

2019 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFPE

Recife, Outubro de 2019





**UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO**

REITOR

Prof. Anísio Brasileiro de Freitas Dourado

VICE-REITORA

Profa. Florisbela de Arruda Camara e Siqueira Campos

PRÓ-REITOR PARA ASSUNTOS ACADÊMICOS | PROACAD

Prof. Paulo Sávio Angeiras de Goes

PRÓ-REITORA PARA ASSUNTOS ESTUDANTIS | PROAES

Profa. Ana Maria Santos Cabral

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS | PROPLAN

Thiago José Galvão das Neves

PRÓ-REITORA DE GESTÃO ADMINISTRATIVA | PROGEST

Niedja Paula Silva Veras de Albuquerque

PRÓ-REITOR PARA ASSUNTOS DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO | PROPESQ

Prof. Ernani Rodrigues de Carvalho Neto

PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO E CULTURA | PROEXC

Maria Christina de Medeiros Nunes

PRÓ-REITORA DE GESTÃO DE PESSOAS E QUALIDADE DE VIDA | PROGEPE

Sonia Maria Medeiros de Menezes

PRÓ-REITOR DE COMUNICAÇÃO, INFORMAÇÃO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO | PROCIT

Prof. Décio Fonseca

PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS
Thiago José Galvão das Neves

DIRETORA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E PLANEJAMENTO
Profa. Maria Cristina Falcão Raposo

EQUIPE DIRETORIA DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL E PLANEJAMENTO
Jamine Bruno de Oliveira
Lucas Gallindo Martins Soares
Thaís Buarque Vieira de Mello

COORDENADOR DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS
Jansen Dodô da Silva Campos

EQUIPE COORDENADORIA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS
João Eudes M. M. Torres
Priscila Gonçalves da Silva
Ruben Vivaldi Silva Pessoa
Tania Maria da Silva

Estagiários de Estatística
Julia Maria dos Santos Nascimento
Morgana Larissa da Silva Farias
Raphaella Katharyne Figueirêdo de Santana
Stella Roseno Trajano da Silva
Wodson Fernando O. da Silva

Estagiários de Design
José Belarmino Soares Neto
Jullian Cristini de Araújo Silva

Apresentação

O presente relatório contém o resultado da pesquisa avaliativa do clima organizacional, avaliada pelos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) no ano de 2019. E o estudo comparativo da evolução da pesquisa, entre os anos de 2017 e 2019.

A pesquisa foi realizada nos três campi da UFPE, por meio da equipe de técnicos administrativos e estagiários da CIG/DPI/PROPLAN, com supervisão e coordenação da Professora Maria Cristina Falcão Raposo e de Jansen Dodô da Silva Campos.

Como em 2017 foi realizada uma pesquisa semelhante, este relatório também apresenta uma análise comparativa dos resultados obtidos com a pesquisa anterior.

A equipe técnica que desenvolveu este trabalho foi constituída por Maria Cristina Falcao Raposo, Priscila Gonçalves da Silva, Ruben Vivaldi Silva Pessoa, Julia Maria dos Santos Nascimento, Morgana Larissa da Silva Farias, Raphaella Katharyne Figueirêdo de Santana, Stella Roseno Trajano da Silva e Wodson Fernando O. da Silva

Recife, outubro de 2019.

SUMÁRIO

SUMÁRIO.....	2
1 INTRODUÇÃO.....	3
2 OBJETIVO	5
2.1 OBJETIVO GERAL	5
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3 MÉTODO	5
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA	5
3.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE.....	5
3.3 ETAPAS PARA ESTUDO DA CONSISTÊNCIA DO QUESTIONÁRIO.....	6
3.4 DESCRIÇÃO DA ANÁLISE COMPARATIVA.....	7
4 RESULTADOS	7
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	7
4.2 AVALIAÇÃO DA CONSISTÊNCIA DO QUESTIONÁRIO	8
4.3 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS ANOS DE 2017 E 2019	15
5 PRINCIPAIS CONCLUSÕES	20
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO	22
ANEXO 2 - DISTRIBUIÇÕES DAS RESPOSTAS PRESENTES NO QUESTIONÁRIO	25

1 INTRODUÇÃO

Uma organização só existe quando duas ou mais pessoas se juntam para cooperar entre si e alcançar objetivos comuns, que não podem ser conquistados mediante iniciativa individual (Chiavenato, 2007). Gerenciar esses objetivos, tanto da organização, como dos seus colaboradores, é um dos fatores que contribui para o clima organizacional.

