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) -- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari, Curso de Bacharelado em Administração, 2022.

Orientador: Me. Alain Roel Rodrigues dos Santos.

1. Clima Organizacional. 2. Motivação. I. dos Santos, Me. Alain Roel Rodrigues, orient. II. Título.

Márcia Elaine Romano Rabelo

**O CLIMA ORGANIZACIONAL E A MOTIVAÇÃO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS
FEDERAIS: um estudo de caso no Instituto Federal do Amapá – Campus Laranjal do Jari**

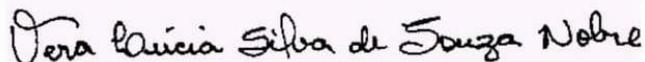
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Coordenação do Curso de Bacharelado em
Administração como requisito avaliativo para
obtenção do título de Bacharel em Administração.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Alain Roel Rodrigues dos Santos

Orientador - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal
do Jari



Prof. Vera Lúcia Silva de Souza Nobre

Examinadora - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus
Laranjal do Jari



Prof. Dr. Edilon Mendes Nunes

Examinador - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus
Laranjal do Jari

Defendida em: 08 / 12 / 2022.

Conceito/Nota: 10

LARANJAL DO JARI

2022

*Dedico este trabalho a minha família, meu esposo e meus filhos,
pelo suporte, paciência e por acreditarem sempre em mim.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus, por ter me dado forças para completar mais um ciclo na minha vida e por ter me proporcionado ingressar em uma universidade pública, pois esse era um grande sonho que não conseguia custear.

Dedico especialmente a minha família, meu esposo e meus filhos, pelo suporte, paciência e por acreditarem sempre em mim.

A minha mãe e meus irmãos pelo carinho e apoio.

Ao Instituto Federal do Amapá – IFAP, seu corpo docente, em especial ao nosso coordenador, que não mediu esforços para nos dar o suporte necessário, a direção e administração, em especial ao setor de registro escolar, por terem me acolhido durante meu estágio e por me proporcionarem muitos aprendizados no campus.

Em especial, agradeço ao meu orientador Alain Roel que norteou meus passos para tornar esse trabalho possível, aceitando o difícil papel de me orientar e com paciência me ensinou muitas coisas, que levarei com muito carinho para a vida.

As minhas amigas de classe, Brenda Karoline e Leidiane Moreira que permaneceram comigo durante o curso, formamos uma equipe sempre unidas e nos dando suporte, muitas vezes enxugando as lágrimas umas das outras.

A todos os professores do curso, que foram muitos, cada um preenchendo uma lacuna na minha vida acadêmica com seus conhecimentos e ensinamentos, auxiliando no meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Enfim, a todos que contribuíram de forma direta ou indiretamente para minha formação acadêmica e realização deste trabalho.

“Clima organizacional é o adubo para a terra florescer - se bem adubado as sementes florescem, se mal adubado nada floresce, apenas inços ou matos.”

(Irio Vaz)

RESUMO

Este estudo tem como objetivo identificar como o clima organizacional se correlaciona com a qualidade dos serviços prestados, na motivação e no desempenho dos colaboradores do Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari. Aplicou – se uma pesquisa de natureza descritiva, utilizando técnicas de coleta de dados que compreendem um levantamento bibliográfico e uma pesquisa de campo, estudo que visa proporcionar uma melhor compreensão de determinados fatores que irão mensurar a qualidade do clima desses colaboradores inseridos no contexto desta instituição de ensino e como esses fatores podem influenciar na motivação e na produtividade. Com o desenlace do estudo chega - se a um resultado positivo, pois foram identificados vários pontos positivos dos fatores que mensuram o clima, como a estrutura física e a tecnologia, sentem – se seguras no trabalho, ótimo relacionamento entre áreas, colegas e liderança, comunicação clara e objetiva, reconhecimento e crescimento interno, treinamento e desenvolvimento, confiança na gestão, pertencimento e engajamento e ainda a influência positiva desses fatores na motivação dos colaboradores.

PALAVRAS-CHAVE: Clima Organizacional; Motivação; Desempenho.

ABSTRACT

This study aims to identify how the organizational climate correlates with the quality of the services provided, in the motivation and performance of the employees of the Federal Institute of Amapá, Campus Laranjal do Jari. It was applied – a descriptive research, using data collection techniques that include a bibliographic survey and a field research, a study that aims to provide a better understanding of certain factors that will measure the quality of the climate of these employees inserted in the context of this educational institution and how these factors can influence motivation and productivity.

With the outcome of the study comes - if a positive result, because several positive points of the factors that measure the climate, such as physical structure and technology, feel – are safe at work, great relationship between areas, colleagues and leadership, clear and objective communication, recognition and internal growth, training and development, confidence in management, engagement and the positive influence of these factors on employee motivation.

KEYWORDS: Organizational Climate; Motivation; Performance.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 O CLIMA ORGANIZACIONAL E A MOTIVAÇÃO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS.....	12
2.1 Conceituando o Clima Organizacional.....	12
2.2 Considerações Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.....	15
2.3 O Clima Organizacional em Instituições Públicas de Ensino.....	17
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	20
3.1 Delineamento da Pesquisa	20
3.2 População e Amostra	21
3.3 Instrumento e Procedimento de Coleta de Dados.....	21
3.4 Análise dos Dados.....	22
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	23
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	32
REFERÊNCIAS	33
APÊNDICE.....	36
ANEXO.....	39

1. INTRODUÇÃO

Com os avanços tecnológicos que ocorreram nas últimas décadas o mercado organizacional tornou-se mais competitivo, tendo em vista o uso dessas tecnologias para a promoção de seus produtos e serviços. Diante dessa perspectiva, os funcionários tiveram que se adaptar a novas jornadas de trabalho, pressões constantes e em muitos casos um clima organizacional tenso, ocasionando assim possíveis perdas quanto a produtividade de seus colaboradores e também no serviço prestado pelo mesmo (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011).

Observa-se que o clima organizacional dentro de uma empresa é de grande relevância para bons resultados, visto que este fator influencia diretamente na produtividade dos funcionários. Um clima organizacional favorável parte do princípio do respeito mútuo e igualdade nas relações dentro do ambiente de trabalho, melhorando assim o convívio entre os colaboradores, facilitando ações colaborativa com os diversos setores produtivos, além de gerar impactos positivos para a empresa dentro e fora do mercado empresarial (LIMA; LEUCH; BUSS, 2017).

Nota-se na literatura que a temática do clima organizacional dentro de empresas e instituições de ensino tem aumentando gradativamente no decorrer dos anos, principalmente levando em consideração os aspectos positivos que este fator traz para o sucesso dessas organizações, além da melhoria na qualidade do ambiente de trabalho para os funcionários. Percebe-se ainda que esse tipo de estudo permite que as organizações encontrem as falhas dentro do seu modelo gestacional e busque soluções cabíveis para elas, pois, uma vez solucionados tais problemas, os funcionários serão mais felizes e conseqüentemente mais produtivos (SÁ LEITÃO et al., 1998; KAMEYAMA, 2001; COELHO, 2004; RAMPAZZO, 2010; OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011; LIMA; LEUCH; BUSS, 2017).

De acordo com Martins (2008, p. 9) o clima organizacional dentro de uma organização tem um papel de grande relevância, especialmente no que tange a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização”.

Neste cenário, surge o seguinte problema que norteia este estudo: Como o clima organizacional se correlaciona com a qualidade dos serviços prestados, na motivação e no desempenho dos colaboradores do Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari? Tendo como objetivo geral: analisar de que forma o clima organizacional influencia na motivação e na produtividade dos colaboradores do Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari. E como objetivos específicos: identificar quais os principais fatores dentro desse ambiente que

direcionam a um clima favorável (bom) ou desfavorável (ruim), descrever de uma forma “real” o clima percebido durante o estudo e identificar quais práticas ou ferramentas utilizadas pela Organização para mensurar o clima e o desempenho organizacional.

2. O CLIMA ORGANIZACIONAL E A MOTIVAÇÃO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

2.1 Conceituando o Clima Organizacional

Na busca pelo conceito do clima organizacional, percebe-se que este tem relação com a forma que o colaborador observa seu papel dentro do ambiente de trabalho, frisando-se ainda que esta percepção pode ser compartilhada. Nota-se também que a percepção do colaborador pode influenciar na organização a qual este exerce alguma função (MARTELO; CLARO; VIEIRA, 2016). Neste sentido, Luz (2012, p. 6) corrobora com essa afirmação, nos diz que “o clima organizacional é reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

Enquanto isso, Laner e Cruz Júnior (2004, p. 55) retratam clima como “um conceito psicológico que se refere às percepções molares desenvolvidas pelas pessoas em relação ao seu ambiente de trabalho”. A partir disso, nota-se que o clima organizacional tem relação direta com o ponto de vista do colaborador sobre o ambiente de trabalho que estar inserido, levando em consideração suas vivências, experiências e relações com os demais colegas de trabalho.

Ressalta-se também que o clima organizacional depende de diversos fatores e que sua análise pode ser realizada por diferentes tipos de métodos, observando os aspectos imateriais e materiais das organizações (LUZ, 2012).

De acordo Lacombe (2011, p. 236),

um bom administrador prioriza a criação de um ambiente na organização tal que as pessoas trabalhem de forma eficaz num esforço comum, desenvolvam suas competências, realizem suas aspirações profissionais e atinjam reconhecimento apropriado e recompensas. Esse ambiente tem as seguintes características: existe absoluta honestidade e integridade em tudo o que todos dizem e fazem; há comunicação ampla em toda a organização em todos os sentidos: de cima para baixo, de baixo para cima e lateralmente; os superiores estão genuinamente interessados em ouvir o ponto de vista dos outros, especialmente dos subordinados; existe um real interesse em trazer à tona os problemas e em resolvê-los; todos trabalham dedicadamente como verdadeiras equipes.

