



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC**

THAYSA JANAÍNA SILVEIRA PEREIRA

**CLIMA ORGANIZACIONAL SOB A PERSPECTIVA DOS COLABORADORES DA
UNAVIDA EM CAMPINA GRANDE – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB
2018**

THAYSA JANAÍNA SILVEIRA PEREIRA

**CLIMA ORGANIZACIONAL SOB A PERSPECTIVA DOS COLABORADORES DA
UNAVIDA EM CAMPINA GRANDE – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao curso de Bacharelado em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba – UEPB, em cumprimento das exigências
legais para obtenção do título de Bacharela em
Administração.

Área de Concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Profa. Ma. Jaysa Eliude A. dos Santos

CAMPINA GRANDE – PB

2018

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.

P436c Pereira, Thaysa Janaina Silveira.
Clima organizacional sob a perspectiva dos colaboradores da UNAVIDA em Campina Grande – PB. [manuscrito] : / Thaysa Janaina Silveira Pereira. - 2018.
26 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2018.

"Orientação : Profa. Ma. Jaysa Eliude Aguiar dos Santos , Departamento de Administração e Economia - CCSA."

1. Gestão de Pessoas. 2. Cultura Organizacional. 3. Clima Organizacional.

21. ed. CDD 657

THAYSA JANAÍNA SILVEIRA PEREIRA

30.0 (04)

**CLIMA ORGANIZACIONAL SOB A PERSPECTIVA DOS COLABORADORES DA
UNAVIDA EM CAMPINA GRANDE – PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado ao curso de Bacharelado em
Administração da Universidade Estadual da
Paraíba – UEPB, em cumprimento das exigências
legais para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Aprovado em: 19/06/2018.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Ma. Jaysa Eliude Aguiar dos Santos (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ma. Maria Dilma Guedes (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dra. Larissa Ataíde Martins (Examinadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

CAMPINA GRANDE – PB.

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me abençoou concedendo-me sabedoria e discernimento para alcançar os objetivos da vida.

Aos meus amados pais, Manoel e Valdenice, que sempre serão a minha maior inspiração e o meu porto seguro, eles quem sempre me educaram e me incentivaram a crescer na vida profissional.

Aos meus irmãos, familiares e amigos por todo apoio e fé no meu sonho.

A minha querida irmã em Cristo, Kilma Gabrielle, por ter aguentado todos os meus apereios e ter contribuído um pouco do seu conhecimento para o desenvolvimento deste trabalho.

À querida professora e minha orientadora, Jaysa Eliude Aguiar dos Santos, pela orientação, dedicação, e disposição em me aceitar como orientanda. Mesmo sem me conhecer, não mediu esforços para realização do presente trabalho, me orientando com todo o cuidado possível. Agradeço principalmente por ter acreditado e confiado em mim e no meu trabalho.

As professoras da banca, Maria Dilma Guedes e Larissa Ataíde Martins, que aceitaram meu convite, muito obrigada pelas considerações e sugestões para este artigo.

Aos colaboradores respondentes, pela disposição em contribuir com esta pesquisa.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	7
2.1	ORGANIZAÇÕES	7
2.2	GESTÃO DE PESSOAS	7
2.3	CULTURA ORGANIZACIONAL	8
2.4	CLIMA ORGANIZACIONAL	9
3	METODOLOGIA	11
4	ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	12
4.1	PERFIL DOS COLABORADORES	12
4.1.1	Gênero	12
4.1.2	Faixa Etária (idade em anos)	13
4.1.3	Estado Civil	13
4.1.4	Escolaridade	13
4.1.5	Faixa salarial (em salários mínimos)	14
4.1.6	Tempo de Serviço na Organização (em anos)	14
4.2	VARIÁVEIS DO MODELO DE TAMAYO (1999)	15
4.2.1	Comprometimento com a organização	15
4.2.2	Condições de trabalho	16
4.2.3	Comunicação	17
4.2.4	Liderança	19
4.2.5	Relacionamento Interpessoal	20
4.2.6	Compensação	22
4.2.7	Reconhecimento	25
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
	REFERÊNCIAS	24

CLIMA ORGANIZACIONAL SOB A PERSPECTIVA DOS COLABORADORES DA UNAVIDA EM CAMPINA GRANDE – PB.

PEREIRA, Thaysa Janaína Silveira¹
SANTOS, Jaysa Eliude Aguiar dos²

RESUMO

Na atualidade, as empresas vêm passando por diversas transformações e novas perspectivas organizacionais. Portanto, estão focando a sua atenção no comprometimento, motivação e satisfação dos colaboradores, buscando desenvolver ações que contribuam para a melhoria da qualidade de vida no trabalho, e no Clima Organizacional. O presente trabalho teve como objetivo analisar o Clima Organizacional na UNAVIDA em Campina Grande – PB a partir da percepção dos colaboradores. Para que o objetivo desse estudo fosse alcançado, foi empreendida uma revisão bibliográfica, seguida de pesquisa de campo exploratória descritiva com abordagem quantitativa, através de questionário elaborado tomando como base o modelo de Tamayo (1999). Os dados foram tratados a partir da utilização de estatística descritiva básica. Os resultados apontaram que o Clima Organizacional nessa instituição é considerado satisfatório conforme a percepção dos colaboradores.

Palavras-chaves: Organização. Gestão de Pessoas. Cultura Organizacional. Clima Organizacional.

¹ Graduanda em Administração pela UEPB. E-mail: <thaysa11silveira@gmail.com>

² Professora Orientadora Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <jaysaeliude@gmail.com>

1 INTRODUÇÃO

Na atualidade, as organizações têm vivido mudanças profundas e complexas em todos os setores, tentando assim, aumentar seus índices de competitividade e produtividade. Conforme acontecem essas mudanças, as empresas necessitam diretamente dos seus colaboradores para colocarem em prática tudo o que foi planejado, com objetivo em atingir metas e consolidar um mercado cada dia mais globalizado.

Em tempos como esses, observa-se que, nas organizações, o diferencial de sucesso está na qualidade de vida e bem-estar do funcionário, pois o ser humano motivado estará disposto em realizar grandes feitos, doando o máximo de si em busca de melhorias para a empresa em que atua.

Diante disso, percebe-se que o Clima Organizacional passa a ser um indicador de satisfação dos membros de uma organização, permitindo avaliar o comprometimento com a empresa, as condições de trabalho, a comunicação, a liderança, o relacionamento interpessoal, a compensação e o reconhecimento. Vale ressaltar que o clima está interligado a cultura organizacional.

Dessa forma, questiona-se neste trabalho: **Como os colaboradores da UNAVIDA em Campina Grande - PB percebem o clima organizacional no ambiente onde trabalham?** Para responder tal questionamento, surge o seguinte objetivo geral: analisar o Clima Organizacional na UNAVIDA em Campina Grande – PB a partir da percepção dos colaboradores.

Destarte, ressalta-se que administrar o clima organizacional tornou-se uma estratégia para qualquer organização que se preocupa com a qualidade, sabendo que, para alcançar a qualidade total, é necessário proporcionar aos seus colaboradores um ambiente favorável, proporcionando uma boa qualidade de vida no trabalho. Justificando-se assim, a relevância do tema.