As organizações são cobradas cada vez mais pela qualidade de seus produtos e serviços prestados, estas devem melhorar constantemente seus índices de satisfação com a sociedade. Compreendendo que as pessoas são o principal elemento de uma organização, é necessário que as organizações, sejam elas empresas públicas ou privadas, gerem um desejo em entender como está a relação dos seus funcionários com a empresa, esta preocupação torna uma das principais ferramentas do estudo do Clima Organizacional.

Segundo Mattos *et al* (2019) na administração pública, o clima organizacional ganhou importância em decorrência, entre outros fatores, das demandas sociais que emergiram pela globalização, em que os cidadãos deixaram de ser considerados beneficiários e passaram a ser vistos como clientes dos serviços públicos, exigindo, com isso, uma nova forma de atuação dos servidores públicos.

O movimento de globalização e de políticas neoliberais também ocasionou mudanças no processo de trabalho e de gestão na educação superior, o que desencadeou uma nova configuração nas condições de trabalho e no valor atribuído pela sociedade à educação (LIMA; LIMA-FILHO, 2019). Segundo Rizzatti (2002), as universidades brasileiras se encontram em um cenário de transformações tecnológicas, culturais, científicas e político-institucionais, por esta razão, as instituições de ensino superior precisam adequar-se às mudanças, criando novos modelos de organização e direcionando seus objetivos às necessidades que a sociedade precisa.

Diante desse cenário, a discussão sobre clima organizacional tornou-se indispensável para o desempenho de qualquer instituição, incluindo as instituições de ensino superior. Segundo Baroni e Nicoletti (2007), o clima organizacional está relacionado ao grau de satisfação de seus funcionários, conseqüentemente, uma empresa que não avalia o clima organizacional com frequência e corretamente, pode ocasionar em resultados negativos nas organizações e funcionários desmotivados, por não terem o conhecimento da insatisfação dos mesmos. A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta que permite à empresa uma visão geral de como está o ambiente organizacional. Pela percepção dos funcionários é

possível identificar os pontos positivos e negativos, com isso buscar melhorar e manter um bom nível de produtividade.

Lira *et al.* (2018) estudaram o clima organizacional dos servidores técnico-administrativos da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC), unidade da Universidade Federal Fluminense (UFF). Com um questionário de 7 dimensões e 40 perguntas, realizada com 20 servidores, correspondendo, portanto, a 62% dos servidores. Observou-se que em relação ao reconhecimento/valorização dos funcionários obteve um dos piores graus de satisfação, demonstrando que este fator necessita de alguns pontos de melhoria.

Curvo *et al.* (2017) em pesquisa realizada com 89 dos 100 colaboradores da Secretaria de Gestão de Pessoas (SGP) de uma universidade federal avaliou o clima organizacional em um questionário composto por 30 questões objetivas subdivididas em seis categorias. Nesse estudo identificou como ponto negativo o sistema de treinamento oferecido pela SGP e que a falta de treinamento adequado pode influenciar no desempenho das atividades, na prestação de serviços, e por sua vez no clima organizacional.

Em estudo realizado por Gomes (2018) com 116 (73%) trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Goiás (UFG), com um questionário de 3 fatores e 34 questões, buscou verificar qual a percepção que esses trabalhadores têm da sua relação com os servidores efetivos da UFG e entender se essa relação afeta o clima organizacional. Como resultado, concluiu-se que os trabalhadores terceirizados que desenvolve suas atividades, possuem uma percepção negativa do ambiente de trabalho e da relação com os colegas efetivos da Instituição.

Na UFPE, (Silva *et al.*, 2017) avaliou o clima organizacional no ponto de vista dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Com a pesquisa feita com um questionário de 30 questões agrupadas em 4 aspectos e uma amostra de 395 entrevistados, foi possível constatar que o servidor considera que, no aspecto de conforto físico, a acessibilidade é um item que precisa ser melhorado. Por outro lado, em relação apoio da chefia a maioria das respostas foi positiva, ou seja, o servidor da UFPE possui um apoio considerável por parte da chefia.

