

A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NAS METAS COLETIVAS DA FACULDADE ITOP

Adriano Carvalho dos Santos

PROIC/ITOP. Email: adriancarvalhodossantos6@gmail.com

Weder Ferreira dos Santos

UFT. Email: eng.agricola.weder@gmail.com

Cláudia Nolêto Macie Luz

Faculdade ITOP. Email: claudia.noleto@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo conhecer o clima organizacional no Instituto Tocantinense de Pós-Graduação - ITOP. Foi realizada na faculdade ITOP uma pesquisa sobre o clima organizar. Em um primeiro momento foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema. Em segundo momento foi aplicado um questionário contendo 15 perguntas fechadas aos colaboradores acessíveis a pesquisa, em uma amostra de oito colaboradores no total. Em seguida foi realizado a tabulação dos dados manualmente e a utilização do programa Excel para confecção dos gráficos. Os colaboradores apresentam em sua maioria idade entre 18 e 34 anos, em sua maioria do sexo feminino, com uma renda entre 1 a 3 salários mínimos, e com um maior que 37 meses. O relacionamento entre os colaboradores apresentados como bom e ótimo (75%), e o mesmo valor quanto a classificação do ambiente de trabalho que é agradável e muito agradável. Todos os colaboradores concordam que o relacionamento entre eles influencia na produtividade da organização e que a organização propõe o trabalho em equipe. E a organização propõe com frequência o trabalho em equipe. Segundo os colaboradores com 75%, a organização se preocupa com o clima organizacional entre eles. Estes 62%, consideram amigos fora da organização. Assim como oportunidade de crescimento na organização, como um dos fatores que motivo de trabalho na Faculdade.

Palavras-chave: *Clima Organizacional, motivação, ITOP.*

INTRODUÇÃO

Toda organização precisa de um quadro de colaboradores composto por pessoas altamente qualificadas para alcançar as metas traçadas no planejamento estratégico da empresa. As organizações são compostas de diversos recursos, mas o recurso mais importante de uma empresa são as pessoas, pois de nada adianta uma imensa estrutura empresarial quando não se tem colaboradores.

Uma grande preocupação atual envolve justamente o principal recurso das organizações, os seus trabalhadores. Cada ser humano possui uma maneira de pensar, uma cultura, uma crença e inúmeras outras coisas diferentes que muitas vezes geram conflitos no ambiente de trabalho, ou podem ser totalmente ao contrário, os colaboradores podem possuir muitas afinidades e as duas situações influenciam na produtividade da empresa.

Essas afinidades e diferenças entre o pessoal são as peças que formam o clima organizacional (CO) de acordo com Campello & Oliveira (2008). A palavra clima origina-se do grego *klimae* significa tendência ou inclinação. O clima é algo que não se pode ver ou tocar, mas ele é facilmente percebido dentro de uma organização através do comportamento dos seus colaboradores.

Mas além de possuir uma equipe bem capacitada a organização precisa manter-se bem informada a respeito da interação entre os colaboradores da mesma, pois a relação entre os funcionários é um forte aspecto que contribui ou não para o alcance das metas coletivas. Nas páginas seguintes veremos um estudo sobre o CO, elemento de profunda importância, que merece um olhar diferenciado dos gestores.

Sabendo-se que o recurso mais valioso de uma organização chama-se pessoas, é indispensável que estas estejam se sentindo bem no ambiente de trabalho, pois quando isso acontece é possível obter resultados cada vez mais satisfatórios, neste estudo veremos os elementos que formam o clima organizacional em uma empresa e como eles influenciam em relação à interação entre colaboradores e Gestor.

Atualmente são os poucos os estudos sobre o CO na área de educação. O que não seria diferente no Estado do Tocantins.

Diante do exposto o presente trabalho tem como objetivo geral buscar quais os fatores que influenciam o clima organizacional na Faculdade ITOP. E os objetivos específicos, identificar o número de colaboradores ativos na empresa, suas remunerações e o tempo de serviço; avaliar o grau de cooperação e motivação entre os empregados da Faculdade; e analisar o grau de satisfação dos funcionários em relação à Faculdade estudada.

ABORDAGEM METODOLÓGICA

Administração

Administração é o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos. Torna-se necessário um estudo aprofundado onde requer muita cautela relacionada ao mercado onde está inserida. Administração deve ser uma tarefa estratégica, feita de forma estudada antes de qualquer tomada de decisão de acordo com o planejamento estratégico, para obtenção de melhores resultados.

De acordo com Fayol citado por Chiavenato (2003) define o ato de administrar como: prever, organizar, comandar, e controlar. As funções administrativas envolvem os elementos da Administração, isto é, as funções do administrador, a saber:

Prever: visualizar o futuro e traçar o programa de ação.

Organizar: Constituir o duplo organismo material e social da empresa.

Comandar: Dirigir e orientar o pessoal.

Coordenar: Ligar, unir, harmonizar todos os atos e esforços coletivos.

Controlar: Verificar que tudo ocorra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas.

Administração deve ser uma tarefa estratégica, feita de forma estudada antes de qualquer tomada de decisão de acordo com o planejamento estratégico, para obtenção de melhores resultados.

Conforme Lacombe & Heilborn (2008), administrar é o ato de trabalhar e por pessoas para realizar os objetivos tanto da organização quanto de seus membros.

Para Fayol citado por Chiavenato (2003), administração é um todo do qual a organização é uma das partes, O conceito amplo e compreensivo de administração, como um conjunto de processos entrosados e unificados. Tudo em Administração é questão de medida, ponderação e bom senso.

