



SNBU 2014

Belo Horizonte - MG

XVIII Seminário Nacional de
Bibliotecas Universitárias
16 a 21 de novembro

XVIII Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias

SNBU 2014

**A PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FERRAMENTA DE
GESTÃO EM BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS: ESTUDO SOBRE A
MOTIVAÇÃO NA BIBLIOTECA DE TECNOLOGIA E CIÊNCIAS "A" DA
UERJ.**



RESUMO

O objetivo deste trabalho é analisar o clima organizacional da Biblioteca de Tecnologia e Ciências "A" (CTC/A) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) sob o ponto de vista da dimensão motivação. Empregou-se, como metodologia, a revisão de literatura e o estudo quantitativo através de entrevista estruturada com a aplicação de um questionário. Os resultados apresentam grau elevado de satisfação dos pesquisados sobre as relações com o ambiente de trabalho, tanto as interpessoais quanto as com a chefia. Grau insatisfatório tanto às expectativas profissionais de carreira, quanto à relação potencialidade individual e complexidade do trabalho. Observou-se grau moderado de satisfação em relação à limpeza do setor, à remuneração e aos recursos de infraestrutura. Conclui-se que, no período pesquisado, a biblioteca CTC-A da UERJ apresentava uma equipe relativamente motivada com ressalvas para que seja realizada uma reflexão sobre determinados aspectos no futuro deste ambiente, pois apesar dos pontos positivos averiguados, também há necessidades a serem atendidas nas áreas de limpeza, infraestrutura e adequação funcional. Realizações que dependem em grande parte de atitude gerencial e sensibilização de unidades de apoio e de promoção inter-relacionadas à biblioteca dentro da Universidade.

Palavras-Chave: Clima Organizacional; Gestão Pública; Bibliotecas Universitárias.

ABSTRACT

The objective of this work is to analyze the organizational climate of the Library Technology and Science "A" (CTC/A) of the State University of Rio de Janeiro (UERJ) from the point of view of motivation dimension. It was used as a methodology, a literature review and quantitative study using a structured interview with a questionnaire. The results showed a high degree of satisfaction of respondents on relations with the working environment, both interpersonal as those with leadership. Grade unsatisfactory to both professional career expectations as to the relative individual potential and job complexity. There was moderate degree of satisfaction with the cleaning sector, remuneration and infrastructure resources. We conclude that in the studied period, the CTC-A library UERJ had a relatively motivated staff with reservations to reflect on certain aspects to be performed in the future of this environment, as ascertained despite the positives, there also needs to be assisted in the cleaning, infrastructure and functional adequacy. Achievements that depend largely on managerial attitude and awareness of support units and interrelated to the library within the University promotion.

Keywords: Organizational climate; Public Management; University Libraries.



1 Introdução

Atualmente observa-se uma tendência de modernização da administração pública com a aplicação de instrumentos de análise, controle e prospecção nos processos de gestão pública em busca de melhores resultados sob forte influência de modelos de sucesso amplamente discutidos no contexto das empresas privadas.

O processo de mudança na busca de uma administração pública moderna, isto é, transformar *o status quo* em um ambiente de gestão pública onde ferramentas fossem aplicadas tal como ocorre nas empresas privadas, pressupõem-se entender a cultura organizacional estabelecida por longos anos na história da formação daquele ambiente administrativo.

Brescancini (2004), em seu artigo, comenta:

Edgard Schein - uma das referências mais citadas no meio acadêmico para o tema da cultura organizacional - considera a cultura como um modelo de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu no processo de aprendizagem, a fim de lidar com problemas de adaptação (externa) e integração (interna). Uma vez que tenham funcionado suficientemente bem para serem considerados válidos, tais pressupostos são ensinados aos demais membros da organização como a maneira certa de se perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Dentre as diversas ferramentas de gestão, temos a pesquisa de clima organizacional, como uma das mais importantes para a iniciativa de conhecer e de gerar subsídios para ações gerenciais de mudança e de reorganização em busca de melhores resultados.

Segundo Tagliocolo e Araújo (2007):

A pesquisa de clima é uma ferramenta que mede a percepção das pessoas em relação ao seu ambiente de trabalho. É importante conhecer esta percepção, pois o sentimento que as pessoas têm sobre a empresa tem um impacto profundo sobre como e quanto trabalham. Ao responder uma pesquisa de clima, os colaboradores têm a possibilidade de refletir esta interação entre as características pessoais e organizacionais.