Uma pesquisa de clima organizacional realizada de forma periódica faz-se necessária uma vez que fornece ao gestor da instituição um conhecimento de como está o ambiente organizacional e, conseqüentemente, subsídios para traçar políticas de gestão de pessoas que promovam uma maior produtividade e satisfação no ambiente de trabalho.

2 OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GERAL

Avaliar o clima organizacional na UFPE, na opinião dos servidores técnico-administrativos.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar se os aspectos: apoio da chefia, conforto físico, controle e pressão e coesão entre colegas e a satisfação pessoal são fatores que determinam o bom ou mau clima organizacional.

Comparar os resultados da pesquisa atual, com a pesquisa realizada em 2017, a fim de verificar possíveis alterações nos níveis de satisfação dos servidores técnico-administrativos.

3 MÉTODO

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população de interesse foi composta por 3.915 servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Pernambuco de um cadastro disponibilizado pela Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas e Qualidade de Vida (PROGEPE/UFPE), com data de referencia maio de 2019, onde foi retirada uma Amostra Aleatória Simples (AAS) de tamanho 400, dos funcionários dos campi de Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão.

3.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE

O instrumento de pesquisa utilizado para avaliar o clima organizacional foi baseado no questionário utilizado na pesquisa feita em 2017 na UFPE (Silva et al., 2017) com os técnico-administrativos, o qual foi elaborado a partir do questionário validado por Martins (2008) que

usou uma escala multidimensional de clima organizacional. A proposta original era composta por 63 itens agrupados em 4 fatores semanticamente interpretáveis. A partir deste questionário foram retiradas algumas questões para construir um questionário com apenas 30 questões agrupadas em 4 fatores: apoio à chefia, conforto físico, controle e pressão e coesão entre colegas. Adicionalmente, um fator de satisfação pessoal foi acrescentado com 6 questões, retirado do questionário validado por Rizzatti (2002). O formulário encontra-se no Anexo 1.

A escala Likert de concordância utilizada foi a seguinte:

1 Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente	6 não sei responder
-----------------------	------------	-----------------------------	------------	-----------------------	---------------------

A pesquisa de campo foi realizada por uma equipe da PROPLAN durante um período de 2 meses, no segundo semestre de 2019. As entrevistas foram realizadas, pela equipe de campo, no ambiente de trabalho dos servidores sorteados.

O software IBM SPSS Statistics foi utilizado para digitação dos dados e análise dos mesmos, bem como a utilização do software R.

A análise dos resultados foi feita a partir de técnicas estatísticas, dentre elas: tabelas, gráfico e medidas descritivas além de testes de hipóteses.

3.3 ANÁLISE DA CONSISTÊNCIA DO QUESTIONÁRIO

O coeficiente Alpha de Cronbach (1951) é uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa onde foi usada uma escala Likert. Ele mede a correlação entre respostas em um questionário através da análise das respostas dadas pelos respondentes, apresentando uma correlação média entre as perguntas. Na análise da consistência interna do formulário, foi utilizado o coeficiente Alpha de Cronbach .

O coeficiente alfa de Cronbach reflete o grau de covariância entre os itens de uma escala. Dessa forma, quanto menor a soma da variância dos itens, mais consistente é considerado o instrumento.

Conforme refere Souza *et al.*(2017), apesar do coeficiente alfa de Cronbach ser o mais utilizado na avaliação da consistência interna, ainda não há consenso quanto a sua interpretação. Embora estudos determinem que valores superiores a 0,7 sejam os ideais, algumas pesquisas consideram valores abaixo de 0,70 - mas próximos a 0,60 - como satisfatórios.

Para efeito de análise, a resposta "não sei responder" foi considerada sem informação, ou seja "missing". A análise da consistência interna foi feita para cada um dos aspectos pesquisados, quais sejam: apoio à chefia, conforto físico, controle e pressão, coesão entre colegas e satisfação pessoal.

3.4 DESCRIÇÃO DA ANÁLISE COMPARATIVA

Para melhor análise sobre as respostas através da escala Likert do questionário, foram calculadas as somas das respostas de cada aspecto. Como por exemplo, em apoio da chefia tem-se 11 questões e alternativas de 1 a 5. Então, o mínimo da soma das respostas desse aspecto é 11 e o máximo é 55. Nesse caso, a mediana da soma observada foi utilizada como ponto de corte.

