



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS DE CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

ANDREIA PEREIRA DE OLIVEIRA

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO JUNTO AOS  
COLABORADORES DA CRECHE NENZINHA CUNHA LIMA - CAMPINA GRANDE-  
PB.

CAMPINA GRANDE-PB

2013

ANDREIA PEREIRA DE OLIVEIRA

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO JUNTO AOS  
COLABORADORES DA CRECHE NENZINHA CUNHA LIMA - CAMPINA GRANDE-  
PB

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

Orientador (a): Prof (a) Dr<sup>a</sup>. Viviane Barreto Motta Nogueira

CAMPINA GRANDE- PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

O48a Oliveira, Andreia Pereira de.

Análise do clima organizacional: um estudo de caso junto aos colaboradores da creche Nenzinha Cunha Lima – Campina Grande - PB [manuscrito] / Andreia Pereira de Oliveira. – 2013. 16f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2013.

“Orientação: Profa. Dra. Viviane Barreto Motta Nogueira, Departamento de Administração”.

1. Gestão de pessoas . 2. Clima organizacional. 3. Cultura organizacional I. Título.

21. ed. CDD 658

ANDREIA PEREIRA DE OLIVEIRA

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO JUNTO AOS COLABORADORES DA CRECHE NENZINHA CUNHA LIMA - CAMPINA GRANDE-PB.

Aprovada em 05 de Setembro de 2013.

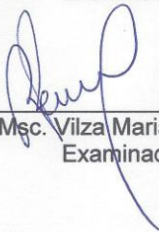
COMISSÃO EXAMINADORA

*Viviane Barreto Motta Nogueira*

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Viviane Barreto Motta Nogueira (UEPB)  
(Orientadora)

*Maria Marluce Delfino da Silva*

Prof.<sup>a</sup> Esp. Maria Marluce D. da Silva(UEPB)  
Examinadora



Prof.<sup>a</sup> Msc. Vilza Maria Batista (UEPB)  
Examinadora

CAMPINA GRANDE- PB  
2013

# **ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO JUNTO AOS COLABORADORES DA CRECHE NENZINHA CUNHA LIMA-CAMPINA GRANDE-PB.**

Oliveira, Andreia Pereira de <sup>1</sup>

Nogueira, Viviane Barreto Motta <sup>2</sup>

## **RESUMO**

A gestão do clima organizacional tornou-se uma importante ferramenta preventiva e de apoio ao monitoramento do comportamento das pessoas. O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores da creche Nenzinha Cunha Lima quanto à influência de algumas variáveis organizacionais que determinam o clima organizacional. O modelo metodológico utilizado foi um estudo de caso, baseado em pesquisa descritiva, exploratória e bibliográfica, incluindo uma amostra composta por 25 funcionários. O instrumento utilizado foi um questionário semi-estruturado dividido em duas partes. A primeira busca traçar o perfil sócio demográfico composto por cinco questões objetivas. Na segunda parte foram elaboradas 10 assertivas envolvendo algumas variáveis organizacionais como: reconhecimento do trabalho realizado, liderança, companheirismo, ambiente de trabalho, valores compartilhados, respeito pelo funcionário, relações interpessoais, comunicação, satisfação, conhecimento dos objetivos organizacionais. Para mensurar os resultados foram utilizados graus de concordância, neutralidade e discordância. Concluiu-se que o clima organizacional identificado pelos respondentes é bom, devido a expressivos níveis de concordância.

Palavras-chave: Gestão de pessoas, clima organizacional, cultura organizacional.

## **1. INTRODUÇÃO**

Atualmente, as organizações vivenciam períodos caracterizados por diversas mudanças com relação ao contexto no qual estão inseridas. Para tanto, elas buscam integrar valores, melhorar o desempenho enfatizando principalmente, as atitudes, mas também as percepções dos colaboradores em relação às influências internas no ambiente de trabalho, ou seja, buscam identificar o clima organizacional.