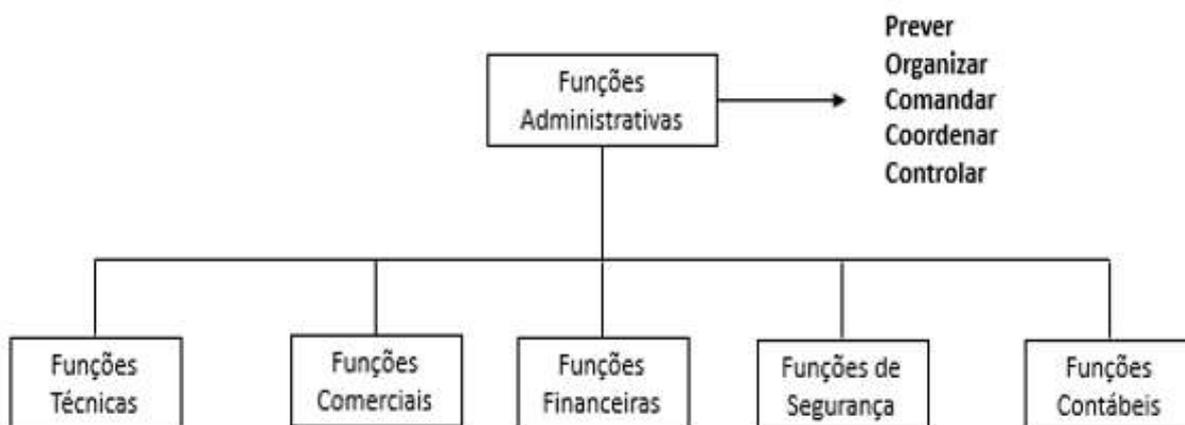


Figura 1: Funções Administrativas.
Fonte: (CHIAVENATO, 2003)

Administração de Recursos Humanos

Administração de recursos humanos, é um importante instrumento utilizado no gerenciamento de pessoas, através de suas competências é possível planejar ações, como prover mão de obra, acompanhar e avaliar o desempenho.

Chiavenato (2010), Administração de Recursos Humanos, desempenha papel de suma importância, tanto no alcance da eficiente, como da eficácia organizacional.

Administração de recursos humanos, é um importante instrumento utilizado no gerenciamento de pessoas, através de suas competências é possível planejar ações, como prover mão de obra, acompanhar e avaliar o desempenho.

As pessoas e as organizações estão engajadas em uma complexa e incessante interação: as pessoas passam a maior parte de seu tempo nas organizações das quais dependem para viver e as organizações são constituídas de pessoas sem as quais não poderiam existir. Sem as pessoas e sem as organizações não haveria ARH.

De acordo com Lacombe (2004), administração de recursos humanos é o conjunto de esforços de planejamento e execução que visam a atrair, reter, desenvolver, posicionar adequadamente e motivar uma equipe para a organização.

A eficácia organizacional depende do alcance dos objetivos, da manutenção do sistema interno (pessoas e recursos não-humanos) e da adaptação ao ambiente externo. Daí a importância do papel da ARH na vida das organizações.

Clima Organizacional

De acordo com Bezerra (2011) o que pode ser visto é que há anos fala-se em CO, motivação, satisfação dos empregados, a necessidade de um ambiente de trabalho equilibrado, onde as pessoas sintam-se bem para desenvolver suas funções, onde se sintam motivados e que tenha uma influência positiva, ou seja, um relacionamento.

Ainda conforme o mesmo autor o conceito de clima organizacional envolve um quadro mais amplo e flexível da influência ambiental sobre a motivação dos membros. O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que:

É percebida ou experimentada pelos membros da organização: Influencia o seu comportamento.

O termo refere-se especificamente às propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aqueles aspectos do ambiente que levam à aprovação de diferentes espécies de motivação: é o sumário do padrão total de experiências e valores de incentivos que existem em dado conjunto organizacional.

Coda (1993) afirma que o clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relações a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

CO é o reflexo do ânimo dos colaboradores, por isso a equipe necessita estar motivada para que a empresa consiga alcançar e superar seus objetivos, tornando assim uma equipe mais produtiva (CODA, 1993).

Tipos de clima organizacional

Luz (2003), descreve o clima organizacional com bom, razoável, ou ruim; contudo, o autor reduz os tipos de clima em dois, quando utilizam em sua tabulação apenas dois parâmetros de avaliação, sendo um satisfatório e o outro insatisfatório.

Bispo (2006), propõem três tipos básicos de climas. Conforme o primeiro autor citado, os climas podem ser classificados em favoráveis, desfavoráveis e neutros.

Bispo (2006), descreve os climas como mais ou menos favorável, desfavorável e favorável.

CLIMA ORGANIZACIONAL		
desfavorável ←	mais ou menos	favorável →
⇒ frustração,	⇒ indiferença,	⇒ satisfação,
⇒ desmotivação,	⇒ apatia,	⇒ motivação,
⇒ falta de integração empresa/ funcionários,	⇒ baixa integração empresa/ funcionários,	⇒ alta integração empresa/ funcionários,
⇒ falta de credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇒ baixa credibilidade mútua empresa/funcionários,	⇒ alta credibilidade mútua empresa/funcionários,
⇒ falta de retenção de talentos,	⇒ baixa retenção de talentos,	⇒ alta retenção de talentos,
⇒ improdutividade,	⇒ baixa produtividade,	⇒ alta produtividade,
⇒ pouca adaptação às mudanças,	⇒ média adaptação às mudanças,	⇒ maior adaptação às mudanças,
⇒ alta rotatividade,	⇒ média rotatividade,	⇒ baixa rotatividade,
⇒ alta abstenção,	⇒ média abstenção,	⇒ baixa abstenção,
⇒ pouca dedicação,	⇒ média dedicação,	⇒ alta dedicação,
⇒ baixo comprometimento com a qualidade,	⇒ médio comprometimento com a qualidade,	⇒ alto comprometimento com a qualidade,
⇒ clientes insatisfeitos,	⇒ clientes indiferentes,	⇒ clientes satisfeitos,
⇒ pouco aproveitamento nos treinamentos,	⇒ médio aproveitamento nos treinamentos,	⇒ maior aproveitamento nos treinamentos,
⇒ falta de envolvimento com os negócios,	⇒ baixo envolvimento com os negócios,	⇒ alto envolvimento com os negócios,
⇒ crescimento das doenças psicossomáticas,	⇒ algumas doenças psicossomáticas,	⇒ raras doenças psicossomáticas,
⇒ insucesso nos negócios,	⇒ estagnação nos negócios,	⇒ sucesso nos negócios,

Figura 2: Tipos de climas organizacionais.
Fonte: (BISPO, 2006).