Nessa perspectiva, os procedimentos metodológicos que conduziram esta pesquisa foram: exploratória descritiva, bibliográfica e quantitativa.

Além da parte introdutória, este artigo segue a seguinte estrutura: Fundamentação Teórica (Organizações, Gestão de Pessoas, Cultura Organizacional e Clima Organizacional), Metodologia, Descrição dos resultados, Considerações finais e Referências.

A seguir será descrita a fundamentação teórica que subsidiou a realização deste estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 ORGANIZAÇÕES

As organizações passam por constantes transformações e têm, na atualidade, como principal característica a dinamicidade e capacidade de adaptação para com o ambiente na qual se inserem. No princípio do estudo da administração como ciência, entendia-se a organização como sendo um sistema formal racional onde as pessoas eram coordenadas e controladas através dos departamentos, relações de autoridades, entre outras. Nos dias de hoje as organizações são consideradas como a união de pessoas, ideias, ideologias e recursos a fim de atingir os objetivos desejados, tendo vida própria e sendo responsáveis por aquilo que são.

De acordo com Certo (2003), organização refere-se ao processo de organizar, considerando um processo de uso ordenado de todos os recursos. Também nessa direção, Chinelato Filho (2008), diz que organização está relacionada à combinação dos recursos disponíveis para promover o alcance de objetivos organizacionais.

Para Cury (2000, p. 116), “[...] a organização é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”. Nesse sentido, os objetivos de uma empresa são alcançados através do trabalho realizado pela união das pessoas em busca de atingir suas metas organizacionais, assim como sua visão e missão.

Nessa direção, para que uma organização obtenha crescimento e adquira bons resultados em suas ações, é de grande importância a valorização e o respeito para com os seus funcionários. Sendo assim, a Gestão de Pessoas apresenta-se como uma ferramenta importante para estimular a motivação e o engajamento de seus colaboradores em suas atividades, a fim de que os mesmos alcancem destaque dentro da empresa e contribuam para o crescimento dela no mercado.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

Uma organização é formada por pessoas que constituem o diferencial competitivo organizacional, assim a Administração de Recursos Humanos (ARH) assume papel fundamental à competitividade da organização, uma vez que as pessoas são treinadas e motivadas a trazerem melhores resultados para a organização. Em consequência disso,

aumentam sua própria satisfação com o ambiente de trabalho, desenvolvem e mantêm a qualidade de vida durante as mudanças inerentes ao ambiente de negócio.

De acordo com Lacombe (2005), as pessoas eram administradas pelas organizações como recursos humanos, mas nem por isso perderiam seus valores e o direito a terem uma vida humana mais saudável. Adicionalmente, segundo França (2007), a gestão de pessoas deve ocorrer a partir da visão integrada das pessoas e de algumas questões fundamentais, dentre as quais podemos citar as expectativas sobre as relações de trabalho, perfis e tipos de personalidade, grupos, equipes, liderança, processos de cooperação, competição, apatia, cultura organizacional, entre outros.

A Gestão de Pessoas é representada pelas pessoas e pelas organizações, formada por uma junção de atitudes e métodos, políticas e técnicas com o intuito de gerenciar os comportamentos internos e potencializar os recursos humanos dentro das empresas, integrando-os à cultura organizacional. Assim, reconhece-se que as pessoas dentro de uma organização são possuidoras de características diferenciadas há uma necessidade de gerenciamento desses recursos humanos, de modo que eles possam contribuir de forma mais efetiva para o alcance dos objetivos organizacionais. Nesse sentido, a Gestão de Pessoas é fundamental para garantir uma cultura que seja favorável ao desempenho organizacional.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

Nessa direção, se as pessoas são grandes responsáveis pelo sucesso organizacional, a sintonia entre eles e seus comportamentos na realização do trabalho merecem ser acompanhados, delineando-se o que deve ser seguido e repudiando o que venha a ser evitado, esse acompanhamento é aqui compreendido como a Cultura Organizacional.

De acordo com Luz (2003), a Cultura Organizacional é o estabelecimento de regras, normas, tradições, crenças, comportamentos e valores que são compartilhados ao longo da vida das organizações, proporcionando uma nova expressão à empresa e contribuindo para que a mesma se destaque em relação às demais. Apresenta-se como um fator de grande importância para a Gestão de pessoas, pois ajuda os funcionários a enxergarem de forma mais ampla a situação em que a empresa se encontra, possibilitando o seu desenvolvimento e mantendo sempre uma boa relação entre os clientes internos e os clientes externos na forma de pensar, agir e tomar as decisões.

Robbins (2002) por sua vez, afirma que a Cultura Organizacional tem por finalidade direcionar e oferecer à empresa uma identificação, a qual ajuda a manter a organização coesa,

e que é capaz de atribuir padrões oportunos para aquilo que os funcionários podem vir a fazer ou dizer. Isto é, valorizar e entender as diferenças entre os indivíduos, suas formas de observar o mundo e buscar traduzir esses comportamentos para dentro da organização, com vistas a manutenção e adaptação desses grupos na construção da cultura da empresa.

Diante do exposto, percebe-se a importância da cultura organizacional, mas para a efetividade de sua contribuição para a organização, um novo elemento se faz necessário. Este elemento é o clima organizacional, no sentido em que clima constitui o meio interno de uma organização sendo o reflexo do grau de satisfação dos seus funcionários. Portanto, não dá para ser trabalhado o Clima Organizacional dentro de uma empresa sem traçar paralelos com a cultura organizacional.

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

Uma organização só consegue continuar crescendo no mercado de trabalho se ela for competitiva quanto aos seus deveres e obrigações. Isto inclui investimentos em tecnologia, inovação de processos, e principalmente no capital humano. Como já descrito por Lacombe (2005) o recurso humano assume papel fundamental no desempenho e competitividade organizacional, assim é necessário conhecer a opinião desses colaboradores e compreender que objetivos individuais e organizacionais devem caminhar numa mesma direção.

De acordo com Lima e Albano (2002), o Clima Organizacional apresenta-se como um fenômeno que resulta de elementos culturais como, preceitos, tecnologia e caráter, sendo decorrente dos efeitos de cada um desses elementos culturais, tradições, políticas, valores, conhecimento e processos operacionais da organização. Além disso, o Clima Organizacional influencia direta ou indiretamente na motivação, no comportamento, na satisfação das pessoas envolvidas e na produtividade do trabalho.

Na visão de Rizzatti (2002), Clima Organizacional é de grande importância para que sejam descritas as percepções dos indivíduos quanto as organizações em que trabalham, exercendo uma função construtora de resultados, uma vez que impacta diretamente no rendimento e na qualidade de vida do trabalho. Conforme colocação do autor, se o colaborador mostrar-se satisfeito quanto as suas expectativas econômicas, sociais e emocionais, entre outros fatores, existe maior possibilidade dele trazer maiores benefícios para a empresa, pois estará motivado a produzir mais.