Rizzatti, Rizzatti Junior, Sartor e Bona (2007) conceituam e relacionam os dois conceitos de forma clara:

Cultura e clima organizacional tangenciam-se mutuamente em diversos aspectos. No entanto, enquanto *cultura organizacional* influencia na formulação de missão,



estratégia de crescimento e no estabelecimento de diretrizes de qualidade dos serviços prestados, *clima organizacional* possibilita descrever o comportamento organizacional, enquanto identificação dos aspectos que mais influenciam na percepção dos problemas institucionais.

Ao se pensar um estudo de clima organizacional de um setor dentro de uma instituição pública, imagina-se que se está avaliando uma micro representação do universo como um todo e nele incluídos as questões de cultura organizacional.

O objetivo deste artigo é analisar o clima organizacional da Biblioteca de Tecnologia e Ciências A (CTC/A) da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) sob o ponto de vista da dimensão motivação tal como abordado no texto de Tagliocolo e Araújo (2007).

2 A Biblioteca CTC/A da UERJ e a dimensão motivação

A CTC/A integra a Rede de Bibliotecas UERJ (Rede Sirius) composta por vinte e três bibliotecas distribuídas nos *Campi* da Universidade. O acervo bibliográfico é composto de mais de 15 mil exemplares referentes às áreas de Estatística, Matemática, Ciências Computacionais, Ciências Atuariais, Biologia Animal e Vegetal, Ecologia e Zoologia. Atualmente conta com 12 funcionários, sendo duas estagiárias de biblioteconomia, quatro bibliotecários, sendo um deles o coordenador, e seis agentes técnicos universitários. A equipe trabalha distribuída em dois turnos para cobrir o horário de funcionamento da biblioteca que é de 8 as 21 horas, de segunda à sexta feira.

A equipe passou por uma renovação na virada do ano de 2011 para 2012, na qual cinco funcionários novos entraram para substituir a saída de outros cinco funcionários. Destes, três são oriundos do último concurso ocorrido em 2010 e os demais por transferência interna, que juntos aos remanescentes formam um grupo heterogêneo do ponto de vista do tempo enquanto servidor da Universidade, em idade e em formação acadêmica, o que aumenta a tarefa do gestor em mantê-los motivados no exercício de suas funções.

Dentro de uma estrutura organizacional a função do gestor depende do resultado coletivo de sua equipe, neste cenário diversos fatores corroboram para o alcance das metas institucionais ou simplesmente para que aquele setor funcione de forma satisfatória. Para Cavalcanti et al. (2006) é necessário prestar atenção na questão motivação, pois o desempenho individual, por maior que seja o investimento em treinamentos e em cursos, não renderá, no trabalho, o necessário sem que o indivíduo esteja motivado a realizá-lo.



Por motivação entende-se “uma energia uma tensão, uma força, ou ainda, um impulso interno aos indivíduos” (TAGLIOCOLO; ARAÚJO, 2007), pressupondo um estado de espírito fundamental para o exercício profissional em instituições públicas, estruturas comumente referenciadas como desgastantes, de estruturas arcaicas e gestões conservadoras.

No contexto da UERJ observa-se que as bibliotecas da Rede Sirius, apesar de exercerem serviços essenciais para o apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão universitária, são vítimas de sua natureza enquanto atividade meio da estrutura organizacional, preterida comumente por investimentos em laboratórios de pesquisa e modernização da infraestrutura dos espaços de ensino e por repasses irregulares de cotas do orçamento da universidade. Esta instabilidade prejudica um planejamento que favoreça o desenvolvimento das coleções e a modernização do parque tecnológico e da infraestrutura das bibliotecas. Os maiores aportes financeiros em infraestrutura ocorreram, nos últimos dez anos, oriundos de órgãos de fomento à pesquisa e estão diretamente relacionados à capacidade dos gestores de cada biblioteca em captá-los, isto é, representa um trabalho descontextualizado de uma política orçamentária institucional, o que gera uma evolução desigual entre as bibliotecas.

Neste sentido a posição situacional das bibliotecas da UERJ tende a não contribuir para a motivação de seus funcionários, cabendo ao gestor identificar os fatores, principalmente internos, haja vista a cultura observada, que possam nutrir uma motivação positiva para o exercício das atividades necessárias ao alcance das metas institucionais.