1. (Graduanda pela UEPB. Administração de Empresas) andreia.svicente@gmail.com

2. (Profª. Doutora do Curso Administração da UEPB) vivibmn@gmail.com

A gestão do clima organizacional tornou-se uma importante ferramenta preventiva e de apoio ao monitoramento do comportamento das pessoas, uma vez que oferece um auxílio ao avaliar os processos de comunicação interna, o trabalho em equipe, o compromisso das pessoas, assim como, as condições físicas e psicológicas do ambiente de trabalho.

Por meio de uma pesquisa de clima a organização pode conhecê-lo, saber como ele está, quais as causas que mais contribuem para esse clima predominante nas unidades de trabalho. (LUZ, 2003). A Gestão de pessoas busca suporte em ações e métodos estratégicos para acompanhar e/ou entender a atuação dos colaboradores. Dessa forma, a pesquisa sobre o clima organizacional é uma dentre várias ações corretivas e preventivas, cuja contribuição transcende a percepção seletiva da rotina organizacional. A título disso, justifica-se a relevância do tema.

Face ao exposto, questiona-se: como analisar as variáveis organizacionais que determinam o clima organizacional?

Portanto, este trabalho tem como objetivo geral analisar a percepção dos colaboradores da creche Nenzinha Cunha Lima, quanto à influência de variáveis organizacionais que determinam o clima organizacional e, conseqüentemente, a satisfação dos mesmos. E como objetivos específicos, pretende-se: traçar o perfil dos colaboradores; identificar algumas variáveis que influenciam o clima organizacional e propor ações que poderão contribuir para um melhor clima no ambiente de trabalho.

Este artigo encontra-se estruturado através das seguintes seções, a saber:

- ✓ Fundamentação Teórica: aborda conceitos sobre o tema escolhido;
- ✓ Metodologia: mostra de forma sucinta os processos metodológicos utilizados no desenvolvimento deste trabalho;
- ✓ Resultados e discussões: constata-se os resultados obtidos, bem como a relação com as teorias mencionadas na fundamentação teórica.
- ✓ Como etapas finais do artigo, apresentam-se as conclusões, e, além disso, as respectivas referências.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Gestão de pessoas: a importância das pessoas

As modernas organizações, diante das mudanças decorridas no passado e atuantes no presente, passam a cultivar valores e adotar perspectivas sistêmicas quanto à gestão e importância das pessoas.

Segundo França (2007) a gestão de pessoas deve ser conduzida mediante uma visão agregada das pessoas e de assuntos fundamentais, como as expectativas sobre as relações de trabalho, grupos, cultura organizacional, liderança, processos de cooperação.

A gestão de pessoas está norteada para duas direções que precisam ser combinadas: seu ajustamento eficaz ao negócio da organização e sua capacidade de proporcionar as pessoas oportunidades de condições de trabalho proporcional ao valor com as novas conquistas da cidadania plena (TEIXEIRA, 2005).

Para Lacombe (2005), as pessoas não são *comodities*. Elas são o principal recurso em torno do qual se organizam os demais. E serão o recurso mais precioso das organizações

Reconhecer a importância das pessoas é fazer com que os objetivos individuais e organizacionais deixem as extremidades de um *continuum* e desloquem-se ao centro. Ao considerar o valor das pessoas para o crescimento e sustentabilidade da organização.

### 2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Compreende-se como clima organizacional um conjunto de anseios, percepções e julgamentos que se expressam no comportamento de um grupo ou organização, em um determinado tempo e circunstância.

Ele reflete o grau de satisfação das pessoas com o ambiente interno da empresa e está vinculado à motivação, à lealdade e à identificação com a organização, à colaboração entre as pessoas, ao interesse pelo trabalho, bem como outras variáveis interventoras. (LACOMBE, 2005).

Segundo Maximiano (2006), o produto das emoções chama-se clima organizacional. Em essência, ele é uma medida de como as pessoas se sentem em

relação à organização e a seus gestores. O conceito de clima organizacional evoluiu para o conceito de qualidade de vida no trabalho.

