

**GRUPO DE PESQUISA PRÁTICAS DA ADMINISTRAÇÃO EUPSÍQUICA, BASES DO
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL E MEDIDAS PSICOMÉTRICAS –
PAEBCOMP/IFNMG**

**ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO INSTITUTO FEDERAL
DE ALAGOAS (IFAL)**

Coordenador: Prof. Gustavo Henrique Silva de Souza

Área do Conhecimento: Administração

Subárea do Conhecimento: Administração de Recursos Humanos

Setembro de 2022, Maceió – AL

1. INTRODUÇÃO

Na administração pública, desenvolver práticas e políticas de gestão pessoas tem sido um desafio iminente, dada a necessidade de se cumprir procedimentos sistemáticos e previamente planejados dentro do limiar da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Conforme Gemelli e Filippim (2010) explicam, no serviço público, a gestão de pessoas tem um papel estratégico, pois deve estar alinhada aos objetivos institucionais (particulares de cada órgão) e às possibilidades de organização e desenvolvimento de pessoal.

Vale ressaltar, ainda, que, em âmbito acadêmico, a literatura que trata da organização e do desenvolvimento de pessoal é muito ampla no que se refere à iniciativa privada. Por outro lado, no serviço público – provavelmente, em virtude dos desafios e das limitações organizacionais e de tomada de decisão –, os estudos sobre gestão de pessoas são diminutos, especialmente dentro da literatura nacional.

Além disso, na atualidade, o desempenho humano e a eficácia produtiva atrelada à proficiência no trabalho têm demonstrado relações intrínsecas com o comportamento organizacional (SOUZA; PUENTE-PALACIOS, 2007). Elementos que regem as relações humanas dentro das organizações, bem como a gestão de equipes de trabalho, tal como o clima organizacional, mostram-se altamente relevantes para a explicação de atitudes e comportamentos dentro das organizações, convergindo em melhores práticas gerenciais (PUENTE-PALACIOS; PACHECO; SEVERINO, 2013; DE PAULA; QUEIROGA, 2015).

No contexto do serviço público, há poucos estudos que tratem do clima organizacional (p.ex., OLIVEIRA, 2011; FRANCHI; ARENHARDT, 2014; NUNES, 2015). De tal modo, o estudo que aqui se apresenta está pautado na necessidade de se analisar o clima organizacional no serviço público, visando encontrar novas formas de administrar pessoas, em uma ambiência de rigidez organizacional e burocrática, que possam nortear as tomadas de decisão.

Possivelmente, existem relações intrínsecas de ordem imaterial, com distinção social e psicológica simbolicamente representada por características idiossincráticas individuais, que podem impactar diretamente na capacidade de resolução de problemas e nos comportamentos cotidianos. Aqui, parte-se da linha de pensamento de que o comportamento pode ser normatizado e seus atributos podem ser amplamente estudados, para que se construa um compêndio de conhecimentos para auxiliar em práticas e políticas de gestão de pessoas.

Desse modo, este estudo visa analisar o clima organizacional em uma instituição federal de ensino, o Instituto Federal de Alagoas (IFAL), investigando-se possíveis antecedentes e consequentes do comportamento organizacional dentro do serviço público.

2.FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Clima Organizacional

Considerando pressupostos teóricos, o clima organizacional se refere a uma série de estímulos internos à organização, que influenciam percepções e significados sobre o ambiente organizacional e de trabalho (SCHNEIDER; REICHERS, 1983), ou seja, é formado a partir de

percepções compartilhadas de um grupo, podendo influenciar, inclusive, na satisfação do colaborador, no seu rendimento e na sua motivação (MARTINS, 2008).

Basicamente, a teoria basilar do clima organizacional parte do pressuposto que este possui uma natureza cognitiva e afetiva, cujo foco se centra no trabalho e nos relacionamentos interpessoais, podendo coexistir diferentes climas em diferentes setores da organização. Isso difere, por exemplo, do conceito de cultura organizacional, que tem como norteamento a natureza normativa (regras) e valorativa (prioridades), tendo-se o foco em políticas e ideologias intraorganizacionais, podendo existir apenas uma cultura para todos os setores da organização (SCHNEIDER; REICHERS, 1983; MARTINS, 2008).

Assim, conforme o modelo proposto por Martins (2008), o clima organizacional é representado pelos seguintes atributos teórico-empíricos:

Apoio da Chefia e da Organização: suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos colaboradores/servidores no desempenho diário de suas atividades no trabalho.

Conforto Físico: ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela organização/instituição aos servidores, visando o melhor desempenho das atividades laborais.

Coesão entre Colegas: união, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho.

Recompensa/Reconhecimento: diversas formas de recompensa e reconhecimento usadas pela organização/instituição para premiar e reconhecer a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do servidor.