Com base em duas variáveis apontadas e relacionadas à motivação por Tagliocolo e Araújo (2007), “Relacionamento intrapessoal” e “a organização cria estímulos para motivar o funcionário (percepções)”, buscou-se na literatura modelos de questionários que contemplassem uma pesquisa sobre motivação sob estes alicerces. Não foi encontrado nenhum modelo pronto ou totalmente adequado ao escopo do trabalho, contudo foi possível aproveitar e adaptar questões encontradas em diversos trabalhos pesquisados, como os de Peres (2012), Luz (2001), Bispo (2006), e Henandez e Melo (2003).

3 Materiais e Métodos

A metodologia utilizada buscou nas relações do grupo de funcionários da Biblioteca CTC/A os dados que permitissem a análise do clima organizacional do setor.

Optou-se por trabalhar com o método quantitativo por considerá-lo rápido, objetivo e



preciso, e o instrumento escolhido para a coleta de dados foi a entrevista, que segundo RICHARDSON (1999), pode ser estruturada ou não estruturada. A estruturada também conhecida como questionário foi escolhida, pois se considerou adequada às condições de tempo e de oportunidade para a realização da pesquisa. Uma entrevista estruturada é composta por perguntas pré-formuladas, também conhecida como entrevista dirigida, cujas perguntas serão respondidas através de alternativas, geralmente sucintas, que de antemão já devem conter a possível resposta do entrevistado.

Neste sentido elaborou-se um questionário com quatorze perguntas e três opções de resposta padrão para cada questão (Anexo 1), direcionadas para os temas: relações interpessoais, percepções e expectativas individuais, relacionamento com a chefia imediata e infraestrutura de trabalho. Posteriormente realizou-se a análise exploratória com os dados levantados.

Após a aplicação do questionário em toda a equipe da biblioteca, foi realizada a mensuração dos resultados e verificadas as interações entre as variáveis com apoio dos softwares Excel da empresa Microsoft e Statistica da empresa StatSoft, sob orientação da equipe Solução Estatística Junior do Instituto de Matemática e Estatística da UERJ para aplicação de métodos estatísticos no intuito de calcular as probabilidades de ocorrência das células internas da tabela de contingência que apresenta os cruzamentos das questões submetidas aos respondentes. Estas associações permitiram aferir dimensões referentes à motivação da equipe da CTC/A.

A tabulação foi construída em função dos cruzamentos entre duas perguntas que objetivavam a mesma abordagem temática. Atribuiu-se o número 1 para resposta afirmativa (SIM), o número 2 para a opção em que o funcionário não foi tão contundente (ÀS VEZES) e o número 3 para resposta negativa.

4. Resultados

Na análise individual das questões, Tabela 1, destacou-se a satisfação da equipe em cem por cento de duas apurações, perguntas 6 e 7, que tratam da percepção sobre a relação com o ambiente como um todo. Fator importante para motivação individual além de contribuir para fortalecer o grupo de pessoas enquanto equipe.



Tabela 1 – Distribuição percentual dos funcionários segundo questões acerca do clima organizacional por percentual das respostas.

QUESTÕES	SIM	ÀS VEZES	NÃO
1. A chefia da Biblioteca divulga informações importantes para que você realize seu trabalho?	91,7	8,3	-
3. Você está satisfeito quanto ao treinamento que recebeu para desempenhar suas funções?	58,3	33,3	8,3
4. Você acha que suas opiniões e contribuições são reconhecidas pela chefia?	91,7	-	8,3
5. Considera sua remuneração adequada para a função exercida?	33,3	16,7	50,0
6. Recomendaria a biblioteca como um bom lugar para se trabalhar a uma pessoa próxima?	100,0	-	-
7. O clima de trabalho de sua equipe é bom?	100,0	-	-
8. Acredita que irá satisfazer suas expectativas profissionais na Biblioteca?	33,3	41,7	25,0
9. Os recursos (equipamentos e mobiliários) são suficientes para realizar um trabalho com qualidade?	16,7	83,3	0,0
10. Você executa trabalhos complexos e que permitem utilizar todo o seu potencial?	-	41,7	58,3
11. Você gosta do trabalho que realiza na biblioteca?	66,7	33,3	0,0
12. A organização (sinalização, materiais de apoio e espaços físicos) da biblioteca é adequada?	75,0	16,7	8,3
13. A limpeza da biblioteca é adequada?	33,3	33,3	33,3
14. No seu setor as pessoas se relacionam de forma amistosa e educada?	91,7	8,3	-

A apuração das perguntas 1, 4 e 14 também chamaram atenção, pois os resultados demonstram elevado grau de satisfação da equipe na questão do relacionamento interpessoal e com a chefia. Ainda que seja possível perceber a questão hierárquica organizacional harmoniosa, a pergunta 2 revela ainda uma insegurança na colocação de opiniões por parte da equipe.

