



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

JAMILES COSTA DE MEDEIROS NÓBREGA

**O CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA
PÚBLICA QUILOMBOLA NO MUNICÍPIO DE SANTA LUZIA - PB**

**PATOS
2017**

JAMILES COSTA DE MEDEIROS NÓBREGA

**O CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA
PÚBLICA QUILOMBOLA NO MUNICÍPIO DE SANTA LUZIA - PB**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas.

Orientador (a): Prof.^a Érika Campos Marinho de Goés Pires.

PATOS

2017

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do Trabalho de Conclusão de Curso.

N754c Nóbrega, Jamiles Costa de Medeiros.
O clima organizacional [manuscrito] : um estudo de caso em uma escola pública quilombola no Município de Santa Luzia - PB / Jamiles Costa de Medeiros Nóbrega. - 2017
51 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, 2017.

"Orientação : Profa. Ma. Érika Campos Marinho de Goés Pires, Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Clima organizacional. 2. Liderança. 3. Motivação no trabalho. 4. Funcionário de escola.

21. ed. CDD 658.409 5

JAMILES COSTA DE MEDEIROS NÓBREGA

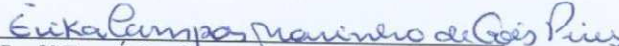
O CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA
PÚBLICA QUILOMBOLA NO MUNICÍPIO DE SANTA LUZIA - PB

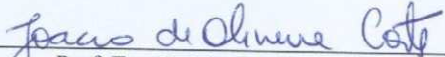
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Programa de Graduação em Administração
da Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

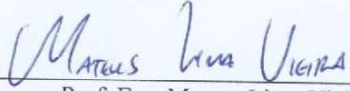
Área de Concentração: Gestão de Pessoas.

Aprovada em: 28/11/17.

BANCA EXAMINADORA


Prof.^a Esp. Erika Campos Marinho de Goés Pires.
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Esp. Joácio de Oliveira Costa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Prof. Esp. Mateus Lima Vieira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À Helouise minha filha, assim como todo o meu amor.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus do impossível, pois, sem Ele eu não teria se quer chegado até aqui.

Aos meus familiares, que contribuíram de diversas formas para que este sonho fosse possível, especialmente a minha mãe Edite Maria que sempre esteve ao meu lado.

A todos os funcionários da UEPB, por demonstrarem profissionalismo em cada atendimento, seria injusto citar nomes.

Aos colegas e amigos que sempre me lembraram sobre a importância de persistir.

A minha orientadora, professora Érika pela paciência e orientação.

A Todos que direto ou indiretamente participaram desta conquista.

“As pessoas não são recursos que a organização consome, utiliza e que produzem custos. Ao contrário, as pessoas constituem fator de competitividade, da mesma forma que o mercado e a tecnologia.”

(CHIAVENTO, 1999).

RESUMO

O clima organizacional está ligado diretamente ao modo como os colaboradores percebem a organização com a sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como eles interpretam tudo isso e reagem positivamente ou negativamente, a essa interpretação. O objetivo desse trabalho é analisar como o clima organizacional influencia nos resultados, e no comportamento dos colaboradores de uma Escola Pública Quilombola, no município de Santa Luzia - PB. O presente trabalho trata-se de uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva com abordagem quantiqualitativa. Os resultados evidenciados mostram que as perspectivas dos funcionários na Escola sinalizam de maneira positiva, uma vez que enxergam possibilidade de crescimento pessoal e respeito mútuo, sendo esse um potencial motivador e podendo explicar o comprometimento dos mesmos para com a Escola. Conclui-se enaltecendo que, além de evidenciar a forma como os funcionários avaliam o Clima Organizacional, fornece possibilidades de iniciativa gerenciais para a Instituição e que devem pautar pela preocupação em consolidar os aspectos positivos, que são geradores de resultados favoráveis à organização.

Palavras-Chave: Clima Organizacional, Escolas, Funcionários, Liderança, Motivação.

ABSTRACT

The organizational climate is linked directly to the way employees perceive the organization with its culture, norms, customs and customs, how they interpret all this and react positively or negatively to that interpretation. The objective of this work is to analyze how the organizational climate influences the results, and the behavior of the employees of a Public School Quilombola, in the municipality of Santa Luzia - PB. The present work deals with an exploratory and descriptive research with a quantitative approach. The results show that the perspectives of the employees in the School signal positively, since they see the possibility of personal growth and mutual respect, being a potential motivator and being able to explain their commitment to the School. It concludes by highlighting that, in addition to demonstrating how employees evaluate the Organizational Climate, it provides possibilities for management initiatives for the Institution and that should be guided by the concern to consolidate the positive aspects, which are favorable to the organization.

Keywords: Organizational Climate, Schools, Officials, Leadership, Motivation.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Respondentes quanto ao Gênero	28
Gráfico 2 - Respondentes quanto à Faixa Etária	29
Gráfico 3 - Distribuição dos Funcionários quanto ao Estado Civil	29
Gráfico 4 - Distribuição de Frequência dos Funcionários quanto à Escolaridade.....	30
Gráfico 5 - Distribuição de Frequência dos Funcionários quanto à Renda Familiar Mensal..	30
Gráfico 6 – Dados sobre se os funcionários são tratados com respeito.....	31
Gráfico 7 - Dados sobre se consideram a Escola um ambiente bom para trabalhar.....	31
Gráfico 8 - Dados relacionados sobre se sentir seguro em dizer o que pensa	32
Gráfico 9 - Dados sobre se a atuação da Escola é guiada por valores éticos	33
Gráfico 10 - Dados sobre se os funcionários consideram que sua responsabilidade contribui para o sucesso da Escola.....	33
Gráfico 11 - Dados da opinião dos funcionários a respeito do salário ser suficiente.....	34
Gráfico 12 - Dados da opinião dos funcionários sobre o horário de trabalho	35
Gráfico 13 – Dados sobre se há funcionário “protegido” pelo chefe	35
Gráfico 14 - Dados da opinião dos funcionários sobre se o chefe informa sobre os fatos importantes	36
Gráfico 15 - Dados sobre se possui boa relação com os colegas de trabalho.....	37
Gráfico 16 - Dados da opinião dos funcionários sobre se sentir-se respeitado pelo chefe.....	37
Gráfico 17 - Dados da opinião dos funcionários sobre sentir-se comprometido com suas atividades.....	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL: ABORDAGEM GERAL	14
2.1.1 PARADIGMAS	14
2.1.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL	16
2.1.3 FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA	18
3 OS REFERENCIAIS DE CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL	21
3.1 MOTIVAÇÃO	21
3.1.1 LIDERANÇA	22
4 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO	24
4.1 HISTÓRICO DE APRESENTAÇÃO	24
5. METODOLOGIA	26
5.1 TIPO E LOCAL DE ESTUDO	26
5.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA	26
5.3 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS	27
5.4 ANÁLISE DOS DADOS	27
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO	28
6.1 PERFIL QUANTO AO GÊNERO	28
6.1.1 PERFIL QUANTO A FAIXA ETÁRIA	28
6.1.2 PERFIL QUANTO AO ESTADO CIVIL	29
6.1.4 PERFIL QUANTO A ESCOLARIDADE	29
6.1.5 PERFIL QUANTO A RENDA FAMILIAR MENSAL	30
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	41
APÊNDICES	44
APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	45
APÊNDICE B - TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DO PESQUISADOR	48
APÊNDICE C - DECLARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO CO-PARTICIPANTE	49
APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	50
CARTA DE ANUÊNCIA	53

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional é hoje um dos fatores mais relevantes dentro de uma organização, pois pode influenciar no desempenho de seus colaboradores, como conseqüentemente nos resultados; logo o clima organizacional possui relevância para a compreensão dos indivíduos sobre as organizações em que atuam.

Para Chiavenato (2000) o clima organizacional está ligado à motivação individual das pessoas, melhor será o clima organizacional aquele que se traduz em relação de satisfação de motivação, de interesse e de colaboração. Por outro lado, quando a motivação é baixa, seja por frustrações ou mesmo por dificuldades das pessoas em conseguirem satisfazer suas necessidades, o clima organizacional tende a ser igualmente baixo, caracterizando-se por estado de depressão, apatia, desinteresse, insatisfação e até mesmo agressividade, quando os membros confrontam a organização abertamente. Apreende-se das palavras do autor supracitado que o clima organizacional está ligado diretamente a motivação individual, assim sendo, quanto maior a motivação pessoal, maior e melhor será o clima organizacional, e conseqüentemente melhor serão os resultados e benefícios para a organização.

Moscovici (1997) assevera que a maneira como se trabalha com as diferenças individuais mostra certo clima entre os indivíduos e tem uma forte influência sobre a vida em grupo. Principalmente no comportamento organizacional, nas relações interpessoais, nos processos de comunicação e na produtividade. Para as organizações bem-sucedidas tornou-se fundamental fazer do local de trabalho um local agradável, pois ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade. Ainda reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal (CHIAVENATO, 2010).

No ambiente escolar o clima organizacional não é diferente, Libâneo (2004:99) fundando-se em Chiavenato (1983) diz que “a escola [pode ser considerada] uma organização na medida em que ela se constitui como unidade social de agrupamentos humanos intencionalmente construídos e reconstruídos”. Com base nisso, faz-se necessário uma pesquisa para entender e discutir um pouco mais sobre a temática. Essa problemática mostra a relevância do tema escolhido e me instigou a levantar a seguinte questão: Como o clima organizacional influencia no comportamento dos colaboradores e nos resultados de uma Escola Pública de uma cidade do interior da Paraíba?

Para isso, desenvolveu-se uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva com abordagem quantitativa. O objetivo central do estudo é analisar os fatores que influenciam o Clima Organizacional na percepção dos colaboradores de uma Escola Pública

em uma cidade do interior da Paraíba. Para concretização desse objetivo desmembrou-se os seguintes objetivos específicos: descrever sobre Clima Organizacional; mostrar os fatores que influenciam o Clima Organizacional em uma organização; averiguar a forma como os colaboradores da referida Escola avaliam o seu ambiente de trabalho; reconhecer os fatores que dificultam a manutenção de um clima produtivo.