Conforme Dias (2004, p.187), “o clima organizacional retrata o grau de satisfação das pessoas nos ambientes de trabalho e pode apontar a sua predisposição para apoiar a implantação e manutenção de novas filosofias gerenciais”. É evidente que pode haver a possibilidade de resistência às mudanças, pois é natural do ser humano, ter receio do desconhecido. Por isso, é fundamental criar um clima de confiança, o que provavelmente influenciará o bom desempenho das pessoas.

Sirota, Mischkind & Meltzer *apud* Araújo (2008, p.04) entendem que há três fatores que contribuem para um clima organizacional positivo. Primeiro, é a equidade nas relações humanas e resolução de conflitos. O segundo, a existência do sentimento de realização de ter o reconhecimento no trabalho e por fazer parte de organização que traz benefícios à comunidade em seu entorno e por último o fator do companheirismo, a proatividade de ajudar os colegas. São fatores subjetivos que causam situações ímpares favoráveis à gestão.

Na visão de Bispo (2010) alguns fatores que prejudicam o clima organizacional, dentre eles: falta da disseminação da cultura, ausência de indicadores para avaliar o clima, como pesquisa de clima organizacional, gestores despreparados, falta de respeito aos profissionais, inexistência de uma política de comunicação interna clara. A ausência da disseminação de valores, da identidade organizacional faz com que as relações interpessoais no ambiente de trabalho fiquem a esmo, assim como a sua competitividade.

O clima influencia na motivação das pessoas, devido aos diversos aspectos físicos, psicológicos, objetivos que deriva das relações interpretadas no ambiente de trabalho demonstrando satisfação, indiferença ou neutralidade sobre o mesmo.

## **2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL**

Shein (1992) define cultura organizacional como um conjunto de pressupostos básicos compartilhada por um grupo, que descobriu ou desenvolveu ao aprender a lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna. Assim sendo, a cultura tem o intuito de resolver dois problemas principais: o relacionamento



interpessoal considerado como adequado para a vivência organizacional e a adaptação ao mundo exterior que influencia o comportamento dos membros e dos novos integrantes.

“Cultura é um conjunto de padrões valorativos, técnicos e comportamentais construídos ao longo da história de uma organização, que, de regra, adquirem caráter permanente, passando a constituir seu referencial de atuação interna e externa.” (TEIXEIRA, 2005, p.67). Sendo transmitida e compartilhada a cada socialização, seja na maneira de resolver os conflitos, na forma de se vestir, ou na conduta ética desejada.

Maximiano (2006) compreende a socialização como sendo um processo por meio do qual as pessoas aprendem e adquirem a cultura organizacional ou ocupacional. Os novatos são aculturados, ou seja, a organização busca fazer com que o novo participante pense e atue conforme as normas do grupo e/ou da organização já existente, podendo acontecer o contrário.

Os componentes formadores da cultura organizacional distribuem-se em níveis, podendo ser internos ou externos. Segundo Reis (2005, p.122) o conceito de cultura compreende três níveis:

O dos artefatos e criações, que inclui a arquitetura da organização; o nível dos valores, que focaliza a maneira como as situações são tratadas e os problemas são enfrentados na organização; e o nível dos pressupostos, que considera as crenças do grupo sobre a realidade em que estão inseridos.

A cultura organizacional é continuamente cultivada, seja por meio das normas de comportamentos, por sua estrutura e infraestrutura (aspectos explícitos), seja pelos valores compartilhados, ou por suas características peculiares (aspectos implícitos) com o intento moldar o comportamento de seus integrantes.

## **2.4 RELAÇÃO: CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL**

O clima organizacional é consequência da interação e percepção dos membros da organização. No entanto, a cultura é uma das principais causas que afeta positiva ou negativamente este clima.

Conforme Luz (2003), a relação entre esses dois conceitos considera-se no

fato de o clima ser um acontecimento temporal, referindo-se ao estado de ânimo dos funcionários de uma organização, em um determinado momento. Enquanto que a cultura organizacional resulta de práticas recorrentes, estabelecidas ao longo do tempo.