Para Luz (2003, p. 12), “Clima Organizacional é reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa num dado momento”. Portanto, se os

funcionários estão satisfeitos no ambiente de trabalho o clima será considerado como satisfatório para a organização perante os valores, as políticas, as práticas de gestão de recursos humanos, a postura da empresa ao estabelecer metas e retribuir pelo alcance delas, o relacionamento entre os colegas e a situação econômica.

Diante das colocações desses autores, pode-se considerar que o Clima Organizacional é muito importante, pois cedem informações capazes de melhorar a motivação, o ambiente de trabalho, e o comprometimento dos colaboradores com os resultados da organização. Vale ressaltar que além da empresa estar focada nos seus resultados, ela precisa dar atenção aos seus colaboradores, pois eles são os executores, ou seja, os responsáveis pelo alcance de objetivos organizacionais.

Existem vários modelos desenvolvidos para se estudar o clima organizacional. No entanto, para realização do presente trabalho, optou-se pelo modelo de Tamayo (1999), tendo em vista, sua vasta utilização em trabalhos empíricos na área de administração, a exemplo dos estudos realizados por Pereira (2013), Oliveira (2013), Teixeira (2013) e Caldas (2014), o que demonstra sua usabilidade para analisar clima organizacional, foco deste trabalho. Este modelo possibilita a análise do clima organizacional a partir de sete variáveis descritas abaixo:

- 1. Comprometimento com a empresa:** analisar quais os sentimentos do funcionário em relação à empresa em que trabalha, observando se seus objetivos estão em conformidade com os da empresa e se existe interesse em permanecer trabalhando nela.
- 2. Condições de Trabalho:** analisa o espaço estrutural, funcional e físico, o que permite visualizar se o mesmo encontra-se adequado e se apresenta condições seguras para o exercício das atividades dos seus funcionários.
- 3. Comunicação:** essa variável permite analisar se os canais de comunicação da empresa apresentam-se eficientes e eficazes, de forma que as informações transmitidas, repassadas e recebidas sejam realizadas da maneira correta e precisas.
- 4. Liderança:** através dessa variável os funcionários podem avaliar sua chefia em relação a liderança no local de trabalho, bem como se este apresenta condições para dirimir e mediar conflitos.
- 5. Relacionamento Interpessoal:** detecta como acontecem as relações de trabalho, se há cooperação, ajuda e companheirismo entre os funcionários.
- 6. Compensação:** analisa a visão dos funcionários sobre o processo de recompensas, como salários e benefícios são distribuídos de forma consciente e igualitária.

7. Reconhecimento: o funcionário poderá avaliar se é valorizado e reconhecido pelo seu trabalho desempenhado e suas atividades.

A partir da explanação do modelo de Tamayo (1999) e da contribuição do estudo de clima organizacional para o desempenho e competitividade organizacional evidenciado por diversos autores citados nessa fundamentação teórica, serão detalhados a seguir os procedimentos metodológicos que conduziram esta pesquisa.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem como objetivo analisar o clima organizacional na UNAVIDA em Campina Grande – PB a partir da percepção dos colaboradores. A UNAVIDA foi escolhida como ambiente de estudo, dada a acessibilidade na instituição e pela abertura para o desenvolvimento de pesquisas de natureza acadêmica. Nesse sentido, são apresentados os procedimentos metodológicos que conduziram esta pesquisa.

A pesquisa é caracterizada como exploratória descritiva, com base em Marconi e Lakatos (2000), que diz que esse tipo de pesquisa se adequa a um tipo de objeto ou investigação, onde o pesquisador procura conhecer e interpretar a realidade.

Empreendeu-se uma pesquisa bibliográfica para dar suporte na realização da fundamentação teórica, a partir do levantamento de artigos de que tivessem relação com a temática.

A pesquisa se classifica como quantitativa que segundo Richardson et al. (2007) caracteriza-se pelo emprego de instrumentos estatísticos, tanto na coleta quanto no tratamento dos dados, tendo como finalidade medir relações entre as variáveis. Para tal pesquisa, fez-se uso do instrumento questionário (adaptação do modelo proposto por Tamayo (1999), que continha sete variáveis, consideradas também como categorias de análise: Comprometimento com a empresa (questões 1-4), Condições de trabalho (questões 5-7), Comunicação (questões 8-11), Liderança (questões 12-15), Relacionamento Interpessoal (questões 13-16), Compensação (questões 17-20) e Reconhecimento (questões 21-24).

Para cada variável, foram elaboradas um conjunto de afirmativas baseadas no modelo de Tamayo. Essas afirmativas foram avaliadas a partir de uma escala do tipo Likert contendo 5 (cinco) pontos em que o 1- Discordo Totalmente, 2- Discordo parcialmente, 3- Indiferente, 4- Concordo parcialmente e 5- Concordo totalmente. Esse modelo foi escolhido porque dá uma visão mais geral sobre o fato a ser investigado. O conjunto de afirmativas estão separadas

por variável, assim para melhor visualização e análise são representadas por, por exemplo: V1.2, isto é, variável um, segunda afirmativa e assim para as demais variáveis.

O universo de pesquisa é constituído por 58 funcionários da UNAVIDA, tendo uma amostra de 47 respondentes, selecionados de forma não probabilística por acessibilidade. Os dados foram analisados fazendo-se uso da estatística descritiva básica, especialmente os valores de média, desvio padrão e coeficiente de variação.

Na seção seguinte serão analisados os dados obtidos nesta pesquisa.

4 ANÁLISE E DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

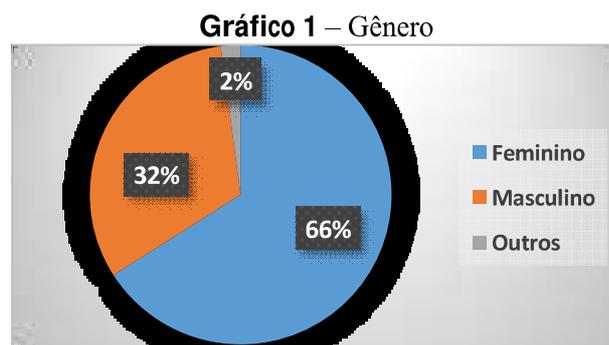
Nessa seção serão apresentados os resultados obtidos nessa pesquisa. Inicialmente, o perfil dos colaboradores, depois será apresentado os resultados por variável, seguido da análise conjunta dessas variáveis acerca do clima organizacional.

4.1 PERFIL DOS COLABORADORES

Para calcular o perfil dos colaboradores da pesquisa utilizou-se 06 (seis) variáveis: Gênero, Faixa Etária (idade em anos), Estado Civil, Escolaridade, Faixa Salarial (em salários mínimos) e Tempo de Serviço na Organização (em anos) que serão apresentados nos gráficos de 01 (um) a 06 (seis).