Ficher (1996) mostra que o objetivo das pesquisas de clima organizacional, consiste em “compreender como estão todas as relações entre a empresa e as pessoas, não só do ponto de vista da satisfação e da motivação”. Neste sentido, justifica-se a elaboração do referido estudo, pela relevância macro social da temática, uma vez que, pretende-se desmistificar a visão das pessoas a respeito da organização na qual trabalham. Justifica-se ainda a necessidade de se trabalhar esse tema, pois, toda estratégia organizacional é executada por indivíduos contratados com o objetivo de realização das tarefas estabelecidas, com a necessidade cada vez maior em alcançar os avanços científicos e tecnológicos para adequação e introdução das inovações de sucesso em um cenário mercadológico de elevada concorrência, em que a inovação deve ser constante.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL: ABORDAGEM GERAL

Dentre as pesquisas que tratam sobre o clima organizacional, a maioria é de origem anglo-saxã, e datam das décadas de 60 e 70. As pesquisas realizadas em território brasileiro tiveram início na segunda metade dos anos 1980; nesta época, o tema, interessava os pesquisadores abordando principalmente no âmbito de pesquisa, a qualidade de vida no trabalho (MARTINS, 2008).

Inúmeras são as definições de clima organizacional presentes na literatura, que a partir dos anos 1900, ganharam destaque no país apoiadas pelo desenvolvimento de pesquisas e instrumentos. Na visão de Nunes (2009), clima organizacional consiste na percepção coletiva que os colaboradores têm do ambiente da organização na qual trabalham e indica o grau de sua própria satisfação, levando em consideração os diferentes aspectos da cultura ou realidade presentes na organização, tais como: modelo de gestão implementado, missão, objetivos organizacionais e políticas de recursos humanos.

Percebe-se na literatura que o avanço do termo clima organizacional, bem como suas variadas definições, deu-se por meio da percepção direta entre o clima do ambiente de trabalho e seus resultados. Pode-se afirmar ainda, que é uma nova perspectiva da Administração, pois os indivíduos passaram a ser um fator determinante de sucesso ou fracasso para as organizações. Para Chiavenato (2000) o clima organizacional está ligado à motivação individual das pessoas. Melhor será o clima organizacional aquele que se traduz em relações de satisfação, de motivação, de interesse e de colaboração. Por outro lado, quando a motivação é baixa, seja por frustrações ou mesmo por dificuldades das pessoas em conseguirem satisfazer suas necessidades, o clima organizacional tende a ser igualmente baixo, caracterizando-se por estado de depressão, apatia, desinteresse, insatisfação e até mesmo por agressividade, quando os membros confrontam a organização abertamente.

2.1.1 PARADIGMAS

É importante observar que as definições de clima organizacional, podem ser abordados de duas formas: Definições que têm como ponto de partida os atributos organizacionais perceptíveis pelos indivíduos, ou, as que partem dos atributos dos indivíduos que avaliam os

eventos mediante a interação e as percepções (SANTOS, 1999). Assim, diante do ponto de vista da primeira forma de clima seria:

Um conjunto de atributos específicos de uma organização em particular, que pode ser influenciado pela forma como esta organização lida com os seus membros e seu ambiente. Para cada individuo dentro da organização, o clima assume a forma de um conjunto de atitudes e expectativas que descrevem a organização em termos tanto de características estáticas (tal como o grau de autonomia), como variáveis comportamentais de resultado ou eventos de saída. (CAMPBELL *et al*, 1970, *apud* SANTOS, 1999, p.29)

Com relação à segunda forma, o conceito de clima se diverge, considerando que clima seria uma percepção generalizada do individuo, resultante de experiências vivenciadas no ambiente organizacional (SCHNIDER, 1972).

Segundo os autores citados, compreende-se que clima organizacional é a qualidade da relação entre a empresa e seus colaboradores, uma vez que integra o Sistema de Qualidade, tornando-se uma boa ferramenta para medir o grau de satisfação dos colaboradores diretos da empresa perante determinadas variáveis, beneficiando o alinhamento da cultura com as ações efetivas da empresa.

Ressaltam-se três principais paradigmas utilizados em ciências das organizações: Os positivistas, que segundo Perret e Séville (2007) postulam a existência da realidade, uma independência entre o sujeito e o objeto. Para eles, a realidade tem suas próprias leis, imutáveis ou pouco variáveis. Existe nessa realidade uma ordem universal que se impõe a todos. O homem submetido a essa ordem é produto de um meio que o condiciona. Há sujeição da liberdade a leis invariáveis, o que corresponde a uma visão determinista do mundo social, o conhecimento produzido pelos positivistas é objetivo e acontextual.

Nos dois outros paradigmas, o interpretativismo e o construtivismo, o status da realidade é mais precário. A realidade permanece desconhecida na sua essência porque não é possível atingi-la diretamente. O construtivismo radical afirma que a realidade não existe e refere-se à invenção da realidade. Os construtivistas moderados e os interpretativistas não aceitam, nem rejeitam a hipótese da realidade em si. O que importa é que essa realidade não será independente do espírito, da consciência daquele que observa e a vivencia. Para os construtivistas e interpretativistas o mundo social é feito de interpretações. Essas interpretações se constroem graças às interações entre atores em contextos particulares. São os jogos de interações entre atores que permitem desenvolver uma significação intersubjetivamente repartida, que está na fonte da construção social da realidade, conforme defendem Berger e Luckman (2009) e Perret e Séville (2007).

É notável que as pesquisas sobre o tema tenham tendências mais para o interpretativismo ou o construtivismo moderado, uma vez que, os atributos organizacionais são apreendidos ou mensurados a partir da percepção dos indivíduos ou grupos de indivíduos. Com suas culturas e valores, eles expressam suas percepções acerca das organizações por eles apreendidas e vivenciados. No entanto, algumas pesquisas de clima situam-se no âmbito positivista, aqueles que destacam principalmente dados mensuráveis e objetivos das organizações, sendo os indivíduos vistos apenas como informantes.

2.1.2 MODELOS DE AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Os modelos de avaliação do clima ou modelos de pesquisa de clima organizacional que mais são utilizados ou conhecidos são os de Litwin e Stringer (1968), o de Kolb (1986) e o de Sbragia (1983) (BISPO, 2005). Cada modelo pretendia avaliar uma série de fatores.

O primeiro modelo foi o de Litwin e Stringer (1968), que apresentava os seguintes fatores:

- Estrutura: sentimento dos trabalhadores sobre as restrições no desenvolver de seu trabalho: procedimento, regras, regulamentos e outras limitações;
- Responsabilidade: sentimento de liberdade para tomar decisões relacionadas ao seu trabalho sem dupla verificação das decisões tomadas;
- Desafio: sentimento de arriscar e de desafio no desempenho das suas funções;
- Recompensa: sentimento de ser recompensado por um bom trabalho, com ênfase em incentivos e não em punições;
- Relacionamento e cooperação: sentimento de ajuda mútua que prevalece na organização e camaradagem entre todos;
- Conflito: sentimento de que a administração não teme, nem pune opiniões diferentes e a forma utilizada para solução dos problemas;
- Identidade: sentimento de compartilhar objetivos individuais e objetivos organizacionais; sensação de pertencer à organização, como parte importante e valiosa dentro do grupo de trabalho;
- Padrões: é o grau de ênfase em normas e processos pela organização;

Após a divulgação do resultado do estudo de Litwin e Stringer sobre a pesquisa de clima, Kolb (1986) faz uma adaptação e revela seu modelo, que era formado por sete fatores, dos quais, três já apareciam no modelo de Litwin e Stringer, conforme descrito abaixo:

- Conformismo: sentimento de que há várias limitações impostas na organização; é o grau em que os indivíduos percebem como existem inúmeras políticas, procedimentos, regras e práticas às quais devem adaptar-se, ao invés de desempenhar seu trabalho como gostariam de fazê-lo;
- Clareza Organizacional: sentimento entre o grupo, de coisas bem organizadas e que os objetivos são claramente definidos, ao invés de confusos e desordenados;
- Calor e Apoio: sentimento de valorização da amizade dentro da organização, em que os membros oferecem apoio mútuo e confia uns nos outros.
- Liderança: disposição que os membros apresentam em aceitar a liderança e a direção de outros membros qualificados;

Além desses quatro fatores, Kolb (1986), utilizou em seu estudo “Recompensas”, “Responsabilidades” e “Padrões”.

Já o modelo de Sbragia (1983), é mais abrangente e utilizou os fatores, relacionados a seguir:

- Consideração Humana: descreve o quanto as pessoas são tratadas como seres humanos, o quanto recebem de atenção em termos humanos;
- Proximidade de Supervisão: descreve o quanto a administração deixa de praticar um controle cerrado sobre as pessoas; o quanto as pessoas têm liberdade para fixar seus métodos de trabalho; o quanto as pessoas têm possibilidade de exercer a iniciativa;
- Estado de Tensão: descreve o quanto as ações das pessoas são dominadas por lógica e racionalidade antes do que por emoções;
- Ênfase na Participação: descreve o quanto as pessoas são consultadas e envolvidas nas decisões; o quanto suas ideias e sugestões são aceitas;
- Prestígio Obtido: descreve a percepção das pessoas sobre sua imagem no ambiente externo pelo fato de pertencerem à organização;
- Autonomia Presente: descreve o quanto as pessoas se sentem como seus próprios patrões; o quanto não precisa ter suas decisões verificadas;
- Reconhecimento Proporcionado: descreve o quanto a organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros; o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos;
- Condições de Progresso: descreve a ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional; o quanto a organização atende suas aspirações e expectativas de progresso;

- Justiça Predominante: descreve o grau que predomina nos critérios de decisão; as habilidades e desempenhos antes dos aspectos políticos, pessoais ou credenciais;
- Apoio Logístico Proporcionado: descreve o quanto a organização provê às pessoas as condições e os instrumentos de trabalho necessários para um bom desempenho; o quanto a organização facilita seus trabalhos principais;
- Clareza Percebida: descreve o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos assuntos que lhes dizem respeito; o quanto a organização informa às pessoas sobre as formas e condições de progresso;
- Tolerância Existente: descreve o grau com que os erros das pessoas são tratados de forma suportável e construtiva antes do que punitiva;
- Forma de Controle: descreve o quanto a organização usa custos, produtividade e outros dados de controle para efeito de auto-orientação e solução de problemas antes do policiamento e do castigo.

Fora esses 13 fatores supracitados, Sbragia (1983) incluiu em seu modelo os fatores “Conflitos”, “Cooperação”, “Estrutura”, “Identidade”, “Padrões” e “Recompensas”, totalizando os 19 fatores.

Na literatura sobre o Clima Organizacional, diversos são os modelos existentes. No entanto, os modelos citados justificam a parcela de contribuição para a realização deste trabalho, pois, neles identificam-se os fatores essenciais como: relacionamento entre as pessoas, autonomia, realização profissional, comunicação, reconhecimento, estabilidade, promoções internas, quantidade de treinamento, relacionamento entre o superior e os subordinados, transparências dos resultados e sentimento em relação à organização, itens estes, indispensáveis para a cultura do Clima Organizacional.

