

UM ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DO IFSP – CAMPUS SERTÃOZINHO

TATIANA AGUIAR DA SILVA¹, ROSYCLER CRISTINA SANTOS SIMÃO²

¹Graduado em Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Bolsista PIBIFSP, IFSP, Campus Sertãozinho, tatticlara@yahoo.com.br.

²Orientadora, Professora EBTT, IFSP, Campus Sertãozinho, rosycler@ifsp.edu.br.

6.03.06.00-9 Economia dos Recursos Humanos

Apresentado no
8º Congresso de Inovação, Ciência e Tecnologia do IFSP
06 a 09 de novembro de 2017 - Cubatão-SP, Brasil

RESUMO: Este trabalho teve como objetivo analisar o clima organizacional do IFSP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – campus Sertãozinho (SRT). Como metodologia, utilizou-se da pesquisa descritiva para descrever o perfil dos servidores e do clima organizacional da instituição. A pesquisa de campo ocorreu através da aplicação de questionário de forma presencial com os servidores (docentes e técnicos administrativos). Em relação aos resultados destacam-se os seguintes aspectos: no quadro de servidores da instituição o número de mulheres se sobressai ao número de homens; todos os respondentes possuíam elevada escolaridade, isto é, nível superior em conclusão a pós-doutorado. A maioria dos servidores se refere de forma positiva sobre a instituição; os docentes sentem uma realização profissional, porém, os administrativos não têm este mesmo sentimento. Além disso, com uma parcela considerável, os administrativos afirmaram que não há igualdade de tratamento entre os servidores.

PALAVRAS-CHAVE: clima organizacional; servidores; ifsp - campus Sertãozinho

A STUDY OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE IFSP-CAMPUS SERTÃOZINHO

ABSTRACT: This work had as objective to analyze the organizational climate of the IFSP – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo-campus Sertãozinho (SRT). As a methodology, descriptive research was used to describe the profile of the servers and the organizational climate of the institution. The field research occurred through the application of a questionnaire in person with the servers (teachers and administrative technicians). In relation to the results, they stand out the following aspects: in the picture of servants of the institution the number of women stands out to the number of men; all the respondents had high schooling, that is, a higher level in conclusion to postdoc. Most of the servers refer positively to the institution; teachers feel a professional fulfilment, however, the Administration do not have a same feeling. In addition, with a considerable portion, the Administration stated that there is no equality of treatment between the servers.

KEYWORDS: organizational climate; servers; IFSP-campus Sertãozinho

INTRODUÇÃO

Estudar o clima organizacional tem sido um motivo de grande interesse para as organizações pois são nas organizações que acontecem as relações interpessoais e que podem trazer satisfação ou insatisfação que irá refletir em toda organização.

Segundo Rachel e Salomão (2011), clima refere-se ao grau de satisfação material e emocional das pessoas no ambiente de trabalho. Por isso, é importante mantê-lo favorável, tendo em vista a influência na motivação e interesse dos funcionários para o funcionamento da organização.

Souza (1978, apud MONTEIRO et al, 2015), explica que o clima organizacional pode ser percebido como um aglomerado de conceitos, percepções e emoções que as pessoas partilham a respeito da organização e que afeta, de maneira positiva ou negativa, os relacionamentos e o comprometimento no âmbito organizacional.

Portanto, para que se possa entender essa relação dentro da organização, é imprescindível pesquisar o clima organizacional, neste sentido, este trabalho analisou o clima organizacional dos

servidores do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia de São Paulo – campus Sertãozinho.

MATERIAL E MÉTODOS

O presente trabalho se utilizou do método da pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva tem como objetivo descrever um caso ou problema. Os dados foram coletados através de aplicação de questionários de forma presencial entre os servidores (docentes e administrativos). Em 2016, havia no câmpus aproximadamente 140 servidores (sendo 88 docentes e 52 administrativos). Os servidores foram convidados a participarem voluntariamente da pesquisa por isto o número de servidores respondentes do questionário é 73.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com a Tabela 1 no quadro de servidores do IFSP-campus Sertãozinho há 59% de servidores do sexo feminino e 41% do sexo masculino. Destaca-se o fato da participação feminina superar consideravelmente a participação masculina no quadro de servidores.

Tabela 1 - Gênero dos servidores do IFSP – campus Sertãozinho, 2016.

Sexo	População	
	Nº	%
Masculino	30	41
Feminino	43	59
Total	73	100

Fonte: Elaboração das autoras

Constata-se na Tabela 2 que os servidores do IFSP/SRT têm um nível de escolaridade elevado. Do total de respondentes 30% possuem o título de mestrado. Esse elevado nível de escolaridade está relacionado ao fato do plano de carreira oferecido pelo governo remunerar o servidor pela titulação obtida, especialmente, nos casos de docentes.

Tabela 2 - Escolaridade dos servidores do IFSP – campus Sertãozinho, 2016.