4.1.1 Gênero

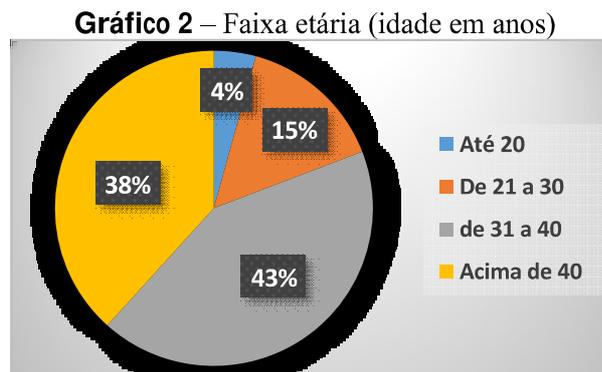
No total da amostra, observou-se que a maioria dos respondentes é do sexo feminino 66% (31 pessoas); 32% masculino o que corresponde a 15 pessoas, e 2% outros, equivalente a uma pessoa, como pode-se observar no Gráfico 1. Tal fato demonstra que a instituição conta com um número expressivo de mulheres.



Fonte: Autoria própria, 2018.

4.1.2 Faixa Etária (idade em anos)

Conforme apresentado no Gráfico 2 abaixo, 4% (2 pessoas) afirmou ter até 20 anos, 15% (7 pessoas) declarou ter entre 21 e 30 anos, 43% (20 pessoas) diz ter ente 31 e 40 anos e 38% (18 pessoas) afirma ter acima de 40 anos. Portanto, é possível observar que a IES seleciona funcionários em várias faixas etárias, contudo o maior percentual foi identificado entre 31 e 40 anos.



Fonte: Autoria própria, 2018.

4.1.3 Estado Civil

Percebe-se que, a maioria 64% (30 pessoas) são casados, 19% (9 pessoas) disseram ser solteiras, 13% (6 pessoas) afirmam “outro” como Estado Civil, e a minoria 4% (2 pessoas) declararam ser desquitado (a). De acordo com o que foi exposto, a quantidade de casados é considerável, em relação aos demais.

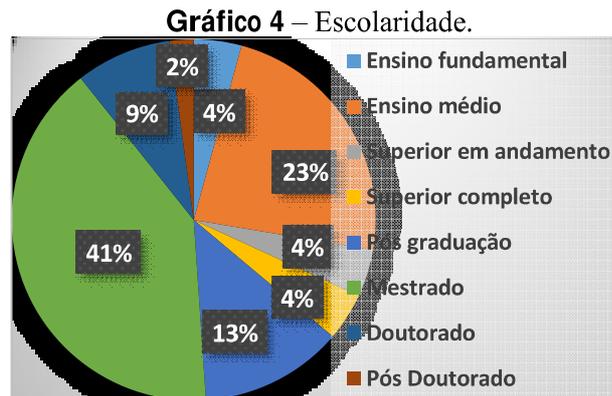


Fonte: Autoria própria, 2018.

4.1.4 Escolaridade

Analisando o gráfico 4, percebe-se então que a maioria 41% dos colaboradores questionados informou ter mestrado, 23% afirmaram ter Ensino Médio, 13% disseram possuir

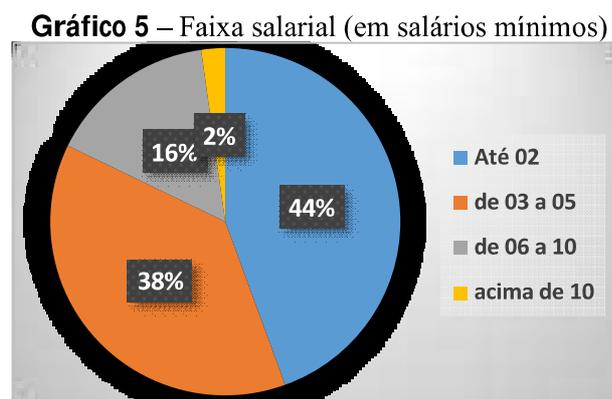
Pós Graduação, no que se refere ao Doutorado, a porcentagem foi de 9%, 4%, respectivamente, afirmaram ter Superior Completo, em relação ao Superior em Andamento 4% confirmaram, apenas 2% afirmou ter o Ensino Fundamental, assim como, 2% afirmou ter o Pós Doutorado. De acordo com os dados obtidos, pode-se reparar que a porcentagem dos colaboradores com o Mestrado é maior que os demais níveis de escolaridade. Contudo, percebe-se que a função oferecida pela empresa exige um grau de formação elevado.



Fonte: Autoria própria, 2018.

4.1.5 Faixa salarial (em salários mínimos)

Constatou-se através do gráfico 5, que 44% afirmaram ter faixa salarial até 2 salários, já 38% dos colaboradores informaram receber de 03 a 05 salários mínimos, 16% recebem de 06 a 10 salários, e apenas 2% declararam ter acima de 10 salários mínimos.



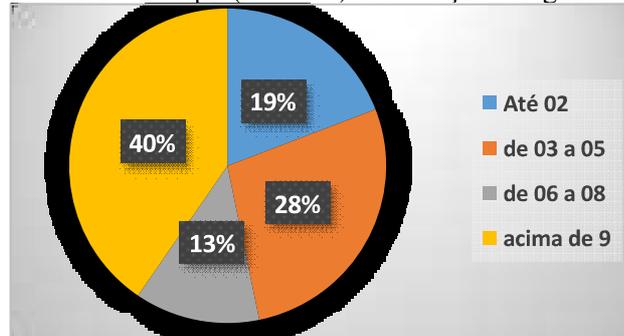
Fonte: Autoria própria, 2018.

4.1.6 Tempo de Serviço na Organização (em anos)

Em concordância com os resultados apresentados, observa-se que 40% dos colaboradores já atuam há mais de 9 anos na instituição, 28% encontra-se na organização de

03 a 05 anos, 19% informou atuarem até 02 anos, e 13% confirmou já trabalharem de 06 a 08 anos. É considerado satisfatório o número de funcionários que já trabalham há mais de 09 anos na IES, portanto pode-se considerar um índice baixo de demissão nessa empresa.

Gráfico 6 – Tempo (em anos) de serviço na organização



Fonte: Autoria própria, 2018.

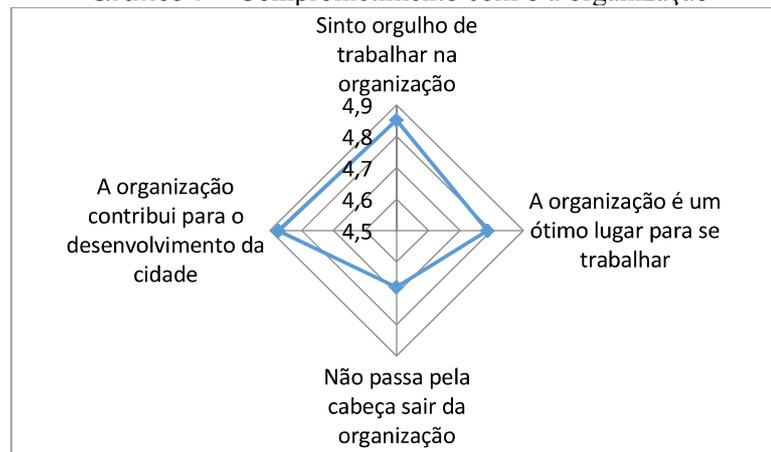
Realizada a descrição demográfica dos dados, serão apresentadas e discutidas a seguir as variáveis do modelo de análise utilizado neste estudo.