2.1.3 FATORES QUE INFLUENCIAM O CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA EMPRESA

Os impactos positivos são produzidos na medida em que se percebe que a cultura é manejável no sentido de produzir a otimização dos resultados organizacionais dentro da organização. A produção de comportamentos funcionais que contribuem para que se possam alcançar as metas organizacionais comparam a organização dentre as demais existentes, para que, com a cultura haja o desenvolvimento da identidade externa, servindo também de

mecanismo de controle social, pois define a realidade que existe nas empresas em relação aos conflitos profissionais.

Para Weick (1995), a cultura proporciona para seus membros um esquema interpretativo, ou a maneira de se fazer senso com os arranjos de posições e atividades em uma organização, uma fonte de alta confiabilidade nas organizações. Os pontos positivos que podemos mencionar são levantar necessidades dos colaboradores dentro da empresa, ter a oportunidade de desenvolvimento profissional avaliando as possibilidades de promoção e a carreira que a empresa oferece. As empresas precisam manter o índice de motivação de seus colaboradores o mais elevado nível possível de forma que esse valor passe a ser sentido entre seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2010) as pessoas mantem-se em seu ambiente de trabalho tanto tempo, que formam ali seu habitat. Segundo Maximiano (2010), clima organizacional é o termo denominado para definir o produto dos sentimentos. Os sentimentos e as percepções que estão relacionadas à realidade objetiva da organização são: satisfação, insatisfação e indiferença, sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Ou seja, tudo influencia no modo como os indivíduos se sentem em relação à empresa.

Para Judge; Robbins e Sobral (2011) quando se muda do nível individual para organizacional, conseqüentemente identifica-se a relação entre a satisfação e desempenho. Assim como as organizações recebem dados como um todo de satisfação e produtividade, evidencia-se que aquelas com um número maior de funcionários satisfeitos tendem a ser mais eficazes, pois, colaboradores satisfeitos tendem a falar bem da empresa, a contribuir com os colegas e a excederem as expectativas com relação ao trabalho, podendo também superar suas atribuições regulares pelo anseio de retribuir as expectativas positivas.

Atualmente, as empresas de todo o mundo estão planejando fortalecer melhores ambientes de trabalho, já que se conscientizaram da relevância deste item para o desenvolvimento satisfatório das atividades de seus colaboradores, o que provoca um impacto direto em seus resultados, além de influenciar favoravelmente em seu marketing, já que nos dias atuais existem estudos de renomadas revistas que propiciam às empresas que pleiteiem o ranking de melhor empresa para se trabalhar, sendo que para isto é preciso ações que estejam enfatizadas no Clima Organizacional.

Os grupos organizacionais já perceberam que cada colaborador tem um perfil diferente, conforme suas necessidades, como por exemplo, jovens solteiros diferem de mulheres com filhos e com baixa condição socioeconômica, o que torna necessário que as

empresas busquem meios de proporcionar um ambiente favorável para que as necessidades individuais de cada um possam ser respeitadas.

3 OS REFERENCIAIS DE CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL

3.1 MOTIVAÇÃO

Segundo Maximiano (2010) o termo motivação é oriundo do latim *motivos*, *movere*, que tem o significado de mover. Outras palavras que possuem a mesma origem são: motor, motivo e emoção. No sentido original motivação indica o processo de incentivar o comportamento do ser humano por alguma razão. Este comportamento é sempre motivado, um motor que funciona e movimenta-o. Daft (1999, p.318) assevera que “a motivação do empregado afeta a produtividade.” De acordo com Ferreira; Fortuna; Tachizawa (2006) apenas o indivíduo motivado terá disposição para comprometer-se com os objetivos da organização. Apreende-se das palavras dos autores, que motivação é toda força ou impulso interior que advém, mantém e dirige a conduta de um indivíduo, visando atingir um objetivo determinado. No ambiente de trabalho, estar motivado significa estar estimulado e interessado.

De modo geral, pode-se dizer que a motivação em uma pessoa surge quando desenvolve estímulos. A partir daí, nascem às necessidades, delas efetivadas surgem os desejos, os quais levam aos objetivos para concretiza-los. E a junção de tudo isso leva a satisfação das necessidades.

Gil (2008) comenta que a disposição para empenhar-se o melhor possível no desenvolvimento de suas atribuições, tem naturalmente muito haver com o próprio funcionário, mas também é fortemente influenciada pela empresa. Isso acontece por que tanto a organização, como os colaboradores possuem objetivos. Ele afirma ainda que, empregados motivados tendem a proporcionar melhores resultados, e é exatamente neles que as empresas mais tendem a investir.

As empresas alistam e conduzem recursos humanos de maneira a alcançar seus objetivos, dentre eles: lucratividade, produtividade, competitividade, participação em novos mercados, qualidade nos produtos e serviços.

Em compensação, as pessoas também possuem objetivos, entre eles: melhores salários e benefícios, liberdade para trabalhar, satisfação no trabalho e oportunidade de crescimento e, lutam para atingi-los inúmeras vezes através da organização, ou seja, ajudarão a organização, desde que essa ajuda, contribua para o alcance dos próprios objetivos pessoais.

Nessa dimensão Chiavenato (2004) comenta sobre incentivos e contribuições. Nos seus argumentos destaca que os incentivos são os pagamentos feitos pela organização e seus

participantes, em troca de contribuições. E contribuições são os pagamentos que cada participante efetua a organização que está ligada, em troca de incentivos.

3.1.1 LIDERANÇA

Robbins (2006) conceitua liderança como sendo a capacidade de influenciar um grupo com o intuito de atingir metas. Podendo ser executada por um funcionário de alto escalão da organização, bem como de funcionários com níveis inferiores de autoridade. Para Chiavenato (2004),

“liderança pode ser vista quando uma pessoa é reparada por um grupo como o possuidor dos meios para a satisfação das necessidades dos liderados que serão direcionados para cumprir objetivos propostos”.

Para Kernberg (2000) existem varias maneiras de se compreender a liderança. Na maioria das vezes a execução das atividades assemelha-se à personalidade do líder. Em algumas ocasiões, muitas das vezes a equipe percebe o líder como autoritário, vingativo, ou ainda, arrogante, porém essa impressão pode estar equivocada, faltando compreensão para entender certas coisas. Assim podendo se constatar diversas situações bastante complexas. O que mostra que liderança é compreender a condição de cada organização, para assim saber a melhor forma de dirigi-la.

De acordo com Kernberg (2000) o papel do líder, e sua personalidade são compreendidos, de modo que o papel do líder é a ativação de funções socialmente aceitas e reconhecidas nas quais o líder e liderado baseiam seu comportamento e suas percepções. A personalidade do líder abrange suas características inatas (carisma) e suas características autoritárias.

Há varias competências e habilidades que são inerentes à liderança. Conforme Chiavenato (2004), algumas competências são impulso ou motivação íntima para alcançar objetivos, motivação para liderar através do uso de poder de induzir outros indivíduos, integridade contando com a confiança e vontade de transformar palavras em ações, autoconfiança, conhecimento do negocio e inteligência emocional apoiada em uma personalidade automonitorada (com sentido aguçado e habilidade de adaptação quando necessário).

A liderança também pode ser vista como uma “influência interpessoal exercida numa dada situação e dirigida através do processo de comunicação humana para a consecução de um ou mais objetivos específicos” (CHIAVENATO, 2004, p. 147).

Pode-se perceber através desse conceito, que a principal tarefa do líder é a de influenciar as pessoas, a desempenharem suas tarefas em busca de um objetivo comum. O gestor incentiva o trabalho, contribuindo na realização profissional do indivíduo e, em troca, recebe uma equipe motivada e comprometida com o sucesso da empresa, que passa a ser um objetivo não apenas da organização, mas também de seus colaboradores.

4 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

4.1 HISTÓRICO DE APRESENTAÇÃO

A Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Arlindo Bento de Moraes teve início em 1969, como a Escola Isolada do Bairro São José, pouco tempo depois, definida pelo Decreto Nº 8.964 como Escola Estadual de 1º grau do Bairro São José pela organização do Estado. O Governo não colaborava com as condições de funcionamento da mesma, a responsável por pagamento de aluguel do prédio era a pedagoga Benta Benilde da Silva Dantas.

Algum tempo depois, a Escola foi alvo de invasão e saque por parte dos moradores, que possuíam interesse em roubar a merenda escolar, e logo após incendiaram a Escola. Em 1985, foi inaugurado um novo prédio onde funcionaria a Escola, em que foi posto o nome de Escola Estadual de 1º grau Arlindo Bento de Moraes, segundo o Projeto de Lei de Nº 08/84, em homenagem ao pai do Prefeito Ademir Moraes, responsável pela construção.

A Escola passou por um amplo processo de crescimento não apenas físico, mas também, dos serviços ofertados a comunidades periféricas da cidade. No ano de 2005, a Fundação Cultural Palmares, confere a Certidão de Comunidade Urbana Remanescente de Quilombola aos moradores do Bairro São José (onde se situa a Escola) pelo fato de estar próxima a área quilombola; e conseqüentemente, a Escola recebe do Ministério da Educação atendimento especial, tendo incremento de seus repasses financeiros e recebimento de materiais específicos. Por volta do ano de 2012 os professores começam a se preparar para lidar com uma nova cultura organizacional, uma nova modalidade, para isso a Escola conta com o apoio de quilombolas. E tem propostas para mudanças inclusive na nomenclatura para o ano de 2018.

A Escola possui a seguinte missão: “A Escola Arlindo Bento de Moraes tem como missão assegurar uma educação de qualidade, proporcionando uma base educativa eficiente e garantindo o acesso, o sucesso e a permanência dos alunos, formando cidadãos críticos, participativos, inovadores, e de respeito ao próximo dentro de suas diversidades através da aplicação do conhecimento adquirido e socializado que os tornam capazes de agir na transformação da sociedade”.

E tem por visão: “Espaço de produção e socialização de saberes que auxiliam na formação da competência acadêmica, na formação humana, e na transformação da sociedade.

A escola deve ser democrática, acolhedora, mediadora do conhecimento e significativa para o aluno, tornando-se assim ambiente de aprendizagem no qual ele entre em contato com o conjunto de saberes sistematizados e pré-definidos pelo currículo, mas é também, espaço de socialização, de vivência, no qual está presente a diversidade cultural, social, econômica, onde ocorre o desenvolvimento intelectual e o enriquecimento cultural proporcionado pelas experiências coletivamente vivenciadas dentro e fora da sala de aula.

5. METODOLOGIA

5.1 TIPO E LOCAL DE ESTUDO

Essa pesquisa é um estudo de caso exploratório descritivo, com abordagem quanti qualitativa realizada na Escola Estadual de Ensino Fundamental e Médio Arlindo Bento de Moraes, no município de Santa Luzia – PB.