Escolaridade	População	
	Nº	%
Nível médio	-	-
Curso superior em conclusão	1	1
Curso superior concluído	12	16
Especialização	19	26
Mestrado	22	30
Doutorado	15	21
Pós-doutorado	3	4
Não responderam *	1	1
Total	73	100

Fonte: Elaboração das autoras

Nota: não responderam significa que os respondentes deixaram a questão proposta em branco.

Observa-se na Tabela 3 como os servidores do IFSP/SRT se referem a instituição, isto é, 57% afirmam que sempre se refere de forma positiva, enquanto 6% raramente se refere de forma positiva e 3% nunca se refere de forma positiva.

Tabela 3 – Percepção dos servidores em relação à IFSP – campus Sertãozinho, 2016.

Sempre que me refiro à Instituição, o faço de forma positiva e com entusiasmo?	População	
	Nº	%
Sempre	41	57
Quase sempre	22	31
Raramente	4	6
Nunca	2	3
Não tenho opinião	0	-
Não responderam	4	6
Total	73	100

Fonte: Elaboração das autoras

Verifica-se na Tabela 4, quando perguntado sobre o sentimento de realização profissional, entre os administrativos 9 responderam que sempre ou quase sempre tem este sentimento, 8 raramente ou nunca se sentem realizados profissionalmente. Entre os docentes, 48 responderam que sempre ou quase sempre se sentem realizados, 3 responderam raramente e 4 não responderam.

Tabela 4 – Visão sobre o trabalho realizado no IFSP – campus Sertãozinho, 2016.

O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?	Administrativo		Docente	
	Nº	%	Nº	%
Sempre	5	29	27	48
Quase sempre	4	24	21	38
Raramente	5	29	3	5
Nunca	3	18	0	0
Não tenho opinião	0	0	1	2
Não responderam*	-	-	4	7
Total	17	100	56	100

Fonte: Elaboração das autoras

Nota: não responderam significa que os respondentes deixaram a questão proposta em branco.

Observa-se na Tabela 5, que quando perguntado sobre a igualdade de tratamento entre os servidores, o administrativo tem uma percepção maior de que há diferença no tratamento entre os servidores, independente do cargo. Entre os docentes essa percepção é um pouco menor, porém 20 responderam que raramente ou nunca há igualdade de tratamento.

Tabela 5 - Igualdade de tratamento dos servidores do IFSP – campus SRT, 2016.

Você acredita que há igualdade de tratamento dos servidores da instituição de uma forma geral, independente do cargo?	Administrativo		Docente	
	Nº	%	Nº	%
Sempre	2	12	15	27
Quase sempre	4	24	14	25
Raramente	6	35	18	32
Nunca	5	29	2	4
Não tenho opinião	0	0	3	5
Não responderam*	-	0	4	7
Total	17	100	56	100

Fonte: Elaboração das autoras

Nota: não responderam significa que os respondentes deixaram a questão proposta em branco.

CONCLUSÕES

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta objetiva e segura em busca de problemas reais na gestão dos Recursos Humanos. O diagnóstico da pesquisa é valioso para as tomadas de decisões. Através da pesquisa, pode-se observar que os servidores se referem de uma forma positiva sobre a instituição analisada, podendo considerar que o clima organizacional dessa instituição é relativamente agradável.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho foi financiado pelo Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica e Tecnológica do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de São Paulo – PIBIFSP.

REFERÊNCIAS

LIMA, SÚSI M. Barcelos e; ALBANO, Adriana Gaffrée Burns. UM ESTUDO SOBRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL NA CONCEPÇÃO DE DIFERENTES AUTORES. **Revista Ccei**, Bagé, v. 6, n. 10, p.33-40, ago. 2002. Semestral. Disponível em: <[http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/clima e cultura organizacional.pdf](http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/QVT/clima_e_cultura_organizacional.pdf)>. Acesso em: 04 nov. 2016.

MONTEIRO, Abigail Rebouça et al. A RELAÇÃO ENTRE CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL NA CLÍNICA ODONTOLÓGICA SÃO PEDRO, EM FORTALEZA-CEARÁ. **Qualitas Revista Eletrônica**, [s.l.], v. 16, n. 3, p.02-27, 20 dez. 2015. Universidade Estadual da Paraíba (UEPB). <http://dx.doi.org/10.18391/req.v16i3.2290>. Disponível em: <<http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2290>>. Acesso em: 17 Jul. 2017.

RACHEL, Lucimar Azevedo; SALOMÃO, Aretha Henrique Martins. **CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIAS DE IMPACTO NO DESEMPENHO**. Revista Eletrônica Machado Sobrinho, Juiz de Fora, v. 4, n. 2, p.1-14, dez. 2011. Semestral. Disponível em: <http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS4.pdf>. Acesso em: 09 nov. 2016.