Percebe que, quando uma empresa tem um clima insatisfatório, ela apresenta uma alta rotatividade de pessoas, baixo desempenho e comprometimento dos funcionários, fofocas, e ainda é considerado um lugar ruim para se trabalhar.

Já uma empresa que tem um clima bom, geralmente oferece ambiente de serviço adequado, possui bons valores, as pessoas se envolvem e dedicam-se nas suas tarefas, e também indicam a seus familiares e amigo.

Uma empresa que possui um clima mediano de satisfação também apresenta índices médios de faltas, rotatividade dedicação.

É fundamental que as empresas mantenham um ambiente positivo e condições favoráveis para estimular o comprometimento de seus colaborador, dentro da organização para isso ela tem que reconhecer as manifestações e os tipos de climas existentes.

Comportamento Organizacional

Segundo Robbins (2005) o comportamento organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura e têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Ainda conforme o mesmo autor o comportamento organizacional se preocupa com o estudo do que as pessoas fazem nas organizações e de como este comportamento afeta o desempenho das empresas. Como este estudo está voltado especificamente para situações relacionadas ao emprego, enfatiza-se o comportamento relativo a funções, trabalho, absenteísmo, rotatividade, produtividade, desempenho humano e administração.

Os psicólogos organizacionais e industriais estudam aprendizagem, percepção, personalidade, emoções, treinamento, eficácia de liderança, necessidades e forças motivacionais, satisfação como o trabalho, processos de tomada de decisões, avaliação de desempenho, mensuração de atitudes, técnicas de seleção de pessoal, planejamento do trabalho e estresse profissional (ROBBINS, 2005).

Principais Fatores que Influenciam o CO: Existe fator interno e externo que influenciam diretamente no Clima Organizacioanl de uma empresa: **Fator Interno:** Os fatores podem originar-se dentro das organizações atuando na tentativa de aperfeiçoamentos e produzir uma melhora de resultados para a empresa, funcionarios e clientes. **Fator Externo:** Fatores originais fora da empresa, de influência direta no comportamento, nas ações e nas decisões dos colaboradores dentro das empresas. Portanto, não podem ser descartados.

Fatores Internos de influência conforme Bispo (2006, p. 263):

- Ambiente de trabalho - estabelece o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, necessário para realização das atividades ou coletivas;
- Assistência aos funcionários – estabelece o nível da assistência médica, dentária, hospitalar e social aos funcionários;
- Burocracia – avalia se este item está compatível com as atividades realizadas pelos funcionários;
- Cultura Organizacional – avalia o nível de interferência que as tradições, práticas e costumes, adotados informalmente na empresa, exercem sobre os funcionários e suas atividades;
- Estrutura Organizacional – mede o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários;
- Nível sociocultural – procura estabelecer se os níveis intelectual, cultural e social dos funcionários estão de acordo com as necessidades inerentes às suas atividades;
- Incentivos profissionais – visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos funcionários;
- Renumeração – avalia se este item está de acordo com as atividades prestadas à empresa;
- Segurança profissional – avalia o risco de demissão sem motivo percebido pelos funcionários;
- Transporte casa/trabalho – trabalho/casa – mede nível de dificuldade encontrado para a locomoção entre a casa dos funcionários e a empresa e vice-versa;
- Vida profissional – estabelece o grau de identificação dos funcionários com a empresa, tentando medir o nível de seu orgulho em relação à empresa e de seu sucesso profissional.

Fatores Externos de influência conforme Bispo (2007, p.265):

- Convivência familiar – procura avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas nas empresas;
- Férias e lazer – avaliam o grau de satisfação dos funcionários com este itens, os quais também são necessários para garantir uma boa produtividade;
- Investimentos e despesas familiares – procuram avaliar o nível do bem-estar proporcionado às famílias dos funcionários;
- Política e Economia – tentam avaliar o nível de interferência proporcionada por estes itens na motivação dos funcionários;
- Saúde – tenta avaliar a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúde física e mental, um dos itens de extrema importância e de difícil observação;
- Segurança Pública – avalia o nível de influência deste item na vida dos funcionários;
- Situação financeira – o fato de um funcionário ter uma boa remuneração não é suficiente para que ele tenha uma boa situação financeira. Este item tenta avaliar como está financeira dos funcionários;
- Satisfação do cliente: Identificação das exigências e expectativas dos clientes, gestão do relacionamento com os clientes, padrões de serviços aos clientes, compromisso com os clientes, atendimento de reclamações visando à melhoria da qualidade, determinação da satisfação do cliente, resultados relativos à satisfação dos clientes, comparação da satisfação dos clientes.

De acordo com esses elementos, devem ser vistos como um importante instrumento estratégico o planejamento eficaz das organizações.

Cultura Organizacional

Lacombe (2005), fala que a cultura organizacional ou empresarial é um conjunto de valores em vigor numa empresa, suas relações e sua hierarquia, definido os padrões de comportamento e de atitudes de governam as ações e decisões mais importantes da administração.

A Cultura Organizacional é um conceito desenvolvido por pesquisadores para explicar os valores e as crenças de uma organização. De um modo geral, ela é vista como as normas e atitudes comuns de indivíduos e grupos dentro de uma organização.

Através deste conjunto de entendimentos mútuos, a cultura organizacional controla a maneira como os indivíduos interagem uns com os outros dentro do ambiente laboral, bem como com clientes, fornecedores e outras partes interessadas existentes fora dos limites da empresa.

Ao título organizacional, várias pesquisas surgem que uma Cultura Organizacional saudável e vigorosa é capaz de proporcionar vários benefícios, incluindo os seguintes: Vantagem competitiva derivada de inovação e serviço ao cliente; Maior desempenho dos empregados; Coesão da equipe; Alto nível de alinhamento na busca da realização de objetivos.

Cada organização tem suas características próprias, seu estilo de vida e de comportamento, sua mentalidade, sua presença, sua personalidade. Muitos dos fenômenos que ocorrem na organização são decorrentes de sua cultura. Na verdade, a cultura organizacional constitui o DNA da organização.

