

CLIMA ORGANIZACIONAL: ELEMENTOS INFLUENTES NA PERCEPÇÃO DE FUTUROS ADMINISTRADORES DE UMA INSTITUIÇÃO DE ENSINO SUPERIOR PARANAENSE

ORGANIZATIONAL CLIMATE: INFLUENCE OF VARIABLES AT THE PERCEPTION OF FUTURE DIRECTORS OF A PUBLIC HIGHER EDUCATION INSTITUTION OF THE STATE OF PARANÁ

Silvio Roberto Stefano

Docente e Coordenador do Mestrado Profissional da UNICENTRO – Guarapuava (PR), Brasil.

Data de recebimento: 04-08-2013

Data de aceite: 04-02-2014

Jean Adriel Koszalka

Especialista em MBA Gestão Estratégica de Pessoas pela UNICENTRO – Guarapuava (PR), Brasil.

Marcia Aparecida Zampier

Mestre em Administração pela Universidade Federal do Paraná e Docente da UNICENTRO – Guarapuava (PR), Brasil.

RESUMO

Este estudo teve como objetivo verificar a percepção dos futuros Administradores de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública sobre os elementos influentes no clima e no comportamento organizacional. As variáveis estudadas englobaram: excelência, cultura e clima organizacional, além das práticas de gestão de pessoas, destacando a influência destas variáveis como diferencial competitivo para as empresas. Na tentativa de aprimorar e mensurar a análise, foi utilizado como método *survey*. Optou-se pela escolha da abordagem quantitativa exploratória. Houve aplicação dos instrumentos de pesquisa a 112 acadêmicos de Administração (período noturno) de uma universidade estadual da mesorregião central do Paraná, divididos nos quatro anos de curso. Através das análises desenvolvidas, chegou-se a conclusão que os fatores que tornam as pessoas mais satisfeitas no ambiente de trabalho, conforme a percepção dos futuros administradores são: prestígio nas empresas, estabilidade e salário. Em contrapartida, como fatores que acarretam a insatisfação dentro das organizações, os entrevistados elencaram: falta de reconhecimento e de valorização e o salário.

Palavras-chave: comportamento organizacional; satisfação no trabalho; clima organizacional.

ABSTRACT

This study aimed to identify the organizational climate and satisfaction of various companies in the perception of future directors of a Public Higher Education Institution. The studied variables included: excellence, organizational culture and climate, and management practices of people, highlighting the influence of these variables as a competitive advantage for companies. In an attempt to improve and measure the analysis, was used as the survey. We opted for the choice of exploratory quantitative approach. There was application of research instruments to 112 scholars Administration (nighttime) a central mesoregion State University of Paraná, divided in four years course. Through the analysis developed, reached the conclusion that the factors that make people more satisfied at work are: prestige in business, stability and earnings. In contrast, factors that lead to dissatisfaction within organizations can be to list: lack of recognition and appreciation and salary.

Keywords: organizational behavior; satisfaction in work; organizational climate.

Endereços dos autores:

Silvio Roberto Stefano
professor-silvio@hotmail.com

Jean Adriel Koszalka
jean_koszalka@hotmail.com

Marcia Aparecida Zampier
marciazampier@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O investimento no capital humano tornou-se um diferencial competitivo e de qualidade para as organizações, públicas ou privadas, transformando-se em um de seus objetivos estratégicos, pois o progresso das mesmas em termos de gestão exige que elas atuem com ênfase nas pessoas que as compõem. Para isso, Horta, Demo e Roure (2012, p. 03) “entendem o colaborador como fundamental no processo de consecução de metas e tomada de decisões em busca de maior efetividade e competitividade organizacionais”.

Assim, vale ressaltar que as empresas devem gerir os Recursos Humanos de maneira que eles sintam-se satisfeitos. Por esta razão, Paula et al. (2011, p. 02) apontam que “o colaborador precisa ser valorizado e estar em um ambiente agradável para exercer suas funções sem medo de represálias, pois os seus sentimentos devem ser considerados, assim como suas expectativas”.

Segundo Siqueira et al. (2008, p. 29), “clima organizacional é um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto do trabalho, afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização”. Contudo, vê-se que dentre os vários pontos de vista, conceitos e aplicações, os que melhor explicam o tema relatam sua importância destacando que um clima organizacional satisfatório reflete na realização dos objetivos da organização de maneira positiva. Sendo assim, Kanaane (1999) o aponta como favorável, pois propicia o aumento da eficácia na realização dos objetivos da empresa.

Diante do exposto, o presente estudo procurou responder o seguinte problema de pesquisa: quais os elementos influentes no clima e no comportamento organizacional na percepção dos acadêmicos de Administração de uma Instituição de Ensino Superior (IES) pública?

Destarte, o objetivo principal deste trabalho foi verificar a percepção dos futuros Administradores de uma IES pública sobre os elementos influentes no clima e no comportamento organizacional. Este artigo está organizado em etapas. Primeiramente, há o referencial teórico, com ênfase na gestão de pessoas

e nos fatores condicionantes da satisfação no trabalho e com o ambiente organizacional. Seguidamente, relata-se a metodologia utilizada para a confecção do mesmo e os resultados obtidos com o estudo em tese, mediante pesquisa de campo. Concluindo-se toda a abordagem, há a sugestão de novos estudos nesta área, para fins de aprimoramento e aperfeiçoamento do assunto em questão.