A criação de uma realidade organizacional é formada pelos significados, pela sensação com relação ao ambiente de trabalho, por meio da socialização entre os membros, mas também pela conjuntura em que a organização está inserida. São elementos diversos que conduzem a uma descrição da relação do clima com a cultura organizacional.

### **3. ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Para Vergara (2007), a pesquisa pode ser classificada quanto aos meios e quanto aos fins. Dentro deste contexto, tomou-se como base:

Quanto aos fins, a pesquisa pode ser:

- Exploratória: "(...) por sua natureza de sondagem, não comportar hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa".
- Descritiva: "(...) estabelece correlações entre variáveis e define sua natureza".

Quanto aos meios:

- Pesquisa de Campo: é uma investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.
- Pesquisa Bibliográfica: "estudo sistematizado, desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas".
- Estudo de Caso: é o circunscrito de uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, órgão público, etc.

### 3.1. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A pesquisa de clima organizacional foi realizada junto aos colaboradores da creche Nenzinha Cunha Lima localizada em Campina Grande-PB. Ela conta com 30 funcionários. A amostra desta pesquisa abrangeu 25 desses 30 funcionários, ou seja, aproximadamente 83,3% da população.

### 3.2 INSTRUMENTO E COLETA DE DADOS DA PESQUISA

A coleta dos dados foi obtida através de um questionário, dividido em duas partes, sendo que a primeira representa o perfil sócio demográfico dos entrevistados com 5 questões objetivas e, na segunda, foram elaboradas 10 assertivas envolvendo algumas variáveis organizacionais, para verificar a influência na determinação do clima organizacional. A pesquisa foi realizada entre os dias 12 e 15 de agosto de 2013.

### 3.3 TRATAMENTO DOS DADOS

Os dados foram separados por categorias, tratados de forma quantitativa e agrupados de acordo com as variáveis formadoras do clima organizacional. Os mesmos foram informatizados numa planilha do Excel e representados por meio da análise de Escala de Likert que leva em conta o grau de concordância, neutralidade e discordância.

Assim, os resultados foram expostos por meio de tabelas sendo utilizada a estatística descritiva para sistematização dos resultados.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

### Parte 1- Perfil sócio demográfico dos colaboradores

Tabela 1 – Distribuição de frequência dos colaboradores quanto ao gênero.

Gênero	Quantidade	Percentual
Masculino	4	16%
Feminino	21	84%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Conforme exposto na tabela 1, dos 25 respondentes, 21 são do sexo feminino, correspondendo a um percentual de 84% do total pesquisado. Considerado normal, pois a pesquisa foi realizada numa creche. E apenas 4 ou 16% dos respondentes são do sexo masculino.

Tabela 2 – Distribuição de frequência dos colaboradores quanto ao estado civil

<b>Estado Civil</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Solteiro	5	20%
Casado	15	60%
Separado	03	12%
Viúvo	2	8%
Outro	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Observa-se na tabela 2, que 60% dos funcionários são casados e 20% são solteiros. E 8% dos entrevistados afirmaram serem viúvos.

Tabela 3 -Distribuição de frequência dos colaboradores quanto a faixa etária

<b>Faixa Etária</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
De 20 a 30 anos	4	16%
De 30 a 40 anos	8	32%
De 40 a 50 anos	10	40%
Acima de 50 anos	3	12%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Percebe-se, a partir dos dados acima, que 40% dos colaboradores afirmaram estarem na faixa etária de 40 a 50 anos e 12%, têm mais de 50 anos. Constata-se, assim, a maturidade e nível de experiência da equipe de trabalho da organização.

Tabela 4- Distribuição de frequência dos colaboradores quanto ao Grau de Instrução

<b>Grau de Instrução</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Ensino Fundamental. Incompleto	0	0%
Ensino Fundamental Completo	0	0%
Ensino Médio Incompleto	2	8%
Ensino Médio completo	8	32%
Ensino Superior Incompleto	4	16%
Ensino Superior Completo	10	40%
Pós- Graduação	1	4%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Conforme a tabela 4, 40% dos colaboradores possuem o ensino superior completo e 16% o ensino superior incompleto, e apenas 2% o ensino

médioincompleto. Nota-se um significativo nível educacional dos funcionários.