Motivação

Motivação segundo o dicionário é o ato de motivar; exposição de motivos ou causas; conjunto de fatores psicológicos, conscientes ou não, de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, que determinam certo tipo de conduta em alguém.

Para Chiavenato (2010), a motivação é um processo psicológico básico, juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai como um importante processo na compreensão do comportamento humano. Ela interage e atua em conjunto com outros processos mediadores e o ambiente.

A segunda definição de motivação para segundo o mesmo autor é: a motivação é um processo que depende da direção, intensidade e persistência dos esforços de uma pessoa para alcançar um determinado objetivo.

Motivar uma equipe não é uma tarefa fácil, a motivação é fundamental nas empresas, porém quando uma organização consegue cumprir com essa missão as empresas conseguem manter o nível dos colaboradores mais harmoniosos, sempre quando uma necessidade é satisfeita a empresa torna-se mais bem-sucedida na área a qual ela atua.

As Etapas do Ciclo Motivacional



Figura 3: Etapas do ciclo motivacional resultando em satisfação da necessidade.
Fonte: (CHIAVENATO, 2003).

A motivação é a melhor fonte potencial de maior produtividade. Dessa forma, as capacidades dos empregados serão usadas com mais eficácia, o que por sua vez deve levar a uma melhor satisfação no trabalho, assim como a maior produtividade. Entretanto ninguém motiva pessoas. Pessoas são motivadas para agir e resultados. São motivadas pela vontade de satisfazer seus desejos e suas necessidades.

O segredo é identificar o que motiva o profissional, ou seja quais são suas aspirações e desejos para então incentivá-lo a alcançar aquele objetivo.

A motivação pode ser definida como a energia que leva a participar de um desafio, induzindo-nos a realizar ações. Por sua vez, a falta dela causa desinteresse pelo trabalho e faz do colaborador um mero cumpridor de suas tarefas, limitando sua visão e desviando-a do

processo em geral, Quando uma pessoa está desmotivada, o trabalho não rende, as horas demoram a passar, a produtividade é inexistente e falta assertividade.

Quando se trata da própria motivação é falar de uma pessoa que em um projeto de vida, sabe aonde quer chegar e como fazer para atingir seus objetivos. Uma pessoa com essa determinação e grau de confiança em si mesma demonstra uma autoestima considerável e tem uma excelente motivação para o trabalho, pois sabe o que quer da vida. E é isso o que as organizações estão procurando.

De acordo com Maximiano (2012) liderança é um dos papéis dos administradores. A pessoa ou grupo que desempenha o papel de líder influencia o comportamento de um ou mais liderados ou seguidores. A capacidade de liderar está intimamente ligada com o processo da motivação, em uma situação de mútua dependência entre líder e liderados.

A teoria das relações humanas constatou a influência da liderança: Sobre o comportamento das pessoas. Enquanto a teoria clássica enfatizava a autoridade formal considerando apenas a chefia dos níveis hierárquicos superiores sobre os níveis inferiores nos aspectos relacionados com as atividades do cargo.

Teorias sobre liderança: A liderança constitui um dos temas mais pesquisados e estudados nas últimas décadas. As teorias sobre a liderança que foram apresentadas por autores humanistas podem ser classificadas em três grupos.

Cada um desses grupos de teorias apresenta características próprias:



Figura 4: As teorias sobre liderança.
Fonte: (CHIAVENATO, 2003).

O líder é uma pessoa que dirige ou aglutina um grupo, podendo estar inserido no contexto de indústria, no exercito, etc. Existem vários tipos, de líder, que mudam em função das características do grupo (unidade de combate, equipe de trabalho).

O líder tem a função de unir os elementos do grupo, para que juntos possam alcançar os objetivos do grupo. A liderança está relacionada com a motivação, porque um líder eficaz sabe como motivar os elementos do seu grupo ou equipe.

Novas abordagens sobre o tema defendem que a liderança é um comportamento que pode ser exercitado e aperfeiçoado. As habilidades de um líder envolvem carisma, paciência, respeito, disciplina e, principalmente, a capacidade de influenciar os subordinados.

Comunicação

A palavra comunicação deriva do latim *communicare*, que significa tomar comum, partilhar, conferenciar, a comunicação pressupõe, desde modo, que algo passe do individual ao coletivo, embora não se esgote nesta nação, uma vez que é possível a um ser humano comunicar consigo mesmo.

Segundo Chiavenato (2010) a comunicação envolve transações entre pessoas. Davis define-a como o processo de passar informação e compreensão de uma pessoa para outra. É essencialmente uma ponte de significados entre as pessoas. Toda comunicação envolve pelo menos duas pessoas: a que envia e a que recebe uma mensagem. Uma pessoa sozinha não pode comunicar, somente com outra pessoa receptora é que pode completar o ato de comunicação.

A comunicação é feita por um processo composto de cinco elementos.

- Emissor ou fonte: é a pessoa, coisa ou processo que emite a mensagem para alguém;
- Transmissor ou codificador: é o equipamento que liga a fonte ao canal, isto é que codifica a mensagem emitida pela fonte para torna-lá adequada ao canal;
- Canal: é a parte do sistema referente ao transporte de alguma forma de mensagem entre pontos fisicamente distante;
- Receptor ou decodificador: é o equipamento situado entre o canal e o destino, isto é, decodifica a mensagem para o destino;
- Destino: é a pessoa, coisa ou processo para qual a mensagem é enviada.

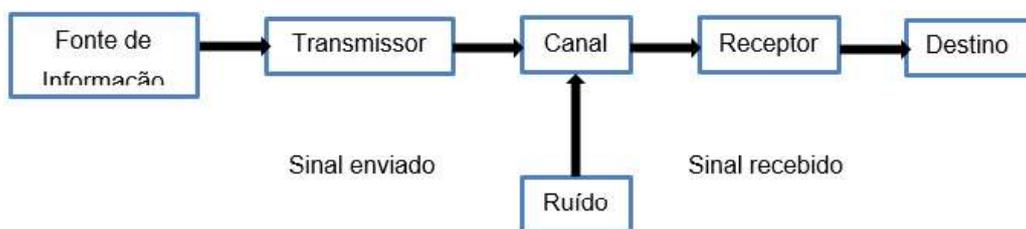


Figura 5: O processo de comunicação.
Fonte: (CHIAVENATO, 2010).