2. QUADRO TEÓRICO

2.1. Comportamento organizacional

O capital intelectual está em destaque nos dias atuais. Considerado como sinônimo de existência organizacional próspera e sólida, tem recebido consideráveis investimentos, disponibilizados por gestores e administradores, para melhorar as condições de trabalho dos colaboradores. Tais investimentos refletem diretamente no alcance dos objetivos da organização, promovendo maior lucratividade tanto para a empresa quanto para seus colaboradores.

Para Githens e Aragon (2009 *apud* SPIER; JUCHEM; CAVALHEIRO, 2009, p. 20), “a administração de Recursos Humanos mediante a aplicação de conhecimento no campo do comportamento organizacional é, portanto, um recurso essencial, com o qual é possível criar e manter vantagem competitiva”; o que possibilita, inclusive, maior valorização e emprego adequado destes recursos na organização, orientando as práticas e políticas de comportamento e relacionamento interpessoal no trabalho.

O comportamento do indivíduo como profissional é resultante de sua interação com o meio — a equipe — onde está inserido, interferindo nos resultados da organização. Segundo Robbins (2006), o comportamento organizacional é caracterizado pelo estudo que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre a conduta dentro da organização, objetivando utilizar estas informações para aprimorar, edificar e projetar a eficácia organizacional. Considerando que todo trabalho, em qualquer organização, é realizado por pessoas e por elas coordenado, o estudo do comportamento organizacional proverá instrumentos para administrar a produtividade, predizer o desempenho ou a conduta do indivíduo no ambiente de trabalho, bem

como as probabilidades indispensáveis para gerenciar pessoas com diferentes níveis de experiência.

Conforme Schermerhorn Jr., Hunt e Osborn (1999), o comportamento organizacional é o estudo dos indivíduos e grupos na organização. Já para Davis e Newstrom (1992), trata-se do estudo e a aplicação deste conhecimento, enfatizando como as pessoas atuam — profissionalmente — nas organizações. Contudo, Robbins (2006, p. 06) ressalta que este pode, inclusive, influenciar os resultados da organização, sua eficácia e seu desempenho, seja em termos de qualidade ou de competitividade, quando enfatiza que “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”. Em concordância, Wagner III e Hollenbeck (2006, p. 6) relatam que “o comportamento organizacional é um campo de estudo direcionado a gerar previsões, explicações, além de buscar compreender e modificar comportamento humano dentro das empresas e organizações”.

Sob o entendimento de que cada organização é única, possui características próprias e objetivos e finalidades que as diferenciam das demais, a gestão do comportamento dos indivíduos que as compõem, mesmo que bem-sucedida, não será essencialmente a ideal para aplicação em outra empresa (PEREIRA, 2004). É visível a crescente orientação das organizações para a gestão do patrimônio humano, ou seja, o comportamento do indivíduo no trabalho — tanto individual quanto em equipe —, seu desenvolvimento e comprometimento com a organização. Sendo assim, as empresas devem continuar motivando e envolvendo o colaborador com a implantação de políticas de gestão de pessoas, tais como: plano de carreira, segurança no trabalho, recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e clima organizacional.

O relacionamento interpessoal de cada colaborador no ambiente de trabalho pode variar de acordo com os objetivos individuais e profissionais, considerando que o pensamento, o sentimento e as atitudes do indivíduo podem sofrer influências da organização, por isso a importância de compreender o comportamento, a conduta humana, resultante de valores, crenças e conhecimento (KANAANE, 1999).

2.2. Cultura organizacional

A cultura organizacional possibilita o desenvolvimento de procedimentos que regem o comportamento dos indivíduos que fazem parte da organização. Silva e Zanelli (2004, p. 416 *apud* LIMA; SILVA; HOROSTECKI, 2011, p. 02) consideram “a cultura, não como uma rede de comportamentos concretos e complexos, mas como um conjunto de mecanismos que incluem controles, planos, receitas, regras e instruções que governam o comportamento”.

Dentre diversas abordagens literárias sobre as definições de cultura, destaca-se Goodenough (1957), caracterizando-a como um sistema de conhecimento, de padrões de percepção, crenças, avaliação e ação, é forma das coisas que as pessoas têm na mente, seu modelo de percepção, relacionamento e de como as interpretam. Independente da abordagem, em essência, a cultura pode ser identificada como a adaptação do indivíduo à sociedade e à organização em que vive. Ou ainda: a maneira pela qual as pessoas organizaram suas experiências pessoais e profissionais, permitindo-lhes contínuo aprendizado e estruturação pessoal; assim como ideias compartilhadas e crenças sobre o mundo e a sociedade como um todo.