4.2 VARIÁVEIS DO MODELO DE TAMAYO (1999)

4.2.1 Comprometimento com a organização

A primeira variável discutida foi a de “Comprometimento com a organização”, de acordo com Tamayo (1999), essa variável é importante, pois por meio dela é possível detectar os sentimentos do funcionário em relação a sua identificação com a organização. Para esta variável quatro afirmativas foram elaboradas. A afirmativa V1.1: Sinto orgulho de trabalhar na organização teve uma média de 4,85% de concordância, variância de 0,13% e desvio padrão 0,36%. A afirmativa V1.2: A organização é um ótimo lugar para se trabalhar, teve como resultados, média de 4,79%, variância de 0,21% e desvio padrão de 0,46%; a afirmativa V1.3: Não passa pela cabeça sair da organização, obteve média 4,68%, variância de 0,56% e desvio padrão de 0,75% e a última afirmativa desta variável V1.4: A organização contribui para o desenvolvimento da cidade, teve média de 4,87%, variância de 0,11% e desvio padrão de 0,33%.

Essas informações podem ser melhor visualizadas no Gráfico 7 a seguir, a partir dos valores de média:

Gráfico 7 – Comprometimento com o a organização

Fonte: Autoria própria, 2018.

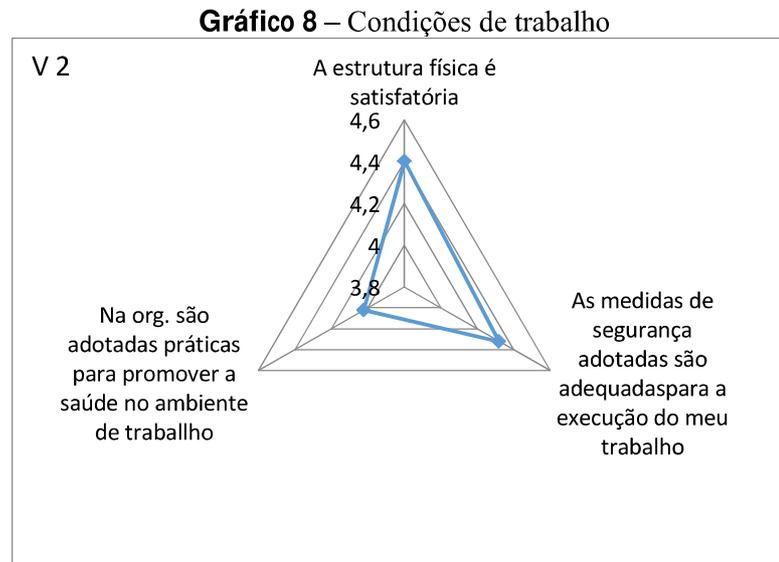
Pelos resultados da variável, observa-se que de maneira satisfatória os funcionários estão satisfeitos com a instituição, o que corrobora os ditos de Luz (2003), quando afirma que o clima será considerado satisfatório perante os valores, as políticas, as práticas de gestão de recursos humanos, o relacionamento entre os colegas, a postura em estabelecer metas e retribuir pelo alcance dela e a situação econômica. Pelos resultados percebe-se que há por parte dos funcionários um compromisso em colaborar com o crescimento da instituição da qual fazem parte. Apesar da média na terceira afirmativa ter sido superior a 4%, observa-se que o desvio padrão foi de 0,75%, o que significa que alguns colaboradores pensam em sair da organização. Portanto, é necessário que a empresa estude um pouco mais quanto a essa situação, para que ela possa implementar melhorias que motive cada vez mais o funcionário a seguir carreira profissional na instituição.

4.2.2 Condições de trabalho

As condições de trabalho são consideradas de grande importância para que o Clima Organizacional seja considerado favorável e saudável, e para que a empresa esteja sempre preocupada com o bem-estar do funcionário que nela atua.

Para essa variável, foram elaboradas três afirmativas no intuito de analisar como se encontra as condições de trabalho presentes na instituição pesquisada. A primeira afirmativa dessa variável foi (V2.1): A estrutura física é satisfatória, como resultado teve-se média de 4,40% de concordância entre os respondentes, variância de 0,71% e desvio padrão de 0,84%. Para a segunda afirmativa (V2.2): As medidas de segurança adotadas são adequadas para a execução do trabalho, a média foi de 4,31% de concordância, variância de 0,94% e desvio

padrão de 0,97%. Para a última afirmativa desta variável (V2.3): Na organização são adotadas práticas para promover a saúde no ambiente de trabalho, a média foi de 4,02% de concordância, variância de 1,25% e desvio padrão de 1,12%. De forma resumida, tem-se o Gráfico 8 com esses resultados:



Fonte: Autoria própria, 2018.

Conforme os resultados apresentados pode-se observar que todas as afirmativas tiveram o percentual de concordância acima de 4%, mas se comparados entre elas, houve um declínio na terceira afirmativa da variável em relação à saúde na organização, podendo ser melhorado através de estudos e planejamentos em busca de novas práticas a serem aplicadas. Pois, o investimento na saúde do trabalhador é um diferencial competitivo para as empresas, visando facilitar e satisfazer as necessidades do colaborador em desempenhar as suas atividades com mais prazer e dedicação. Já nas afirmativas V2.1 e 2.2, apesar da média ter sido significativa, o desvio padrão sofreu alteração, o que vem a dizer que há dispersões nas respostas, isso é, alguns colaboradores não acham satisfatória a estrutura da organização, e que as medidas de segurança não são adequadas para a realização de seu trabalho. Desta forma, é preciso que a instituição faça uma vistoria em sua estrutura, procurando oferecer um ambiente de qualidade e uma segurança no trabalho mais qualificada para o funcionário.

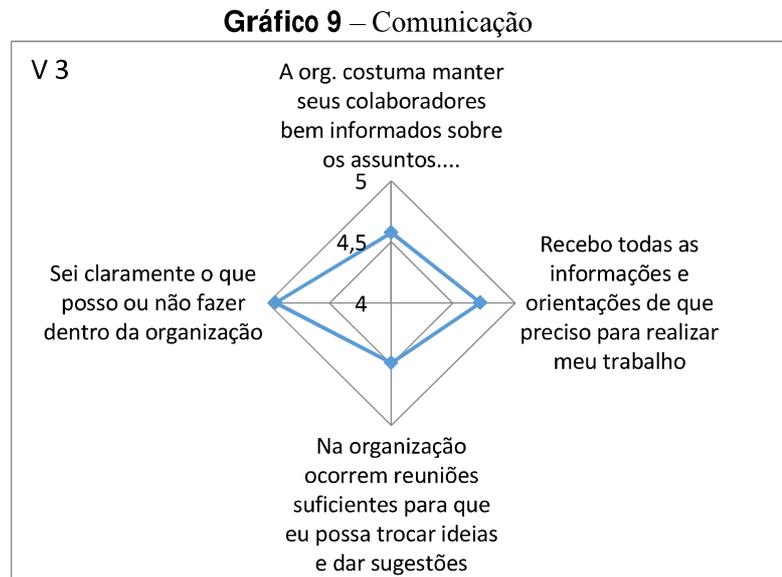
4.2.3 Comunicação

A comunicação é uma das principais competências necessárias a todo ser humano e inerente ao funcionamento organizacional. No ambiente de trabalho, um bom relacionamento

interpessoal, proporcionará um clima organizacional confiável e agradável, sabendo orientar a importância da atividade de cada um dentro da empresa.