As pessoas cujas somas resultaram em valores maiores que a mediana, foram consideradas como acima da mediana e quando a soma foi menor ou igual que sua mediana, considerada como abaixo da mediana.

Foi aplicado o teste de Mann-Whitney com nível de significância de 5%, para comparar se a média da soma das respostas dos anos em cada aspecto tem diferença significativa entre as duas pesquisas realizadas, em 2017 e 2018.

4 RESULTADOS

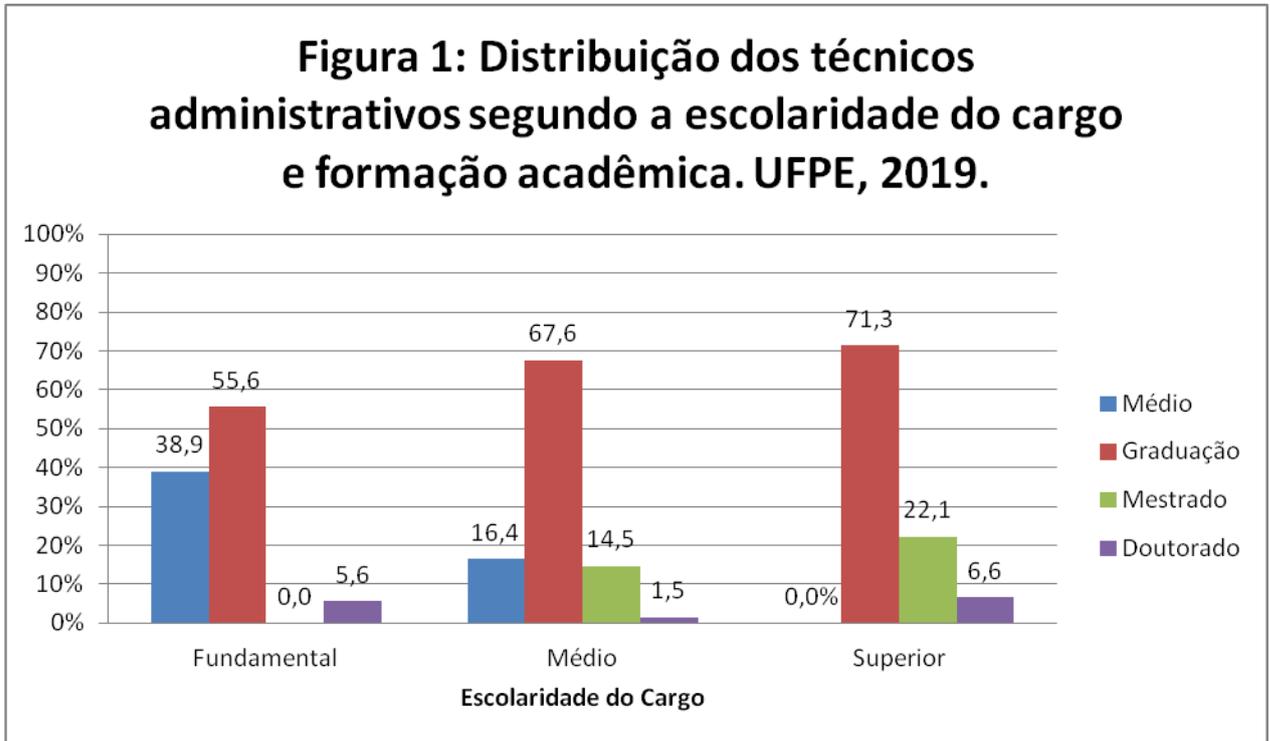
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Da amostra sorteada de 400 servidores, foram pesquisados 360. Dentre os que responderam à pesquisa, 57,2% dos participantes são do sexo feminino. Observa-se na Tabela 1 que a idade média dos servidores é de 44,38 anos, variando de 25 a 74 anos. O tempo médio de serviço é de aproximadamente 15 anos.

Tabela 1 - Medidas descritivas da idade e tempo de serviço dos servidores da UFPE, 2017.