A cultura organizacional, segundo Schein (1986 *apud* MAMEDE, 2009, p. 3), se define como “um padrão de pressupostos básicos compartilhados os quais o grupo adquiriu à medida que resolveu seus problemas de adaptação externa e integração interna, e que funciona suficientemente bem para ser considerada válida”. Portanto, essa experiência pode ser ensinada aos novos integrantes como a forma correta de perceberem, pensarem e sentirem-se em relação a esses problemas.

Por exemplo, a seleção, o treinamento, a integração e a gestão de recompensas para colaboradores reduzem a variabilidade de seus componentes e constroem um conjunto abrangente de valores e normas passíveis de controle administrativo, menos propensos a conflitos.

Ajustar a cultura organizacional e a orientação estratégica da organização pressupõe a necessidade de desenvolver estruturas, sistemas e tecnologias adequados, práticas e políticas de Recursos Humanos, com o objetivo de comunicar e enfatizar os propósitos da

organização, em prol da eficiência e eficácia organizacional (KLEIN, 2008). Isso se deve ao fato de que alguns fatores podem influenciar a cultura organizacional, ou seja, podem interferir em sua gestão e desenvolvimento, por exemplo, os fundadores — os quais deixam marcas na empresa, crenças e valores defendidos; o ramo de atividade da empresa — denota sua formalidade, exigências, grau tecnológico; os administradores atuais, ou a gestão atual, influenciam diretamente na cultura da empresa; a localização geográfica — considerando diferenças populacionais, de nível cultural, aspectos socioeconômicos, etc.

De acordo com Robbins (2006), a cultura cria o clima organizacional e tanto o comportamento organizacional quanto o clima estão relacionados aos indivíduos e às influências do ambiente em que estão inseridos. Nesse sentido, Xavier (1986 *apud* GOMES, 2002) afirma que a análise do clima organizacional é indispensável para a identificação dos fatores que realmente influenciam o comportamento do indivíduo e de equipes ou grupos dentro da organização, pois o comportamento pode ser influenciado amplamente quando abordados aspectos de motivação e satisfação no trabalho.

2.3. Clima organizacional

O clima organizacional diz respeito à percepção coletiva que as pessoas têm com relação ao ambiente de trabalho, através da experiência prática, sobre políticas, estrutura, cultura, normas e valores da organização; é, portanto, sua interpretação e reação, positiva ou negativa, quanto à imagem da organização, sob análise das condições financeiras, políticas, administrativas, e à estrutura organizacional, incluindo diferenças de percepção e visão dos colaboradores. Assim, sugere-se que o clima aponte o grau de satisfação dos colaboradores da organização, relativo aos aspectos culturais ou da realidade organizacional, semelhantes às políticas de RH, gestão, missão, comunicação organizacional, reconhecimento, valorização e identificação com a organização.

Nesse contexto, Spier, Juchem e Cavalheiro (2009, p. 22) definem clima organizacional “como um reflexo da satisfação dos funcionários com o ambiente interno da organização”, o qual está vinculado à motivação, à lealdade, à colaboração entre as pessoas e também

aos relacionamentos internos que ocorrem nas organizações de forma individual e coletiva.

Logo, é de essencial importância para as organizações, visto que estas traduzem nas pessoas a estratégia de desenvolvimento e seu diferencial competitivo. Assim, Bedani (2006) defende que a gestão do clima organizacional constitui-se em importante ferramenta para o monitoramento do comportamento humano nas organizações.

O clima organizacional demonstra se os objetivos e metas estão sendo atingidos com êxito, tendo acentuada relevância sobre a motivação, o desempenho e a satisfação. Por conseguinte, os colaboradores têm necessidade de desenvolvimento constante, para acompanhar o ambiente em que estão envolvidos.

Santos (1999, p. 22) defende que “uma melhor integração entre o sistema e o indivíduo deverá ocorrer com a criação de climas organizacionais que atendam às necessidades pessoais e às de caráter institucionais” e que isso trará efeitos significativos na motivação e satisfação individual, já que, por si sós, geram uma melhor realização das tarefas e alcance dos objetivos organizacionais.

Sob a percepção de Siqueira et al. (2008, p. 29), “as influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano” definem também o clima organizacional, a motivação, a satisfação e o rendimento no trabalho, regulando inclusive a produtividade do colaborador.

Para tanto, realizar a pesquisa do clima organizacional configura obter um mapeamento das diferenças no ambiente de trabalho, possibilitando o alinhamento de irregularidades, divergências e conflitos, além de permitir e assegurar a satisfação dos colaboradores, por meio da qualidade de vida, do relacionamento interpessoal e do estímulo ao equilíbrio profissional e pessoal. Conforme Espíndola e Oliveira (2009), a pesquisa pode realçar tanto o comportamento gerencial quanto individual, promovendo subsídios essenciais sobre a gestão da organização, bem como servir de auxílio ao gestor de Recursos Humanos, quando da tomada de decisão, podendo, para tanto, identificar o grau de satisfação dos colaboradores com a organização.

