



**CENTRO DE
ARTES**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS



**ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM OS
SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO
CENTRO DE ARTES DA UFPEL**

RELATÓRIO TÉCNICO

MATHEUS GARCIA PINHO

ABRIL, 2024

RESUMO

A partir da segunda metade do século XX, as organizações foram impactadas por transformações sociais, culturais, econômicas e tecnológicas, o que levou a uma aceleração do processo de mudanças em suas estruturas, formas de trabalho e estilos de gestão. O objetivo principal dessas mudanças foi buscar a contribuição máxima das pessoas para o alcance das metas e objetivos organizacionais (SOBREIRA, 2018).

Dentro desse contexto estão as organizações públicas, que possuem uma natureza complicada e uma representatividade muito grande na sociedade, apresentando tanto aspectos positivos, quanto negativos na vida do servidor (MONTENEGRO, PINHO E TUPINAMBÁ, 2023).

A partir disso, buscou-se analisar a relação entre comprometimento organizacional e clima organizacional na opinião dos servidores técnicos administrativos lotados no Centro de Artes da Universidade Federal de Pelotas.

Para tal propósito, foi realizada uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, através de um questionário online (Survey) destinado aos servidores técnico administrativos ativos do CA, que atuam nos prédios 03 e 04 do Campus Porto.

Este estudo visa cooperar com as pesquisas que estudam comprometimento e clima organizacional em Instituições de Ensino Superior, além de auxiliar o CA e a UFPel, de forma que as contribuições ajudem os seus técnicos administrativos a reduzirem seus pontos de insatisfação, assim como, elevem os níveis de satisfação envolvendo o comprometimento e o clima organizacional.

INSTITUIÇÃO

Esta pesquisa foi desenvolvida no Centro de Artes da Universidade Federal de Pelotas, situada na cidade de Pelotas, Rio Grande do Sul.

PÚBLICO-ALVO

Este estudo foi realizado tendo como público-alvo exclusivamente os servidores(as) ativos (técnico administrativos) do Centro de Artes da Universidade Federal de Pelotas.



DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

A gestão pública e a administração e recursos humanos ao longo do tempo tem passado por mudanças fundamentais (PINHO E OLIVEIRA, 2017). Há o entendimento de que, à medida que cresce a motivação dos servidores de instituições públicas, cresce também o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho e, por consequência, diminuem os níveis de rotatividade ou intenção da mesma (PINHO, OLIVEIRA E SILVA, 2020).

Conforme Perry, Hondeghem e Wise (2010 apud PINHO, OLIVEIRA E SILVA, 2020), é de suma importância o estudo do comprometimento na esfera pública, por conta das pressões sociais, pela cobrança da qualidade dos bens e serviços públicos, além da procura por novos modelos de gestão.

Não é diferente quando se trata do clima organizacional. Cada vez mais, destaca-se a importância da área de gestão de pessoas para enfrentar os desafios do cenário organizacional atual, especialmente ao considerar os aspectos comportamentais.

Nessa perspectiva, o clima organizacional e o comprometimento dos colaboradores tornam-se elementos essenciais, permitindo que as organizações estabeleçam uma comunicação mais justa e responsável com sua equipe (CAMPOS et al., 2009). A partir disso, buscou-se analisar a relação entre comprometimento organizacional e clima organizacional na opinião dos servidores técnicos administrativos ativos lotados no Centro de Artes da Universidade Federal de Pelotas.

O intuito deste estudo, ao analisar a relação entre comprometimento e clima dos técnicos administrativos do CA da UFPel, é sugerir a adoção de ações que possam amenizar as insatisfações e alavancar as satisfações dos servidores.

OBJETIVOS

OBJETIVO GERAL

Analisar a relação entre comprometimento organizacional e clima organizacional na opinião dos servidores técnicos administrativos lotados no CA da UFPel.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para que se possa alcançar o objetivo geral, são apresentados os seguintes objetivos específicos:

- **Investigar aspectos ligados ao comprometimento organizacional dos servidores técnicos administrativos do CA da UFPel;**
- **Mapear os principais fatores que influenciam o clima organizacional dos servidores técnicos administrativos do CA da UFPel;**
- **Identificar as principais relações entre o comprometimento organizacional e o clima organizacional na opinião dos servidores técnicos administrativos do CA da UFPel;**
- **Propor ações de gestão ao CA que contribuam favoravelmente a um clima organizacional satisfatório, considerando o comprometimento organizacional dos servidores.**