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade(anos)	25	74	44,38	11,47
Tempo de Serviço(anos)	0	43	14,97	11,85

Sobre a formação acadêmica dos técnicos, dos cargos de nível médio apenas 16,4% tem nível médio e os demais com no mínimo graduação e, nos cargos de nível superior, 28,7% tem mestrado ou doutorado. Dos que possuem cargo de nível fundamental, mais de 60% possuem no mínimo uma graduação, conforme ilustrado na Figura 1.



4.2 AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clima organizacional na UFPE foi avaliado em trinta e seis itens, agrupados em cinco aspectos. A análise foi realizada a partir desses aspectos. As respostas para os trinta e seis itens encontram-se no Anexo 2.

A confiabilidade interna da escala Likert foi de 0,95 (95%). Do mesmo modo, para cada um dos cinco aspectos, os valores do alfa de Cronbach obtidos foram maiores do que 80%. Especificamente, foi observado um alfa de Cronbach de 86,6% para o aspecto de apoio da chefia, 89% para a dimensão compreensão e 86% para a dimensão regulação. Por meio desses resultados, é possível afirmar que os itens são homogêneos e que a escala mede consistentemente a característica para a qual foi criada.

Para cada um dos aspectos presentes na pesquisa, nas Tabelas 2, 3, 4 e 5 é mostrado o α -Cronbach caso o item seja excluído e o α -Cronbach de todo o aspecto. Nela é mostrada

também a correlação do item total, ou seja, a contribuição que esse item possui para o α -Cronbach de cada aspecto.

➤ Apoio da Chefia

No aspecto "Apoio da Chefia" apresentado na Tabela 2, pode-se constatar uma alta consistência (α -Cronbach=0,866), não apresentando diferença significativa quando foram retirados cada um dos itens isoladamente. Então, é satisfatório avaliar o Clima Organizacional segundo a relação com a chefia. Ainda, vale destacar que o item referente ao funcionário poder contar com o chefe foi o de maior media, enquanto que o item ligado aos funcionários terem participação nas mudanças apresentou menor media.

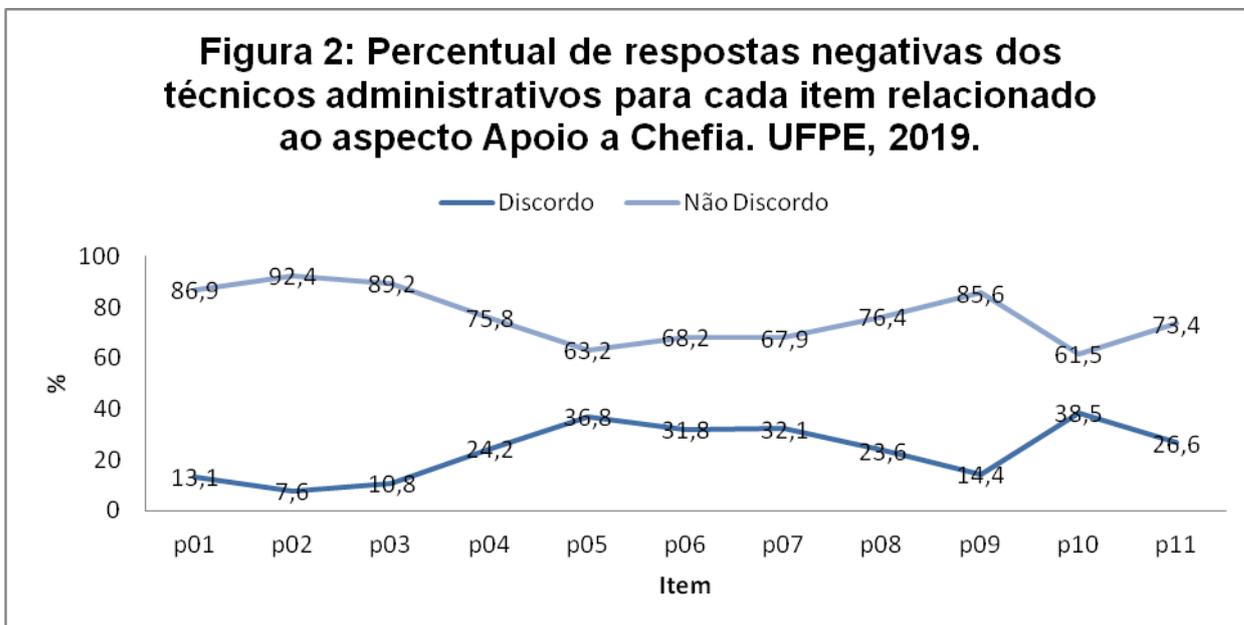
Tabela 2 - Avaliação do aspecto apoio da chefia