Percebe-se então que os conhecimentos de gestão dos recursos humanos (RH) auxiliam na

tomada de decisões para a criação de um clima organizacional pautado no desenvolvimento individual e coletivo dentro de sua organização, além de permite que os seus colaboradores ampliem suas competências e habilidades. Além disso, um clima organizacional adequado permite que seus colaboradores desenvolvam seus projetos com maior eficiência, assim como traz melhorias ao trabalho em equipe, tal fato faz com que as empresas se destaquem positivamente frente as suas concorrentes dentro do mercado empresarial.

Nota-se também que o clima organizacional pode ser analisado em diferentes dimensões, no estudo realizado por Neves (2000) pode-se observar quatro dimensões, sendo elas:

Perspectiva Organizacional ou Estrutural em que o clima organizacional reflete uma manifestação objetiva das características da organização, é um fator exterior ao indivíduo; Perspectiva Psicológica ou Perceptiva a base da formação do clima organizacional está inserida no indivíduo, existindo a ênfase nos comportamentos psicológicos do indivíduo; Perspectiva Psicossocial ou Integracionista em que a base do clima organizacional surge da interação entre os indivíduos num mesmo contexto organizacional; Perspectiva Cultural não é mais do que a cultura, ou seja, é a cultura da organização que serve como base para a formação do clima organizacional (NEVES, 2000, p. 35).

Percebe-se então que o clima organizacional engloba diversas esferas de interações dentro da organização, tendo como alicerce principal as relações coletivas e individuais entre os colaboradores e a empresa. Para Bispo (2006) os estudos desenvolvidos dentro da temática do clima organizacional permitem que a empresa compreenda de forma sucinta como está o relacionamento entre os seus funcionários com toda a sua organização, buscando melhorias no caso de erros e inconsistências nos dados encontrados. Esteves (2008) afirma ainda que esse tipo de pesquisa permite a tomada de ações mais rapidamente, considerando todos os aspectos organizacionais presentes nas análises realizadas.

Bispo (2006, p. 263) corrobora ainda ressaltando que “a análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionados pela pesquisa, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas”.

No estudo de Teixeira (2010), o autor lembra que mesmo que o clima organizacional não seja algo físico e notório a sua relevância para as organizações, podendo ser evidente em diversas práticas do cotidiano dos colaboradores das empresas, sendo favorável ou não para as mesmas. Nestes aspectos, tem-se alguns pontos que são abordados em estudos do clima organizacional em empresas, sendo abordados no quadro a seguir.

Quadro 1 – Características emocionais dos trabalhadores frente ao clima organizacional

FAVORÁVEL	MAIS OU MENOS	DESFAVORÁVEL
Satisfação	Indiferença	Frustração
Motivação	Apatia	Desmotivação
Alta integração empresa/funcionários	Baixa integração empresa/funcionários	Falta de integração empresa/funcionários
Alta credibilidade mútua empresa/funcionários	Baixa credibilidade mútua empresa/funcionários	Falta de credibilidade mútua empresa/funcionários
Alta retenção de Talentos	Baixa de retenção de Talentos	Falta de retenção de Talentos
Alta produtividade	Baixa produtividade	Improdutividade
Alta adaptação às mudanças	Média adaptação às mudanças	Pouca adaptação às mudanças
Baixa rotatividade	Média rotatividade	Alta rotatividade
Baixo absentismo	Médio absentismo	Alto absentismo
Alta dedicação	Pouca dedicação	Média dedicação
Alto comprometimento com a qualidade	Médio comprometimento com a qualidade	Baixo comprometimento com a qualidade
Clientes satisfeitos	Clientes indiferentes	Clientes insatisfeitos
Maior aproveitamento na formação	Médio aproveitamento na formação	Pouco aproveitamento na formação
Alto envolvimento com os Negócios	Baixo envolvimento com os negócios	Falta de envolvimento com os negócios
Raras doenças psicossomáticas	Algumas doenças psicossomáticas	Crescimento das doenças psicossomáticas
Sucesso nos negócios	Estagnação nos negócios	Insucesso nos negócios

Fonte: Adaptado de Bispo (2006)

Como pode ser observado nas informações acima o clima organizacional vai muito além dos benefícios para as organizações, ele também interfere diretamente na qualidade de vida dos colaboradores, onde um clima organizacional desfavorável acarretará danos à saúde do trabalho e conseqüentemente afetará a organização, visto a possibilidade do profissional se afastar devido as doenças ocupacionais geradas a partir de um clima organizacional ruim (ARAÚJO, 2013).

Para a realização dos estudos do clima organizacional dentro das organizações é

necessário a utilização de uma ferramenta de pesquisa que seja eficiente para captar a percepção do ambiente no qual os colaboradores estão inseridos. Os resultados alcançados dentro da pesquisa podem auxiliar os gestores na tomada de decisões, em especial por apresentarem dados necessários para compreender o clima organizacional dentro da organização, propondo mudanças sempre que necessário.

No estudo realizado por Luz (2012), o autor frisa que o clima organizacional nunca é constante, ou seja, ele sempre se modifica, principalmente levando em consideração as necessidades dos colaboradores. As análises do clima organizacional permitem ainda os administradores conhecerem melhor suas equipes de trabalho, a relação individual e coletiva com a instituição, assim como entender melhor como vem acontecendo o processo da qualidade de vida no trabalho.

2.2 Considerações Sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

Nos últimos anos é notório que o ritmo de trabalho sofreu diversas modificações, principalmente pelo aumento das jornadas de trabalho que estão cada vez mais longas. Neste cenário, a qualidade de vida no trabalho é um ponto de grande relevância dentro do contexto do clima organizacional, tendo em vista que uma grande parcela de trabalhadores vive mais tempo em seu local de trabalho do que em suas residências (CAMPOS, 2016).

aponta em sua pesquisa que "é na chamada atividade laboral que o ser humano passa um terço de seu dia e os melhores e mais produtivos anos de sua vida. Quando o tempo passado no trabalho é vivido de forma digna, o homem se sente feliz e transmite esse sentimento para os que lhe cercam, formando uma verdadeira rede de felicidade". (OLIVEIRA, 1998, p. 22).

Assim, faz-se necessário que as organizações planejem, com urgência, ações e medidas que visem a melhoria na qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores, como uma alternativa para minimizar danos e prejuízos para a saúde dos funcionários e também em benefício da empresa (RODRIGUES, 2014). Tal fato colaboraria com a redução dos índices de doenças ocupacionais, assim como aumento nos índices de produtividade.

Os estudos realizados por Campos (2016) e Ferreira (2016) apontam que os principais motivos de afastamento de funcionários de suas tarefas têm relação com o desgaste físico e mental, ocasionado pelas longas jornadas de trabalho, assim como a inerente pressão por resultados positivos, acarretando na insatisfação dos colaboradores. Quanto maior a preocupação da organização em oferecer um ambiente de trabalho que atenda às necessidades

de seus colaboradores, remuneração adequada, assim como treinamento e planos de desenvolvimento profissional, maior será a motivação de seus colaboradores.

No que tange à conceituação da qualidade de vida no trabalho, Aquino e Fernandes (2013) trazem em seu trabalho como um novo ramo de pesquisa que busca conhecer os aspectos no qual os colaboradores estão inseridos no ambiente laboral, principalmente levando em consideração os fatores de bem-estar, saúde, segurança física e mental, assim a forma que os funcionários são motivados na busca pelo seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Leite, Ferreira e Mendes (2009) apontam ainda que a qualidade de vida no trabalho é um campo de estudo bastante analisado dentro da área da administração, porém, em alguns momentos tornou-se objeto de estudo nas áreas de engenharia, medicina, psicologia, economia, entre outras. Liliy et al., (2015) frisa que mesmo que a qualidade de vida no trabalho seja um campo de estudo muito discutido e com amplos debates acadêmicos, não existe um consenso dos fatores originam e desenvolvem a qualidade de vida no trabalho.

Na literatura é possível perceber que os colaboradores e as organizações não compreendem a importância e relevância da qualidade de vida no trabalho para manter um equilíbrio saudável na relação existente entre os mesmos, para que assim os resultados esperados sejam alcançados com eficiência e eficácia (CAMPOS, 2016; FERREIRA, 2016).

Os estudiosos apontam que os trabalhos realizados por Walton (1973) colaboram significativamente para a difusão do conhecimento acerca da qualidade de vida no trabalho, em especial pelo autor ressaltar a importância do equilíbrio entre as dimensões pessoais e profissionais entre os trabalhadores, além do papel da organização em contribuir na busca por tal equilíbrio.

Corroborando com esse pensamento, Aquino e Fernandes (2013) e Limongi-França, abordaram em suas investigações que a qualidade de vida é de suma relevância para as pessoas, tendo em vista os aspectos sociais, organizacionais, biológicos e psicológicos.

Limongi-França (2010) e Aquino e Fernandes (2013) corroboram o ponto de vista de Walton (1973) ao considerarem, de maneira integral, a importância da qualidade de vida para o ser humano, de modo a contemplar os seguintes domínios: biológico, psicológico, social e organizacional. O modelo de qualidade de vida no trabalho proposto por Walton (1973) foi um dos precursores para a área, em especial por abordar a construção de diferentes conjuntos para a estudar a temática. Dentro do trabalho de Ferreira (2016) percebe-se a existência de três conjuntos de fatores que devem ser analisados para obter dados sobre a qualidade de vida no trabalho, sendo eles:

Ponto de vista social: congrega o trabalho na vida das pessoas e suas diversas implicações (econômica, política, tecnológica e cultural). Busca harmonizar o bem-estar do trabalhador e a satisfação dos clientes/cidadãos sem se abster dos imperativos de eficiência e eficácia. Ponto de vista das organizações: utiliza e vê a qualidade de vida no trabalho como uma forma de compreender e combater ou amenizar diversos problemas existentes nos ambientes corporativos. Ponto de vista acadêmico: busca a reflexão sobre o papel e o campo de intervenção das ciências do trabalho e da saúde, o que é fundamental para a evolução da abordagem clássica de qualidade de vida no trabalho (FERREIRA, 2016, p. 54).