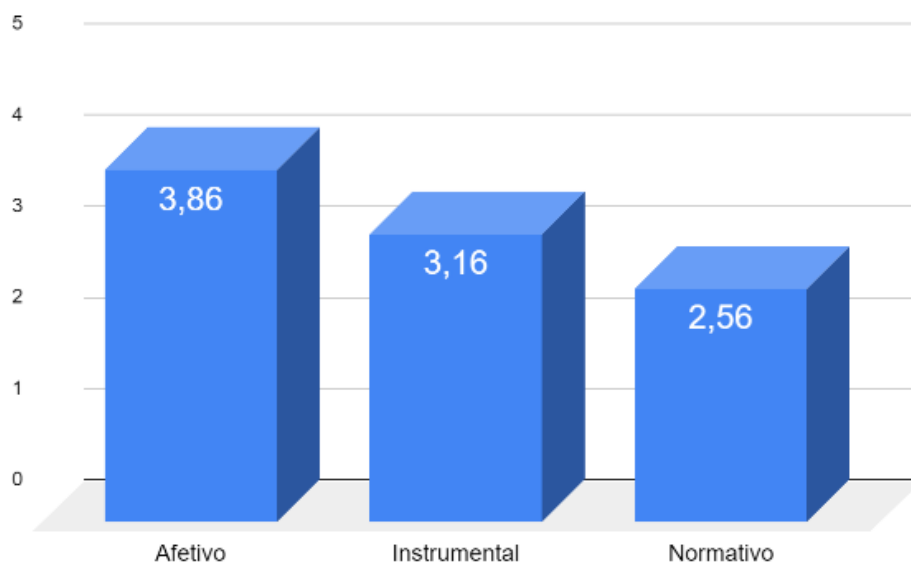
RESULTADOS

COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

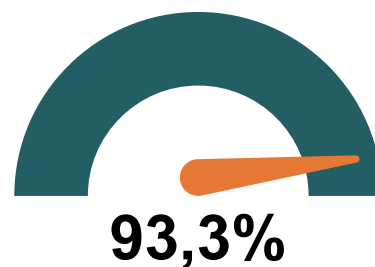
Com o propósito de analisar a relação entre comprometimento organizacional e clima organizacional na opinião dos servidores técnicos administrativos lotados no CA da UFPel, foi utilizado um questionário online com instrumentos validados - Modelo Tridimensional de Meyer e Allen (1991) para o comprometimento organizacional e para o clima organizacional, foi utilizado o questionário validado por Lira e Amaral (2015).

Comprometimento Organizacional na visão dos autores Meyer, Allen e Smith (1993, p. 539) é um estado psicológico que: “caracteriza a relação do funcionário com a organização e têm implicações para a decisão de continuar ou deixar de ser membro da organização”.

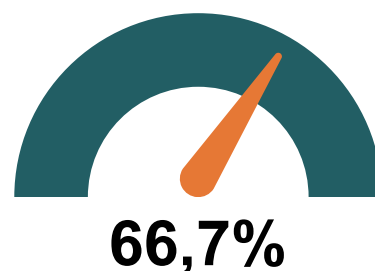
Para analisar o comprometimento organizacional dos servidores do CA, foram calculados os índices médios de cada uma das bases do comprometimento, os índices vão de 0 à 5, sendo 0 à 2,9 (Baixo), 3,0 à 3,5 (Moderado) e 3,6 a 5 (Alto), apresenta-se abaixo os resultados encontrados.



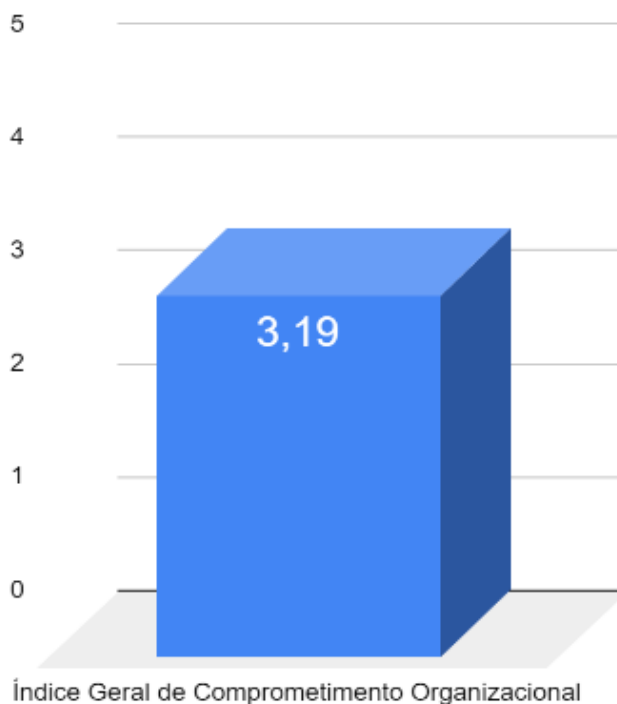
A análise dos dados demonstrou que 93,3% dos servidores afirmam que a UFPel tem um grande significado pessoal, mostrando o forte vínculo afetivo com a instituição.



A pesquisa também mostrou que 66,7% dos servidores ficariam muito felizes em passar o resto de suas carreiras na UFPel.



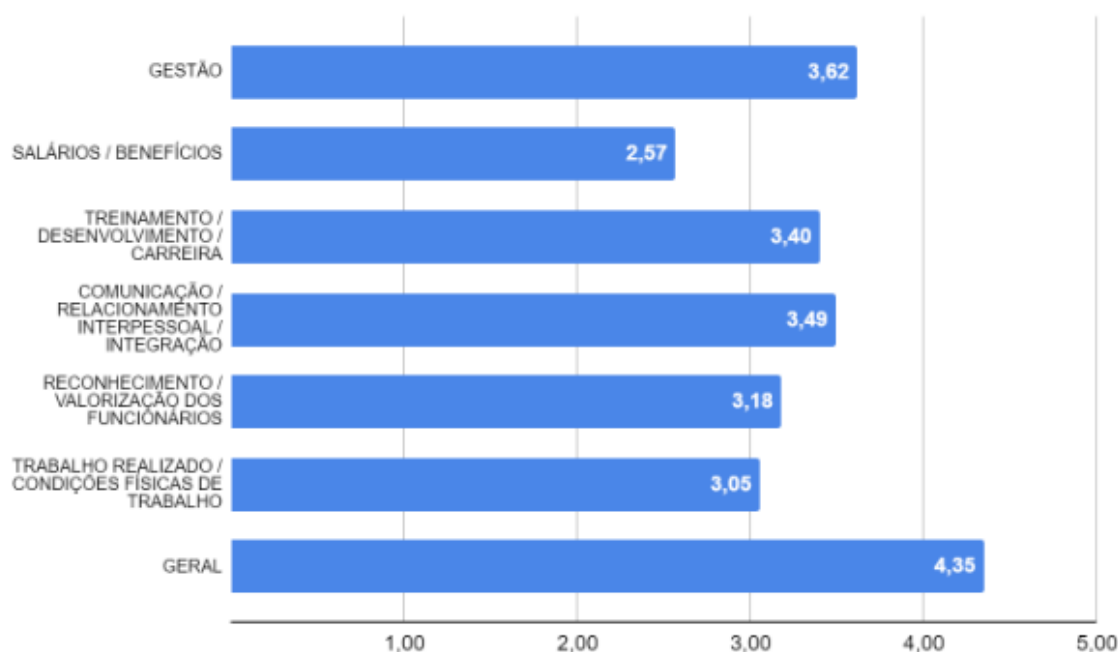
O índice geral de comprometimento organizacional é apresentado abaixo.



CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima Organizacional é o nível de satisfação atingido pelos funcionários de uma organização em um certo momento, unido com a ligação entre a organização, o funcionário e o ambiente psicológico em volta (LUZ, 2003).

A partir do questionário validado por Lira e Amaral (2015), e a coleta de dados dividida em 7 categorias de análise, os dados convertidos em índices que vão de 0 à 5, sendo 0 à 2,9 (Ruim), 3,0 à 3,5 (Moderado) e 3,6 a 5 (Bom), apresenta-se os resultados encontrados em cada categoria.



Os resultados encontrados demonstram que 100% dos servidores sentem orgulho de trabalhar na UFPEl.



Os dados apontam que apenas 26,7% dos servidores estão contentes com a remuneração que recebem.



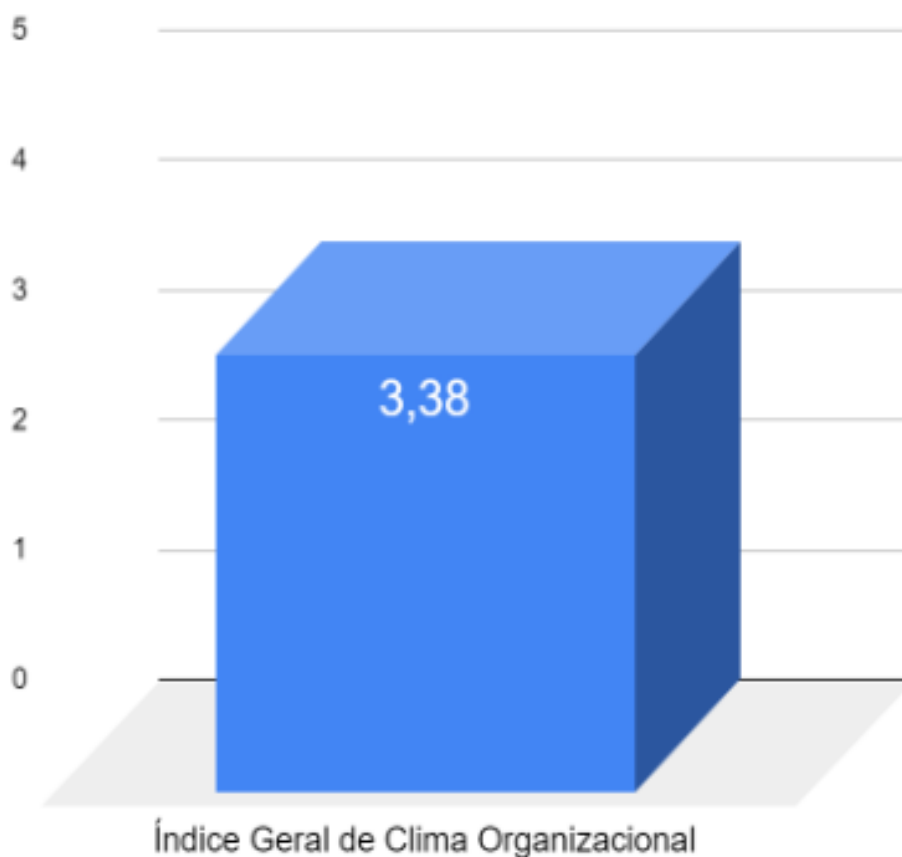
26,7%

Em relação aos benefícios recebidos, os números pioram, caindo para apenas 13,3% de servidores contentes.



13,3%

Na sequência, é apresentado o índice geral de clima organizacional encontrado no estudo.

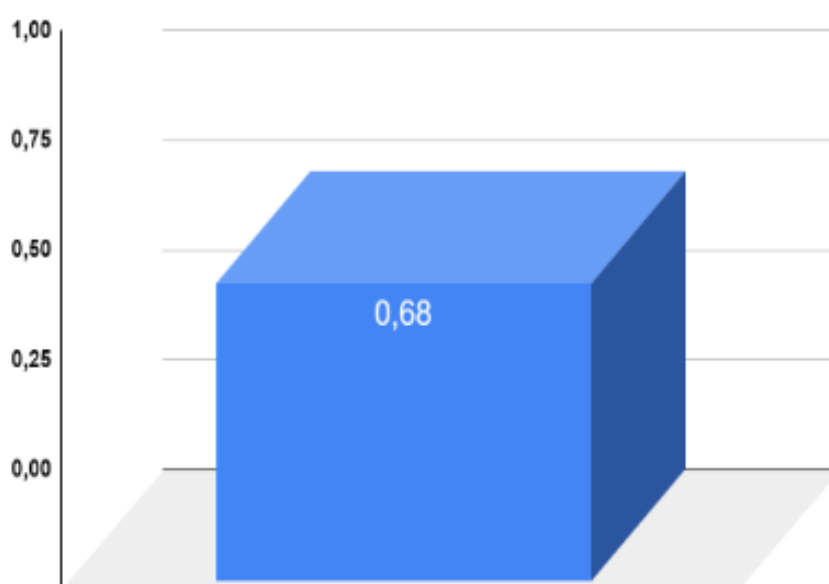


CORRELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO E CLIMA

Para entender se há uma correlação entre as variáveis estudadas, foi realizada a correlação de Pearson (r), trata-se de uma ferramenta utilizada para avaliar a correlação entre variáveis intervalares, sendo uma medida que quantifica a relação linear entre duas variáveis, X e Y . Essa medida busca expressar a intensidade da associação entre as variáveis, indicando a magnitude da relação existente (MARTINS, 2011).