Para Yin (1990) o estudo de caso é adequado para questões que mesmo não conclusivas, que permita verificar a adequação de conceitos, comprovando teorias que podem ser utilizadas para estudos futuros.

Segundo Silva e Menezes (2001) o objetivo primordial de uma pesquisa descritiva é descrever particularidades de determinada população ou fenômeno ou ainda o estabelecimento de interações entre variáveis.

O estudo quantitativo semiestruturado possui como parâmetro a observação, o registro, a análise, a correlação de fatos e fenômenos para obtenção de novas verdades, analisando e compreendendo as variáveis importantes ao histórico, desenvolvimento e cuidado dispensado ao indivíduo e aos seus problemas (GIL, 2008).

A abordagem qualitativa na pesquisa possui algumas características básicas, comentadas por GODOY (1995, p. 62-63), tais como: o estudo empírico é realizado no seu ambiente natural, pois os fatos sociais têm que ser observados e analisados inseridos no contexto ao qual pertencem, através de contato direto.

5.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A Escola possui 55 funcionários, a amostra para o estudo foi constituída de 39 funcionários por questões de acessibilidade, e que atenderam os seguintes critérios de inserção:

- Sejam funcionários da referida Escola.
- Desejaram participar da pesquisa e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE. (Apêndice A)

Critérios de eliminação:

- Não sejam funcionários da referida Escola.
- E não desejam participar do estudo.

5.3 INSTRUMENTO E PROCEDIMENTO PARA COLETA DE DADOS

Para a coleta dos dados inicialmente o pesquisador visitou a instituição, ou seja, a escola, que foi investigada a estudo, onde pediu autorização ao gestor da referida escola (Apêndice). Logo após o pesquisador dirigiu-se aos funcionários explicando o objetivo da pesquisa e convidando-os para participar da mesma, entre os que aceitaram voluntariamente participar da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido- TCLE (Apêndice A).

Como instrumento de coleta de dados foi aplicado um questionário com perguntas objetivas (Apêndice D), durante o mês de junho de 2017, em momentos escolhidos pela direção. Para elaboração do questionário, foi levado em consideração os modelos de avaliação de clima organizacional, de Litwin e Stringer (1968), Kolb (1986) e o de Sbragia (1983).

5.4 ANÁLISE DOS DADOS

Os dados quantitativos foram analisados por meio de procedimentos qualitativos de análise, e os resultados apresentados em gráficos. Dal-Farra e Lopes, referindo-se à contribuição dos métodos na pesquisa educacional, dizem-nos:

(...) os estudos quantitativos e qualitativos possuem, separadamente, aplicações muito proficuas e limitações deveras conhecidas, por parte de quem os utiliza há longo tempo. Por esta razão, a construção de estudos com métodos mistos pode proporcionar pesquisas de grande relevância para a Educação como corpus organizado de conhecimento, desde que os pesquisadores saibam identificar com clareza as potencialidades e as limitações no momento de aplicar os métodos em questão (DAL-FARRA; LOPES, 2013, p.71).

O que mostra a importância das abordagens, dentro de suas especificidades, como base de apoio para análise dos dados.

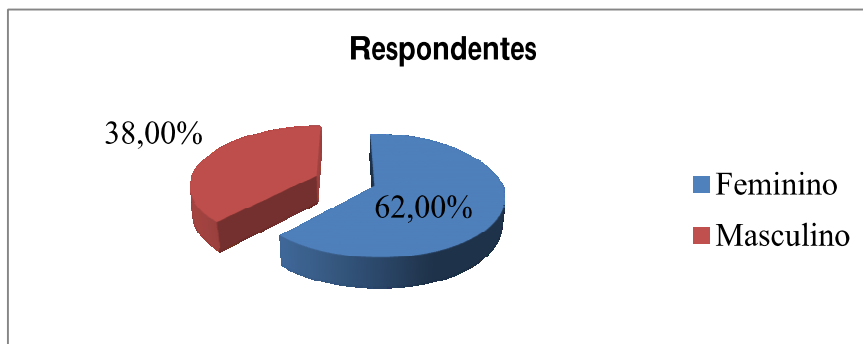
6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta parte, serão apresentados os resultados da coleta de dados, de acordo com as respostas dos questionários, que foram respondidos, pelos funcionários de uma Escola Pública da cidade de Santa Luzia – PB.

I – Dados do Perfil relacionados a Gênero, Idade, Estado Civil, Grau de Escolaridade e Renda Mensal Familiar.

6.1 PERFIL QUANTO AO GÊNERO

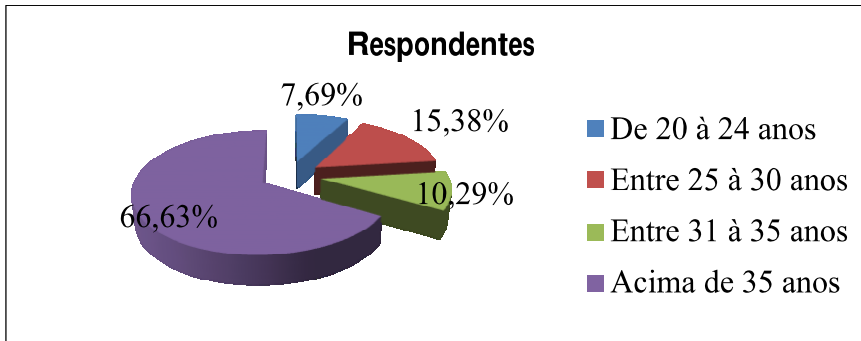
Gráfico 1 - Respondentes quanto ao Gênero



FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Dos funcionários entrevistados, 24 representaram o gênero feminino, que representaram 62% e o gênero masculino foi representado por 15 funcionários, que correspondeu a 38%. De acordo com a Tabela 1 e o Gráfico 1 fica evidenciado uma maior concentração do gênero feminino.

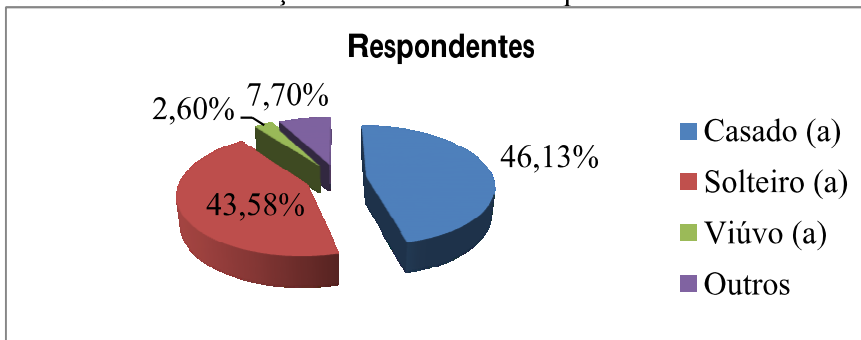
6.1.1 PERFIL QUANTO A FAIXA ETÁRIA

Gráfico 2 - Respondentes quanto à Faixa Etária

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Dos entrevistados, com faixa etária entre 20 e 24 anos, totalizaram 3 funcionários, que correspondeu a 7,7%; com faixa etária de 25 a 30 anos, totalizaram 6 funcionários, que correspondeu a 15,4%; entre 31 a 35 anos, totalizaram 4 funcionários, que correspondeu a 10,3%; na faixa etária acima de 35 anos, totalizaram 26 funcionários que correspondeu a 66,7%.

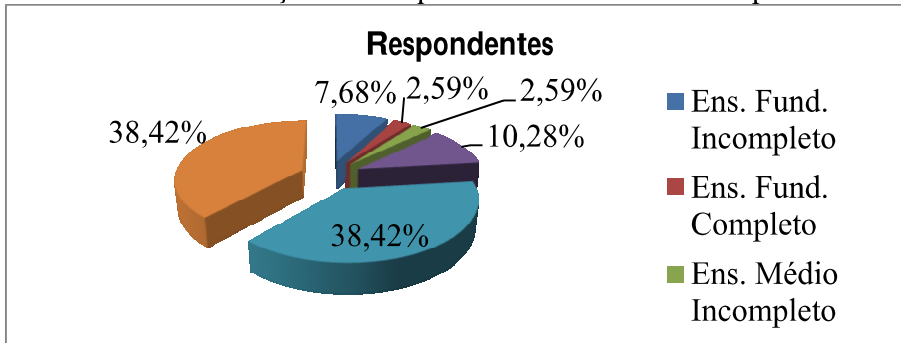
6.1.2 PERFIL QUANTO AO ESTADO CIVIL

Gráfico 3 - Distribuição dos Funcionários quanto ao Estado Civil

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Dos funcionários entrevistados, 18 são casados, que correspondeu a 46,15%; 17 são solteiros que correspondeu a 43,6%; 1 funcionário é viúvo, que correspondeu a 2,6%; e 3 funcionários que corresponderam a 7,7% ficaram entre aqueles que responderam Estado Civil outros.

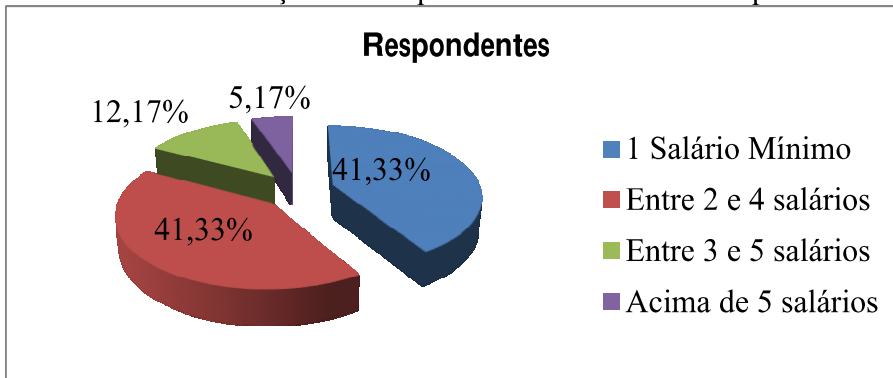
6.1.4 PERFIL QUANTO A ESCOLARIDADE

Gráfico 4 - Distribuição de Frequência dos Funcionários quanto à Escolaridade

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

A Tabela 4 e o Gráfico 4 revelaram que dos entrevistados, 3 possuem Ens. Fund. Incompleto, que correspondeu a 7,7%; apenas 1 funcionário possui o Ens. Func, Completo, que corresponde a 2,6%; o Ens. Médio Incompleto apresentou apenas 1 funcionário, que correspondeu a 2,6%; o Ens. Médio Completo, apenas 4 funcionários que correspondeu a 10,3%; 15 funcionários possuem Graduação, que corresponde a 38,5%; e os funcionários com Pós-graduação totalizaram 15 que correspondeu a 38,5%.