Duas questões, perguntas 8 e 10, também chamaram a atenção, pois revelaram baixo índice de satisfação 33,3% e 16,7%, respectivamente. Estas são as que tratam das expectativas profissionais e da relação potencialidade individuais com complexidade do trabalho. Neste conjunto de questionamentos, na primeira pergunta houve uma distribuição entre as opções de respostas da equipe, apontando uma concentração de repostas na opção “às vezes” (41,7%).



Na pergunta 10, nenhum dos pesquisados respondeu afirmativamente, sendo que as respostas concentraram-se entre “às vezes” e “não”. Infere-se para dois fatos: a empresa pública quando comparada às empresas do mesmo segmento do mercado está aquém na infraestrutura, na tecnologia e no investimento em recursos humanos. Neste cenário, as bibliotecas universitárias se apresentam defasadas até entre bibliotecas universitárias de outras instituições da mesma esfera administrativa. O outro fato é a realidade da administração pública, onde os funcionários, em busca de estabilidade, abriram mão, na época de seus concursos, a concorrer a cargos equivalentes as suas áreas e graus de formação e escolaridade respectivamente.

Independente das causas, o preocupante para o gestor, ao se deparar com estes resultados, está na afirmativa de que o subaproveitamento leva a estagnação do indivíduo e consecutivamente não contribui para elevar sua motivação.

Nas demais apurações observaram-se variações da satisfação que sinalizam a curto e longo prazo fatores que podem prejudicar a dimensão pesquisada na gestão da biblioteca. Dentre elas destacaram-se:

- A limpeza do setor, serviço realizado de forma terceirizada por uma empresa contratada pela Universidade e apresentando diversos vícios administrativos em detrimento do longo tempo de contrato em constante manutenção e renovação de vínculo;
- O treinamento adequado na qual há dificuldade de contratar instrutores compatíveis com as ferramentas utilizadas no dia a dia, pois a grande maioria, é exclusiva por serem desenvolvidos pela própria universidade, e especializadas por se tratarem de ferramentas comerciais voltados para bibliotecas;
- A remuneração, onde há uma defasagem salarial de mais de 60% na Universidade;
- Os recursos e a organização, incompatíveis com as exigências oriundas da demanda local.

Buscou-se obter as probabilidades condicionais em função dos cruzamentos de questões, da mesma temática.

Segundo Pinheiro (2009) entende-se por probabilidade condicional a probabilidade de ocorrer um evento **A**, dado que tenha ocorrido um evento **B**, ambos do espaço amostral (respostas do questionário). Calcula-se a ocorrência em função do evento **B** e não em função do espaço amostral. A **probabilidade marginal** (ou "probabilidade simples") corresponde a



ocorrência de cada evento.

Na construção para aferir a interatividade das questões 2 e 4, “Você se sente seguro em dizer o que pensa em seu ambiente de trabalho?” e “ Você acha que suas opiniões e contribuições são reconhecidas pela chefia?”, o cruzamento gera as frequências observadas apuradas em função das respostas dos participantes, Tabela 2.

Tabela 2 - Interação entre as questões 2 e 4

Questão 2	Questão 4		
	Sim	Não	Total
Sim	6	-	6
%	100,00	-	100,00
Às vezes	5	1	6
%	83,33	16,67	100,00
Total	11	1	12
%	91,67	8,33	100,00

Na interação destas questões, todos os seis funcionários que se sentem seguro em dizer o que pensa em seu ambiente de trabalho, também acham que suas opiniões e contribuições são reconhecidas pela chefia. Os seis restantes que ainda estão temerosos em externar suas opiniões, acham que ainda não tiveram reconhecimento quando expressam opiniões e contribuições.

Na interatividade das questões 9 e 12, “Os recursos são suficientes para realizar um trabalho com qualidade?” e “A organização da biblioteca é adequada?”, apresentado na Tabela 3, o cruzamento gera as frequências observadas e apuradas em função das respostas dos participantes, conforme Tabela 4. Dois participantes que acham que a organização da biblioteca é adequada, também concordaram que os recursos são suficientes para realizar um trabalho com qualidade, mas em relação aos 12 funcionários, este indicador corresponde a 16,67% (2/12). A probabilidade condicional 7 para 10, corresponde a interpretar que 10 dos que julgam que “Às vezes” os recursos são adequados, 7 ainda aprovam a organização da biblioteca.