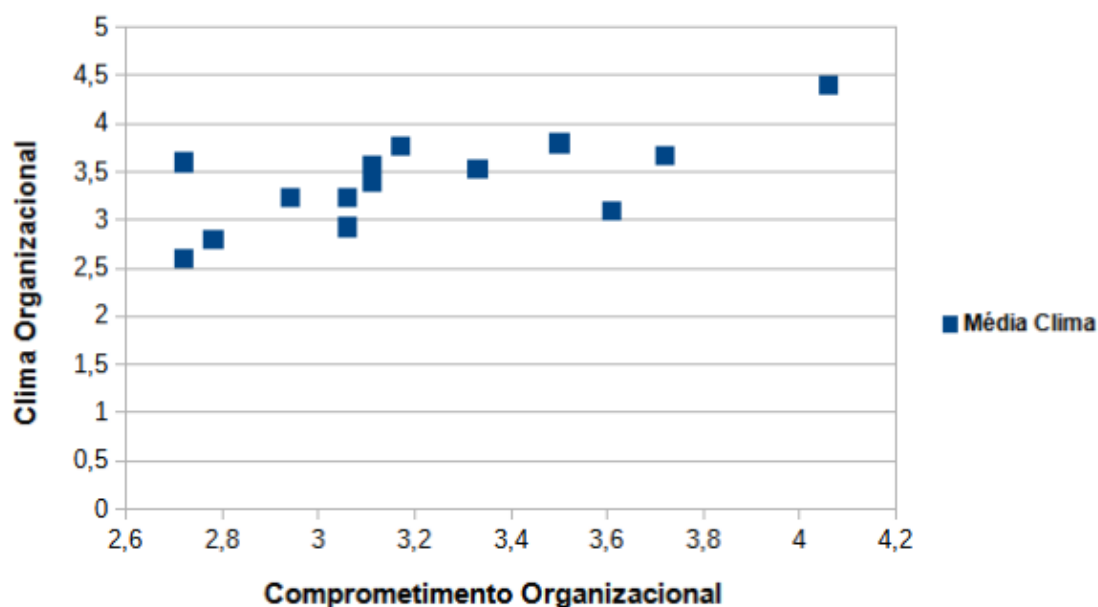
Em caso de $r > 0$, a relação é direta, ou seja, se a variável X aumentar, consequentemente a variável Y também aumenta. Se $r < 0$, a relação é indireta, ou seja, se X aumenta, Y irá diminuir. Valores altos de r , sejam eles positivos ou negativos, representam que há uma forte ligação linear, mas, se o valor for próximo de zero, a correlação é fraca.

A partir do cálculo do coeficiente de correlação de Pearson (r), considerando Y = Comprometimento Organizacional e X = Clima Organizacional, obtém-se a seguinte correlação.



O cálculo indica que há uma correlação positiva moderada entre as variáveis X e Y , indicando que Y depende de X .

Abaixo, é apresentado o gráfico de dispersão da correlação entre comprometimento e clima.



FATORES DE INSATISFAÇÃO

- Salário
- Falta de Recursos
- Sobrecarga de Trabalho
- Falta de Valorização dos Servidores

Os fatores listados acima, por ordem de relevância, foram os mais apontados pelos servidores como fatores que causam insatisfação.

RELAÇÃO ENTRE COMPROMETIMENTO E CLIMA

A pesquisa demonstrou que há um grau moderado de comprometimento, representado pelo índice 3,19. A base afetiva é a predominante entre os participantes, com um índice de 3,86 e é a que mais gera vantagens para a instituição, onde o servidor é identificado com a instituição (valores e crenças) e se esforça para atingir metas e objetivos (SANTOS, 2018).

No que tange aos fatores que influenciam o clima organizacional, ficou muito claro que o salário e os benefícios percebidos são os que mais causam desconforto aos servidores. Pelo lado positivo o principal ponto a ser destacado: 100% dos servidores demonstram sentir orgulho de trabalhar na UFPel. A pesquisa apontou um índice geral de 3,38 para o clima organizacional.

A opinião dos servidores do CA é que de forma geral o clima organizacional influencia significativamente no comprometimento organizacional, aspectos como: satisfação, ambiente psicológico, estrutura institucional, parceria de trabalho e exemplo das chefias são peças-chave para o aumento do comprometimento.

Da mesma forma, a opinião geral foi de que o comprometimento organizacional influencia no clima organizacional de forma significativa, pois na opinião dos servidores, o comprometimento gera um ambiente psicológico mais saudável, incentivando o servidor a buscar qualificação profissional, promovendo iniciativas para a melhora dos processos de trabalho e afetando diretamente questões importantes como: assiduidade, relacionamento entre colegas e criatividade.

Isso reforça a correlação que foi encontrada no estudo, onde mesmo que de forma simples, encontrou um índice de 0,68, o que é considerado como uma relação positiva moderada entre as duas variáveis, ou seja, a medida que uma aumenta, a outra também aumenta.