6.1.5 PERFIL QUANTO A RENDA FAMILIAR MENSAL

Gráfico 5 - Distribuição de Frequência dos Funcionários quanto à Renda Familiar Mensal

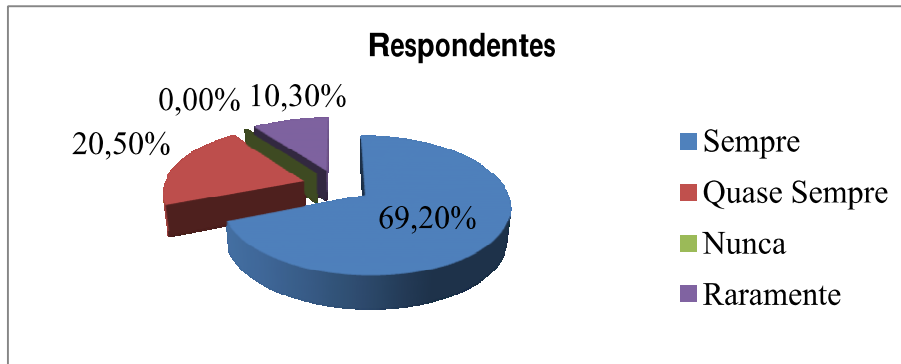
FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

A Tabela 5 e o Gráfico 5 revelam que 16 funcionários possui renda familiar mensal de 1 salário mínimo, que corresponde a 41,03%; dos funcionários que recebem entre 2 e 4 salários, totalizaram 16 que correspondem a 41,03%; entre os funcionários que recebem 3 e 5 salários totalizaram 5, que correspondeu a 12,82%, e apenas 2 funcionários recebem acima de 5 salários que correspondeu a 5,13%.

II – Dados relacionados aos objetivos da pesquisa.

Na questão inicial relacionada aos objetivos da pesquisa, os funcionários entrevistados responderam se são tratados com respeito independente de seus cargos.

Gráfico 6 – Dados sobre se os funcionários são tratados com respeito

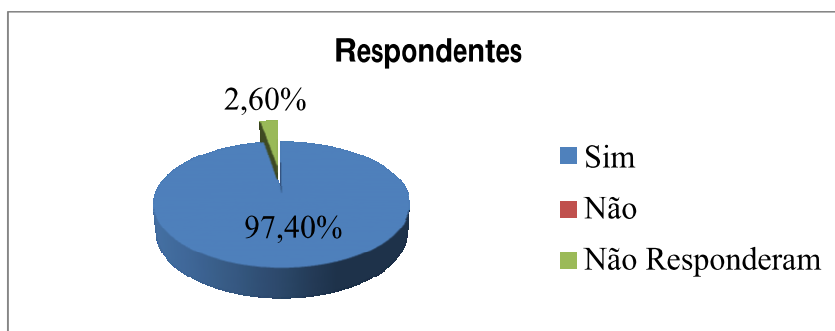


FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

O Gráfico 6 acima apresenta que 27 dos funcionários, que correspondem a 69,20% afirmam que há respeito pelos funcionários independente dos seus cargos; 20,50% dos entrevistados responderam quase sempre; e apenas 10,30% afirmaram que raramente. O que demonstra que há um grau de importância atribuída aos funcionários da Escola, pois se sentem respeitados, mas são dados que podem ser melhorados. Afinal, Chiavenato (2002) assevera que o respeito pelos funcionários, é uma das qualidades que todo trabalhador procura encontrar em seu ambiente de trabalho.

Na segunda questão, os entrevistados responderam se considera a Escola um bom lugar para trabalhar.

Gráfico 7 - Dados sobre se consideram a Escola um ambiente bom para trabalhar

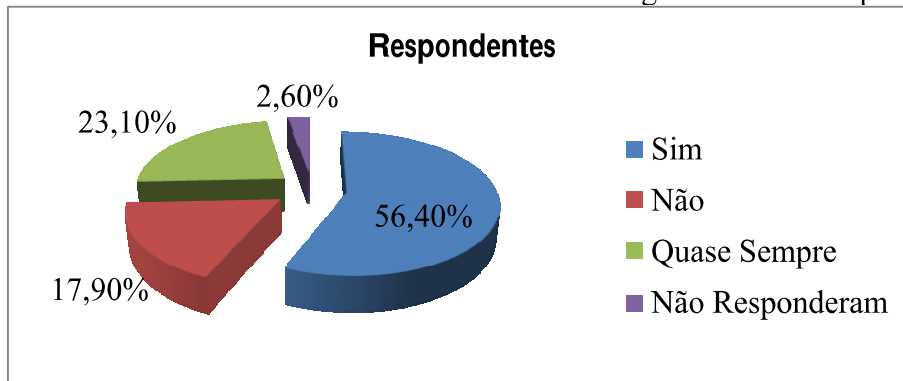


FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

O Gráfico 7 mostra que 38 dos funcionários, consideram a Escola um bom lugar para trabalhar; e 2,6% não respondeu. Estes apontamentos mostram que os funcionários em sua grande maioria (97,4%) consideram a Escola um ótimo e bom ambiente de trabalho, o que certamente causa uma melhora no comportamento, já que o comportamento humano é motivado, e, a motivação é a tensão que impulsiona o indivíduo a maneiras de comportamento objetivando a satisfação de suas atividades, Chiavenato (2000).

Na terceira questão, os funcionários responderam a respeito de sentir seguro em dizer o que pensa.

Gráfico 8 - Dados relacionados sobre se sentir seguro em dizer o que pensa

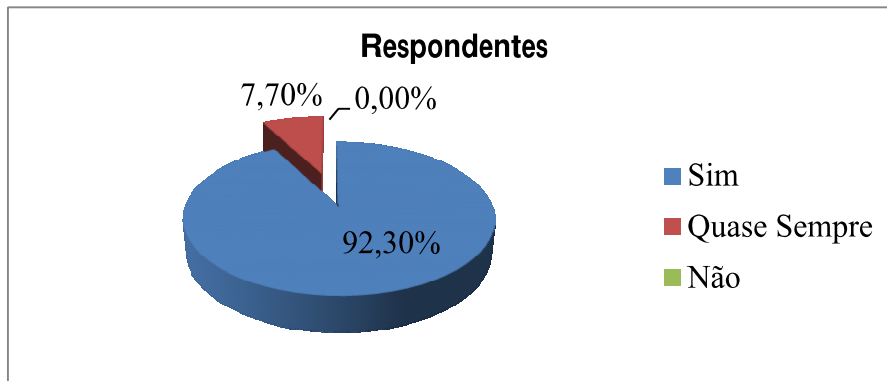


FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

No que diz respeito a expressar seus sentimentos abertamente é notório que uma boa parte dos funcionários 56,40%, tem a confiança de dizer o que pensam; 9 (23,10%) dos mesmos, quase sempre falam o que tem em mente. 7 (17,90%) nunca falaram o que pensam, apenas 1 (2,60%) não respondeu a esse questionamento. São resultados razoavelmente satisfatórios, o que certifica a necessidade do gestor em trabalhar a ênfase na participação, um dos fatores do modelo de Sbragia (1983) que descreve o quanto as pessoas são consultadas e envolvidas nas decisões; o quanto suas ideias e sugestões são aceitas.

Na quarta questão, os entrevistados responderam a atuação da Escola é guiada por valores éticos.

Gráfico 9 - Dados sobre se a atuação da Escola é guiada por valores éticos

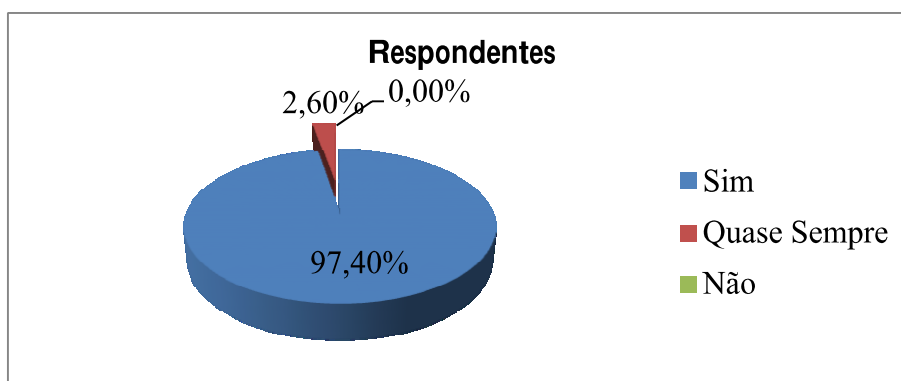


FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

No Gráfico 9, em relação a atuação da Escola ser guiada por valores éticos, perceberam que 36 dos 39 funcionários, acreditam que sim; e apenas 3 não consideram que a Escola seja guiada por valores éticos. Fica então comprovado através desses números a conscientização e comprometimento dos funcionários com a ética, tema bastante debatido nas Instituições. Sabe-se que toda organização é regida por um conjunto de normas ou regras, que seria o código ético da empresa, onde os colaboradores internalizam e expressam como lei. (FARIAS, 2001). Ao falar de ética, estamos falando de nós mesmos, dos grupos dos quais participamos e da sociedade em que vivemos.

Na quinta questão, os entrevistados responderam se consideram que a sua responsabilidade contribui para o sucesso da Escola.

Gráfico 10 - Dados sobre se os funcionários consideram que sua responsabilidade contribui para o sucesso da Escola

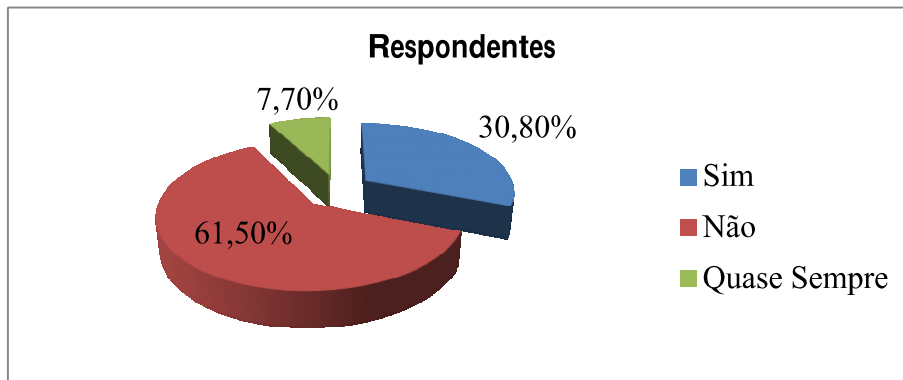


FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

No Gráfico 10, em relação ao sucesso da Escola, percebemos que a grande maioria, 38 (97,40%) acredita que devem contribuir, e se empenhar para que haja o progresso da mesma, ou seja, a maioria dos funcionários está consciente dos seus deveres para cooperação no sucesso da Escola. Apenas 1 (2,60%) dos entrevistados respondeu quase sempre. Supõe-se que esses resultados estão relacionados com a capacidade de conectividade da organização, conforme Chiavenato (2014) um dos fatores para o sucesso organizacional no século XXI é a integração, a conectividade para admitir mobilização integrada com iniciativa e participação das pessoas envolvidas.