Tabela 5 – Distribuição de freqüência dos colaboradores quanto ao tempo de serviço

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Menos de 1 ano	4	16%
De 1 a 5 anos	8	32%
De 6 a 10 anos	6	24%
De 10 a 20 anos	4	16%
Mais de 20 anos	3	12%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

De acordo com os dados da pesquisa, relacionado ao tempo de serviço na organização, constatou-se que a maioria dos 25 respondentes, ou seja, 32% trabalham entre 1 a 5 anos, enquanto 3 ou 12% afirmaram trabalharem há mais de 20 anos na instituição.

## **Parte 2: Análise das variáveis intervenientes no clima organizacional**

Tabela 6. Q1. O trabalho realizado é devidamente reconhecido nesta organização

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	19	76%
Nem concordo nem discordo	6	24%
Discordo	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

A primeira variável analisada foi o reconhecimento da organização pelo trabalho executado (tabela 06). Os resultados obtidos demonstram que 76% dos colaboradores concordam que o trabalho realizado é reconhecido, mas 24% nem concordam nem discordam que há esse reconhecimento. As pessoas esperam da organização um bem-estar no qual elas se sintam importantes e que seu trabalho seja indispensável para o sucesso organizacional (CHIAVENATO, 2010).

Tabela 7. Q2. O estilo de liderança exercido é democrático

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	23	92%
Nem concordo nem discordo	2	8%
Discordo	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Diante dos resultados encontrados na tabela 7, os respondentes, ou seja, 92% concordam que o estilo de liderança é exercido de forma democrática. Enquanto 8% permaneceram neutros. Os comportamentos democráticos abrangem alguma espécie de influência ou participação dos liderados no momento de tomar as decisões (MAXIMIANO, 2006).

Tabela. 8. Q3. Existe companheirismo entre os colaboradores no desempenho das atividades.

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	15	60%
Nem concordo nem discordo	6	24%
Discordo	4	16%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Quanto à questão analisada, na tabela 8, constatou-se que 60% dos colaboradores concordam que há companheirismo na execução das atividades. No entanto 16% discordam dessa mútua colaboração. Os empenhos individuais continuam sendo indispensáveis e desejáveis, porém o mais importante é a contribuição aos resultados da equipe (LACOMBE, 2005).

Tabela. 9. Q4. O ambiente de trabalho facilita o diálogo entre as pessoas.

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	21	84%
Nem concordo nem discordo	4	16%
Discordo	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Segundo dados expressos na tabela 9, 84% dos respondentes concordam que o ambiente de trabalho promove o diálogo, enquanto 16% nem concordam, nem discordam dessa facilitação. O processo de comunicação depende de vários fatores que podem intervir de modo positivo ou negativo entre os participantes de uma equipe, como por exemplo, o tamanho do grupo e o layout do ambiente organizacional (REIS, 2005).

Tabela. 10. Q5. A organização possui valores que orientam a ação de todos

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	17	68%
Nem concordo nem discordo	7	28%
Discordo	1	19%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Uma significativa parte dos colaboradores, ou seja, 68% concordam que há valores orientadores para a ação de todos, no entanto 19% discordam, como expressos na tabela 10. Os valores estão no íntimo da cultura organizacional e envolvem crenças e todos os tipos de atitudes e julgamentos comunicados aos integrantes de qualquer organização, a respeito de elementos internos e externos (MAXIMIANO, 2006).

Tabela 11 Q.6. O respeito aos funcionários é evidente na organização

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	21	84%
Nem concordo nem discordo	2	8%
Discordo	2	8%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Em relação à percepção da variável respeito, 84% dos respondentes demonstraram conforme a tabela 11, expressiva concordância de serem respeitados, bem como uma neutralidade e discordância de 8%. Para Bispo (2010) os profissionais devem ser vistos através de uma visão holística, devem ser respeitados, e não apenas como um recurso para suprir as necessidades da organização. A falta de respeito é um fator negativo ao clima organizacional.