RECOMENDAÇÕES

Este estudo teve por objetivo analisar a relação entre comprometimento organizacional e clima organizacional na opinião dos servidores técnicos administrativos ativos lotados no Centro de Artes da Universidade Federal de Pelotas. Para tal propósito, foi empregue uma pesquisa descritiva, com abordagem quantitativa, através de um questionário online (Survey) destinado aos servidores técnico administrativos ativos do CA, que atuam nos prédios 03 e 04 do Campus Porto.

Os resultados da pesquisa apontam que há um alto comprometimento afetivo por parte dos servidores, onde eles demonstram orgulho e satisfação em trabalhar na UFPel, o estudo ainda apresentou que o clima organizacional tem um nível moderado, com destaque também para o orgulho e a satisfação de trabalhar na instituição, tendo como insatisfação por parte dos servidores, pontos como, salários, benefícios, sobrecarga de trabalho, falta de valorização profissional e falta de recursos da instituição. A pesquisa ainda sugere que há uma correlação positiva moderada entre as variáveis comprometimento e clima.

Cada vez mais, destaca-se a importância da área de gestão de pessoas para enfrentar os desafios do cenário organizacional atual, especialmente ao considerar os aspectos comportamentais. Nessa perspectiva, o clima organizacional e o comprometimento dos colaboradores tornam-se elementos essenciais, permitindo que as organizações estabeleçam uma comunicação mais justa e responsável com sua equipe (CAMPOS et al., 2009).

Dessa forma, levando em consideração os resultados apresentados no presente estudo, os fatores que geram insatisfação e que impactam diretamente no dia-a-dia dos servidores e da instituição, bem como, os aspectos positivos relacionados ao orgulho e satisfação do vínculo entre indivíduos e organização, recomenda-se à Direção do CA que invista em ações e práticas visando a redução dos níveis de insatisfação e o fortalecimento dos índices de satisfação encontrados.

- Incentivar a qualificação dos servidores em cursos de graduação, mestrado ou doutorado, permitindo assim que os servidores recebam o percentual de incentivo à qualificação garantido por lei, que representará um acréscimo na remuneração dos servidores.

Salário e Benefícios

A remuneração dos trabalhadores é uma importante variável a ser analisada quando se trata de serviço público (Montenegro, Pinho e Tupinambá, 2023).

Sobrecarga de Trabalho

O entendimento do tipo de vínculo que o servidor possui, permite que os gestores consigam definir rotinas e metas de trabalho, a partir da característica de cada servidor, o que contribuirá para a melhoria dos resultados (Silva, Bohnenberger e Froehlich, 2021).

- Desenvolver uma agenda de reuniões periódicas entre chefia de núcleo, servidores e suas chefias diretas, a fim de avaliar as metodologias de trabalho, buscando um equilíbrio para encontrar uma solução para o sentimento de sobrecarga dos servidores.
- Repensar a lotação interna dos servidores, pois o deslocamento de um servidor de um setor menos movimentado, para um setor com mais movimento, pode melhorar a sobrecarga de demandas.

- Criar ou pedir à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (PROGEP), ações de capacitação, com apoio da Direção do CA e das chefias dos servidores, a partir de necessidades apontadas pelos servidores.

Falta de Valorização

Essa recomendação corrobora com Custódio et al. (2013), que conclui que determinadas práticas de gestão de pessoas produzem comprometimento, dentre elas está o treinamento e desenvolvimento dos trabalhadores.

Falta de Recursos

- Solicitar palestras à Pró-Reitoria Administrativa (PRA), para explicar aos servidores a realidade financeira da UFPEl;
- Realizar reuniões entre chefia de núcleo e os servidores, para que haja uma discussão sobre como distribuir os recursos financeiros entre os colegiados.

Por fim, recomenda-se que a Direção do CA reúna-se, dentro da periodicidade que entenda ser melhor, com seus técnicos administrativos, a fim de ouvir dos mesmos, elogios, críticas, pontos de satisfação e insatisfação, produzindo material para que a Gestão do CA, possa pensar cada passo futuro na busca para o fortalecimento do comprometimento e do clima dos servidores do Centro de Artes.

RESPONSÁVEIS

Mestrando: Matheus Garcia Pinho

Contato: matheusgpinho@gmail.com

Orientadora: Prof^a Dr^a Francielle Molon da Silva

Contato: franmolon@yahoo.com.br

Data da Realização do Relatório: 23 de abril de 2024.

REFERÊNCIAS

CAMPOS, S. A. P.; ESTIVALETE, V.F.B; MADRUGA, L. R. R. G. Clima e Comprometimento Organizacional: Entendendo o Relacionamento do Indivíduo com a Organização. In: Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração. Anais do XXXIII ENANPAD - **Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**. São Paulo: Anpad, 2009.

CUSTÓDIO, L. S. et al. Comprometimento organizacional e estratégias de gestão de pessoas: uma análise das experiências em organizações públicas brasileiras. **XVI SEMEAD** – Seminários em Administração. 24 e 25 de outubro de 2013; ISSN 2177-3866; USP. São Paulo, 2013.

LIRA, D.; AMARAL, M. G. **Análise do Clima organizacional dos Servidores Técnico-Administrativos do Instituto do Noroeste Fluminense de Educação Superior**. 2015. Especialização em Gestão do Instituto de Ciências Humanas e Sociais Pós Graduação Lato Sensu, Universidade Federal Fluminense, Volta Redonda, 2015.

LUZ, R.S. **Gestão do clima organizacional**: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do rio de janeiro. 2003. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) – Programa de Pós-Graduação em Sistemas de Gestão, UFF, Niterói, 2003.

MARTINS, B. **Clima e comprometimento organizacional**: Um Estudo em uma Instituição de Ensino Infantil. 2011. Monografia (Especialização em Gestão Estratégica) – Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais. Documento eletrônico. Belo Horizonte, 101 p, 2011. Disponível em <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B7HKY/1/monografia_b_rbara_alves_martins.pdf>

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, v. 78, n. 4, p. 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, University of Western Ontario, Greenwich, n. 1, p. 61-89, Apr. 1991.