De acordo com a teoria de Henry Mintzberg por Maximiano (2007), as atividades dos gerentes classificam-se em papéis e entre eles está o papel de informação, que está relacionando com a obtenção e transmissão de informações de dentro para fora da organização e vice-versa.

É o que acontece com muitas empresas, onde o gestor tem medo de perder o controle da situação e não passa as informações corretas de como seria feito aquele trabalho, tornando assim, um grande atraso na carreira tanto da empresa quanto de seus colaboradores.

Maximiano (2012), fala que, sem informações disponíveis, sua equipe torna-se dependente de você para fazer qualquer coisa, assim o gestor fica sobrecarregado. Desde modo, é preciso rever a visão do gestor para que ele possa ver o quanto a empresa cresce, evolui, produz e motiva quando sua equipe se sente participante na vida da organização.

METODOLOGIA

A metodologia é o meio pelo qual o pesquisador utiliza para conhecer a real situação, e assim, fundamentar suas decisões durante a realização do trabalho científico. A pesquisa pode ser definida como um procedimento formal, com métodos de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais (LAKATOS & MARCONI, 2006).

O presente trabalho tem como foco analisar os fatores que influenciam o CO na Faculdade ITOP, tendo como base a classificação de Vergara (2007) que apresenta dois aspectos à pesquisa: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins pode-se considerar exploratória e descritiva. Exploratória, pois busca fazer um levantamento bibliográfico sobre o CO melhor compreendê-lo. Já a descritiva, procura identificar os fatores que influenciam no CO através de questionários averiguando os fatos recorrentes ao mesmo, a fim de solucionar os problemas encontrados (GIL, 2007).

A pesquisa em questão tem como população oito colaboradores devidamente ativos na Faculdade ITOP, e sendo aqueles acessíveis na realização do estudo.

A aplicação dos questionários foi realizada no período entre outubro e novembro de 2015.

Com a finalidade de avaliar os fatores que influenciam o CO, a pesquisador elaborou como instrumento de pesquisa, questionários contendo perguntas fechadas de múltipla escolha, de forma clara e objetiva para coleta de dados, sendo aplicados na Faculdade ITOP, com data e horários marcados pela direção da Faculdade ITOP, de forma a não prejudicar nos serviços dos colaboradores.

A pesquisa foi realizada através de questionários, entre os dias 01/10/2015 e 28/11/2015 com oito colaboradores da Faculdade ITOP, ativos, deixando-lhes à vontade para responderem.

O questionário utilizado para coleta de dados foi construído com 15 questões de múltipla escolha.

O estudo do questionário levou-se em conta o percentual das respostas dos funcionários em cada questão, demonstrados através de gráficos.

Através do questionário contendo as 15 questões foram coletados os dados para a presente pesquisa, as informações se dão pela forma de tabulação manual, onde, todas as perguntas são fechadas, tratados de forma estatística e representadas através de percentuais expressando consistência, onde o tratamento dos mesmos foi feita por meio do programa Microsoft Excel 2010.

Resultado e Discussão

Após aplicação dos questionários com 08 colaboradores da Faculdade ITOP. Apresenta a maior parte dos colaboradores é jovem 37,5% tem entre 18 e 24 anos (Gráfico 1), o mesmo percentual para os com idade entre 25 e 34 anos, e 12,5% entre 35 e 39 anos e o com mais de 40 anos. Desses 62,5% são do sexo feminino e apenas 37,5% masculino.

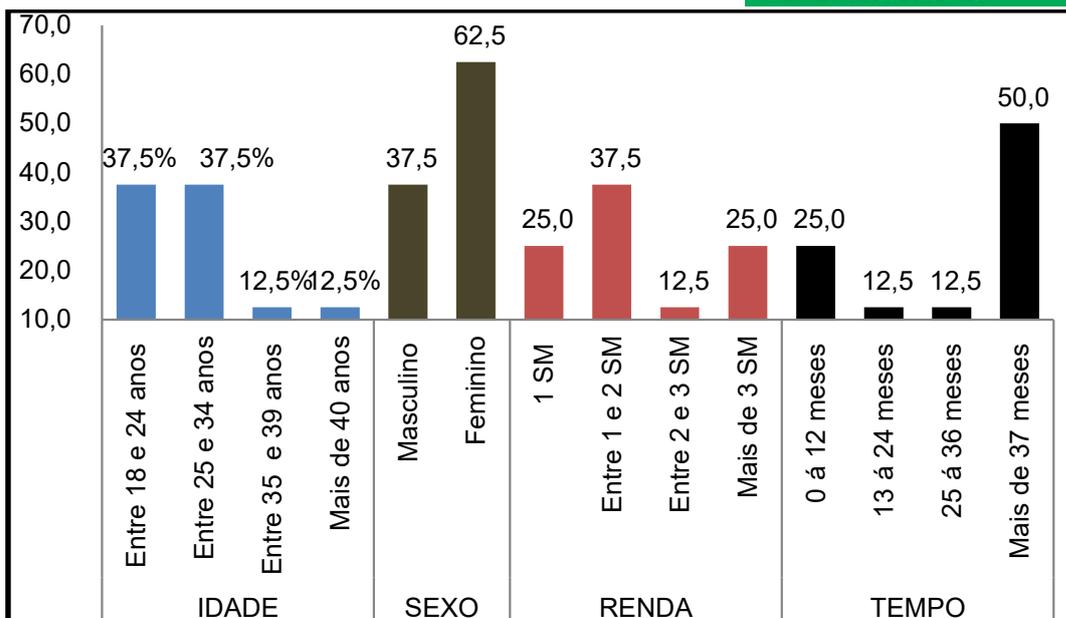


Gráfico 1: Perfil dos Colaboradores
Fonte: Elaboração Própria

O quanto a renda 37,5% (Gráfico 1) dispõem de uma renda entre 1 e 2 salários mínimos, 12,5% entre 2 e 3 salários mínimos, 25% mais de 3 salários mínimos e para aqueles quem recebe 1 salário mínimo. Em relação ao tempo de trabalho na organização temos 25% entre 0 a 12 meses, 12,5% de 12 a 24 meses, mesmo percentual entre 25 a 36 meses e 50% com mais de meses na organização.