Para Siqueira et al. (2008), o clima organizacional é importante para compreender o comportamento das pessoas em relação ao ambiente de trabalho, assim como sua qualidade de vida e o reflexo que isso terá no desempenho das organizações. Nesse contexto, Luz (2009) ressalta que o clima demonstra o grau de satisfação material e emocional dos indivíduos no trabalho, bem como na produtividade e na motivação daqueles. Se o ambiente organizacional possibilita a satisfação de algumas necessidades de seus colaboradores, assim também o clima organizacional é creditado como favorável e adequado ao alcance dos objetivos organizacionais, superação de metas e foco em resultados. Alguns dos benefícios quando se tem clima organizacional satisfatório nas organizações são, por exemplo, a retenção de talentos, menor rotatividade e baixos índices de absenteísmo, a redução do índice de doenças psicológicas, treinamentos sintonizados aos objetivos da organização, originando resultados como maior produtividade, comunicação interna de qualidade, maior comprometimento dos colaboradores com a empresa, integração, credibilidade.

3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como um *survey*, pois, segundo Fonseca (2002), busca informações referentes à opinião de um determinado grupo, acadêmicos do curso de Administração de uma IES pública, utilizando um questionário para o levantamento dos dados.

Tal método de estudo é considerado exploratório, pois, de acordo com Lima (2004, p. 26), "tem por base identificar as variáveis que se revelam determinantes e secundárias sobre o fenômeno investigado".

Este trabalho pode ser considerado de base quantitativa, pois mede e oportuniza testes de hipóteses. Assim, de acordo com Marconi e Lakatos (2010), o modelo quantitativo demonstra os resultados através de números e porcentagens, fator que possibilita avaliar internamente as atividades da organização, podendo mensurar os significados essenciais para o estudo.

Esta pesquisa foi aplicada através de questionários estruturados, sendo estes embasados nas dimensões explícitas por Coda et al. (2009), as quais resumem-se

basicamente em: ambiente de trabalho (sete questões), comunicação (seis questões), condições de trabalho (nove questões), estabilidade no emprego (duas questões), imagem da empresa (seis questões), quantidade e qualidade de trabalho (quatro questões), reconhecimento (duas questões), relacionamento com a chefia (nove questões), remuneração (cinco questões), satisfação geral (sete questões), trabalho em equipe (quatro questões), valorização e desenvolvimento profissional (quatro questões).

O instrumento de pesquisa aplicado foi composto por 65 questões, tendo estas como escala: "Sempre", "Quase sempre", "Às vezes", "Nunca" e "Não tenho opinião", mais 3 subsequentes de múltipla escolha, 1 aberta e as 6 últimas referentes a dados demográficos (gênero, faixa etária, cargo atual, tempo de serviço, horas trabalhadas por dia e faixa salarial), assim totalizando 75 questões.

Para tanto, houve a aplicação de questionários aos acadêmicos dos quatro anos do curso de Administração do período noturno de uma universidade pública, com o intuito de analisar a percepção dos futuros Administradores de organizações, visto que eles serão responsáveis por fazer a gestão do clima organizacional.

Vale ressaltar que, segundo o departamento de Divisão de Apoio Acadêmico (DIAP), o número total de acadêmicos matriculados no período noturno era de 153 alunos. Assim sendo, os questionários foram distribuídos a todos os acadêmicos do curso de Administração que estavam presentes em sala de aula na noite de 04 de março de 2013, totalizando 112 respondentes assim distribuídos: 35 no primeiro ano, 29 no segundo, 28 no terceiro e 20 no quarto ano, representando 73,20% do universo de pesquisa.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os dados coletados através da pesquisa de campo por meio do questionário foram tabulados e são apresentados na sequência. Para esta tabulação foi utilizado o programa estatístico *Statgraphics* e também o *Microsoft Excel*. Destarte, vale ressaltar que, para maior relevância, tal análise foi agrupada de acordo com as 12 dimensões de Coda et al. (2009) contidas na pesquisa.

Adiante serão expostas tabelas, primeiramente divididas conforme as respostas contidas no questionário (“Sempre”, “Quase sempre”, “Às vezes”, “Nunca” e “Não tenho opinião”), para o desenvolvimento das comparações de múltiplas amostras. Para tal, inicialmente verifica-se no sumário estatístico as respectivas médias, desvio-padrão e coeficiente de variação para cada uma das quatro amostras, ou seja, quatro anos do curso de Administração do período noturno, conforme a Tabela 1.

Assim sendo, destaca-se que tais cálculos foram desenvolvidos com o intuito de encontrar dados homogêneos. Contudo, para que sejam encontrados dados análogos, se faz necessário o Teste de Comparação Múltipla, que detecta quantos grupos homogêneos são formados. A Tabela 2 apontará quais dados são homogêneos de acordo com as respostas “Sempre”, “Quase sempre”, “Às vezes”, “Nunca” e “Não tenho opinião” e os grupos pesquisados (1º, 2º, 3º e 4º anos de Administração do período noturno).

Através da análise da Tabela 2, percebe-se que, em relação à resposta “Sempre”, o 1º e o 4º anos formaram um grupo homogêneo e 2º e 3º anos formaram um grupo distinto. Destaca-se que as respostas “Sempre” e “Quase Sempre” representam os fatores que, na percepção dos acadêmicos, geram um nível elevado de

satisfação no trabalho. Em contrapartida, “Às vezes” e “Nunca” retratam os fatores percebidos pelos acadêmicos como geradores de um nível de satisfação menor, enquanto a resposta “Não Tenho Opinião” simboliza o desconhecimento do fator pesquisado.