Observa-se que as divisões realizadas na qualidade de vida no trabalho é para que as pessoas consigam compreender melhor os objetivos propostos por ela. Porém, ressalta-se que a qualidade de vida no trabalho tem relação intrínseca com os planos desenvolvidos pelas organizações em conjunto com seus colaboradores, para que assim seja possível propor melhorias no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos funcionários. Para Ferreira (2016), a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de benefícios, sejam eles evidentes, alcançados e inalcançáveis que tem como meta um local ambiente laboral propício para todos.

Faz-se necessário lembrar que a qualidade de vida no trabalho deve ser um objetivo em comum de todos os colaboradores de uma organização, principalmente aqueles que estão nos cargos de gestão de pessoas, visto o seu papel de destaque dentro da empresa. O trabalho em equipe é primordial para alcançar a qualidade de vida no trabalho, tendo em vista a facilidade que o trabalho em conjunto pode acelerar a busca por soluções de determinados problemas, além de melhorar o convívio entre os colaboradores.

2.3 O Clima Organizacional em Instituições Públicas de Ensino

É sabido que a educação é um direito de todos, sendo o Estado o principal responsável por oferecer uma educação de qualidade e igualdade para todos. No que tange as instituições públicas de ensino é perceptível a complexidade que acontece dentro dessa organização, em especial por desenvolver diversos tipos de atividades, como a pesquisa, o ensino e a extensão. Tal fato estar atrelado ao objetivo central dessas instituições que é oferecer meios para a construção do conhecimento profissional e pessoal de seus alunos, assim como o desenvolvimento de cidadãos conscientes do seu papel perante a sociedade contemporânea (ARABACI, 2010).

Estudiosos apontam ainda que tais ações promovidas dentro das instituições de ensino é que as diferem das demais organizações (VIEIRA, 2007; TACHIZAWA; ANDRADE, 2008). Para Arabaci (2010) nos últimos anos ficou notório o papel da educação dentro da sociedade, sendo de grande importância que as instituições de ensino utilizem mecanismos para aumentar

os índices de eficiência de seus serviços.

Segundo Pires e Macedo (2006), as instituições públicas têm como objetivo central oferecer serviços de qualidade para toda a sociedade, evidenciando o seu papel na busca pela eficiência no uso dos recursos públicos para atender toda a população. Nota-se que os funcionários desse tipo de instituição apresentam características distintas dos demais órgãos, sendo importante compreender e conhecer o comportamento dos mesmos. No estudo de Pires e Macedo (2006, p. 100), observa-se que essas instituições apresentam as seguintes características:

o burocratismo, a interferência política externa à organização, o autoritarismo centralizado, o paternalismo, a aversão ao empreendedorismo, e a descontinuidade da gestão, que leva ao reformismo, projetos de curto prazo com conflitos de objetivos e gestão nem sempre profissionalizada.

Diante disso, fica claro que as instituições públicas tendem, em muitos casos, ficar refém do repasse de verbas do Estado para garantir um atendimento de qualidade para toda a população. Nas palavras de Gomes e Quelhas (2003, p. 3) “uma organização pública, como qualquer empresa do setor privado, é constituída por pessoas, e, para bem cumprir a sua missão, estas pessoas precisam ser tratadas como tal”. Neste cenário, nota-se a relevância que os fatores de motivação e satisfação oferecem para os seus colaboradores, especialmente no que tange o cumprimento de suas metas e objetivos traçados.

Entretanto, o trabalho realizado por Robbins et al., (2011, p. 79) aponta que “muitos servidores públicos se sentem insatisfeitos com as relações altamente hierarquizadas, as atividades repetitivas e burocratizadas, a falta de reconhecimento de seus superiores e a política remuneratória governamental”.

Percebe-se também que tais aspectos geram sentimentos de desânimo, insatisfação e desmotivação para uma grande parcela de colaboradores de tais instituições, além de ser observado que funcionários do setor público vivenciam diariamente a possibilidade de suas carreiras estarem estagnadas, assim como a desvalorização dos serviços prestados pelos mesmos (CALDEIRA, 2013).

Faz-se necessário que as organizações contribuam para o desenvolvimento de comportamentos adequados em seus colaboradores, além de propor estratégias que foquem em ações eficientes e eficazes que melhorará a produtividade de seus funcionários (ARABACI, 2010). No que diz respeito às instituições de ensino é bastante comum a presença de fatores distintos entre os serviços prestados pela área educacional e a área administrativa, principalmente no que tange o formalismo e distribuição de tarefas dentro da instituição.

Tal fato, influência diretamente na percepção de seus colaboradores quanto ao clima organizacional da instituição. Salienta-se que ao estudar o clima organizacional dentro dessas instituições contribui significativamente propor melhorias na qualidade de vida no trabalho e por consequente, a melhoria na qualidade do ensino oferecido (FERREIRA, 2016).

O papel social que as instituições de ensino desempenham na sociedade confere-as particularidades que as demais organizações não possuem, especialmente ao levar em consideração as ações focadas nos resultados que as organizações comerciais e industriais elencam em seu sistema (SANTOS et al., 2018).

Para Tachizawa e Andrade (2008), as instituições de ensino focam seus esforços na construção do perfil social e profissional da população, buscando auxiliar as pessoas no desenvolvimento do pensamento crítico, reconhecendo seus direitos e deveres perante a sociedade contemporânea.

Diante dessa perspectiva, as instituições de ensino possuem um papel de responsabilidade social, visto que as elas tendem a formar cidadãos pensantes e com conhecimento profissional e educacional para promover mudanças na sociedade no qual estão inseridos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 Delineamento da Pesquisa

A pesquisa de campo foi aplicada no Instituto Federal do Amapá, campus Laranjal do Jari.

Figura 1: Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari/AP



Fonte: Tiago Ferreira, 2021

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e de campo. O propósito descritivo, conforme Gil (2011) é um estudo que visa descrever as características de uma determinada população, ou estabelecer relações entre as variáveis.

As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

Assim, uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, tais como o questionário.

Quanto à abordagem do tema, predominarão as avaliações quantitativas, embora também podem ser utilizadas algumas de ordem qualitativa. Como procedimento técnico, são possíveis duas classificações. Quanto à amplitude, se tem um estudo de caso, que permite o aprofundamento numa determinada situação sem, contudo, viabilizar generalizações. Quanto

ao procedimento de campo, se tem uma pesquisa do tipo levantamento, por envolver a interrogação direta da população estudada, explica Gil, (2011).

É importante lembrar que “a pesquisa científica não tem como finalidade apresentar apenas um relatório ou descrição de fatos levantados empiricamente, mas o desenvolvimento de um caráter interpretativo dos dados obtidos, correlacionando-se a pesquisa com universo teórico” conforme fala Lakatos e Marconi (2003, p. 110). Dessa forma, com esse delineamento metodológico pretende-se aliar a teoria à prática, o acadêmico ao mercado, cumprindo com a missão da universidade.

3.2 População e Amostra

A pesquisa foi desenvolvida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Laranjal do Jari. A instituição pesquisada oferece educação de nível médio técnico, técnico subsequente, educação profissional de jovens e adultos, ensino superior e pós-graduação. O quadro de funcionários estende-se desde professores, pedagogos, auxiliares administrativos, entre outros.

3.3 Instrumento e Procedimento de Coleta de Dados

Foi utilizado um questionário, com 31 questões objetivas. Todos os trabalhadores serão convidados para participar. Inicialmente, será apresentado os objetivos do estudo e a importância da participação dos colaboradores, no sentido de promover melhorias gerais para a organização e para os trabalhadores.

O modelo do questionário consta no Apêndice A, elaborado com base na fundamentação bibliográfica. Vergara (2007, p. 54) afirma que o questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito. Às vezes, é chamado de teste, como é comum em pesquisa psicológica; outras são designados por escala, quando quantifica respostas. O questionário pode ser aberto, pouco ou não estruturado, ou fechado, estruturado. No questionário aberto, as respostas livres são dadas pelos respondentes; no fechado, o respondente faz escolhas, ou pondera, diante de alternativas apresentadas.

Os questionários serão aplicados nos meses de agosto e setembro de 2022, e após respondido o questionário, será realizada a tabulação e análise dos dados, relacionando-os ao referencial teórico.

3.4 Análise dos Dados

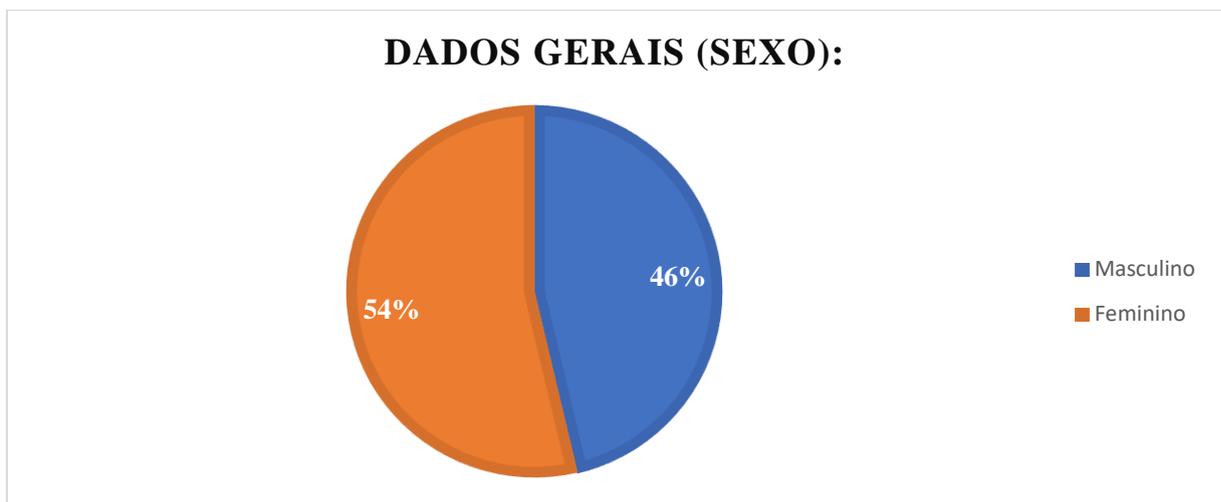
As informações coletadas através de entrevistas foram submetidas à análise de conteúdo. Para Bardin (2010, p. 30), análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.