(α -Cronbach = 0,888; média = 3,397)

Item	Media	Desvio Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
1	3,86	1,013	0,515	0,883
2	4,08	0,967	0,595	0,878
3	3,90	1,027	0,622	0,877
4	3,48	1,138	0,642	0,875
5	3,01	1,126	0,631	0,876
6	3,04	1,033	0,605	0,878
7	3,01	1,023	0,560	0,880
8	3,22	1,002	0,611	0,877
9	3,59	1,010	0,633	0,876
10	2,82	1,043	0,647	0,875
11	3,21	1,101	0,606	0,878

Somando as alternativas de respostas 1 e 2, classificadas com "discordância" e as demais alternativas classificadas como "não discordância", os resultados ilustrados na Figura 2 revelam que os maiores níveis de discordância estão nos itens 5 e 10, com cerca de 37% e 38%, respectivamente. O item 5 afirma que as mudanças na UFPE são informadas aos funcionários, já no item 10 diz que nesta instituição, os funcionários têm participação nas

mudanças. Por outro lado, o item melhor avaliado foi o item 2, referente ao funcionário poder contar com o chefe, o que demonstra coesão com os resultados da tabela acima.



➤ Conforto Físico

No aspecto sobre Conforto Físico, em que se tem perguntas referentes ao ambiente de trabalho, a análise da consistência se apresentou como alta (α -Cronbach = 0,847). Assim, é satisfatório avaliar o Clima Organizacional segundo este aspecto. Também, é possível observar que o item referente ao deficiente físico poder se movimentar com facilidade na instituição foi o de menor média, e o item ligado a existência de iluminação adequada no ambiente de trabalho foi o que apresentou maior média.

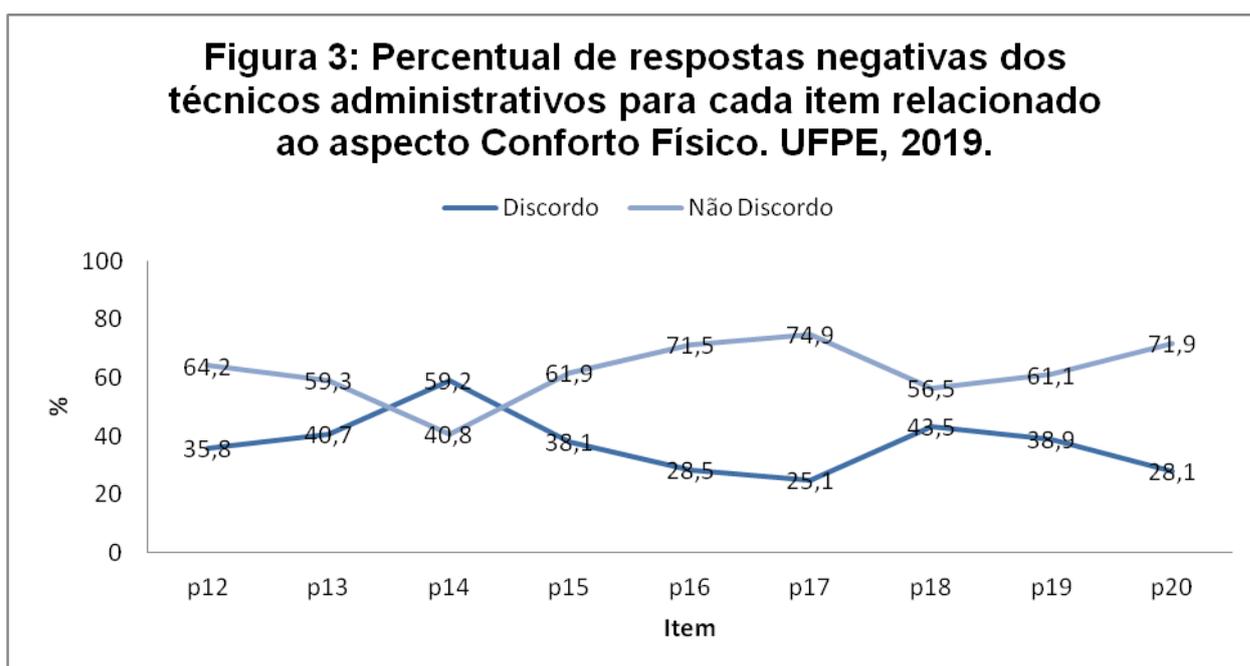
Tabela 2 - Avaliação do aspecto conforto físico