Destarte, o grupo que apresentou maior índice de satisfação da pesquisa foi o do 2º e 3º anos, este último representando 70,06% das repostas marcadas na opção “Sempre”. O grupo homogêneo, formado pelo 1º e 4º anos, foi menos expressivo nesta opção de resposta, apresentando um índice de apenas 45,37%.

Ao analisar a resposta “Quase Sempre”, concluiu-se que os quatro anos juntos formaram um grupo homogêneo, visto que para fins estatísticos não houve diferença significativa. Contudo, por esta opção de resposta também retratar um nível de satisfação maior, percebe-se, através dos resultados da Tabela 2, uma pequena diferença: existe uma aproximação maior do 2º, 3º e também 1º ano ao que tange a satisfação (32,78%, 33,52% e 33,54%, respectivamente).

A opção de resposta “Às vezes”, como dito anteriormente, representa maior nível de insatisfação. Sendo assim, percebe-se que houve a formação de um grupo homogêneo (composto por 1º, 2º e 3º anos)

Tabela 1: Sumário estatístico – média – desvio padrão – coeficiente de variação.

Sumário estatístico	Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação
Sempre – 1º ano	0,2377	0,0814	34,27%
Sempre – 2º ano	0,3159	0,0881	27,89%
Sempre – 3º ano	0,3419	0,0990	28,97%
Sempre – 4º ano	0,2159	0,0988	34,39%
Quase sempre – 1º ano	0,3355	0,0509	15,18%
Quase sempre – 2º ano	0,3278	0,0521	15,90%
Quase sempre – 3º ano	0,3353	0,0464	13,84%
Quase sempre – 4º ano	0,2967	0,0739	24,90%
Às vezes – 1º ano	0,2317	0,0632	27,29%
Às vezes – 2º ano	0,2577	0,0676	26,23%
Às vezes – 3º ano	0,2324	0,0548	23,61%
Às vezes – 4º ano	0,3339	0,0661	19,80%
Nunca – 1º ano	0,6949	0,0415	59,75%
Nunca – 2º ano	0,0860	0,0448	52,12%
Nunca – 3º ano	0,0755	0,0330	43,74%
Nunca – 4º ano	0,1471	0,0490	33,28%
Não tenho opinião – 1º ano	0,1256	0,0116	9,21%
Não tenho opinião – 2º ano	0,0126	0,0119	54,91%
Não tenho opinião – 3º ano	0,0150	0,0117	78,08%
Não tenho opinião – 4º ano	0,0064	0,0106	166,53%

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

que obteve índices próximos nesta resposta. O 4º ano, por sua vez, obteve um destaque maior nesta questão em relação aos demais anos.

Com relação a resposta “Nunca”, que também representa maior nível de insatisfação, o grupo homogêneo formado foi o mesmo da resposta “Às vezes”. Portanto, mais uma vez, o 4º ano destacou-se em relação ao grupo.

No que se refere a resposta “Não tenho opinião”, o grupo análogo formado foi composto pelo 4º, 2º e 3º anos respectivamente. O 1º ano, por sua vez, se distanciou dos demais. Vale ressaltar que o índice que mais se aproximou foi o do 3º ano.

Tabela 2: Múltiplos testes.

Sumário estatístico	Análogos	Média
Sempre – 1º ano	–	0,2159
Sempre – 2º ano	–	0,2378
Sempre – 3º ano	–	0,3159
Sempre – 4º ano	–	0,3419
Quase sempre – 1º ano	–	0,2967
Quase sempre – 2º ano	–	0,3278
Quase sempre – 3º ano	–	0,3352
Quase sempre – 4º ano	–	0,3354
Às vezes – 1º ano	–	0,2317
Às vezes – 2º ano	–	0,2324
Às vezes – 3º ano	–	0,2577
Às vezes – 4º ano	–	0,3339
Nunca – 1º ano	–	0,0695
Nunca – 2º ano	–	0,0755
Nunca – 3º ano	–	0,0860
Nunca – 4º ano	–	0,1471
Não tenho opinião – 1º ano	–	0,0064
Não tenho opinião – 2º ano	–	0,0126
Não tenho opinião – 3º ano	–	0,0149
Não tenho opinião – 4º ano	–	0,1256

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

A análise dos dados mostrou que: o 1º ano demonstra o maior índice de marcações na resposta “Não tenho opinião”; o 2º e o 3º anos apresentam o maior nível de satisfação com as empresas em que atuam; e, por fim, o 4º ano, onde encontram-se pessoas com maior experiência, maturidade e conhecimento, o nível de insatisfação é mais elevado.

Nesta análise também foi desenvolvida a apreciação relacionada às principais razões, na percepção dos acadêmicos, do que uma pessoa considera para trabalhar em uma determinada empresa. Para esta pergunta foram elencadas 12 opções para que o respondente apontasse apenas 3. Sendo assim, a Tabela 3 apresenta estatisticamente a análise dos componentes principais e a matriz correlação dos componentes principais, de maneira agrupada.