Tabela 3 - Interação entre as questões 9 e 12



Questão 9	Questão 12			
	Sim	Às vezes	Não	Totals
Sim	2	-	-	2
	100,00%	-	-	100,00%
Às vezes	7	2	1	10
	70,00%	20,00%	10,00%	100,00%
Total	9	2	1	12
	75,00%	16,67%	8,33%	100,00%

O cruzamento das perguntas 8 e 9, “Acredita que irá satisfazer suas expectativas profissionais na Biblioteca?” e “Os recursos são suficientes para realizar um trabalho com qualidade?”, apresentado na Tabela 4, objetiva a associar recursos financeiros e satisfação pela opção laboral em uma Biblioteca Universitária.

Tabela 4 - Interação entre as questões 8 e 9

Questão 8	Questão 9		
	Sim	Às vezes	Total
Sim	2	2	4
%	50,00	50,00	100,00
Às vezes	-	5	5
%	-	100,00	100,00
Não	-	3	3
%	-	100,00	100,00
Total	2	10	12
%	16,67	83,33	100,00

Em relação à crença de satisfazer expectativas profissionais na Biblioteca CTC/A, dois dentre os quatro que estão neste contexto, dois tenham a convicção que os recursos podem ser considerados convenientes, estes perfazem 16,17% em relação a todos os que estão lotados nesta Unidade Administrativa. Os cinco que ainda não estão convictos na satisfação profissional, todos julgam que nem sempre os recursos são suficientes. Finalmente, os três que possam se frustrar nesta ocupação, também creem que os recursos podem atender as necessidades de operacionalidade de uma biblioteca que atende a uma demanda expressiva de universitários.



5 Considerações finais

A análise dos dados não levou em consideração os fatores extrínsecos, isto é, as forças externas à pessoa, cuja realidade pode afetar sua motivação profissional (como por exemplo, alimentação e família), e sim as necessidades intrínsecas ao seu ambiente de trabalho.

Ao considerar o comportamento interpessoal, as percepções e as expectativas individuais, o relacionamento com a chefia e à infraestrutura de trabalho, pretendeu-se examinar como estes fatores influenciavam a equipe da biblioteca CTC/A e se através dos resultados seria possível verificar o grau de motivação presente no ambiente de trabalho.

Os resultados apontam para uma equipe relativamente motivada, mas com ressalvas para que seja feito uma reflexão sobre determinados aspectos no futuro deste ambiente, pois apesar de haver sinergia entre a equipe e uma boa relação hierárquica, também há necessidades a serem atendidas nas áreas de limpeza, infraestrutura, treinamento, compatibilidade funcional em relação às atividades realizadas e remuneração. Os dois últimos aspectos configuram-se com os mais complexos na busca de solução, pois dependem da política de seleção de pessoal, que tem por base a legislação brasileira e a eficácia do setor de recrutamento da Universidade e por último da conjuntura política e econômica do estado em prover salários compatíveis com a média praticada no mercado.

Em relação às demais áreas cuja satisfação não alcançaram resultados ideais, é possível realizar mudança organizacional, pois dependem em grande parte de:

- atitude gerencial em buscar maior envolvimento da equipe no desenvolvimento das tarefas locais, respeitando os atributos no fazer coletivo, percebendo e valorizando a diversidade dos indivíduos e amenizando na subjetividade da liderança as frustrações causadas na equipe pelo exercício de suas funções administrativas e;
- sensibilização de unidades de apoio e de promoção inter-relacionadas à biblioteca dentro da Universidade.

Logo, é imprescindível o contínuo investimento em conhecimento voltado para gestão de pessoas para aprimorar a percepção da singularidade da equipe e compreender os fatores que contribuem e prejudicam a motivação dos indivíduos, como também o contínuo uso de ferramentas administrativas, tal como a utilizada neste estudo, para avaliação do ambiente de trabalho.



Quanto às dificuldades no desenvolvimento do trabalho, destacam-se a coleta dos dados, pois apesar da pesquisa trabalhar com um universo de 12 entrevistados levou-se quatro dias para se obter a totalidade das respostas, superando a expectativa inicial de um dia e a aplicação da metodologia estatística, na qual observou-se a necessidade de conhecimento especializado para validar cientificamente os resultados.

Diante dos resultados, sugere-se ampliar a pesquisa para as demais bibliotecas da UERJ, inserindo novas dimensões de estudo e condicionando os perfis funcionais dos entrevistados. O espaço amostral poderia suscitar o uso de outras metodologias de análise e a observação de novos eventos que corroborassem com a direção da Rede Sirius na reflexão de suas estratégias gerenciais.