Quanto à Comunicação, foram formuladas quatro afirmativas: a primeira delas V3.1: A organização costuma manter seus colaboradores bem informados sobre os assuntos, a maioria dos colaboradores concordaram com a afirmativa e ela teve uma média de 4,57%, variância de 0,92% e desvio padrão de 0,96%. Para a afirmativa V3.2: Recebo todas as informações e orientações de que preciso para realizar meu trabalho a média de concordância foi de 4,72%, variância de 0,54% e desvio padrão de 0,73%. Para a afirmativa V3.3: Na organização ocorrem reuniões suficientes para que eu possa trocar ideias e dar sugestões, a média de concordância foi de 4,48%, variância de 0,46% e desvio padrão de 0,68%. No que se refere a afirmativa V3.4: Sei claramente o que posso ou não fazer dentro da organização, os resultados apontam para uma média de 4,93% de colaboradores que concordaram com tal afirmativa, a variância foi de 0,06% e o desvio padrão de 0,24%.

O Gráfico 9 a seguir resume os valores de média dessa variável:



Fonte: Autoria própria, 2018.

Pelos resultados apresentados dessa variável percebe-se que houve um equilíbrio em suas respostas, obtendo um resultado favorável em relação a uma boa comunicação existente dentro da IES. Observa-se que os colaboradores trabalham de forma conjunta e alinhada aos objetivos da empresa. Conforme o desvio padrão de 0,96% na afirmativa V3.1, diz que algumas pessoas discordam que a organização mantém os colaboradores informados do que

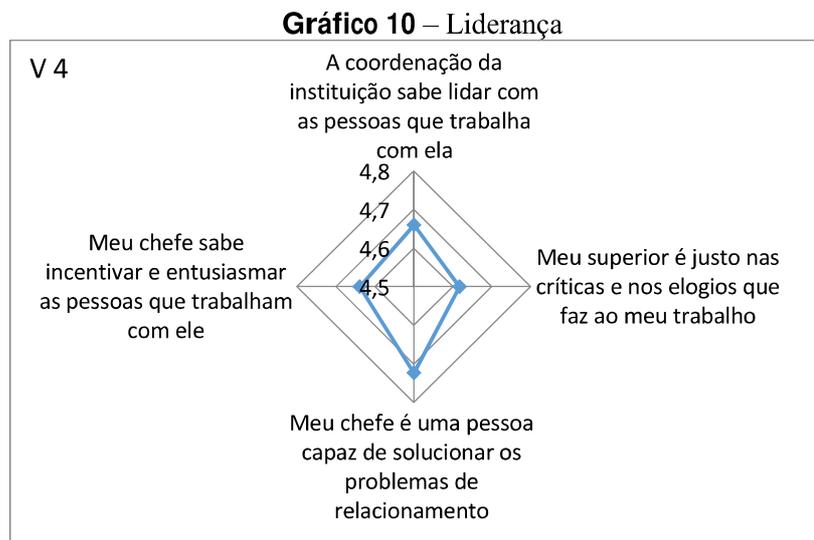
acontece dentro da instituição. Portanto, é preciso que a instituição reveja uma forma de manter seus colaboradores cada vez mais informados sobre os assuntos que lhes cabem.

4.2.4 Liderança

A liderança é uma peça fundamental para o desenvolvimento da organização, mantendo-se forte entre os desafios e conquistas e sendo o grande responsável pelos resultados adquiridos, procurando sempre satisfazer os colaboradores e a empresa.

Para esta variável foram elaboradas quatro afirmativas. A afirmativa V4.1: A coordenação da instituição sabe lidar com as pessoas que trabalha com ela teve uma média de 4,66% de concordância, variância de 0,48% e desvio padrão 0,69%. A afirmativa V4.2: Meu superior é justo nas críticas e nos elogios que faz ao meu trabalho, teve como resultados, média de 4,62%, variância de 0,70% e desvio padrão de 0,84%; a afirmativa V4.3: Meu chefe é uma pessoa capaz de solucionar os problemas de relacionamento, obteve média 4,72%, variância de 0,33% e desvio padrão de 0,57% e a última afirmativa desta variável V4.4: Meu chefe sabe incentivar e entusiasmar as pessoas que trabalham com ele, teve média de 4,64%, variância de 0,70% e desvio padrão de 0,84%.

Esses resultados podem ser melhores visualizados no Gráfico 10, a seguir:



Fonte: Autoria própria, 2018.

De acordo com os resultados apresentados nessa variável é considerada satisfatória a avaliação dos colaboradores em relação ao seu chefe, podendo observar que eles caracterizam o líder como um ser que tem empatia em reconhecer que cada funcionário tem suas qualidades e seus defeitos, que mantém um bom relacionamento, incentivando e

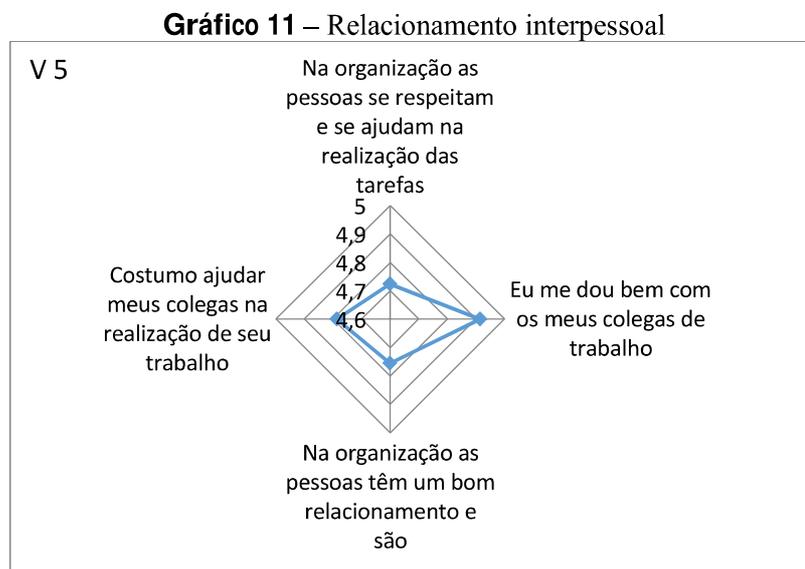
influenciando eles a crescerem dentro da instituição. Mesmo essa variável sendo considerada satisfatória conforme os resultados obtidos, percebe-se que houve uma dispersão nas afirmativas V4.2 e V4.4. Contudo, é importante que seja avaliado melhor essa relação do chefe com o colaborador.