Desse modo, através da análise da Tabela 3, pode-se enfatizar que, em níveis gerais, na percepção das quatro turmas de acadêmicos de Administração de uma IES pública, os fatores que correlacionam-se e são importantes para manutenção dos funcionários em uma organização são o “Prestígio” e a “Estabilidade”. Tal conclusão é possível através da análise dos três principais componentes: “Prestígio” e “Estabilidade” (Componente 1) aproximam-se de 60%, ou seja, representam a maior parte; a Componente 2, por sua vez, é representada pela resposta “Outros” e “Reconhecimento” e constitui mais de 30% das respostas. Portanto, as componentes 1 e 2, juntas, explicam com mais de 90% a variabilidade do caso. É importante ressaltar que existe uma terceira componente, porém, sua correlação representa menos de 10% do total, e por isso não possui significância.

Tabela 3: Análise dos principais componentes – satisfação.

Componentes	Valor próprio	Percentual de variância	Percentual acumulado
Y1 – Prestígio da empresa estabilidade	73,34	58,44	58,44
Y2 – Outros Reconhecimento	40,54	32,20	90,74
As duas primeiras componentes explicam 90,74% da variabilidade dos casos			
Matriz de correlação dos componentes Y1, Y2 e Y3			
Componente 1	Prestígio da empresa Estabilidade	Varição% 58,44	%Acumulada 58,44
Componente 2	Outros Reconhecimentos	32,20	90,74
Componente 3	Chance de crescimento profissional	9,26	100

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

Sendo assim, pode-se concluir que, de maneira generalizada, na percepção dos entrevistados, os fatores de satisfação que acarretam na manutenção de um indivíduo trabalhando em uma organização são: “Prestígio”, “Estabilidade” e “Reconhecimento”.

Ainda em relação aos principais fatores para se trabalhar em uma empresa, a Tabela 4 esboça a análise de maneira individualizada nos quatro anos pesquisados.

No que se refere à análise individual, destaca-se que, nos três primeiros anos do curso de Administração, o fator mais importante para a satisfação e a manutenção de um colaborador em uma empresa é a “Estabilidade”. O 4º ano, por sua vez, é contrário aos demais e destaca que o salário é o principal fator que mantém os indivíduos atuando em uma organização. Assim sendo, pode-se concluir que, nos anos iniciais de uma graduação, os acadêmicos têm a percepção de que as pessoas buscam se estabelecer em um emprego, para assim se desenvolver e ganhar experiência. Já os acadêmicos do último ano da graduação acreditam que os indivíduos buscam outras fontes de realização no trabalho, as quais estão pautadas, principalmente, no fator monetário.

A pesquisa aplicada também contemplou perguntas referente aos fatores que geram a insatisfação dos colaboradores dentro de uma empresa, na percepção

dos acadêmicos. Para esta pergunta foram disponibilizadas 14 opções de respostas, sendo que teriam de ser marcadas as 3 principais. Assim sendo, a Tabela 5 demonstra de maneira estatística a análise dos componentes principais e a matriz correlação dos componentes principais, de maneira conjunta.

Assim sendo, através da análise da Tabela 5, pode-se ressaltar que, de maneira geral, os fatores que se destacam como principais componentes apontados na pesquisa no que se refere à insatisfação das pessoas dentro de uma organização são: “Salário”, “Falta de reconhecimento” e “Trabalho que realiza”, o que representa mais de 90% das respostas e explica a variabilidade dos dados.

Em relação aos fatores que geram insatisfação dentro de uma organização, a Tabela 6 demonstra a apreciação de maneira individual nos quatro anos pesquisados.

Quanto à análise individual, vale destacar que, para os acadêmicos dos três últimos anos do curso de Administração, o fator que tem mais peso em relação à insatisfação dos funcionários dentro de uma organização é a “Falta de valorização”. Os acadêmicos do 1º ano, em contrapartida, demonstraram maior ênfase de resposta na opção “Falta de Reconhecimento”. Destarte, ressalta-se que a valorização está basicamente ligada ao fator monetário e ao reconhecimento do fator humano. Portanto, os alunos do 1º ano acreditam que busca-se reconhecimento para se ter estabilidade e manter-se na empresa. Os acadêmicos dos demais anos, principalmente do 4º, acreditam que a satisfação está ligada diretamente ao salário.

Para os dados demográficos (Gênero, Faixa etária, Cargo atual, Tempo de serviço, Horas trabalhadas por

Tabela 4: Análise por ano pesquisado – satisfação.

Ano	Resposta	Pesos
1º ano	Estabilidade	22,84
2º ano	Estabilidade	18,45
3º ano	Estabilidade	14,46
4º ano	Salário	10,97

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

Tabela 5: Análise dos principais componentes – insatisfação.