No Gráfico 2 refere aos colaboradores se já presenciaram algum conflito, 62% dos colaboradores afirmam que já presenciaram algum tipo de conflito e somente 38% disseram não. A organização deve conhecer e minimizar os conflitos.

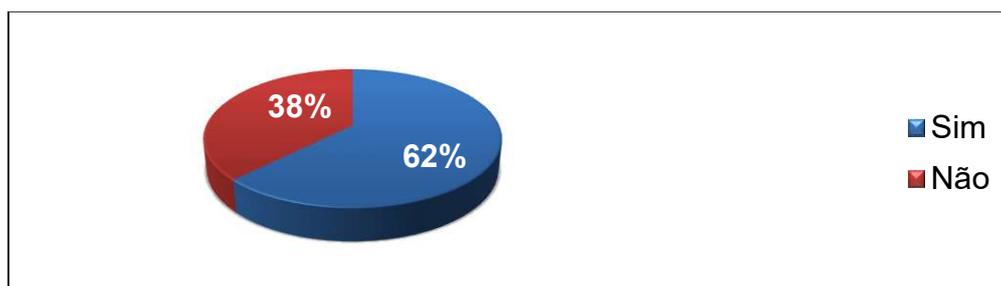


Gráfico 2: Você já presenciou algum conflito?
Fonte: Elaboração Própria

Para os colaboradores que presenciaram os conflitos 20% dizem ocorrer sempre, outros 20% dizem não saber e 60% raramente. Espera que a frequência dos conflitos seja para a melhoria da organização.

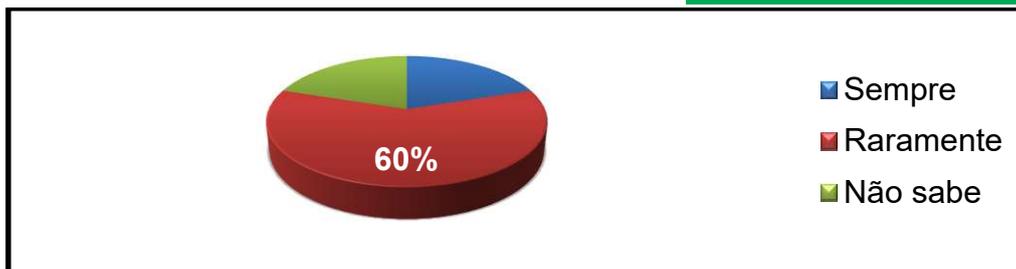


Gráfico 3: Com que frequência?

Fonte: Elaboração Própria

Ao que parece o relacionamento entre os colaboradores favorece o clima organizacional 37% (Gráfico 4) consideram ter um relacionamento considerado Bom com os demais, 25% consideram Regular e 38% ótimo. Talvez este fato esteja relacionados ao do Gráfico 1, ao tempo de organização dos colaboradores com menos de um anos de organização (25%).

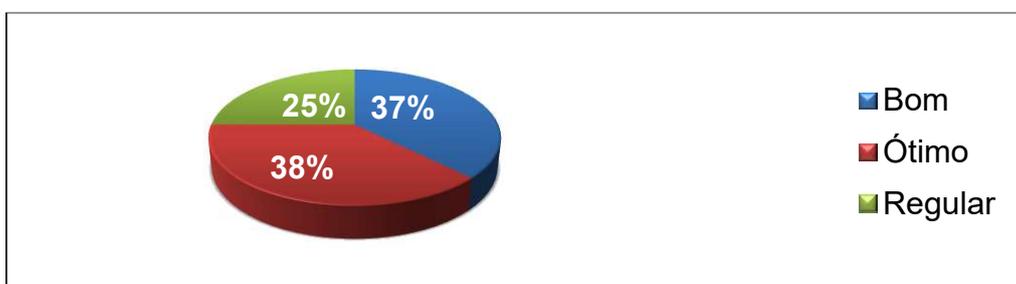


Gráfico 4: Como é o seu relacionamento com os demais colaboradores da Faculdade ITOP?

Fonte: Elaboração Própria

Para metade dos colaboradores 50% consideram seu ambiente de trabalho agradável (Gráficos 5), outros 25% muito agradável e outros 25% não opinaram. E sempre importante mantem um ambiente agradável na organização, isso porque os colaboradores passam boa parte do tempo diário na organização.

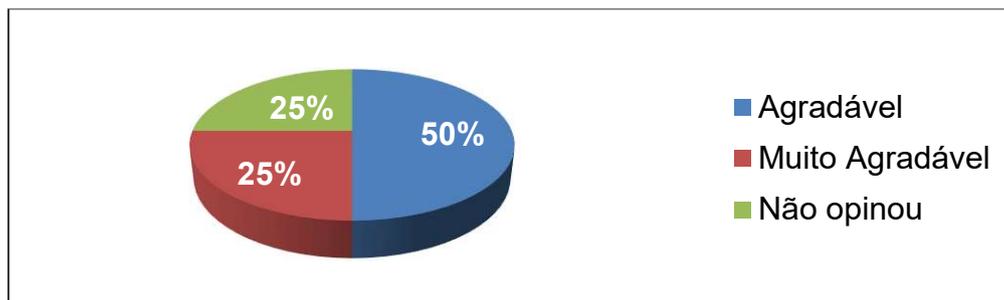


Gráfico 5: Como você avalia seu ambiente de trabalho

Fonte: Elaboração Própria.

Segundo os colaboradores 62% se sentem satisfeitos com a interação gestor x colaborador (Gráfico 6), 12% muito satisfeito, 13% insatisfeitos e outros 13% não souberam responder. Esta informação e muito importante para nível estratégico da organização, onde são

definidos os objetivos da organização. Esta interação é importante, este fato pode estar ligado aos colaboradores com menos tempo na organização.