Os questionários foram apresentados aos respondentes através da ferramenta criada pelo setor de Tecnologia da informação da organização. A partir disso, foi realizada a análise das respostas recebidas. Os dados foram analisados e interpretados segundo as 31 questões postas no questionário. Cada grupo de questões compreende um componente do clima organizacional: Estrutura: Ambiente Físico, equipamentos e Tecnologia; Segurança no trabalho; Relacionamento entre as áreas, colegas e líderes; Comunicação; Reconhecimento e crescimento interno; Treinamento e desenvolvimento; Gestão; Engajamento e pertencimento.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta subdivisão apresenta os resultados apurados por meio de gráficos ilustrativos, detalhando o perfil dos colaboradores entrevistados (sexo, escolaridade, faixa etária), os fatores escolhidos para mensurar o Clima Organizacional (Estrutura física e tecnologia, Segurança no trabalho, Relacionamento entre áreas, colegas e líderes, Comunicação, Reconhecimento e crescimento interno, Treinamento e desenvolvimento, Gestão, Engajamento e Pertencimento) e ainda os principais fatores que influenciaram de forma positiva na motivação dos mesmos.

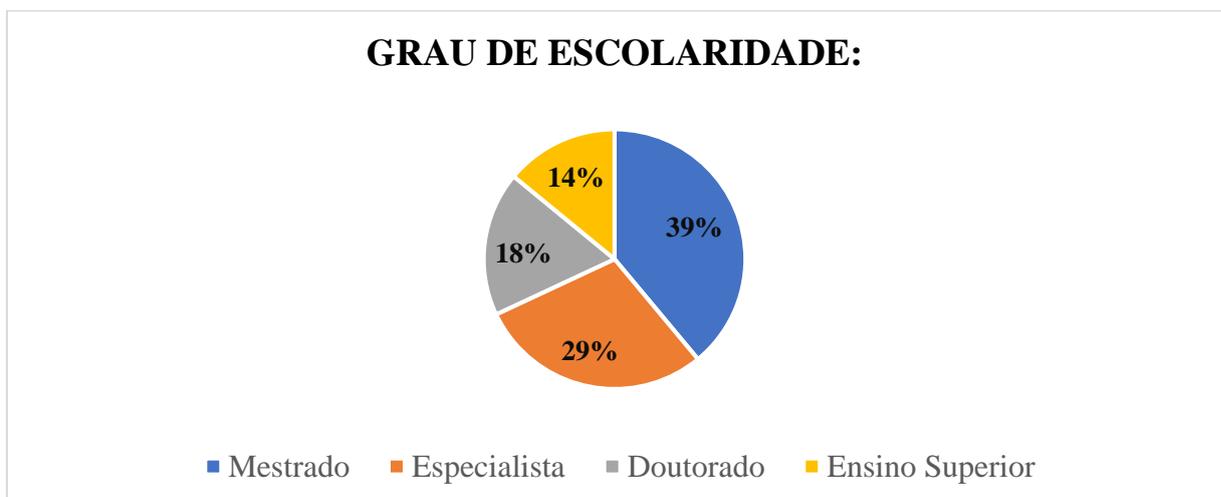
Gráfico 1 – Sexo



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No gráfico 1, pode-se observar que a maior parte dos servidores são representados por pessoas do gênero feminino, obtendo-se 54% sendo feminino e 46% do gênero masculino.

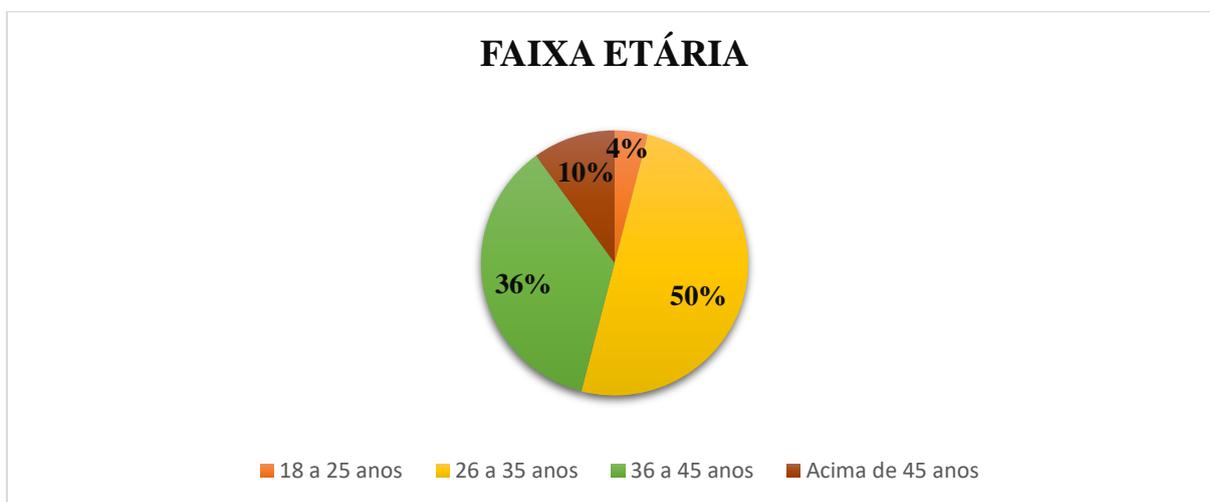
Gráfico 2 – Grau de escolaridade



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No gráfico 2, revela-se que todos os colaboradores apresentam um nível de formação elevado, contendo entre eles: Mestres, Especialistas, Doutores e pessoas com Ensino Superior completo, sendo 39% Mestrado, 29% Especialista, 18% Doutorado e 14% com Ensino Superior completo. O alto nível de formação é justificado pelo fato dos colaboradores sempre buscarem um desenvolvimento profissional constante.

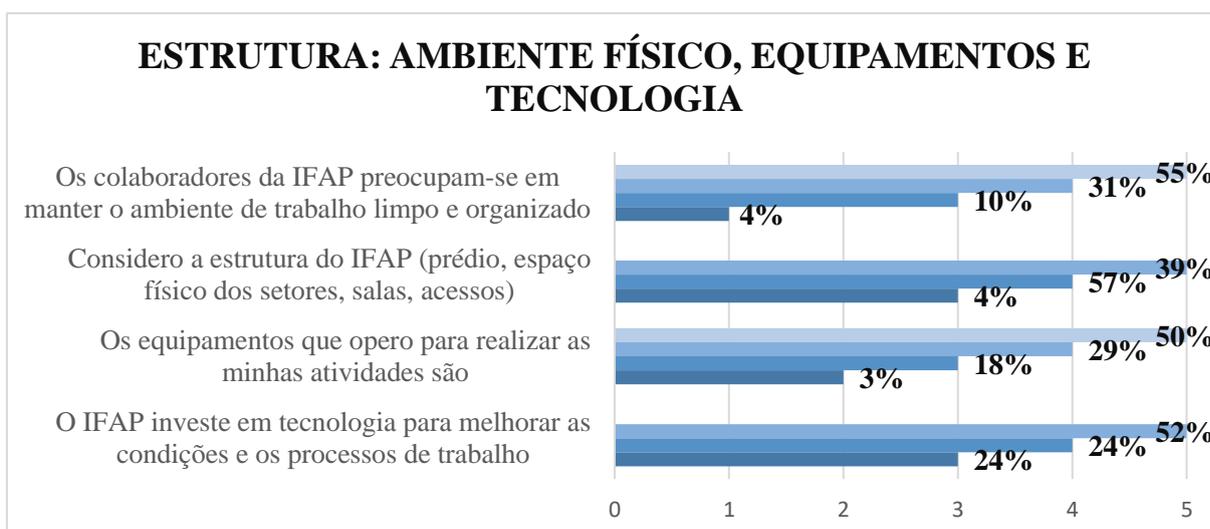
Gráfico 3 – Faixa etária



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No gráfico 3, observa-se que a maior parte dos colaboradores, sendo 50%, apresentam a faixa etária de 26 a 35 anos, seguido de 36% contendo 36 a 45 anos, cerca de 10% apresenta idade acima de 45 anos e somente 4% alcançando a média mais jovem, de 18 a 25 anos. Contudo, nota-se um perfil com maior predominância, cujo a faixa etária é de 26 a 35 anos.

Gráfico 4 – Estrutura: ambiente físico, equipamentos e tecnologia



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No gráfico 4, revela o primeiro fator de mensuração do clima organizacional referente a estrutura física e tecnológica, resultado que demonstra preocupação do colaborador com o seu ambiente de trabalho, com a limpeza e organização do mesmo, onde 55% das respostas indicaram à pontuação máxima referenciada ao seu local de trabalho.