4.2.5 Relacionamento Interpessoal

O relacionamento interpessoal é de extrema importância para o sucesso da empresa, está ligado a conduta do profissional diante de crises, conflitos e superação de obstáculos em buscar resultados positivos para o crescimento da organização.

Em relação ao Relacionamento Interpessoal, foram formuladas quatro afirmativas: a primeira delas V5.1: Na organização as pessoas se respeitam e se ajudam na realização das tarefas, a maioria dos colaboradores concordaram com a afirmativa e ela teve uma média de 4,72% variância de 0,24% e desvio padrão de 0,49%. Para a afirmativa V5.2: Eu me dou bem com os meus colegas de trabalho a média de concordância foi de 4,91%, variância de 0,08% e desvio padrão de 0,28%. Para a afirmativa V5.3: Na organização as pessoas têm um bom relacionamento e são cordiais entre si, a média de concordância foi de 4,75%, variância de 0,30% e desvio padrão de 0,55%. No que se refere a afirmativa V5.4: Costumo ajudar meus colegas na realização de seu trabalho, os resultados apontam para uma média de 4,79% de colaboradores que concordaram com tal afirmativa, a variância foi de 0,29% e o desvio padrão de 0,54%.

Esses resultados são apresentados no Gráfico 11:



Fonte: Autoria própria, 2018.

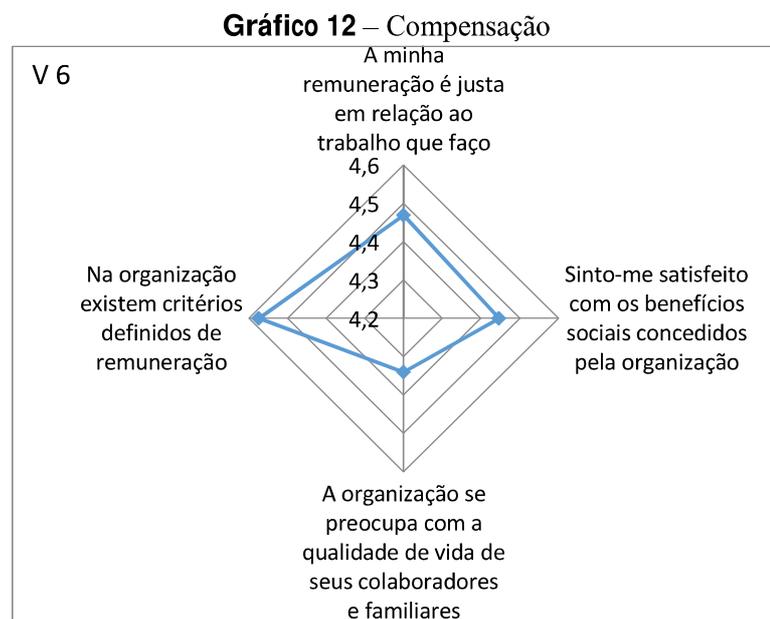
Segundo os resultados apresentados, observa-se que nesta instituição existe um bom relacionamento entre os seus colaboradores, gerando um clima favorável onde o respeito, a cordialidade nas relações, a cooperação, o reconhecimento e o entrosamento entre as equipes, se tornam os pontos fortes para gerir as relações interpessoais.

4.2.6 Compensação

Entende-se como sendo uma maneira de agradecer o colaborador pelos resultados obtidos através do seu empenho e dedicação durante as tarefas realizadas.

Para essa variável, foram elaboradas quatro afirmativas no intuito de analisar a compensação dos colaboradores dessa instituição. A primeira afirmativa dessa variável foi (V6.1): A minha remuneração é justa em relação ao trabalho que faço, como resultado teve-se média de 4,47% de concordância entre os respondentes, variância de 0,46% e desvio padrão de 0,68%. Para a segunda afirmativa (V6.2): Sinto-me satisfeito com os benefícios sociais concedidos pela organização, a média foi de 4,45% de concordância, variância de 0,67% e desvio padrão de 0,82%. Para a terceira afirmativa (V6.3): A organização se preocupa com a qualidade de vida de seus colaboradores e familiares, obteve-se uma média de 4,34% de concordância, variância de 0,69% e desvio padrão de 0,83%. Para a última afirmativa desta variável (V6.4): Na organização existem critérios definidos de remuneração, a média foi de 4,57% de concordância, variância de 0,58% e desvio padrão de 0,76%.

No gráfico a seguir são apresentadas as médias dessa variável:



Fonte: Autoria própria, 2018.

Conforme os resultados foram analisados, observa-se que todas as médias de concordância foram acima de 4%, mas na terceira afirmativa houve uma redução em comparação as demais afirmativas analisadas, já nas afirmativas V6.2 e V6.4 houve alteração no desvio padrão. Portanto, é necessário que a IES procure zelar sempre pela qualidade de vida de seus colaboradores e familiares, oferecendo um ambiente propício e favorecendo o uso de suas capacidades.

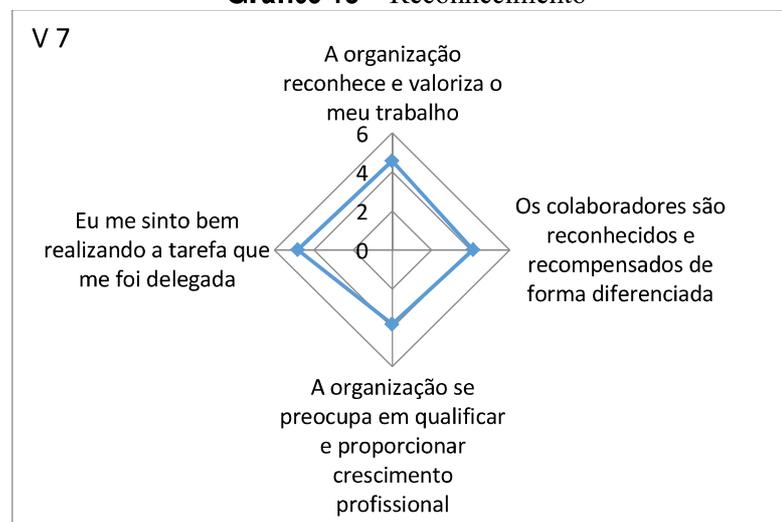
4.2.7 Reconhecimento

O reconhecimento é considerado de grande importância para o desenvolvimento da organização, e contribui positivamente para que o colaborador sinta-se motivado e proativo na realização de suas atividades.

Para esta variável foram elaboradas quatro afirmativas. A afirmativa V7.1: A organização reconhece e valoriza o meu trabalho teve uma média de 4,57% de concordância, variância de 0,41% e desvio padrão 0,64%. A afirmativa V7.2: Os colaboradores são reconhecidos e recompensados de forma diferenciada, teve como resultados, média de 4,13%, variância de 1,39% e desvio padrão de 1,18%; já na afirmativa V7.3: A organização se preocupa em qualificar e proporcionar crescimento profissional, obteve média 3,81%, variância de 1,26 e desvio padrão de 1,12% e a última afirmativa desta variável V7.4: Eu me sinto bem realizando a tarefa que me foi delegada, teve média de 4,83%, variância de 0,18% e desvio padrão de 0,43%.