MONTENEGRO, A.; PINHO, A.; TUPINAMBÁ, A. Perfis de comprometimento organizacional em universidades federais: Características sociodemográficas e ocupacionais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 24, n. 5, p. 1-30, 2023.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. S. Comprometimento organizacional no setor Público: um levantamento bibliográfico dos últimos 27 anos no Brasil. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração**. São Paulo, 2017.

PINHO, A. P. M.; OLIVEIRA, E. R. da S. de; SILVA, C. R. M. da. Comprometimento Organizacional no Setor Público: um olhar sobre três décadas de produção científica brasileira (1989-2019). **Revista do Serviço Público**, v. 71, n. 3, p. 504-539, 2020. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3507>. Acesso em: 27 fev. 2023.

SANTOS, M. dos. **Comprometimento e clima organizacional: estudo de caso em uma empresa de borracha**. 2018. Monografia (Pós-Graduação - Especialização em Gestão Estratégica da Produção e Logística) - Feevale, Novo Hamburgo-RS, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.feevale.br/Vinculo2/000016/000016a7.pdf>.

REFERÊNCIAS

SILVA, K. C.; BOHNENBERGER, M. C.; FROEHLICH, C. Comprometimento organizacional baseado no modelo de Meyer e Allen em uma instituição de ensino superior. Interface - **Revista do Centro de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 18, n. 2, p. 72-95, 2021.

SOBREIRA, F. E. **Comprometimento organizacional**: estudo com servidores técnico-administrativos de nível superior de uma Universidade Federal localizada no Estado de Minas Gerais. 2018. 108 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Centro Universitário Unihorizontes, Belo Horizonte. 2018.

Apêndice B - Instrumento De Pesquisa

Comprometimento e Clima Organizacional: um estudo com os servidores técnicos administrativos do Centro de Artes da UFPel

Olá servidor(a) do Centro de Artes!

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa sobre Comprometimento e Clima Organizacional no Centro de Artes, sob responsabilidade do discente do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP/UFPel e também servidor Matheus Garcia Pinho, com orientação da Professora Dr^a Francielle Molon da Silva.

Sua participação por meio desse questionário é muito importante para a elaboração do nosso trabalho de conclusão de curso.

O questionário está dividido em três seções e o tempo médio para preenchimento é de **10 a 15 minutos**.

O período de participação é de **16 de agosto a 18 de setembro de 2023**.

Informamos que os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, entretanto a sua identificação será guardada em sigilo.

A pesquisa foi aprovada no Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UFPel, conforme parecer nº 6.209.620.

Agradeço desde já e reforço que a sua participação é essencial para a nossa pesquisa.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisador responsável: Matheus Garcia Pinho

Instituição: Universidade Federal de Pelotas – Centro de Artes

Endereço: Rua Alberto Rosa, 62

Telefone (WhatsApp): [REDACTED]

Concordo em participar do estudo "Comprometimento e Clima Organizacional: Um Estudo Com os Servidores Técnicos Administrativos do Centro de Artes da UFPel". Estou ciente de que estou sendo convidado a participar voluntariamente do mesmo.

PROCEDIMENTOS: Fui informado de que o objetivo geral será objetivo geral será "Analisar a relação entre comprometimento organizacional e clima organizacional dos servidores técnicos administrativos lotados no CA da UFPel", cujos resultados serão mantidos em sigilo e somente serão usadas para fins de pesquisa. Estou ciente de que a minha participação envolverá "responder um questionário online que é o instrumento de coleta de dados da pesquisa sobre comprometimento e clima organizacional".

RISCOS E POSSÍVEIS REAÇÕES: O risco da pesquisa é mínimo por envolver apenas a resposta ao questionário online, o qual foi elaborado com o intuito de que o tempo gasto para seu preenchimento seja mínimo. Ressalta-se que poderá haver algum constrangimento ou desconforto em responder alguma pergunta do questionário, podendo o(a) participante suspender sua participação em qualquer momento.

BENEFÍCIOS: Os benefícios e vantagens em participar são indiretos, relacionados ao fato de que os resultados serão incorporados ao conhecimento científico e posteriormente ao retorno através das ações que serão propostas aos gestores de pessoas da UFPel visando a sensibilização e a discussão sobre comprometimento e clima organizacional dos servidores.

PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA: Como já me foi dito, minha participação neste estudo será voluntária e poderei interrompê-la a qualquer momento.

DESPESAS: Eu não terei que pagar por nenhum dos procedimentos, nem receberei compensações financeiras.

CONFIDENCIALIDADE: Estou ciente que a minha identidade permanecerá confidencial durante todas as etapas do estudo.

CONSENTIMENTO: Recebi claras explicações sobre o estudo, todas registradas neste formulário de consentimento. Os investigadores do estudo responderam e responderão, em qualquer etapa do estudo, a todas as minhas perguntas, até a minha completa satisfação. Portanto, estou de acordo em participar do estudo. Este Formulário de Consentimento Pré-informado será assinado por mim e arquivado na instituição responsável pela pesquisa.

Para ter uma cópia deste TCLE você deverá imprimi-lo ou deverá gerar uma cópia em PDF para guardá-lo em seu computador. 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.

Responsáveis:

Professora Orientadora: Prof^a Dr^a Francielle Molon da Silva - CCSO/UFPel.