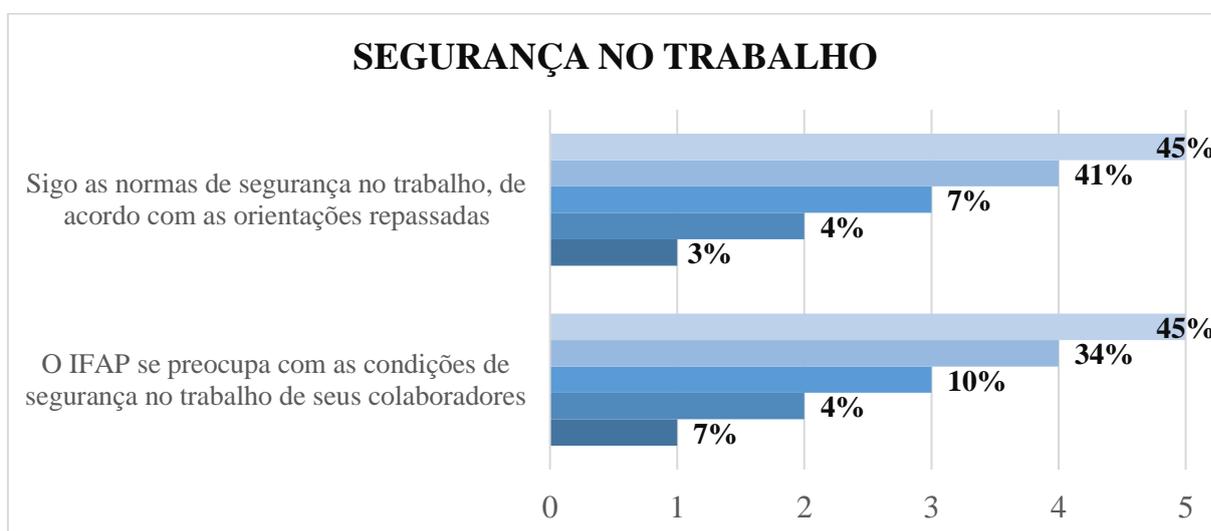
Quanto à estrutura do IFAP (prédio, espaço físico dos setores, salas, acessos) apresentou um resultado satisfatório, onde 39% dos servidores, avaliaram com nota igual a 5, seguido de 57% que apontaram nota 4, o que é considerado positivo.

A avaliação dos equipamentos nos mostra uma percentagem de 50% sendo avaliados com nota 5, 29% com nota 4, demonstrando uma alta satisfação quanto aos equipamentos utilizados em suas atividades.

Podemos notar que o investimento em tecnologia para o aperfeiçoamento das condições e dos processos de trabalho são consideravelmente elevados, pois não foram avaliados com nota inferior a 3, ou seja, 52% dos colaboradores, avaliaram com nota 5, em seguida, 24% apontaram à nota 4.

Esse resultado positivo quanto à estruturada física e materiais da Instituição demonstra a importância de um ambiente de qualidade gerando uma maximização do desempenho de seus colaboradores.

Gráfico 5 – Segurança no trabalho



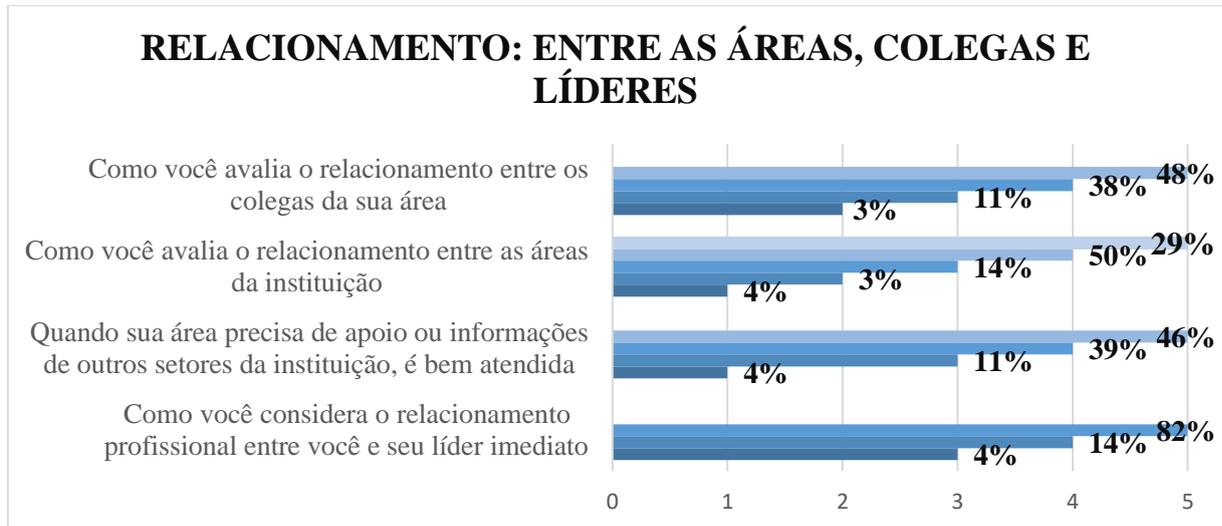
Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No Gráfico 5, observa-se que os colaboradores buscam seguir as normas relacionadas a segurança e as orientações repassadas, pois cerca de 45% dos colaboradores avaliaram com nota 5 e 41% avaliaram com nota 4, demonstrando comprometimento com a sua segurança e

dos demais.

A preocupação do IFAP com as condições de segurança no trabalho em relação aos seus colaboradores demonstra positividade segundo os mesmos, pois os dados indicaram que 45% dos colaboradores avaliaram com nota máxima, seguido de 34% com nota 4.

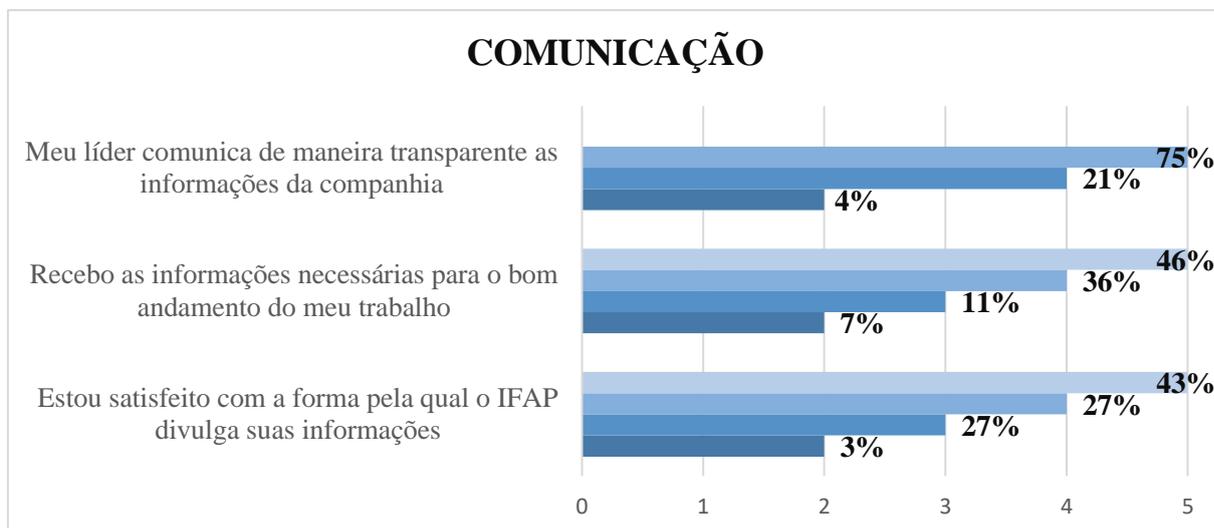
Gráfico 6 – Relacionamento: entre as áreas, colegas e líderes



Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

O Gráfico 6, é um aspecto muito importante na construção de um clima agradável para o ambiente de trabalho, os resultados obtidos revelam que o relacionamento entre as áreas, colegas e líderes é considerado um ponto positivo na Instituição, pois a entre cordialidade colegas da mesma área, entre as diferentes áreas da Instituição, o apoio ao tirar dúvidas ou passar informações entre diferentes setores e o relacionamento profissional entre o colaborador e seu líder imediato, são de suma importância para um engajamento e motivação elevados para o colaborador e para a Instituição, conseqüentemente resultando em um impacto positivo nas relações interpessoais.

Onde 48% dos colaboradores que avaliaram, deram nota 5, seguido de 38% com nota 4, no que diz respeito ao relacionamento entre os colegas da mesma área. Sobre o relacionamento entre as áreas da Instituição, 29% dos servidores apontaram à nota 5 e 50% deram nota 4. Em relação ao bom atendimento e apoio quando há precisão de informações de outros setores, 46% avaliaram com nota 5 e 39% com nota 4. A respeito do relacionamento profissional entre o colaborador e seu líder de imediato, 82% dos colaboradores deram nota igual a 5 e 14% apontaram à nota 4.

Gráfico 7 – Comunicação

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

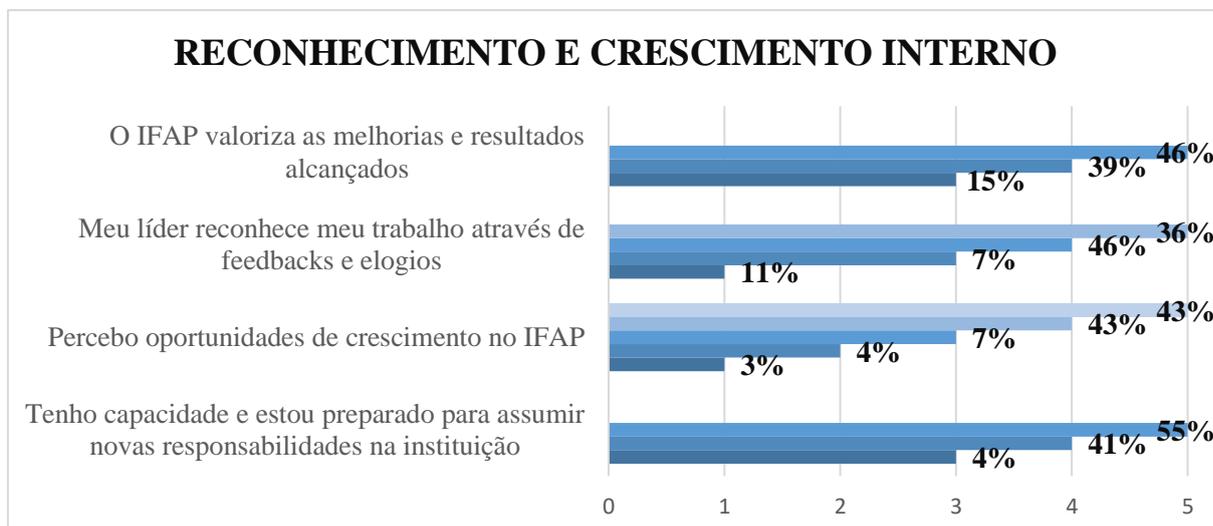
O gráfico 7, é um ponto de suma importância para um clima organizacional satisfatório e para um desempenho elevado dos colaboradores, visando uma comunicação objetiva e clara, onde a transmissão seja assimilada por todos.