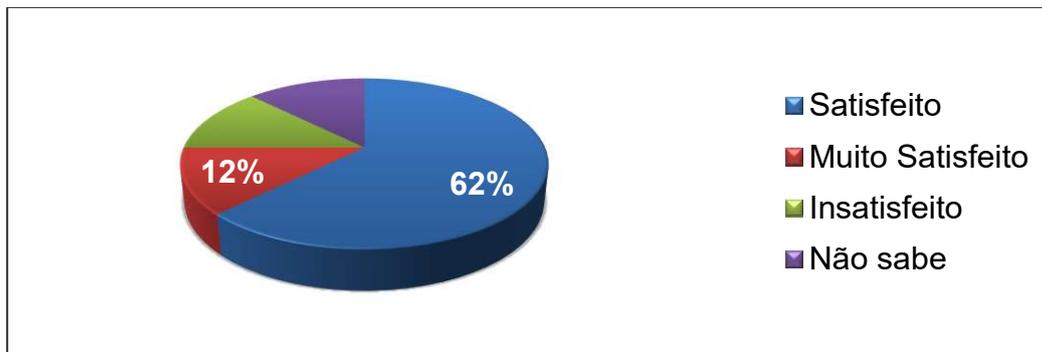


Gráfico 6: Como você se sente em relação a interação do gestor com os colaboradores?
Fonte: Elaboração Própria

Todos os colaboradores compreendem a importância que um bom relacionamento influencia na produtividade da organização (Gráfico 7), sem dúvidas essa conscientização, por parte dos colaboradores traz benefícios a empresa, podendo serem oferecidos treinamentos e capacitações, afim de um crescimento pessoal, assim da organização. Os colaboradores quando questionados sobre o trabalho em equipe (Gráfico 8), apresenta 100% afirma que a organização preza pelo trabalho em equipe. Esta informação é muito importante, devido ao fato de novas estratégias serem facilmente implantadas.

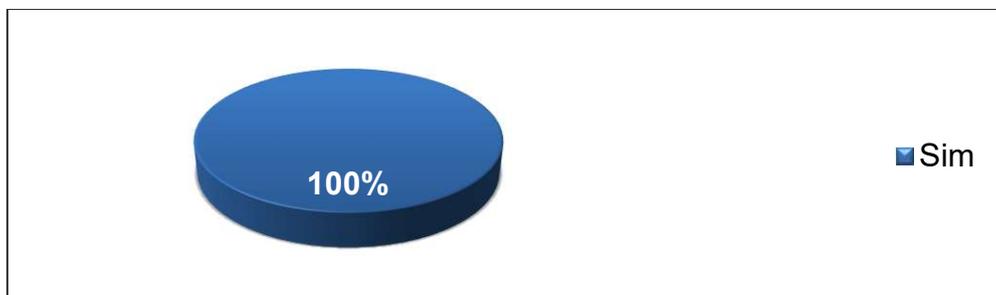


Gráfico 7: No seu ponto de vista o relacionamento entre os colaboradores influencia na produtividade da Faculdade?
Fonte: Elaboração própria

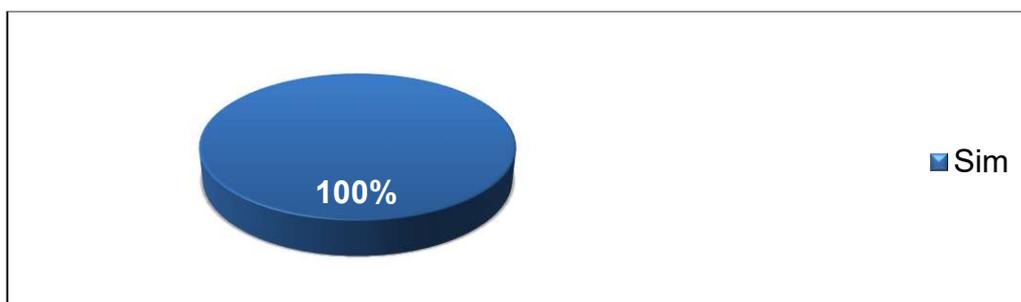


Gráfico 8: A organização propõe trabalho em equipe?
Fonte: Elaboração Própria

Para os colaboradores 62% dizem que a organização sempre propõe trabalho em equipe, 38% dizem que isso ocorre raramente. O importante é que a organização não deixe de fazer ou cultivar o trabalho em equipe.

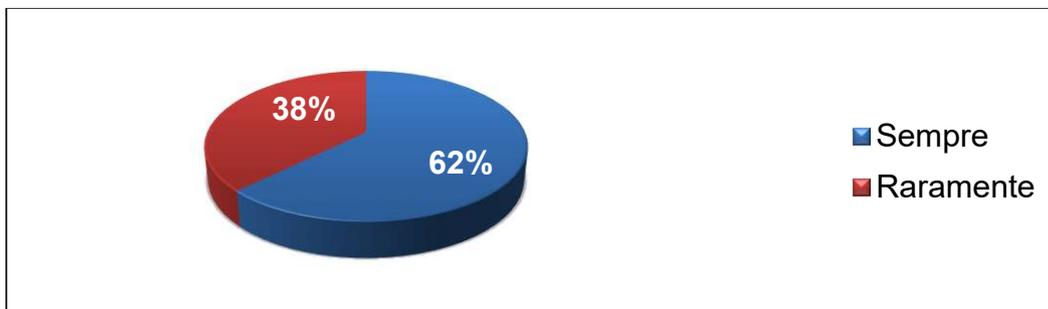


Gráfico 9: Com que frequência?
Fonte: Elaboração Própria

Segundo os colaboradores a organização se preocupa sim com o clima organizacional entre seus parceiros (Gráfico 10), 75% acreditam que sim, se formos levar em conta os que Não sabem e Não opinaram temos 25% que não concordam com essa afirmação.