Pesquisador: Matheus Garcia Pinho - PROFIAP/UFPel - E-mail: matheusgpinho@gmail.com

Se o participante tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, pode entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina da UFPel – Endereço: Av. Duque de Caxias, 250 – Fragata – Pelotas/RS - CEP: 96030-000; Telefone (53) 3310-1800. E-mail: cep.famed@gmail.com

Você aceita participar do estudo "Comprometimento e Clima Organizacional: um estudo com os servidores técnicos administrativos do Centro de Artes da UFPel"? *

☐ Sim

☐ Não

SEÇÃO 01: PERFIL PROFISSIONAL E SOCIOECONÔMICO

Descrição (opcional)

Gênero: *

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Outro
- ☐ Prefiro Não Identificar

Faixa Etária: *

- ☐ 20 a 29 anos
- ☐ 30 a 39 anos
- ☐ 40 a 49 anos
- ☐ 50 anos ou mais

Escolaridade: *

- ☐ Ensino Fundamental
- ☐ Ensino Médio / Técnico
- ☐ Superior Completo
- ☐ Pós-Graduação
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado

Estado Civil: *

- ☐ Casado(a)
- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Outros
-

Possui Filhos? *

- ☐ Sim
- ☐ Não
-

Qual Sua Renda Familiar? *

- ☐ 1 a 3 salários-mínimos
- ☐ 4 a 6 salários-mínimos
- ☐ 7 a 10 salários-mínimos
- ☐ acima de 10 salários-mínimos
-

Qual Seu Tempo de Serviço Nesta Instituição? *

- ☐ até 5 anos
- ☐ de 6 a 10 anos
- ☐ de 11 a 20 anos
- ☐ acima de 21 anos

Fora da Instituição, Tem Outra Atividade Remunerada? *

☐ Sim

☐ Não

Qual Atividade? (Caso Tenha Respondido Sim Na Pergunta Anterior):

Texto de resposta longa

Seção 02: PERFIL DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL



Esta seção possui 18 afirmações que expressam como você se sente em relação ao seu comprometimento com a instituição.

Leia com atenção cada afirmativa e utilize a escala apresentada abaixo para expressar sua sensação sobre cada uma delas:

- 1 - Discordo Totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Indiferente
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo Totalmente

1 - Eu ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta instituição.

*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

2 - Eu realmente sinto os problemas desta instituição como se fossem meus.

*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

3 - Não tenho um forte senso de pertencimento à minha instituição.

*

	1	2	3	4	5	
Discordo Totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo Totalmente

8 - Seria muito difícil para eu deixar a instituição agora, mesmo que eu quisesse.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

9 - Muito da minha vida seria interrompido se eu decidisse deixar a instituição agora.

1 2 3 4 5

Discrepância Totalmente Concomitante Totalmente

10 - Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta instituição. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

11 - Se eu já não tivesse me empenhado tanto nesta instituição, poderia considerar trabalhar em outro lugar.

1 2 3 4 5

Discrepância Totalmente Concorde Totalmente

12 - Uma das poucas consequências negativas de deixar esta instituição seria a escassez de alternativas disponíveis.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

13 - Não sinto nenhuma obrigação de permanecer na instituição *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

14 - Mesmo que fosse vantajoso para mim, não acho que seria certo deixar a instituição agora.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

15 - Eu me sentiria culpado se deixasse a instituição agora. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

16 - Esta instituição merece a minha lealdade. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

17 - Eu não deixaria a instituição agora porque tenho um senso de obrigação para com as pessoas que fazem parte dela.

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

18 - Devo muito a essa instituição. *

1 2 3 4 5

Discordo Totalmente ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Concordo Totalmente

Seção 03: CLIMA ORGANIZACIONAL



Esta seção apresenta perguntas que abordam como você se sente em relação ao clima organizacional onde você trabalha.

Leia com atenção cada afirmativa. Você encontrará questões de múltipla escolha, onde as alternativas estão descritas e você deverá escolher uma delas como resposta. Outras questões estão em formato de escala linear, para essas, você deve responder utilizando a seguinte escala:

- 1 - Nunca
- 2 - Raramente
- 3 - Não Tenho Opinião
- 4 - Quase Sempre
- 5 - Sempre

Ao final, há três perguntas abertas onde você pode escrever sua resposta.

19 - A Instituição explica adequadamente aos servidores o motivo das decisões que ela toma? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

20 - Você está satisfeito com a estrutura hierárquica, chefe (s) a que está vinculado? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

21 - O seu superior imediato é aberto a receber e reconhecer as suas opiniões e contribuições? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

22 - Como você avalia a capacidade técnica de seu chefe? *

- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Não Tenho Opinião
- ☐ Muito Boa
- ☐ Ótima
-

23 - Como você considera a sua remuneração atual? *

- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Não Tenho Opinião
- ☐ Muito Boa
- ☐ Ótima
-

24 - A Instituição demonstra interesse no bem-estar dos servidores? *

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|
| Nunca | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | Sempre |
-

25 - Sua remuneração em relação ao trabalho que você faz, é? *

- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Não Tenho Opinião
- ☐ Muito Boa
- ☐ Ótima

26 - Os benefícios oferecidos pela Instituição atendem às suas necessidades? *

(Auxílio- alimentação, Ressarcimento de plano de saúde, etc.)