Segundo Chiavenato (1989, p. 39): Comunicar não é somente transmitir uma mensagem é, sobretudo, fazer com que a mensagem seja compreendida pela outra pessoa. Se não houver compreensão do significado, não há comunicação.

Contudo, a pesquisa mostra que a comunicação entre o líder e colaborador obteve resultados satisfatórios, pois 75% dos colaboradores avaliaram com nota 5, o que elevou os parâmetros que mensuraram a comunicação.

Observa-se que os colaboradores recebem as informações necessárias para um bom andamento no trabalho, pois 46% avaliaram com nota 5, seguido de 36% com nota igual a 4, resultando em uma comunicação clara e satisfatória, quanto às informações necessárias para o desempenho. Isto demonstra que a Instituição apresenta clareza referindo-se às informações passadas ao colaborador para um bom desempenho em seu trabalho.

A forma pela qual as informações são divulgadas pelo IFAP é considerada satisfatória, pois 43% dos colaboradores apontaram à nota 5, 27% avaliaram com nota 4, mas outros 27% avaliaram com nota 3, o que levantou um sinal de alerta, pois há uma percentagem considerável apontando para uma nota regular (nota 3).

Gráfico 8 – Reconhecimento e crescimento interno

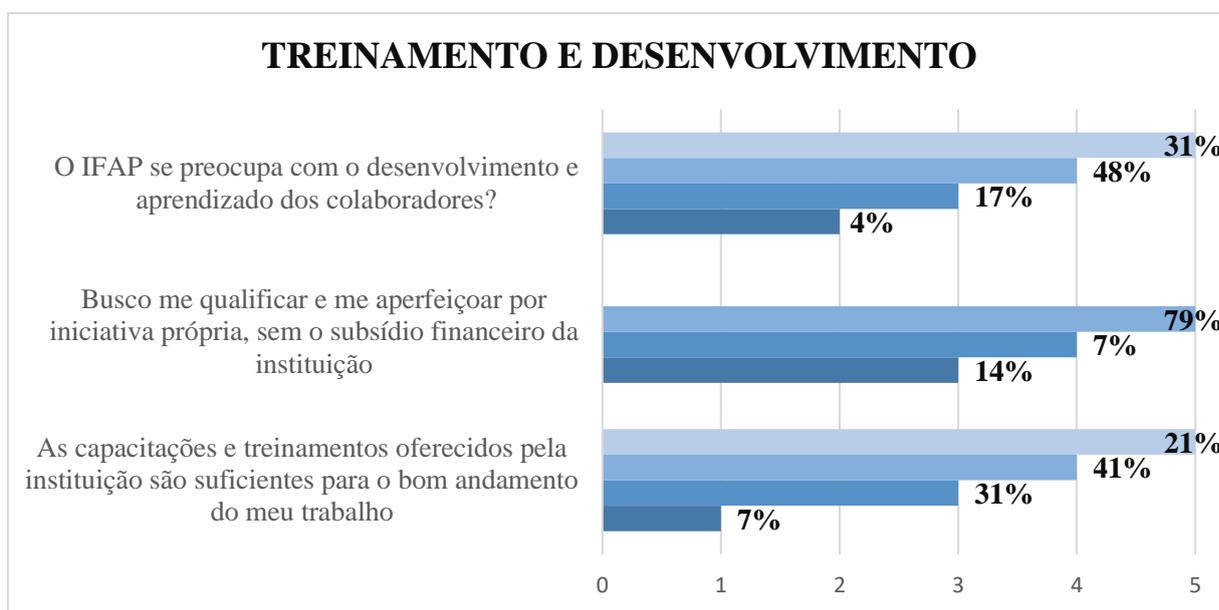
Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No gráfico 8, é notório como os colaboradores sentem-se reconhecidos pela Instituição, o que resulta em uma integralidade positiva e uma correlação direta na motivação e no desempenho desses colaboradores, onde podemos citar a Hierarquia de necessidades de Maslow (psicólogo americano Abraham H. Maslow) teoria que se baseia na ideia de que todo ser humano busca atingir sua autorrealização e para isso esforça-se bastante para suprir suas necessidades, sejam elas pessoais ou profissionais.

Percebe-se que os colaboradores se sentem valorizados quanto as suas atividades desenvolvidas e pelos resultados alcançados, sendo que 46% deram nota máxima e 39% nota 4 e nenhuma nota abaixo de 3.

Com relação ao reconhecimento por parte da liderança, foi constatado um resultado satisfatório, sendo que 36% avaliaram com nota máxima e 46% com nota 4. Aspecto de suma importância para mensuração do clima organizacional, a motivação e o desempenho dos colaboradores e seus líderes, pois serem ouvidos, receberem elogios e receberem feedbacks, eleva a motivação e conseqüentemente maximiza a produtividade e desempenho.

Com relação a oportunidades de crescimento no IFAP, a resposta foi positiva, onde 36% deram nota 5 e 46% nota 4. Os colaboradores dizem ter capacidade e estarem preparados para assumir novas responsabilidades por parte da Instituição, sendo que 55% avaliaram com nota 5 e 41% com nota 4.

Gráfico 9 – Treinamento e desenvolvimento

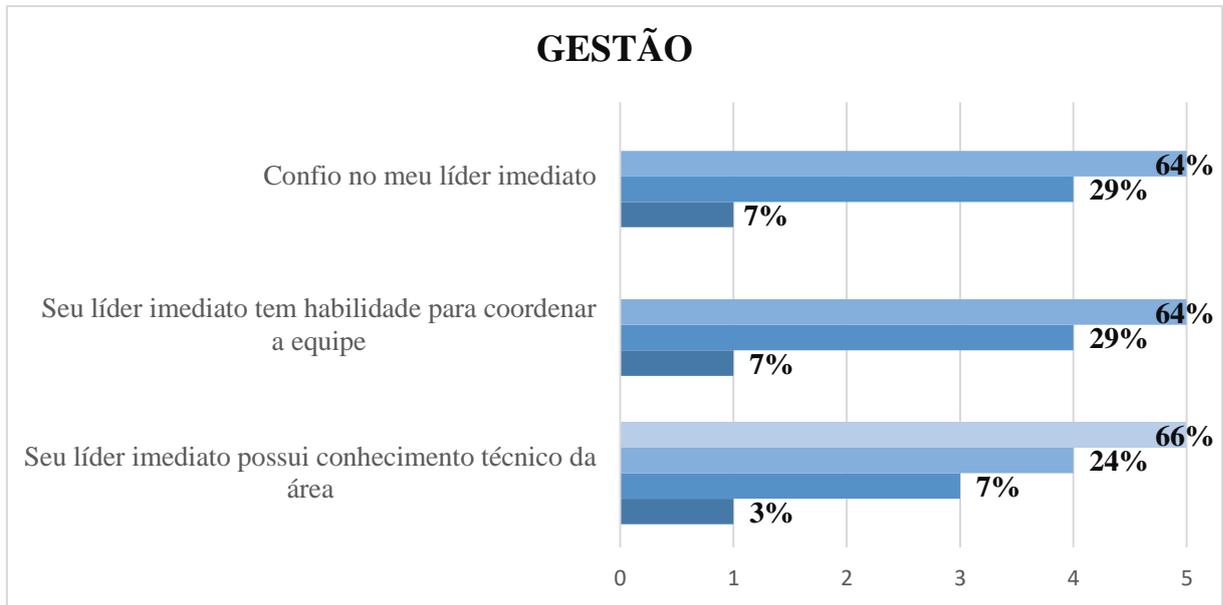
Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

O gráfico 9, ressalta sobre a importância do treinamento e desenvolvimento, onde a realização desses fatores proporciona um aumento na produtividade e na motivação dos colaboradores, além de gerarem nos mesmos competências e habilidades que vão auxiliar na resolução de problemas diários

Com base nos resultados, os colaboradores evidenciam que o IFAP se preocupa com o desenvolvimento e o aprendizado, sendo que 31% avaliaram nota 5 e 48% com nota 4.

E que a grande maioria, 79% dizem que buscam aperfeiçoamento e qualificação por iniciativa própria, sem os subsídios financeiros da Instituição.

Com relação às capacitações e os treinamentos oferecidos pela Instituição somente 21% avaliaram com nota 5 e 41% com nota 4, resultado ainda considerado positivo, mas podendo ainda ser otimizado.