Componentes	Valor próprio	Percentual de variância	Percentual acumulado
Y1 – Salário Falta de reconhecimento	81,82	67,21	67,21
Y2 – Trabalho que realiza	29,78	24,46	91,67

Os dois primeiros componentes explicam 91,67% da variabilidade dos casos

Matriz de correlação dos componentes Y1, Y2

Componente 1	Salário Falta de reconhecimento	Variação % 67,21	% Acumulada 67,21
Componente 2	Trabalho que realiza	24,46	91,67

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

dia e Faixa salarial), não foram encontradas correlações entre as amostras (alunos do 1º ao 4º anos), conforme o programa estatístico *Statgraphics* identificou. Contudo, a Tabela 7 esboça os resultados inerentes a este fragmento da pesquisa, de maneira generalizada.

Através da Tabela 10, pode-se enfatizar que a maioria dos graduandos pesquisados pertence ao sexo masculino e é faixa etária entre 21 e 25, não desconsiderando o percentual participativo do sexo feminino, que é de 40%, entre os acadêmicos do referido curso. Fator percebido também nesta pesquisa é que grande maioria dos entrevistados atua em cargos administrativos e operacionais, fato esperado, visto que ainda estes trabalhadores estão em processo de desenvolvimento profissional, e por este motivo os cargos de gerência e supervisão não aparecem com índices significativos. Por outro lado, as funções operacionais podem ser respaldo para questões relacionadas à propensão que os entrevistados têm de atuar na área administrativa ou até mesmo podem ser utilizadas para aprimorar suas aptidões em busca de uma futura carreira como gestores e/ou administradores.

Ainda tratando da Tabela 7, destaca-se que mais de 70% dos pesquisados atuam entre 6 e 8 horas diárias e possuem como faixa salarial predominante os valores acima de R\$ 1.400,00.

Tabela 6: Análise por ano pesquisado – insatisfação.

Ano	Resposta	Pesos
1º ano	Falta de reconhecimento	- 8,56
2º ano	Falta de valorização	4,83
3º ano	Falta de valorização	-1,68
4º ano	Falta de valorização	6,39

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

Tabela 7: Dados demográficos.

Dados	Respostas em níveis gerais (quatro anos pesquisados)
Gênero	60% – Homens 40% – Mulheres
Faixa etária	A grande maioria dos pesquisados está na faixa de 21 a 25 anos, representando 67,86% do total
Cargo atual	Predominam os cargos Administrativos e Operacionais com 80,36%
Carga horária	6 a 8 horas diárias representam 75% do total
Faixa salarial	34,82% – Acima de R\$ 1.400,00 26,79% – Até R\$ 800,00

Fonte: Elaborada pelos autores (2013).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas precisam atentar-se ao nível de satisfação dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho, para que os mesmos possam desempenhar suas ações com qualidade e beneficiar as organizações onde atuam. Destarte, o presente estudo demonstrou, a partir da opinião dos futuros Administradores de uma IES pública paranaense, os fatores que contribuem para a satisfação e/ou insatisfação dos colaboradores dentro de uma organização.

Sendo assim, de acordo com a análise desenvolvida, os respondentes dos três últimos anos do curso de Administração acreditam que os funcionários sentem-se mais satisfeitos quando percebem uma certa estabilidade em seus empregos, quando são valorizados, têm prestígio e salários adequados. Em contrapartida, afirmam que ocorre maior insatisfação dos colaboradores quando seus objetivos de valorização monetária não estão sendo realizados plenamente, quando não são reconhecidos e nem valorizados em suas atividades diárias. Por fim, os alunos do 1º ano se destacam em relação aos demais anos pesquisados no que se refere às marcações na resposta “Não tenho opinião”, fato que pode ser explicado pelo fato de eles terem entrando no mercado de trabalho e em um curso superior recentemente, faltando-lhes experiência e conhecimentos para opinar.

Da teoria à análise dos dados coletados com a pesquisa, vinculam-se afirmações destacadas por Robbins (2006). Segundo ele, o comportamento organizacional pode, inclusive, influenciar os resultados da organização, sua eficácia e seu desempenho, seja em termos de qualidade ou de competitividade, enfatizando o desempenho profissional dos colaboradores. Daí a importância de conhecer os fatores que geram insatisfação e pontos passíveis de avaliação e melhorias, como, por exemplo, remuneração, estabilidade, crescimento profissional, reconhecimento, valorização (promoções), etc. Devem ser considerados também os benefícios quando o clima organizacional é satisfatório nas organizações, ou seja, proporciona a retenção de talentos, menor rotatividade e baixos índices de absenteísmo, a redução do índice de doenças psicológicas, treinamentos sintonizados aos objetivos da organização, originando resultados como maior produtividade, comunicação interna de qualidade, maior

comprometimento dos colaboradores com a empresa, integração, credibilidade.

Através das análises e resultados alcançados com este estudo, sugere-se que as empresas desenvolvam lideranças, melhorem o relacionamento interpessoal no trabalho, apliquem treinamentos constantes focados em desenvolvimento de competências, forneçam *feedbacks*, etc. Além disso, é de grande importância que as empresas valorizem e reconheçam seus colaboradores, proporcionando oportunidades de carreira, pacotes de benefícios, para que, assim, seja possível melhorar o clima organizacional e a satisfação no trabalho. Os futuros administradores pesquisados terão diversos desafios em suas funções, inclusive a gestão do clima e da cultura organizacional.