Na sexta questão, os entrevistados responderam se estão satisfeitos com o salário.

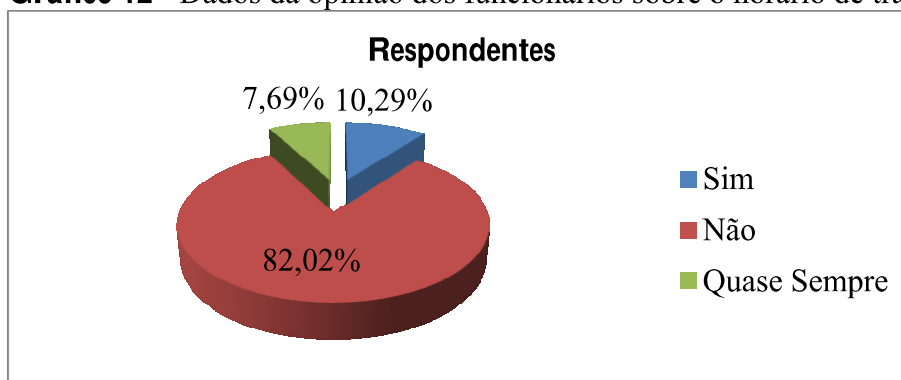
Gráfico 11- Dados da opinião dos funcionários a respeito do salário ser suficiente



FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Quando se fala em remuneração, 24 (61,50%) dos funcionários não estão satisfeitos. 12 (30,80%) afirma que estão satisfeitos; e 3 (7,70%) responderam que estão quase sempre satisfeitos. A partir disto, constatou-se que não há funcionários plenamente satisfeitos com sua remuneração, e que boa parcela está inclusive insatisfeita com o valor do salário que a categoria lhe paga. Para Luz (2003), o salário está fortemente ligado à satisfação do colaborador, a receita é oferecer salários justos e condições para que as pessoas saiam da zona de conforto e tenham desenvolvimento pessoal e profissional.

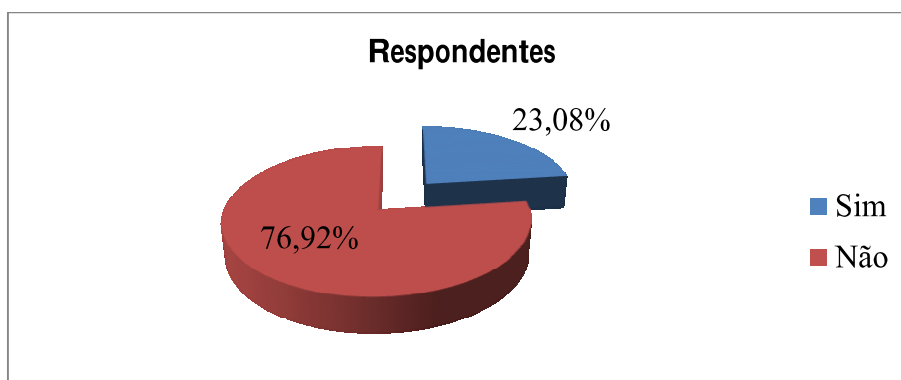
Na sétima questão, os funcionários responderam se o horário de trabalho causa transtorno na sua vida pessoal.

Gráfico 12 - Dados da opinião dos funcionários sobre o horário de trabalho

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

O Gráfico 12 acima trata do horário de trabalho, e de acordo com os números obtidos, percebe-se que a maioria, representada por 32 (82,02%) dos funcionários não se incomodam com sua carga horária; 4 (10,29%) afirmam que o horário de trabalho causa transtorno; o restante 3 (7,69%) responderam que quase sempre atrapalham sua vida. A apresentação desses resultados são animadores, uma vez que, os funcionários estão satisfeitos com seus horários de trabalho, conseqüentemente tem mais liberdade para uma maior produtividade em benefício da Escola em que trabalham.

Na oitava questão, os funcionários responderam se no local de trabalho há algum funcionário “protegido” pelo seu chefe.

Gráfico 13 – Dados sobre se há funcionário “protegido” pelo chefe

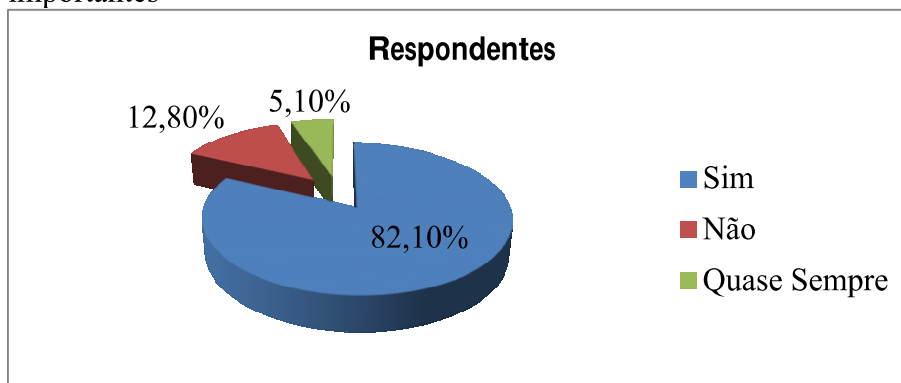
FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

De acordo com os resultados obtidos na questão acima, percebemos que a grande maioria dos funcionários 30 (76,92%) relataram que não existe funcionário protegido pelo chefe. Apenas 9 (23,08%) afirmaram que sim. O que demonstra que na Escola há um

relacionamento pessoal razoável; uma vez que 23,08% é uma parcela significativa, e segundo Chiavenato (2010) o gestor é um exemplo a ser seguido, se este possui bom relacionamento com todos, acaba por influenciar positivamente a um bom relacionamento entre todos os colaboradores da organização.

Na nona questão, os entrevistados responderam se o chefe informa sobre os fatos importantes que está acontecendo na Escola.

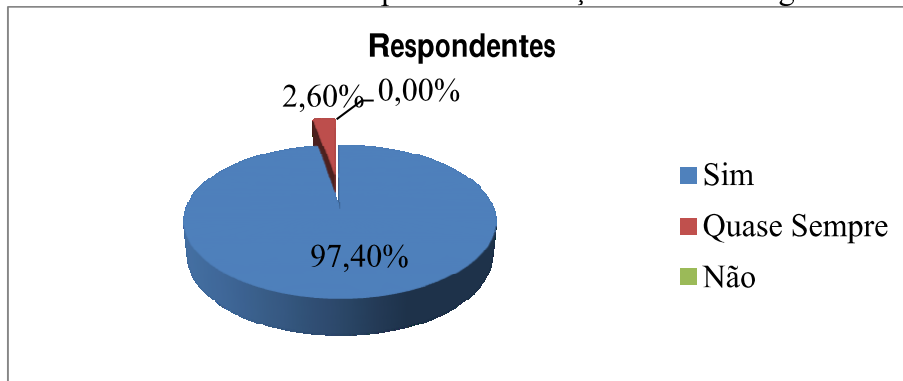
Gráfico 14 - Dados da opinião dos funcionários sobre se o chefe informa sobre os fatos importantes



FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Sobre os fatos de real importância que a Escola está desenvolvendo, os funcionários 32 (82,10%) responderam que são informados de tais fatos; ficando 5 (12,80%) dos funcionários totalmente sem informações; e apenas 2 (5,10%) responderam que quase sempre são informados. Os índices apresentados deixam claro que a comunicação entre os funcionários e os gestores está boa, existe a transmissão das informações do gestor para os funcionários, o que caracteriza uma preocupação dos administradores em manter sempre informados os seus funcionários no que diz respeito às ações estabelecidas pela Escola. Segundo Chiavenato (2010b), a organização deve compartilhar com os funcionários o processo decisório das atividades, obtendo assim sua cooperação e seu comprometimento.

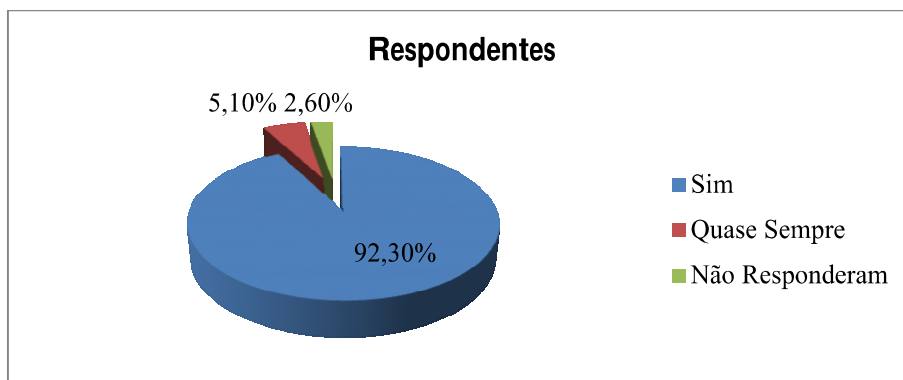
Na décima questão, os entrevistados responderam se possui uma boa relação com os colegas de trabalho.

Gráfico 15 - Dados sobre se possui boa relação com os colegas de trabalho

FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

De acordo com os resultados obtidos na questão acima percebemos que a grande maioria 38 (97,40%) dos funcionários possui uma boa relação com os colegas de trabalho, enquanto que 1 (2,60%) quase sempre tem uma boa relação, o que mostra que o clima de convivência entre os funcionários da empresa é muito bom, e possivelmente reflexo da gestão para com seus subordinados. Schmidt; Godoi (2008) afirma ainda que, no mundo organizacional existe a convivência com outros indivíduos, as condutas vão resultar em histórias de interações recorrente nas quais as emoções se fazem presente.

Na décima primeira questão, os entrevistados responderam sobre se sentir respeitado pelo chefe.