(α -Cronbach = 0,894; média = 2,968)

Item	Media	Desvio Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
12	3,05	1,234	0,624	0,884
13	2,97	1,232	0,756	0,873
14	2,43	1,091	0,460	0,896
15	3,10	1,285	0,648	0,883

16	3,34	1,204	0,729	0,876
17	3,44	1,173	0,597	0,886
18	2,73	1,125	0,627	0,884
19	2,88	1,129	0,722	0,877
20	3,15	1,096	0,724	0,877

Na Figura 3, verifica-se uma grande variação nas respostas, mas a não discordância se apresenta acima de 50% em quase todas as respostas, chegando a atingir 74,9% no item 17, item esse ligado a existência de iluminação adequada no ambiente de trabalho. Ainda, se pode ver que no item 14, referente ao deficiente físico se movimentar com facilidade, tivemos uma exceção, em que 59,2% dos técnicos entrevistados discordaram.



➤ Controle e Pressão

No aspecto sobre Controle e Pressão, se tem perguntas referentes a pressão exercida nos funcionários. Na análise da consistência desse aspecto, encontrou-se um valor razoável (α -Cronbach = 0,707), concluindo que é satisfatório avaliar o Clima Organizacional segundo este aspecto. Além disso, pode-se destacar que o item referente a organização exigir que as

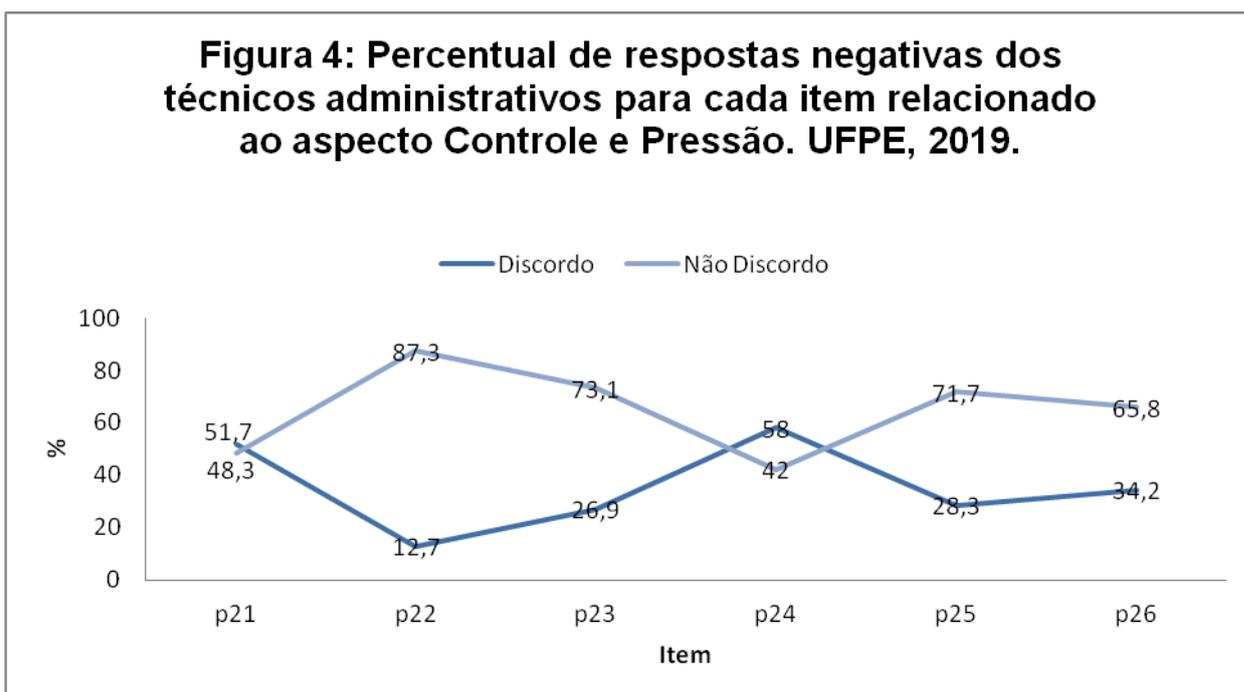
tarefas sejam feitas dentro do prazo foi o que demonstrou maior media, já o item ligado ao chefe exercer pressão com frequência foi o que apresentou a media menor nesse aspecto.