Gráfico 10 – Gestão

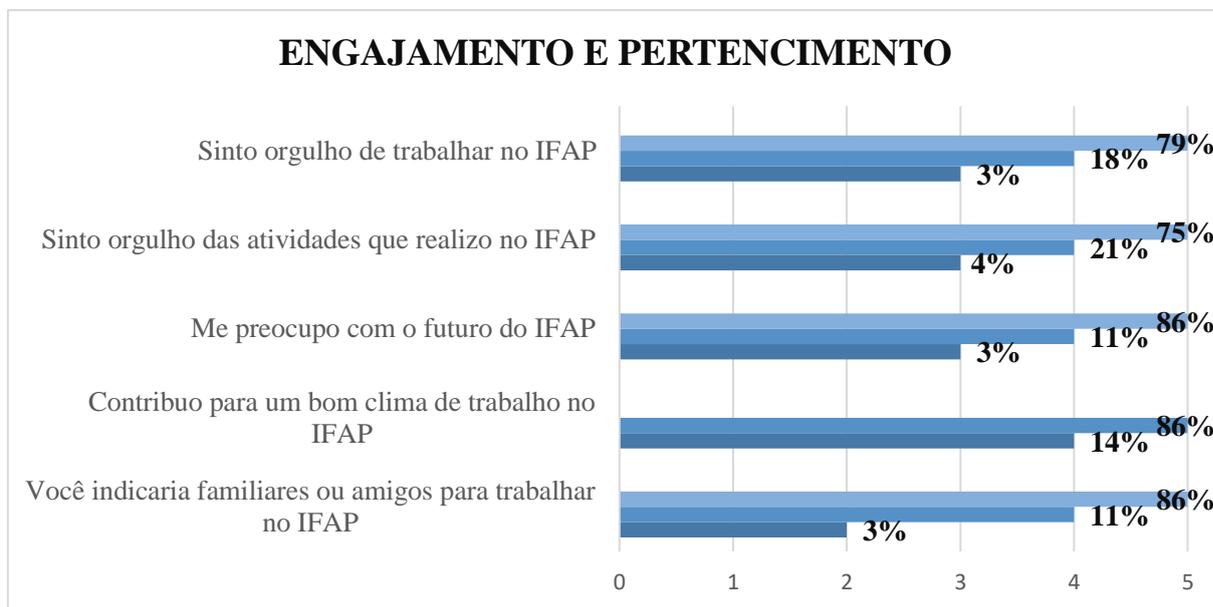
Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

No Gráfico 10, traz um resultado positivo relacionado à gestão e suas lideranças, pois confiam nos conhecimentos e nas capacidades técnicas de seus líderes, promovendo um grau elevado nas relações interpessoais.

Obtêm-se dados de alta relevância para mensuração do clima, pois a liderança imediata exerce um papel primordial para alcançar uma hegemonia no setor e entre os setores. Como resultado, 64% avaliaram com nota 5 dizendo confiar no seu líder imediato e 29% deram nota 4.

Ressaltou-se que há confiança nas habilidades de coordenação das equipes por parte de seu líder, pois 64% avaliaram com nota 5 e 29% com nota 4.

Acreditam que seu líder imediato possui conhecimentos técnicos necessários e inerentes ao cargo, onde 66% avaliaram com nota 5 e 24% com nota 4.

Gráfico 11 – Engajamento e pertencimento

Fonte: Elaborado pela autora, 2022.

O Gráfico 11 está relacionado ao engajamento e ao pertencimento dos colaboradores quanto à Instituição, ou seja, é o gráfico que demonstra o sentimento de orgulho dos colaboradores com relação aos seu trabalho e com o Instituto, onde 79% dos colaboradores responderam que sentem orgulho de trabalhar no IFAP, avaliando com nota 5, seguido de 18% que apontaram à nota 4, resultando em uma percentagem de pertencimento elevada.

O orgulho das atividades realizadas por cada colaborador, em seu respectivo setor de trabalho, também é um ponto muito positivo e satisfatório, pois 75% avaliaram com nota 5, ou seja, sentem orgulho de suas atividades na Instituição e por contribuírem no desempenho da mesma e 21% dos colaboradores deram nota 4.

O futuro do IFAP também é um fator de relevância para os colaboradores, pois os mesmos sentem-se preocupados com o futuro da Instituição, onde 86% apontaram à nota 5 e 11% avaliaram com nota 4.

Quanto ao clima, os colaboradores dizem que contribuem para que haja um clima favorável em seu local de trabalho, pois 86% avaliaram com nota 5 e 14% com nota 4. Vale ressaltar que não foram obtidas notas inferiores a 4. E na sua maioria, 86% dos servidores dizem que indicariam familiares ou amigos para trabalhar no IFAP.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De maneira crescente ao longo dos anos e em uma escala a subir ainda mais, as Organizações já se conscientizaram da importância do capital humano para o alcance de seus objetivos e para alcançar o sucesso. E que para isso é necessário que sejam dados suporte a esse bem tão precioso, proporcionando um clima organizacional saudável e harmonioso, onde os colaboradores se sintam “parte integrante dessa organização”, pois assim haverá um engajamento e um sentimento de pertencimento, elevando a motivação, o desempenho e conseqüentemente o aumento na produtividade e ainda minimizar ou até mesmo eliminar o absenteísmo dentro das organizações.

Os resultados apresentados graficamente, apontam um diagnóstico positivo e satisfatório, demonstrando que o Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari, possui um clima organizacional benéfico, isso demonstrado através dos fatores que indicaram e mensuraram a escala da qualidade desse clima entre servidores públicos federais, evidenciando como esse clima favorável atua de forma direta na motivação e conseqüentemente na eficiência e na produtividade desses colaboradores.

Com base na pesquisa de campo, os fatores que mais evidenciaram essa influência do clima organizacional na motivação desses servidores foi primeiramente a estrutura física e tecnológica, pois o IFAP proporciona condições físicas e materiais para que sejam desempenhadas suas atividades de forma satisfatória, não obstante o relacionamento entre áreas, colegas e líderes, por haver cordialidade e apoio intersetoriais, seguido da gestão, trazendo a confiança como sendo primordial para a hegemonia das relações interpessoais e a comunicação como sendo clara e objetiva.

Também é possível notar com os resultados do estudo de caso que a pesquisa trouxe parâmetros que podem auxiliar nas tomadas de decisão dos gestores e líderes, pois apontaram subsídios suficientes para a criação de um planejamento estratégico eficiente onde se pode manter o que já está ótimo e maximizar o que ainda pode ser melhorado.

Esse estudo veio demonstrar a importância do clima organizacional para as organizações, incitando discussões e despertando cada vez mais a atenção dos gestores para o andamento da qualidade do clima, pois entende-se que não se consegue a efetividade se o seu bem mais precioso, que é o capital humano, se sente frustrado e insatisfeito.

REFERÊNCIAS

- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. **Journal Health Science**, 31(1), 53–58. 2013.
- ARABACI, I. B. Academic and administration personnel's perceptions of organizational climate: sample of educational faculty of Firat University. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, v. 2, n. 2, p. 4445-4450, 2010.
- ARAÚJO, C. **A Liderança: Uma Análise sobre o Clima Organizacional**. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Vila Nova de Gaia: Instituto Superior de Línguas e Administração. 2013.
- BARBOSA, F. L. S.; BIZARRIA, F. P. A.; RABÊLO NETO, A.; MOREIRA, R. N. Visão multidimensional da satisfação do trabalho: um estudo em um hospital público piauiense. **REGE**, São Paulo, v. 23, n. 2, p. 99-110, abr. / jun. 2016.
- BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, 2, 258-273. 2006.
- CALDEIRA, J. M. **Motivação no trabalho e implicação no clima organizacional da procuradoria da república em São José dos Campos-SP**. 90 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública Municipal) – Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2013.
- CAMPOS, N. M. **Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul-Rio-Grandense lotados em Pelotas**. Dissertação de mestrado Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS, Brasil. 2016.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- COELHO, C. L. M. Clima organizacional e stress numa empresa de comércio varejista. **Psicologia: Organização e Trabalho**. Florianópolis, v. 4, n. 1, jun. 2004.
- ESTEVES, I. **Clima Organizacional e bem-estar emocional na Câmara Municipal da Moita**. Projeto Organizacional aplicado. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal. 2008.
- FERREIRA, M. C. **Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. 3 ed. Brasília, DF: Paralelo 15. 2016.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.
- GOMES, A. A. E.; QUELHAS, O. L. G. Motivação dos recursos humanos no serviço público: um estudo de caso sob dois ângulos teóricos. **Revista Eletrônica de Administração**. Porto Alegre, 35. ed., v. 9, n. 5, 2003.
- HORA, G.P.R.; RIBAS JÚNIOR, R. SOUZA, M. A. Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 26,

n. 2, p. 971-986, abri. / jun. 2018.

KAMEYAMA, R. **Visão geral das atividades de private equity**. Monografia (Graduação em Ciências Econômicas) – Faculdade de Economia e Finanças. IBMEC, Rio de Janeiro. 2001.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: Princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2011.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2003

LANER, A. S.; CRUZ JÚNIOR, J. B. **Repensando as organizações - da formação à participação**. Florianópolis: Fundação Boiteux, p. 317-338, 2004.

LEITE, J. V.; FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Mudando a gestão da qualidade de vida no trabalho. **Revista Psicologia**, 9(2), 109–123. 2009.

LILIY, S.; JULIA, K.; ELENA, K.; OKSANA, Y.; ANASTASIA, F. The higher education impact on the quality of young people working life. **Procedia – Social and Behavioral Sciences**, 191, 2412–2415. 2015.

LIMA, L. C. S.; LUCH, V.; BUSS, B. R. A importância da pesquisa de clima organizacional para análise de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional. **Revista Espacios**, v.38, n. 28, 2017.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: Conceitos e práticas as empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo, SP: Atlas. 2010.

LÜCK, H. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes. 2017.

LUZ, R. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

MARTELO, M. R.; CLARO, J. A. C. S.; VIEIRA, A. M. Clima Organizacional No Contexto De Uma Incubadora: Estudo Com Três Empreendimentos Do Interior De São Paulo. **Revista FSA (Faculdade Santo Agostinho)**, v. 13, p. 24-49, 2016.

MARTINS, M. D. C. F. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas de comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MATTOS, C.A.C.; DAMASCENO, V. B.; GAMA, M. F. C.; SIMÃO, C. S., COSTA, N. L. Qualidade de vida no trabalho: uma investigação multivariada entre docentes. **Revista da Raunp**, Natal, v. 10, n. 1, p. 77-91, jun./nov. 2017.