6 Referências

- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa organizacional. **Revista Produção**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 258-273, maio/ago. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06.pdf>>. Acesso em: 4 ago. 2014.
- BRESCANCINI, Ana Maria. Insatisfeito, Satisfeito, Motivado. **SP.Gov.**, v. 1, n.2, out. 2004.
- CAVALCANTI et al. **Liderança e motivação**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.
- HERNANDEZ, José Augusto Evangelho; MELO, Flávia Monteiro. O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um Centro Médico Integrado. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v.3, n.1 , jun. 2003. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572003000100002&script=sci_arttext>. Acesso em: 4 ago. 2014.
- LUZ, Janine Pacheco. **Metodologia para análise de clima organizacional**: um estudo de caso para o Banco do Estado de Santa Catarina. Dissertação (Mestrado) -Universidade de Santa Catarina. Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/6090966/37-Pesquisa-de-Clima-Banco-Do-Estado-de-Santa-Catarina-Metodol>>. Acesso em : 4 ago. 2014.
- OLIVEIRA, Anderson Muniz de. **A Influência do Clima Organizacional na motivação dos servidores da Fundação Alfredo Da Matta**. Dissertação (Mestrado) - Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3468/muniz.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 dez. 2012.
- PERES, Teresa Cristina Oliveira. Ferramentas do endomarketing para avaliar e propor melhorias no clima organizacional de uma biblioteca universitária pública. **Rev. Dig. Bibl. Ci. Inf.**, Campinas, v.9, n.2, p.12-24, jan./jun. 2012. Disponível em: <http://www.sbu.unicamp.br/seer/ojs/index.php/rbci/article/view/516/pdf_16>. Acesso em: 5 ago. 2014.



PINHEIRO, João Ismael D. et al. **Estatística básica:** a arte de trabalhar com dados. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.

TAGLIOCOLO, Claudinéia; ARAÚJO, Geraldino Carneiro de. Clima organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de análise. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 4., 2007, Artigos. 2007. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos07/439_SEGeT%20-%20Clima%20Organizacional.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2012.

Anexo 1 - Caderno de pesquisa de clima organizacional

Instruções de preenchimento

Você está recebendo o questionário Pesquisa de Clima Organizacional e um cartão resposta. Seu preenchimento é muito fácil.

- 1) Esta pesquisa tem por objetivo conhecer sua opinião sobre diferentes aspectos de nossa biblioteca. Queremos, com os resultados, melhorar a qualidade do nosso ambiente de trabalho. Por isso, sua participação é muito importante para nós.
- 2) Não escreva seu nome no formulário e nem no cartão resposta.
- 3) Leia com atenção cada pergunta e use de toda sinceridade ao responder.
- 4) Assinale com um “X” a resposta que você escolher somente no cartão resposta.

Caderno de Pesquisa de Clima

1. A chefia da Biblioteca divulga informações importantes para que você realize seu trabalho?
 - a) Sim
 - b) Às vezes.
 - c) Não
2. Você se sente seguro em dizer o que pensa em seu ambiente de trabalho?
 - a) Sim
 - b) Às vezes.
 - c) Não
3. Você está satisfeito quanto ao treinamento que recebeu para desempenhar suas funções?
 - a) Sim
 - b) Às vezes.
 - c) Não



4. Você acha que suas opiniões e contribuições são reconhecidas pela chefia?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
5. Considera sua remuneração adequada para a função exercida?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
6. Recomendaria a biblioteca como um bom lugar para se trabalhar a uma pessoa próxima?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
7. O clima de trabalho de sua equipe é bom?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
8. Acredita que irá satisfazer suas expectativas profissionais na Biblioteca?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
9. Os recursos (equipamentos e mobiliários) são suficientes para realizar um trabalho com qualidade?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
10. Você executa trabalhos complexos e que permitem utilizar todo o seu potencial?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
11. Você gosta do trabalho que realiza na biblioteca?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não
12. A organização (sinalização, materiais de apoio e espaços físicos) da biblioteca é adequada?
- Sim
 - Às vezes.
 - Não



13. A limpeza da biblioteca é adequada?

- a) Sim
- b) Às vezes.
- c) Não

14. No seu setor as pessoas se relacionam de forma amistosa e educada?

- a) Sim
- b) Às vezes.
- c) Não

Anexo 2- Cartão resposta

Questões	Opções		
	A	B	C
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			