Tabela 12. Q7. Existe gentileza no relacionamento interpessoal.

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	23	92%
Nem concordo nem discordo	2	8%
Discordo	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Analisando a variável relacionamento interpessoal, na tabela 12, a maioria dos colaboradores 92%, concordam que existe gentileza no relacionamento

interpessoal, ao passo que apenas 8% afirmam o oposto. As boas relações interpessoais contribuem para um harmonioso ambiente interno. Gentileza no trabalho manifesta-se em atos de consideração e valorização do outro (FRANÇA, 2007).

Tabela 13. Q8 - As informações compartilhadas são claras e precisas facilitando dessa forma o desempenho das atividades.

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	17	68%
Nem concordo nem discordo	5	20%
Discordo	3	12%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Com relação à variável comunicação (tabela 13), evidencia-se uma boa comunicação interna, reconhecida pelos colaboradores em 68% de concordância, porém 12% discordam dessa disseminação de informações. A linguagem verbal é apenas um dos códigos que utilizamos para exprimir alguma coisa e que as formas não verbais, como os gestos, as expressões faciais, também são usados para expressar as ideias ou sentimentos influenciando assim o desempenho dos envolvidos (REIS, 2005).

Tabela 14. Q9. O seu trabalho normalmente traz satisfação

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	19	76%
Nem concordo nem discordo	6	24%
Discordo	0	0%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Constatou-se que 76% dos respondentes estão satisfeitos com o trabalho que realizam e 24% declararam discordância. Para as pessoas, o trabalho é a maior fonte de identidade pessoal. Elas vivem a maior parte de suas vidas no trabalho e isso requer uma estreita identidade com o que fazem, deixando-as felizes e satisfeitas (CHIAVENATO, 2010).



Tabela 15. Q10 Os objetivos organizacionais são conhecidos por todos.

<b>Escala de Opinião</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Concordo	9	36%
Nem concordo nem discordo	10	40%
Discordo	6	24%
Total	25	100%

Fonte: Pesquisa direta, agosto de 2013.

Com relação a variável objetivo organizacional, dos 25 respondentes, 36% afirmam conhecerem os objetivos da organização e 40% se declararam neutros, assim como 24% discordaram. Os objetivos estratégicos podem ser enunciados como alvos muito precisos ou intenções para atingir resultados (MAXIMIANO, 2006).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho procurou analisar algumas variáveis determinantes no clima organizacional da creche Nenzinha Cunha Lima, bem como a identificação do perfil sócio demográfico dos colaboradores.

Com base nas informações obtidas, a maioria dos colaboradores são do gênero feminino, encontram-se na faixa etária de 40 a 50 anos, são casados, possuem o ensino superior completo e grande parte encontra-se na organização entre 1 a 5 anos.

Com relação às variáveis organizacionais que afetam o clima de maneira negativa foi constatada uma expressiva neutralidade (40%), assim como uma discordância (24%) quanto ao conhecimento dos objetivos da organização por parte dos colaboradores. É uma falha organizacional que induz a uma errônea interpretação e/ou execução das atividades realizadas pelos membros. Porque os objetivos são trabalhados com o intuito de integrar as ações, a fim de que os resultados sejam alcançados. Recomenda-se que os objetivos sejam explícitos após divulgação do resultado dessa pesquisa.

Os fatores que contribuem para um clima positivo representando significativos níveis de concordância (quase 100%) foram liderança democrática e a gentileza existente nas relações interpessoais, ambos correspondem a 92%. Enquanto que o respeito aos funcionários e o ambiente facilitador ao diálogo cada um representam 84%. São fatores que tornam o ambiente mais produtivo, saudável e conseqüentemente pessoas mais satisfeitas.