Gráfico 16 - Dados da opinião dos funcionários sobre se sentir-se respeitado pelo chefe

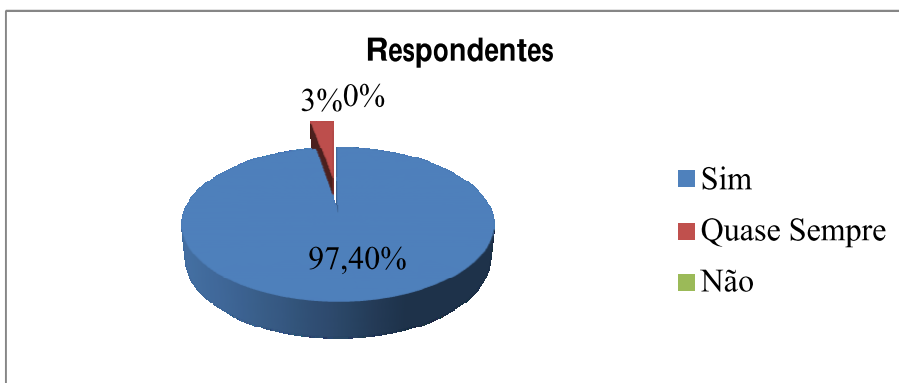
FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Em relação ao respeito por parte do chefe evidenciamos um resultado bem satisfatório, onde 36 (92,30%) confirmam ser respeitado pelo seu chefe. Apenas 2 (5,10%) confirmaram que quase sempre o seu chefe tem respeito e 2,60% não respondeu. Portanto, a maneira como

o funcionário é tratado pelo seu líder, é um fator importante para a satisfação e motivação do mesmo, conforme Silva (2006, p.214) “Os fatores de motivação estão associados a sentimentos positivos dos empregados sobre o trabalho”.

Na décima segunda questão, os entrevistados responderam sobre se sentir comprometido com as atividades.

Gráfico 17 - Dados da opinião dos funcionários sobre sentir-se comprometido com suas atividades



FONTE: Dados da pesquisa, 2017.

Observa-se nesse questionamento que a maioria dos funcionários entrevistados, cerca de 38 (97,40%) responderam que sente-se comprometido com suas atividades. No entanto, o restante 1 (3%) respondeu que não. Ou seja, 97,40% dos funcionários estão mais motivados para a realização de suas tarefas, o que segundo Chiavenato (1999) afirma que o funcionário quando motivado, tem maior disposição e capacidade para desenvolver suas atividades laborais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito do presente trabalho foi proporcionar uma nova discussão sobre o tema Clima Organizacional em uma Instituição Escolar Pública, analisar os fatores que influenciam o Clima Organizacional na percepção dos colaboradores da Escola Arlindo Bento de Moraes.

Os resultados encontrados por meio de uma pesquisa do tipo exploratória e descritiva com abordagem quantiquantitativa indicam que o gênero feminino é predominante nesse estudo. A grande maioria dos entrevistados se encontra na faixa etária acima de 35 anos, e são casados. Há uma paridade com relação ao grau de instrução, em que ocorre uma concentração maior em graduados e pós-graduados. A renda familiar mensal encontra-se relacionada a 1 salário mínimo, e entre 2 à 4 salários mínimos respectivamente.

Os resultados relacionados ao interesse da pesquisam mostram ainda que a grande maioria dos funcionários afirma que há respeito entre os mesmos independente dos seus cargos, o que demonstra que há um grau de importância atribuída aos colaboradores; e que consideram a Escola como um bom ambiente de trabalho, o que certamente causa uma melhora no comportamento. Sobre expressar seus sentimentos os resultados são razoavelmente satisfatórios, o que mostra a necessidade de se trabalhar a ênfase na participação. Há uma concordância entre os funcionários que a Escola é guiada por valores éticos. São funcionários que estão conscientes sobre suas responsabilidades, e consequentemente, acreditam que devem contribuir, e se empenhar para que haja o progresso da mesma. Há uma grande insatisfação quanto à remuneração. Eles afirmaram ainda que seus horários de trabalho não lhes causam transtornos em sua vida pessoal. Houve uma discordância significativa entre a questão de existir funcionário protegido pelo chefe, o que demonstra que deve ser um fator melhor trabalhado. Os funcionários são informados sobre tudo o que está acontecendo na Escola, além de possuírem uma boa relação entre os colegas de trabalho, o que mostra que o clima de convivência é favorável. Sentem-se respeitado pelo chefe e comprometido com suas atividades.

A Escola desde o seu início de funcionamento, vem passando por diversas situações, que proporcionaram mudanças significativas para o ambiente interno e externo da organização. Caracterizada agora como uma Instituição de cultura quilombola, a Escola tem aproximado seus colaboradores, de forma a proporcionar um bom clima organizacional. Ou seja, os resultados da pesquisa de certa forma convergem com a literatura sobre o tema. Segundo Chiavenato (1999) com o advento da Teoria das Relações Humanas uma nova linguagem passa a dominar o repertório administrativo: fala-se agora em motivação,

liderança, comunicação, organização informal, dinâmica de grupo. A ênfase nas tarefas e na estrutura é substituída pela ênfase nas pessoas. Com a Teoria das Relações Humanas surge uma nova concepção sobre a natureza do homem, o homem social.

Portanto, pode-se inferir após a conclusão da pesquisa que além de evidenciar a forma como os funcionários avaliam o clima organizacional na Escola, fornece possibilidades de iniciativa gerenciais para a Instituição e que devem pautar pela preocupação em consolidar os aspectos positivos e que podem explicar comprometimento, lealdade, orgulho com o trabalho e com a Escola. Enfim, todos esses aspectos apontam para a complexidade que envolve a construção de um Clima Organizacional adequado em uma Escola, capaz de propiciar metas e objetivos Institucionais, e ao mesmo tempo, em que favorecem um ambiente desafiador, atraente e recompensador para as pessoas.

As interferências acima descritas devem ser analisadas dentro de seu conteúdo, considerando algumas limitações do estudo. Os resultados não são conclusivos visto possuírem uma amostra pequena.

Percebeu-se que há possibilidade de aprofundamento sobre o tema, pois, o Clima Organizacional é um fator essencial nas organizações. Uma proposta para estudos futuros é a realização de pesquisa sobre essa temática de forma a garantir maior robustez à discussão.

REFERÊNCIAS

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 31ª ed. Tradução Floriano de Souza Fernandes, Petrópolis: Vozes, 2009.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Prod., São Paulo, Ago. 2006 .

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 9ª Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 6ªed. São Paulo: Campus, 2000.

_____. **Gestão de Pessoas**. 3ªed. Editora Elsevier. Rio de Janeiro, 2000.

_____. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 7ªed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ªed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Comportamento Organizacional: a dinâmica de sucesso das organizações**. 3ªed. Manoele: Barueri, 2014.

DAFT, Richard L. **Administração**. 4ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

DAL-FARRA, Rossano André Paulo; LOPES, Tadeu Campos. **Métodos Mistos de Pesquisa em Educação: pressupostos teóricos**. Nuances: estudos sobre Educação, Presidente Prudente-SP, v. 24, n. 3, p. 67-80, set./dez. 2013.

FARIAS, José Henrique de. **Discursos Organizacionais**. Revista de estudos organizacionais, Maringá, v.2, n.2, p.89/110, Julho/Dezembro, 2001.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

FISCHER, A. L (1996). **As decisões sobre o método dos diagnósticos organizacionais internos**. Anais da Assembléia Anual CLADEA, Santiago, Chile, 31.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, Rosa Maria. **Cultura e poder nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1996.

GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1ª. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arlida Schmidh. **Pesquisa Qualitativa – tipos fundamentais**. Revista de Administração de Empresas. São Paulo: ERA, v.35, p.20-29, maio/jun. 1995.

KEMBERG, Otto F. **Ideologia, conflito e liderança em grupos e Oorganizações**. Porto Alegre: Artes Médicas Sul; 2000.

KOLB, D. A. et al. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial**. São Paulo: Atlas, 1986.

LIBÂNEO, J.C. **Organização e Gestão da Escola: teoria e prática**. 5ª edição. Goiânia: Editora Alternativa, 2004. 319p.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. **Motivação e Clima Organizacional**. Cambridge: Harvard University Press, 1968.

LUZ, R. **Gestão do clima organizacional**. Rio de janeiro: Qualitymark, 2003.

MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. Clima Organizacional . In: SIQUEIRA, mirlene Maria Matias. **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 7ª ed. rev. e ampl. 4. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.) **Pesquisa social**. Petrópolis: Vozes, 2007.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo**. 7ªed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

NUNES, L. A. R. (2009). **Curso de Direito do Consumidor**. 4ªed. São Paulo: Ed. Saraiva.

PERRET V. e SÉVILLE M. **Fundamentos epistemológicos da pesquisa**. Dunod, 2007.

ROBBINS, A. C. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo. Pearson Prentice Hal, 2006.

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SANTOS, N, M. B. F. **Clima Organizacional: pesquisa e diagnóstico**. 1ª ed. Lorena, São Paulo: Stiliano, 1999.

SBRAGIA, R. **Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa**. Revista de Administração, 1983.

SCHERMERHORN, John R. **Fundamentos de Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Bookman, 1999.

SCHMIDT, M; GODOI, C. **O processo emocional num grupo de trabalho. Rev. FAE**, Curitiba, v.11, n.2, p.153-166, jul./dez. 2008.

SCHNEIDER, B. **Clima organizacional: preferências individuais e realidades organizacionais**. Journal of Applied Psychology, 1972.

SILVA, E.L.; MENEZES, E.M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação - 3**. Ed. rev. atual. Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001.

WEICK, Peter L. **Sensemaking in organizations**. London: Sage, 1995.

Yin, R. k. (1994). **Pesquisa Estudo de Caso – Desenho e Métodos**. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

1. Informação ao Participante

1.1 O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) tende a atender às exigências da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde que regulamenta a pesquisa envolvendo seres humanos em eficácia no Brasil. Tendo como seu fundamental objetivo assegurar e resguardar os direitos dos participantes da pesquisa.

1.2 Este termo tem informações sobre o projeto de pesquisa e de seus responsáveis mencionados abaixo, atendendo os fundamentos da referida Resolução. Os participantes têm o direito resguardado de abordar o conhecimento sobre o projeto podendo de forma esclarecida e livre de qualquer obrigação, decidir por sua participação no estudo confirmando-se através de sua assinatura no final do termo, permanecendo de direito com uma das vias e a outra de posse do pesquisador.