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

27 - A Instituição oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

28 - O treinamento que você recebe o capacita a fazer bem o seu trabalho? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

29 - Os treinamentos que são oferecidos atendem às necessidades prioritárias do seu setor? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

30 - Seu superior imediato apoia sua participação em programas de treinamento? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

31 - O ambiente de trabalho favorece a execução das suas atividades na Instituição? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

32 - As orientações que você recebe sobre o seu trabalho são claras e objetivas? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

33 - Você conhece as prioridades e objetivos da Instituição? *

- ☐ Não Conheço
- ☐ Conheço Pouco
- ☐ Não Tenho Opinião
- ☐ Conheço Bastante
- ☐ Conheço Totalmente

34 - O relacionamento com seus colegas de trabalho favorece a execução das suas atividades na Instituição? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

35 - Existe um relacionamento de cooperação entre os diversos setores da Instituição? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

36 - Você sente que tem sucesso na sua carreira e na sua vida profissional? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

37 - A Instituição é aberta a receber e reconhecer as opiniões e contribuições de seus servidores? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

38 - Existe reconhecimento pelos trabalhos bem-feitos pelos servidores? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

39 - Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

40 - Você sente ou já sentiu vontade de trabalhar em outro setor? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

41 - Seu horário de trabalho causa transtornos na sua vida pessoal? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

42 - As condições físicas de trabalho na instituição são satisfatórias? (ruído, temperatura, limpeza, mobiliário, equipamentos, etc.) *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

43 - Você dispõe de todas as ferramentas necessárias para a realização do seu trabalho? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

44 - Você sente orgulho de trabalhar nesta Instituição? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

45 - O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

46 - Tem vontade de indicar esta Instituição como alternativa de emprego para seus amigos e parentes? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	☐	☐	☐	☐	☐	Sempre

47 - Como você avalia o trabalho que você faz? *

- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Não Tenho Opinião
- ☐ Muito Bom
- ☐ Ótimo

48 - Considero que para trabalhar, a instituição é? *

- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Não Tenho Opinião
- ☐ Muito Boa
- ☐ Ótima

49 - Indique dois fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho. (Marque apenas 2) *

- ☐ Falta de Reconhecimento
- ☐ Salário
- ☐ Ambiente de Trabalho Ruim
- ☐ O Trabalho que Realizo
- ☐ Falta de Treinamento
- ☐ Instalações Inadequadas
- ☐ Falta de Segurança no Emprego
- ☐ Falta de Autonomia
- ☐ Falta de Recursos
- ☐ Relacionamento com a Chefia
- ☐ Sobrecarga de Trabalho
- ☐ Impossibilidade de Crescimento Profissional
- ☐ Falta de Valorização dos Servidores
- ☐ Integração Entre os Setores
- ☐ Outros...

Para responder as próximas três perguntas, considere os seguintes conceitos:

Comprometimento Organizacional: "É um estado psicológico que caracteriza a relação do funcionário com a organização e têm implicações para a decisão de continuar ou deixar de ser membro da organização" (MEYER; ALLEN E SMITH, 1993).

Clima Organizacional: É o nível de satisfação atingido pelos funcionários de uma organização em um certo momento, unido com a ligação entre a organização, o funcionário e o ambiente psicológico em volta (LUZ, 2003).

50 - Para você, o clima organizacional influencia o comprometimento organizacional? Se sim, como ele influencia?

*

Texto de resposta longa

51 - Para você, o comprometimento organizacional influencia o clima organizacional? Se sim, como ele influencia?

*

Texto de resposta longa

52 - Você gostaria de acrescentar mais alguma(s) informação(ões) que na sua opinião influenciam no comprometimento e no clima organizacional?

Texto de resposta longa

Apêndice C - Carta de Anuência da Instituição pesquisada e parecer de aprovação no Comitê De Ética em Pesquisa



Universidade Federal de Pelotas
Reitoria
Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação

CARTA DE ANUÊNCIA

Declaramos para os devidos fins, que estamos de acordo com a execução do projeto de pesquisa “COMPROMETIMENTO E CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM OS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DO CENTRO DE ARTES DA UFPel”, desenvolvido pelo pesquisador MATHEUS GARCIA PINHO, discente do Mestrado Profissional em Administração Pública – PROFIAP/UFPel, sob a orientação da Professora Dr^a FRANCIELLE MOLON DA SILVA.

A pesquisa tem como objetivo geral analisar a relação entre comprometimento e clima organizacional dos servidores técnicos administrativos lotados no Centro de Artes da UFPel, considerando o interesse em auxiliar no aprimoramento da gestão pública, em particular a Universidade Federal de Pelotas, no que tange, especialmente, ao fortalecimento do comprometimento e do clima organizacional entre os servidores da unidade pesquisada.

Esta autorização está condicionada ao cumprimento por parte do pesquisador aos requisitos das Resoluções do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares, comprometendo-se a utilizar os dados pessoais dos participantes da pesquisa, exclusivamente para os fins científicos, mantendo o sigilo e garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas.

Pelotas/RS, 03 de julho de 2023.

Documento assinado digitalmente
RAFAEL VETROMILLE DE CASTRO
Data: 04/07/2023 10:32:30-0300
Verifique em <https://validar.jb.gov.br>

Rafael Vetromille de Castro
Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação
Universidade Federal de Pelotas

DETALHAR PROJETO DE PESQUISA



DADOS DA VERSÃO DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Comprometimento e Clima Organizacional: Um estudo com os servidores técnicos administrativos do Centro de Artes da UFPel.

Pesquisador Responsável: MATHEUS GARCIA PINHO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 71744323.2.0000.5317

Submetido em: 06/07/2023

Instituição Proponente: Faculdade de Medicina

Situação da Versão do Projeto: Aprovado

Localização atual da Versão do Projeto: Pesquisador Responsável

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio



Comprovante de Recepção: PB_COMPROVANTE_RECEPCAO_2175401

DOCUMENTOS DO PROJETO DE PESQUISA

[illegible]

– LISTA DE APRECIÇÕES DO PROJETO

Apreciação [⚡]	Pesquisador Responsável [⚡]	Versão [⚡]	Submissão [⚡]	Modificação [⚡]	Situação [⚡]	Exclusiva do Centro Coord. [⚡]	Ações
PO	MATHEUS GARCIA PINHO	1	06/07/2023	31/07/2023	Aprovado	Não	