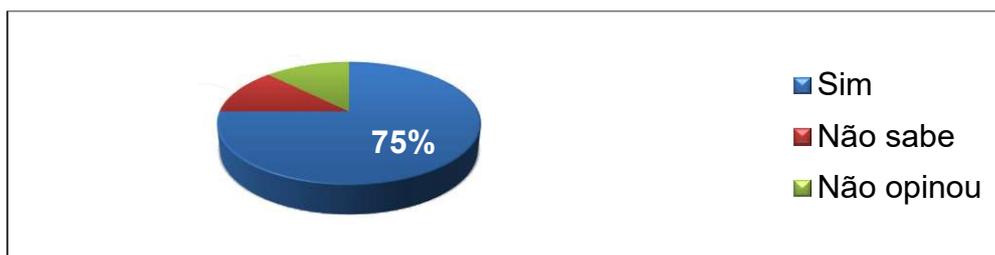


Gráfico 10: Você acredita que a Faculdade ITOP se preocupa com o clima organizacional entre os colaboradores?
Fonte: Elaboração Própria

Segundo os colaboradores 62% consideram seus colegas de trabalho (Gráfico 11), amigos fora da empresa, 12% dizem que não, outros 13% não souberam e 13% não opinaram, se levarmos em conta os que disseram não, ou não sabem e não opinaram teremos 38%.

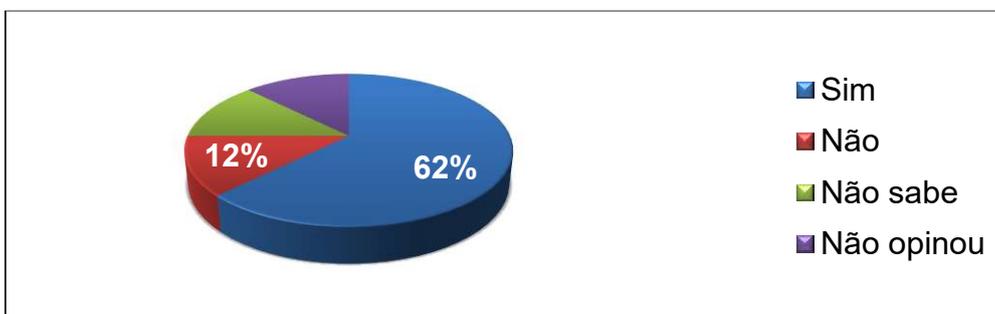


Gráfico 11: Você considera seus colegas de trabalho Amigos fora da empresa?
Fonte: Elaboração Própria

Os colaboradores quando questionados sobre os motivos que trabalham na organização (Gráfico 12), há um certo equilíbrio pois 25% consideram a remuneração como

principal motivo para trabalhar na organização, 37% dizem ser a oportunidade de crescimento, 25% convivência com os demais e 13% não souberam responder. Existem fatores mais importantes dos que responderam sobre remuneração e convivência com colegas de serviço. No caso a oportunidade de crescimento na organização, este pode estar ligado aos com idade até 34 anos e aos estagiários.

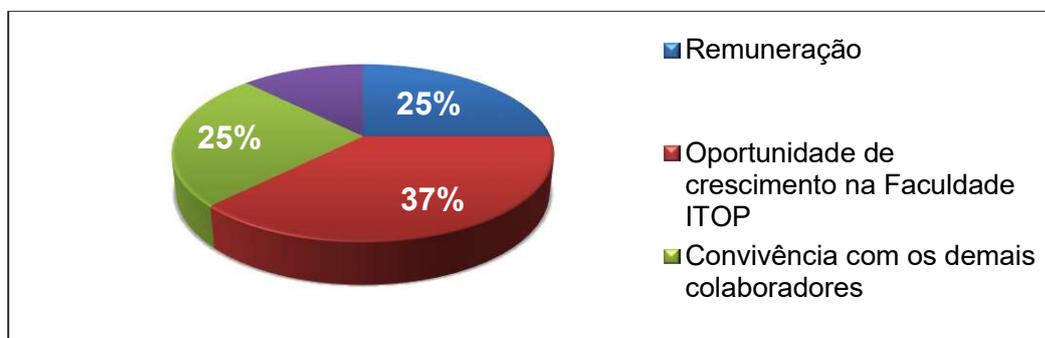


Gráfico 12: O que te motiva a trabalhar na Faculdade ITOP?
Fonte: Elaboração Própria

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os colaboradores apresentam em sua maioria idade entre 18 e 34 anos, em sua maioria do sexo feminino, com uma renda entre 1 a 3 salários mínimos, e com um maior que 37 meses.

Os colaboradores já presenciaram conflitos na organização, mas sendo com frequência de raramente.

O relacionamento entre os colaboradores apresentados como bom e ótimo (75%). Mesmo valor quanto a classificação do ambiente de trabalho que é agradável e muito agradável. Isso se deve em relação a interação com o gestor que foi classificada em 74% (satisfeito e muito satisfeito).

Todos os colaboradores concordam que o relacionamento entre eles influencia na produtividade da organização e que a organização propõe o trabalho em equipe. E a organização propõe com frequência o trabalho em equipe.

Segundo os colaboradores com 75%, a organização se preocupa com o clima organizacional entre eles. Estes 62%, consideram amigos fora da organização.

Assim como oportunidade de crescimento na organização, como um dos fatores que motivo de trabalho na Faculdade.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, A.S. **Clima organizacional**: fatores que influenciam na empresa xyz. Monografia (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal do Piauí, 2011.

BISPO, C.A.F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**, 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06.pdf>. Acesso em: 30 out. 2014.

CAMPELLO, M.L.C.; OLIVEIRA, J.S.G. **Clima organizacional no desempenho das empresas**, Bauru. 2008. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br>. Acesso em: 11 nov. 2014.

- CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003
- CODA, R. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH**. São Paulo: IA-USP, 1993.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- LACOMBE, F.J.M. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- LACOMBE, F.J.M.; HEILBORN, G.L.J. **Administração: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- LAKATOS, E.M.; MARCONI, M.A. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2006.
- LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- MAXIMIANO, A.C.A. **Fundamentos de Administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- MAXIMIANO, A.C.A. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas 2007.
- ROBBINS, S.P. **Comportamento organizacional**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice hall, 2011.
- VERGARA, S.C. **Projetos e relatório de pesquisa em administração**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Recebido em 10 de agosto de 2016.
Aceito em 16 de setembro de 2017.