NEVES, J. G. **Clima Organizacional, Cultura Organizacional e Gestão de Recursos Humanos**. Lisboa: Editora RH. 2000.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, M. P. M. **Gestão de Pessoas no Setor Público**.

Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; 2011.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

ROBBINS, S. P. et al. **Comportamento organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson, 2011.

RODRIGUES, M. V. **Qualidade de vida no trabalho: evolução e análise no nível gerencial**. 14 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

SÁ LEITÃO, J. S.; GUIMARÃES, T. A.; ROSAL, M. A. A. **Metodologia de diagnóstico de clima organizacional em ambiente de inovação tecnológica**. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, Foz do Iguaçu, 22., 1998.

SANTOS, A. M. B. et al. Questionário de Características Pessoais (QCP): Desenvolvimento de uma medida psicométrica para organizações e trabalho. In: **Semana de Iniciação Científica**, 6., 2018, Araçuaí-MG, Anais... Montes Claros: IFNMG, 2018.

TACHIZAWA, T.; ANDRADE, R. O. **Gestão de instituição de ensino**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2008.

TEIXEIRA, S. **Clima Organizacional na Inter Partner Assistance**. Projeto Organizacional Aplicado. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal. 2010.

TONGO, C. I. Social responsibility, quality of work life and motivation to contribute in the Nigerian Society. **Journal os Business Ethics**, v. 126, n. 2, p. 219-233, jan. 2015.

VIEIRA, A. M. **Cultura organizacional em instituições de ensino: mapeamento e análise descritivo-interpretativa da produção acadêmica (1990-2005)**. 237f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Estadual Paulista (UNESP), Marília, 2007.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em administração**. 8º ed. São Paulo: Atlas, 2007.

WALTON, R. Quality of work life: What is it? **Sloan Management Review**, 15(1), 11–21. 1973.

BARROS, P. L.; MELO, J. A. M. Motivação e clima organizacional: um estudo de caso em uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF*. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 6, n. 2, p. 1-15, jul./Dez. 2016. Disponível em: <<https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/download/3877/3163>>. Acesso em: 10 de set. de 2022.

VAZ, Irio. Clima organizacional é o adudo para... Irio Vaz. **Pensador**. s. d. Disponível em: <<https://www.pensador.com/frase/Mjg5MTU0MQ/>>. Acesso em: 13 de nov. de 2022.

APÊNDICE I

MODELO DO QUESTIONÁRIO UTILIZADO NAS ENTREVISTAS

QUESTIONÁRIO

Prezado Colaborador!

Você está sendo convidado (a) a participar como voluntário de um estudo para fins acadêmicos, que visa conhecer o Clima Organizacional do Instituto. A pesquisa integra as atividades do Curso Administração do Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari, requerido para conclusão de curso.

Destaca-se o caráter impessoal do trabalho, que consiste no agrupamento das respostas dos questionários, refletindo o conjunto dos dados.

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO

1 – A pesquisa é sigilosa, por isso, não é necessária identificação no questionário.

2 – Leia atentamente todas as questões.

3 – Façam um “X” ao lado da resposta que você escolher que melhor caracterizar sua resposta na situação atual.

4 – O número 1 (um) corresponde ao valor mínimo.

O número 2 (dois) corresponde a um valor entre o grau médio e o mínimo.

O número 3 (três) corresponde ao valor médio.

O número 4 (quatro) corresponde a um valor entre o grau máximo e médio.

O número 5 (cinco) corresponde ao grau máximo.

O quadro abaixo facilitará sua compreensão acerca do preenchimento do questionário.

1	2	3	4	5
Ruim	Pouco	Razoável	Muito	Ótimo
Nunca	Pouco satisfatório	Regular	Bom	Sempre
Desconheço	Poucas vezes	Às vezes	Frequentemente	Excelente

5 – Para cada pergunta, selecione apenas uma opção de resposta.

6 – Responda a pesquisa com sinceridade, e você estará contribuindo para um melhor clima para todos!

DADOS GERAIS:

Sexo: () Masculino () Feminino

Grau de escolaridade: () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior

() Especialista () Mestrado () Doutorado

Faixa etária: () 18 à 25 anos () 26 à 35 anos () 36 à 45 anos () Acima de 45 anos.

Tempo de serviço: () Menos de 02 anos () Entre 02 à 05 anos () entre 05 à 08 anos
() acima de 8 anos.

Setor atual:

ESTRUTURA: AMBIENTE FÍSICO, EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIA	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Os colaboradores da IFAP preocupam-se em manter o ambiente de trabalho limpo e organizado.					
Considero a estrutura da IFAP (prédio, espaço físico dos setores, salas, acessos).					
Os equipamentos que opero para realizar as minhas atividades são.					
O IFAP investe em tecnologia para melhorar as condições e os processos de trabalho.					
SEGURANÇA NO TRABALHO					
Sigo as normas de segurança no trabalho, de acordo com as orientações repassadas.					
O IFAP se preocupa com as condições de segurança no trabalho de seus colaboradores.					
RELACIONAMENTO: ENTRE AS ÁREAS, COLEGAS E LÍDERES					
Como você avalia o relacionamento entre os colegas da sua área.					
Como você avalia o relacionamento entre as áreas da instituição.					
Quando sua área precisa de apoio ou informações de outros setores da instituição, é bem atendida.					
Como você considera o relacionamento profissional entre você e seu líder imediato.					
COMUNICAÇÃO					
Meu líder comunica de maneira transparente as informações da companhia.					
Recebo as informações necessárias para o bom andamento do meu trabalho.					
Estou satisfeito com a forma pela qual o IFAP divulga suas informações.					

RECONHECIMENTO E CRESCIMENTO INTERNO					
O IFAP valoriza as melhorias e resultados alcançados.					
Meu líder reconhece meu trabalho através de feedbacks e elogios.					
Percebo oportunidades de crescimento no IFAP.					
Tenho capacidade e estou preparado para assumir novas responsabilidades na instituição.					
TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO					
O IFAP se preocupa com o desenvolvimento e aprendizado dos colaboradores.					
Busco me qualificar e me aperfeiçoar por iniciativa própria, sem o subsídio financeiro da instituição.					
As capacitações e treinamentos oferecidos pela instituição são suficientes para o bom andamento do meu trabalho.					
GESTÃO					
Confio no meu líder imediato.					
Seu líder imediato tem habilidade para coordenar a equipe.					
Seu líder imediato possui conhecimento técnico da área.					
ENGAJAMENTO E PERTENCIMENTO					
Sinto orgulho de trabalhar no IFAP.					
Sinto orgulho das atividades que realizo no IFAP.					
Me preocupo com o futuro do IFAP.					
Contribuo para um bom clima de trabalho no IFAP.					
Você indicaria familiares ou amigos para trabalhar no IFAP.					

ANEXO I

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) para participar, como voluntário (a), em uma pesquisa científica. Caso você não queira participar, não há problema algum. Você não precisa me explicar porque, e não haverá nenhum tipo de punição por isso. Você tem todo o direito de não querer participar do estudo, basta selecionar a opção correspondente no final desta página.

Para confirmar sua participação você precisará ler todo este documento e depois selecionar a opção correspondente no final dele. Este documento se chama TCLE (Termo de Consentimento livre e esclarecido). Nele estão contidas as principais informações sobre o estudo, objetivos, metodologias, riscos e benefícios, dentre outras informações.

Este TCLE se refere ao projeto de pesquisa **“O CLIMA ORGANIZACIONAL E A MOTIVAÇÃO ENTRE SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS: um estudo de caso no Instituto Federal do Amapá – Campus Laranjal do Jari”**, cujo objetivo é **“analisar de que forma o clima organizacional influencia na motivação e na produtividade dos colaboradores do Instituto Federal do Amapá, Campus Laranjal do Jari”**. Você também poderá solicitar aos pesquisadores do estudo uma versão deste documento a qualquer momento por um dos e-mails registrados no final deste termo.

A pesquisa será realizada por meio de um questionário, constituído por 35 perguntas. Estima-se que você precisará de aproximadamente 30 minutos. A precisão de suas respostas é determinante para a qualidade da pesquisa.

Você não será remunerado, visto que sua participação nesta pesquisa é de caráter voluntária. Caso decida desistir da pesquisa você poderá interromper o questionário e sair do estudo a qualquer momento, sem nenhuma restrição ou punição.

Esse estudo pode acarretar benefícios na melhoria do clima organizacional da presente instituição, ou seja, sua participação torna-se de grande relevância para compreender melhor os aspectos do clima organizacional atualmente. O estudo não possui nenhum risco para os voluntários. No final do estudo será elaborado um artigo e publicado com os principais resultados aqui levantados.

Os pesquisadores garantem e se comprometem com o sigilo e a confidencialidade de todas as informações fornecidas por você para este estudo. Da mesma forma, o tratamento dos dados coletados seguirá as determinações da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD – Lei 13.709/18). Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Para contatar os pesquisadores da pesquisa, você poderá encaminhar um e-mail, ligar ou mandar

mensagem pelo WhatsApp para eles a qualquer momento:

Nome, celular e e-mail do Pesquisador Responsável: INSERIR NOME DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL.

ANEXO II
CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO

Eu, concordo em participar voluntariamente do presente estudo como participante. O pesquisador me informou sobre tudo o que vai acontecer na pesquisa, o que terei que fazer, inclusive sobre os possíveis riscos e benefícios envolvidos na minha participação. O pesquisador me garantiu que eu poderei sair da pesquisa a qualquer momento, sem dar nenhuma explicação, e que esta decisão não me trará nenhum tipo de penalidade ou interrupção de meu tratamento. Fui informado também que devo imprimir ou gerar um pdf do TCLE para ter a minha cópia do TCLE e que posso solicitar uma versão dele via e-mail para os pesquisadores.

- () ACEITO PARTICIPAR
() NÃO ACEITO PARTICIPAR