Pressão/Controle: controle e pressão exercidos pela organização/instituição e pelas chefias sobre o comportamento e o desempenho dos servidores.

Nesse limiar, é possível que a forma como os colaboradores de uma organização percebe e dá significado aos elementos estruturantes de vida e trabalho seja desenvolvido por meio de disposições valorativas ou características pessoais que, à nível psico-comportamental, podem ser preditores de antecedentes e/ou consequentes do clima organizacional (BAUR et al., 2017).

2.2. Avaliação do Comportamento Organizacional

Para a avaliação de atributos do comportamento organizacional, comumente, são utilizados testes psicométricos ou instrumentos de pesquisa (p.ex., escalas, inventários e medidas), com parâmetros psicométricos satisfatórios – como validade fatorial e consistência interna –, de funcionalidade prática e teoricamente fundamentados (ver, HAIR et al., 2010). Tais testes se utilizam de uma fundamentação teórica própria, de uma validação matemática e de uma normatização algorítmica, que de forma integrada e parcimoniosa indicam resultados sobre o perfil do indivíduo avaliado (PASQUALI, 2010; COHEN; SWERDLIK; STURMAN, 2014).

De acordo com Souza et al. (2014), a compreensão de fatores psicológicos dos colaboradores, especialmente aqueles relacionados aos processos cognitivos, é de extrema relevância para as organizações na atualidade em virtude de práticas gerenciais mais próximas do escopo central da gestão da qualidade total que, conforme defende Limongi-França (2013), proporcionou o surgimento do conceito de qualidade de vida e produtividade salutar no trabalho.

Seguindo essa linha de pensamento, Maslow (1965) e Drucker (1991) defendiam que grande parte dos problemas organizacionais, no que diz respeito à gestão de pessoas, ocorre devido à falta de conhecimentos sobre a estrutura psicossocial de maior prevalência entre colaboradores ou que se destaca positiva ou negativamente de alguma forma – o que se agrava, na atualidade, pela baixa importância dada a essas questões dentro das organizações.

Assim, conforme Nunes (2015) explica, novas técnicas e práticas de gestão de pessoas têm sido trazidas para o âmbito da administração pública, com a justificativa de se adaptar a novos modelos institucionais e de perfis dos servidores, cujo comprometimento e satisfação são imprescindíveis para a execução das demandas públicas.

A busca por novas ferramentas para a gestão de pessoas visa a quebra de paradigmas, como o modelo burocrático de gerenciar pessoas (formulários, memorandos e folhas de ponto). É nesse sentido que o autor coloca que o estudo do clima organizacional no setor público pode apontar “estratégias e técnicas para administrar os servidores a fim de conseguir excelência nos serviços prestados à sociedade” (NUNES, 2015, p. 10).

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Tipo de Pesquisa

Em termos metodológicos, este estudo se delineou em caráter descritivo e quantitativo nos procedimentos de coleta e análise de dados e apresentação dos resultados, cujo propósito foi analisar modelos psicométricos com base na aplicação de instrumentos de medida do comportamento organizacional.

3.2. Participantes e Procedimentos Amostrais

Nesta pesquisa, participaram 583 servidores do IFAL de todos os Campi/Unidades do IFAL. Os servidores apresentaram média de idade de 41 anos (amplitude de 23 a 67 anos; DP = 9,49), sendo 267 docentes (amostra 1), 315 técnicos administrativos (amostra 2) e 1 terceirizado (amostra 3), dos 11 campi e da Reitoria do Instituto Federal de Alagoas (IFAL), em que 54,2% do sexo masculino, 45,6% do sexo feminino, e 0,2% se identificam com outro gênero não listado.

Para a coleta de dados, todos(as) os(as) servidores(as) foram contatados(as) por e-mail institucional, e aqueles(as) que, voluntariamente, se dispuseram a participar da pesquisa, foram inquiridos a responder aos instrumentos de pesquisa. Além disso, cabe ressaltar que a aplicação dos instrumentos se deu de forma individual, que ficou disponível entre Dezembro de 2021 a Abril de 2022, sendo acessado de forma on-line. Os(As) participantes foram esclarecidos(as) sobre o anonimato e sigilo de suas respostas. Assim, garantiu-se o respeito às diretrizes éticas que regem a pesquisa com seres humanos, tendo-se a pesquisa aprovada, conforme processo CAEE: 48420121.2.0000.8747. Em média, 13 minutos foram demandados para se concluir a participação no estudo. Baseando-se na população de 1.844 servidores, a margem de erro amostral foi estimada em 3,36% para mais ou para menos, a um intervalo de confiança de 95%.

Observação: a Diretoria de Gestão de Pessoas está trabalhando na apresentação dos resultados para posterior publicação.