Diante dos resultados obtidos na pesquisa foi identificado que, o clima da creche Nenzinha Cunha Lima é bom. Além disso, ficou evidenciada a situação de cada uma das variáveis para que a organização tenha referências para monitorar o clima e conduzir novas pesquisas com o objetivo de identificar novos fatores que influenciam de maneira positiva ou negativa o desempenho e comportamento das pessoas.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to analyze the perceptions of employees of daycare Nenzinha Cunha Lima and the influence of certain organizational variables that determine the organizational climate. The methodological model used was a case study, based on descriptive, exploratory and literature, including a sample of 25 employees. The instrument used was a semi-structured questionnaire divided into two parts. The first attempts to trace the socio demographic consisting of five objective questions. In the second part were prepared 10 assertions involving some organizational variables such as recognition of the work, leadership, fellowship, work environment, shared values, respect for the employee, interpersonal relationships, communication, satisfaction, knowledge of organizational objectives. To measure results were used degrees of agreement, neutrality and disagreement. It was concluded that the organizational climate identified by respondents is good, due to significant levels of agreement.

Keywords: people management, organizational climate, organizational culture.

## **6. REFERÊNCIAS**

ARAÚJO, Luís César G. de. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2008.

BISPO, Patrícia. **10 fatores que prejudicam o clima organizacional**. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Dicas/6457/10-fatores-que-prejudicam-o-clima-organizacional.html>> acessado em 10/07/2013

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia & Administração**. 3 ed. São Paulo: Alínea, 2004.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Práticas de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2007.

LACOMBE, José Masef. **Recursos Humanos: princípios e tendências.**São Paulo: Saraiva 2005.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do Clima Organizacional.** Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAXIMIANO, Antônio C. Amaru. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Atlas, 2006.

REIS, Ana Maria Viegas et.al. **Desenvolvimento de equipes.** Rio de Janeiro: FGV, 2005

SCHEIN, E. H. **Organizational culture an leadership** .San Francisco:Jossey- Bass, 1992.

TEIXEIRA,Gilnei Mourão et. al. **Gestão estratégica de pessoas.** Rio de Janeiro: FGV, 2005.

VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 9ed. São Paulo: Atlas, 2007.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA-UEPB**  
**CURSO ADMINISTRAÇÃO**  
**QUESTIONÁRIO**

**Prezados (as) Colaboradores (as)**

Este questionário tem como intuito analisar a influência de algumas variáveis organizacionais determinantes do clima organizacional, vivenciado nesse ambiente de trabalho. Desde já agradecemos à colaboração.

Andreia Pereira (orientanda)  
Prof.<sup>a</sup>. Viviane Motta (orientadora).

**Parte 1. Perfil dos colaboradores.**

**1. Sexo**

feminino     masculino

**2. Estado Civil**

solteiro     casado     separado     viúvo     outro

**3. Faixa Etária**

De 20 a 30 anos     De 30 a 40 anos     de 40 a 50 anos     acima de 50 anos

**4. Grau de Instrução**

- Ensino Fundamental incompleto
- Ensino Fundamental completo
- Ensino Médio incompleto
- Ensino Médio completo
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior completo
- Pós-Graduação

**5. Tempo de serviço na organização.**

- menos de 01 ano.
- de 01 a 05 anos.
- de 6 a 10 anos.
- de 10 a 20 anos.
- mais de 20 anos.

**Parte 2** - Percepção dos colaboradores quanto as variáveis organizacionais influenciadoras do clima organizacional.

Assinale a alternativa que mais representa a realidade na organização demonstrando seu grau de **Concordância** ☐ ; **Neutralidade** ⊖, ou **Discordância**.

1. O trabalho realizado é devidamente reconhecido nesta organização	Concordo - ☐	Nem concordo, nem discordo.	Discordo- ☐
2. O estilo de liderança exercido é democrático.			
3. Existe companheirismo entre os colaboradores no desempenho das atividades			
4. O ambiente de trabalho facilita o diálogo entre as pessoas			
5. A organização possui valores que orienta e facilita a ação de todos.			
6. O respeito aos funcionários é evidente na organização.			
7. Existe gentileza no relacionamento interpessoal			
8. As informações são claras e precisas facilitando dessa forma o desempenho das atividades.			
9. O seu trabalho normalmente traz satisfação			
10. Os objetivos organizacionais são conhecidos por todos.			