O presente estudo contribuiu com abordagens teóricas, através do desenvolvimento dos temas: comportamento organizacional, cultura organizacional

e clima organizacional. Também colaborou para a junção entre teoria e prática, através da aplicação da pesquisa junto a futuros administradores e interpretação da mesma. Sendo assim, tal fator pode auxiliar as organizações no alcance de seus objetivos. Importante salientar também que assuntos voltados a gestão de pessoas devem ter seus estudos aprofundados, para que possam ser conciliados os aspectos humanos e estratégicos, culminando na diminuição do absenteísmo, rotatividade e aumento da produtividade e satisfação no trabalho.

Tendo em vista as limitações deste estudo, destaca-se que não foi possível aplicar a pesquisa em todos os acadêmicos de Administração da universidade em estudo, bem como nas demais IES do Paraná. Assim, recomenda-se que sejam desenvolvidas outras pesquisas com o tema central deste trabalho, para, então, abranger demais instituições de ensino e os demais cursos da área de sociais aplicadas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. M. *Percepção de Justiça Distributiva no Clima Organizacional: Um estudo sobre organizações brasileiras que buscam se destacar pela qualidade do ambiente de trabalho*. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-05012011-130339/fr.php>>. Acesso em: 03 out. 2011.

BARBETTA, P. A. *Estatística aplicada às ciências sociais*. 5. ed. Santa Catarina: UFSC, 2002.

BEDANI, M. Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. *Psicologia para a América Latina*, n.7, p.11, ago. 2006. Disponível em: <<http://psicolatina.org/Siete/clima.html>>.

CODA, R. SILVA, J. R. D. da; GOULART, L. E. T.; SILVA, D. da; DIAS, M. Nada mais prático que uma boa teoria! Proposição e validação de Modelo de Clima Organizacional. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 33., 2009, Brasília. *Anais...* São Paulo, 2009.

DAVIS, K.; NEWSTRON, J. W. *Comportamento humano no trabalho*. São Paulo: Pioneira, 1992.

ESPÍNDOLA, M. B; OLIVEIRA, A. P. V. D. Análise comportamental: um estudo de como o comportamento organizacional pode influenciar o clima organizacional de uma indústria. *Synthesis Revista digital FAPAM*, v. 1, n. 1, 179-200, out. 2009.

FONSECA, J. J. S. *Metodologia de pesquisa científica*. Ceará: Universidade Estadual do Ceará, 2002.

GOMES, F. R. Clima organizacional: Um estudo em uma empresa de telecomunicações.

Revista de Administração de Empresas, v. 42, n. 2, p. 95-103, abr./jun. 2002.

GOODENOUGH, W. H. Cultural anthropology and linguistics. In: GARVIN, P. *Report of the seventh annual round table meeting on linguistics and language study*. Washington D.C.: 1957.

HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 16, n. 4, p. 566-85, 2012.

REFERÊNCIAS

- KANAANE, R. *Comportamento humano nas organizações: o homem rumo ao século XXI*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- KLEIN, A. *Organizational culture as source of competitive advantage*. Bangkok: E-Leader, 2008.
- LIMA, M. C. *Monografia: a engenharia da produção acadêmica*. São Paulo: Saraiva, 2004.
- LIMA, L.; SILVA, L. E. P.; HOROSTECKI, M. F. Cultura Organizacional. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8., 2011, Paraná. *Anais...* Paraná, 2011.
- LUZ, R. *Gestão do Clima Organizacional*. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.
- MAMEDE, A. A. C. *A influência da cultura organizacional nos processos de mudança*. Biblioteca Sebrae, 2009.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. *Fundamentos de metodologia científica*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- PAULA, P.; STEFANO, S. R.; ANDRADE, S. M.; ZAMPIER, M. A. Organizational climate and culture in a public organization. *Gestão & Regionalidade*, v. 27, n. 81, art. 3, p. 59-73, 2011.
- PEREIRA, O. M. G. G. *Fundamentos de comportamento organizacional*. 2. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.
- PIMENTA, R. C. Q.; AOUAR, W. A. E.; OLIVEIRA, J. A. de. Clima organizacional em instituto de pesquisa tecnológica. *Raunp*, ano IV, n. 2, abr./set. 2012.
- ROBBINS, S. P. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.
- SANTOS, N. M. B. F. *Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico*. Lorena: Stiliano, 1999.
- SCHERMERHORN JR. J. R.; HUNT, J.G; OSBORN, R. *Fundamentos de comportamento organizacional*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.
- SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- SPIER, V. S., JUCHEM D. M., CAVALHEIRO M. H. Avaliação do clima organizacional como diferencial competitivo. *Desafio Revista de Economia e Administração*, v. 10, n. 22, p. 18-29, 2009.
- STEFANO, S. R. (Org.). *Gestão de pessoas*. Guarapuava: UNICENTRO, 2011.
- WAGNER III, J. A; HOLLENBECK, J. R. *Comportamento organizacional*. São Paulo: Saraiva, 2006.