Esses resultados podem ser melhor visualizados no gráfico a seguir:

Gráfico 13 – Reconhecimento

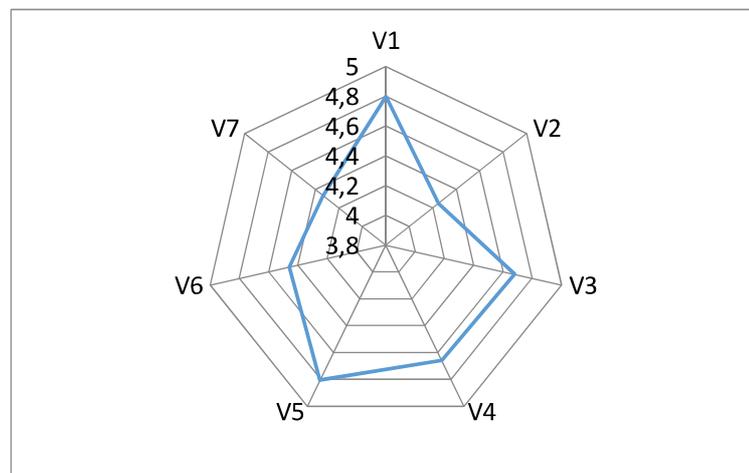


Fonte: Autoria própria, 2018.

De acordo com os resultados apresentados nessa variável, observa-se que na terceira afirmativa teve-se um nível de concordância bastante reduzido em comparação com as demais afirmativas de outras variáveis já analisadas. Apenas 3,81% concordou que a instituição se preocupa em qualificar e proporcionar crescimento profissional. É considerado um caso preocupante para essa IES, pois o reconhecimento e a valorização pela qualificação do colaborador é o que impulsiona ele a crescer junto com a empresa.

Fazendo uma análise conjunta de todas as variáveis, tem-se o seguinte gráfico:

Gráfico 14 – Geral das variáveis



Fonte: Autoria própria, 2018.

Conforme a análise geral entre as 7 (sete) variáveis, observa-se que Comprometimento com a empresa e Relacionamento Interpessoal foram os melhores avaliados segundo a percepção dos colaboradores, as demais também tiveram um índice equilibrado e foram avaliadas positivamente. De acordo com os resultados obtidos, podemos ressaltar que existe Clima Organizacional nessa IES, e que ele é considerado satisfatório. Mesmo apresentando resultados positivos, algumas variáveis precisam ser melhoradas para que o nível de satisfação alcance patamares mais elevados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A aplicação do modelo proposto neste artigo contribuiu na análise da percepção dos colaboradores da UNAVIDA em Campina Grande – PB acerca do clima organizacional da instituição, apurando os pontos fortes, as deficiências e as expectativas, visando favorecer um ambiente de trabalho que fortaleça as relações dos funcionários com a empresa, com seus

chefes e com seus colegas, obtendo sempre o apoio necessário, a motivação e o comprometimento de seu pessoal.

Dessa forma, depreende-se que clima organizacional e cultura organizacional são dois parâmetros intimamente relacionados, uma vez que o funcionário poderá alterar seu modo de pensar, agir ou de ser conforme a cultura organizacional da instituição.

De acordo com a pesquisa realizada através das seguintes variáveis: comprometimento com a empresa, condições de trabalho, comunicação, liderança, relacionamento interpessoal, compensação e reconhecimento, observou-se que a maioria das afirmativas tiveram o nível de concordância acima de 4%, apenas a afirmativa V7.3: A organização se preocupa em qualificar e proporcionar crescimento profissional obteve uma média de 3,51%. Em concordância com os resultados extraídos segundo a percepção dos colaboradores dessa instituição, pode-se dizer que nela existe um Clima Organizacional satisfatório, mas que apesar desse índice elevado de concordância, ela necessita investir um pouco mais na qualificação do profissional.

Portanto, é necessário que a instituição invista em cursos de qualificação para os seus colaboradores, ofereça palestras baseadas em temas de crescimento profissional, e faça sempre rodízio entre os setores para que os funcionários tenham conhecimento de todos os sistemas.

Diante dos resultados, espera-se que este artigo possa contribuir com outras empresas que enfrentam dificuldades no relacionamento com os seus funcionários.

O objetivo deste estudo foi alcançado e espera-se que a UNAVIDA implante os benefícios que foram sugeridos para que ela continue a crescer como uma instituição de sucesso e focada na qualidade de vida e bem-estar do seu funcionário.

Assim, este estudo abre possibilidades para realização de novos trabalhos. Sugere-se a realização de um estudo que busque investigar a rotatividade dentro dos setores da instituição atrelada a qualificação dos seus funcionários. Além de estudos semelhantes a esse em outras instituições de ensino.

ABSTRACT

Nowadays, the companies have been through a diversified changes and new organizational perspectives. So, they are focusing their attention on the commitment, motivation and satisfaction of their collaborators, looking to develop actions wich contribute to the better quality of life in the job and in the organizational climate. The present work had the objective of analyzing the Organizational Climate at UNAVIDA in Campina Grande – PB based on the employees'

perception. To reach this aim, a bibliographic review was done, followed by an exploratory field research with a descriptive approach, through a questionnaire elaborated based on the model of Tamayo (1999). The data were analyzed through basic descriptive statistics. The results pointed that the organizational climate in this institution it's satisfactory according to the employees' perception.

Keywords: Organization. People Management. Organizational Culture. Organizational Atmosphere.

REFERÊNCIAS

- CALDAS, Renato de Lima Dantas. **Clima organizacional e gênero**: o caso de um órgão público federal. Disponível em: https://monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/869/1/RenatoLDC_Monografia.pdf. Acesso em: 20 mar., 2018.
- CERTO, Samuel C. **Administração moderna**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.
- CHINELATO FILHO, João. **OeM integrado a informática**. 13. ed. São Paulo: LTC, 2008.
- CURY, Antônio. **Organização e métodos**: uma visão holística. – 7. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos – PRH**: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.
- LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos humanos**: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.
- LIMA, Súi M. Barcelos e; ALBANO, Adriana Gaffrée Burns Albano. Um estudo sobre Clima e Cultura Organizacional na concepção de diferentes autores. **Rev. CCEI – URCAMP**, 2002.
- LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- PEREIRA, Fernando Antonio de Melo; OLIVEIRA, Elane de; TEIXEIRA, Jeanne Christine Mendes Teixeira. A influência do clima e cultura organizacional na gestão de uma escola do ensino fundamental. Disponível em: <revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/viewFile/1521/925>. Acesso em: 20 mar., 2018.
- RICHARDSON, Robert Jarry. **Pesquisa social**: métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- RIZZATTI, G., DUARTE, D. C. **Fatores motivacionais para trabalho na visão dos funcionários do Centro Socioeconômico da UFSC** (IV Semana de Pesquisa da UFSC), 2002.
- ROBBINS. S.P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- TAMAYO, A.; PAZ, M. G. T. **Escola, saúde e trabalho**: estudos psicológicos. Brasília. Editora Universidade de Brasília, 1999.