1.3 O participante não alfabetizado, ou seja, impossibilitado de assinar e ler este termo, o pesquisador terá que realizar a leitura do mesmo de forma clara, acessível e repetindo-a se necessário, sempre respeitando a condição intelectual, econômica, cultural e social do participante. Neste caso para a confirmação da participação na parte final do termo terá que deixar sua impressão datiloscópica (marca de seu polegar) e recolher a assinatura da testemunha.

1.4 Tratando-se do participante impossibilitado legalmente, devera ser representado pelo seu referente responsável. No acontecimento de sua ausência, um representante legalmente instituído pelo Estado que possa defender seus direitos, poderá assinando o termo.

2. Identificação

2.1 Título do Projeto de Pesquisa “Clima Organizacional: Um Estudo de Caso em uma Escola Pública Quilombola no Município de Santa Luzia – PB”.

2.2 Nome do Pesquisador Responsável: Érika Campos Marinho de Góes Pires.

2.3 Nome do Pesquisador Participante: Jamiles Costa de Medeiros Nóbrega.

2.4 Instituição Proponente: Universidade Estadual da Paraíba, Campus VII, Rua Alfredo Lustosa, s/n. Bairro Salgadinho, CEP.: 58706-560 Patos – PB, Telefax: (83) 3421-1475.

2.5 Finalidade: Projeto de pesquisa para realização de Trabalho de Conclusão de Curso.

3. Informações Acerca do Projeto de Pesquisa

3.1 Justificativa: Pretende-se com esse estudo mostrar o quanto influência o clima organizacional nos resultados e, no comportamento dos colaboradores de uma Escola Pública

Estadual em um município Paraibano. Com base nisso, faz-se necessário uma pesquisa para entender e discutir mais sobre a temática.

3.2 Objetivo Geral: analisar os fatores que influenciam o Clima Organizacional na percepção dos colaboradores de uma Escola Pública em uma cidade do interior da Paraíba.

3.3 Procedimentos:

3.4 Riscos ou Desconfortos: A presente pesquisa oferece risco mínimo aos seus participantes, uma vez que, não haverá a aplicação de protocolos, e sim de um questionário. Podendo estes riscos ser de ordem moral, como algum constrangimento. Os mesmos podem ser atenuados ou minimizados por meio de uma conversa clara e esclarecedora a respeito da pesquisa em questão.

3.5 Benefícios Esperados: E os benefícios são de grande proporção, pois esta pesquisa visa elucidar possíveis problemas presentes no contexto e ainda contribuirá para enriquecimento do conhecimento acadêmico científico.

4. Garantias ao Participante da Pesquisa:

4.1 Esclarecimentos, antes e durante o andamento da pesquisa, sobre a metodologia e a respeito dos procedimentos da mesma.

4.2 Asseguro que tem direito de recusar a participação ou abolir o seu consentimento a qualquer momento da pesquisa sem penalização e sem algum prejuízo e deixar de participar do estudo.

4.3 Receberá assistência especializada a qualquer eventual necessidade resultante dos procedimentos da pesquisa, seja essa precisão, imediata ou tardia.

4.4 O sigilo que assegura a privacidade do (a) participante quanto ao caráter confidencial envolvidos na pesquisa, e anonimato, visa preservar a integridade de seu nome e dos seus, mantendo as informações sobre privacidade e anonimato. Os resultados do estudo serão empregados somente para fins científicos.

4.5 Garantia de que receberá retorno sobre os resultados da pesquisa e de sua publicação para fins acadêmicos e científicos, e que os dados coletados serão guardados e ficarão sob a guarda do pesquisador, estando acessível ao participante quando desejar.

4.6 O projeto não terá nenhum bônus, será totalmente custeado pelo pesquisador e instituição.

4.7 Caso seja, poderá buscar explicações junto ao pesquisador responsável, que estará acessível para esclarecimentos e/ou dúvidas acerca do andamento, conclusão e publicação dos resultados, bem como, de que poderá buscar informações junto ao Comitê de Ética em

Pesquisa e Extensão da Universidade Estadual da Paraíba de Patos, Campus VII, Rua Alfredo Lustosa, s/n. Bairro Salgadinho, CEP.: 58706-560 Patos – PB, que avaliou o trabalho e aprovou o termo ora apresentado, ou a outras instâncias que podem esclarecer e defender seus direitos, caso manifeste esse desejo.

5 Contatos Disponibilizados pelos pesquisadores

Os pesquisadores: Érika Campos Marinho de Góes Pires e Jamiles Costa de M Nóbrega.

5.1 Informados da importância da participação do voluntário, o agradecem por consentir sua participação no acima referido projeto de pesquisa.

5.2 Comprometem-se, a cumprir a resolução 466/12, e prometem cuidar honestamente o que neste termo ficou abordado.

5.3 Comprovando seu compromisso, disponibilizam seus dados para contato ao participante.

Dados Complementares dos Pesquisadores para Contato:

1. Érika Campos Marinho de Góes Pires/ email: pires_erika@hotmail.com
2. Jamiles Costa de Medeiros Nóbrega/Rua: Exedito Ferreira Gomes, Bairro Antônio Ivo de Medeiros, Santa Luzia– PB. Fone (83) 996344061 / email: millacosta2010@hotmail.com

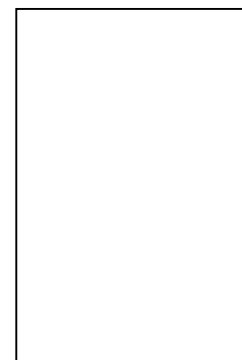
6. Consentimento Pós-Informado

Obter as informações e esclarecimentos sobre o referido projeto de pesquisa, estando de acordo com o teor desse termo, o(a) participante ou seu representante (no caso de legalmente incapaz), assina, recebendo uma via, acatando sua participação no protocolo de pesquisa, de forma livre e gratuita. A outra via do termo fica reservada aos pesquisadores, que também assinam esse documento. Ambos também devem rubricar as folhas do TCLE.

Patos - PB, ____/____/____.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador



APÊNDICE B - TERMO DE RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO DO PESQUISADOR

Pesquisador Responsável: Érika Campos Marinho de Góes Pires.

Contato: pires_erika@hotmail.com

Orientando: Jamiles Costa de Medeiros Nóbrega.

Contato: millacosta2010@hotmail.com

Eu, **Jamiles Costa de Medeiros Nóbrega**, aluna do Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba - UEPB responsabilizo-me, junto com o meu orientador, a professora **Érika Campos Marinho de Góes Pires**, a desenvolver o projeto de pesquisa intitulado **Clima Organizacional: Uma Experiência em uma Escola Pública Quilombola no Município de Santa Luzia – PB** e comprometo-me a assegurar que sejam seguidos os preceitos éticos previstos na Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e demais documentos complementares.

Responsabilizo-me também pelo zelo com o meu projeto de pesquisa, pelo fiel cumprimento das orientações sugeridas pelo meu orientador nas atividades de pesquisa e, junto com o meu orientador, pela entrega do relatório final ao Comitê de Ética da Universidade Estadual da Paraíba e pelos resultados da pesquisa para sua posterior divulgação no meio acadêmico e científico.

Patos-PB, ____ de _____ de _____.

Assinatura do Pesquisador Participante

Assinatura do Pesquisador Responsável

APÊNDICE C - DECLARAÇÃO DA INSTITUIÇÃO CO-PARTICIPANTE

Declarado ter lido e concordar com o parecer ético emitido pelo CEP da instituição proponente, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas co-responsabilidades como instituição co-participante do projeto de pesquisa, e de seu compromisso no resguardo da segurança e bem estar dos sujeitos de pesquisa nela recrutados, dispondo de infra-estrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem estar.

Santa Luzia- PB, ___ / ___ /2017

Assinatura e carimbo do responsável institucional

APÊNDICE D – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
QUESTIONÁRIO

Você está recebendo o questionário de Pesquisa Organizacional. Esta pesquisa tem como objetivo de conhecer sua opinião sobre os diferentes aspectos de sua escola.

I. Dados socioeconômico da amostra.

1. Sexo

Masculino

Feminino

2. Faixa Etária

Entre 20 à 24 anos

Entre 31 à 35 anos

Entre 25 à 30 anos

Acima de 35 anos

3. Grau de Instrução

Ensino Fundamental Incompleto

Ensino Médio Completo

Ensino Fundamental Completo

Graduação

Ensino Médio Incompleto

Pós - graduação

4. Estado Civil

Casado

Viúvo

Solteiro

Outros

5. Renda Familiar Mensal

1 Salário – mínimo

Entre 3 e 5 salários – mínimos

Entre 2 e 4 salários – mínimos

Acima de 5 salários – mínimos

II. Dados relacionados aos objetivos da pesquisa.

1. Os funcionários são tratados com respeito independente de seus cargos?

Sempre

Quase Sempre

Nunca

Raramente

2. Considera a Escola um bom lugar para trabalhar?

Sim

Não

3. Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam?

Sim

Não

Quase Sempre

4. A atuação da Escola é guiada por valores éticos?

Sim

Não

Quase Sempre

5. Você considera que a sua responsabilidade contribui para o sucesso da Escola?

Sim

Não

Quase Sempre

6. Seu salário é suficiente para atender suas necessidades pessoais?

Sim

Não

Quase Sempre

7. Seu horário de trabalho causa transtorno na sua vida pessoal?

Sim

Não

Quase Sempre

8. No seu local de trabalho há algum funcionário “protegido” pelo seu chefe?

- Sim
- Sim
- Não
- Quase Sempre

9. Seu chefe informa sobre os fatos importantes que está acontecendo na Escola?

- Sim
- Não
- Quase Sempre

10. Você tem boa relação com os colegas de trabalho?

- Sim
- Não
- Quase Sempre

11. Você se sente respeitado pelo chefe?

- Sim
- Não
- Quase Sempre

12. Você se sente comprometido com suas atividades?

- Sim
- Não
- Quase Sempre

**CARTA DE ANUÊNCIA****AO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA / CEP**

Atendendo à solicitação de consentimento para realização de pesquisa nas instalações da Universidade Estadual da Paraíba, venho através desta, declarar estar de acordo com realização do projeto de pesquisa intitulado **“O CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ESCOLA PÚBLICA QUILOMBOLA NO MUNICÍPIO DE SANTA LUZIA – PB.”**, sob a responsabilidade do pesquisador Érika Campos Marinho de Góes Pires e Jamiles Costa de Medeiros Nóbrega, a ser realizado no Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba de Patos. Declaro ainda, conhecer e cumprir as Resoluções Éticas Brasileiras, em especial a Resolução CNS 466/12. Esta instituição está ciente de suas corresponsabilidades e do seu compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos sujeitos nela recrutados.

Estou ciente que a pesquisa será iniciada após aprovação do CEP.

Patos – PB, ____ / _____ / 2017

Assinatura do Responsável