Tabela 3 - Avaliação do aspecto controle e pressão

(α -Cronbach = 0,707; média =3,075)

Item	Média	Desvio Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
21	2,67	1,108	0,439	0,668
22	3,60	0,880	0,303	0,704
23	3,31	1,159	0,495	0,649
24	2,51	1,038	0,422	0,673
25	3,21	1,038	0,422	0,673
26	3,11	1,079	0,546	0,632

Na Figura 4, se nota uma alta variabilidade nas respostas. No item 22, que fala sobre a exigência da organização que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto, o percentual de não discordância chega a atingir 87,3 %. Já no item 24, tem-se a discordância atingindo 58 %, item esse que se refere a frequência com que o chefe exerce pressão.



➤ Coesão Entre Colegas

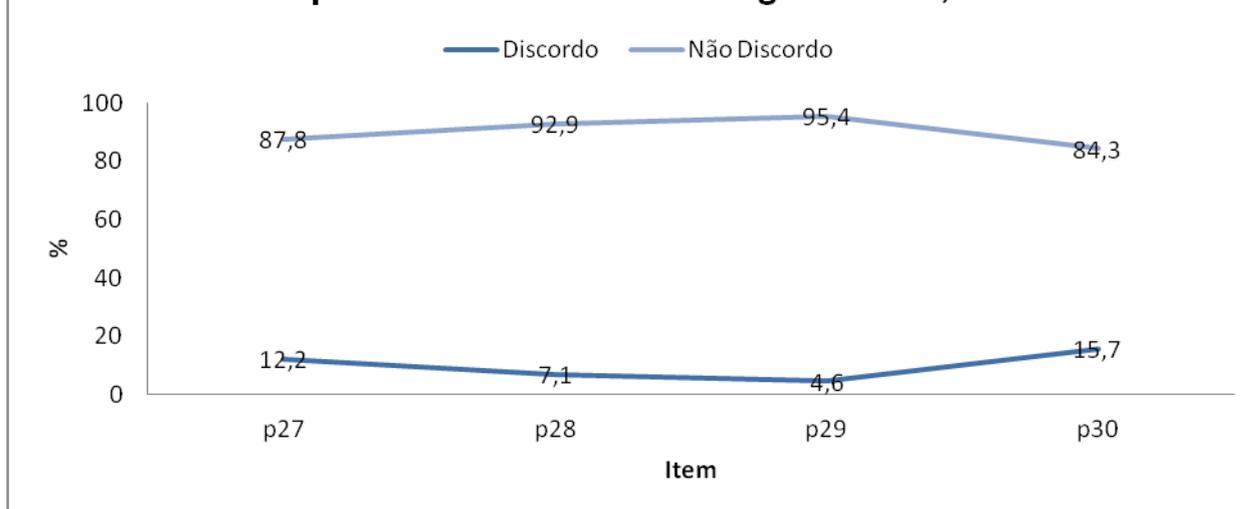
No aspecto sobre Coesão Entre Colegas, se tem perguntas referentes a cooperação entre os funcionários da UFPE. De acordo com a avaliação, a consistência encontrada nesse aspecto foi razoável (α -Cronbach = 0,762), chegando-se a conclusão de que é satisfatório avaliar o Clima Organizacional por este aspecto. Ainda, vale ressaltar que o item referente aos colegas auxiliarem um novo funcionário em suas dificuldades foi o que apresentou maior média, ao mesmo tempo que o item que se refere aos funcionários se sentirem a vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas obteve a menor média desse aspecto, apesar dessas médias não serem muito diferentes.

Tabela 4 - Avaliação do aspecto coesão entre colegas (α -Cronbach = 0,762 ; média = 3,773)

Item	Média	Desvio Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
27	3,75	0,953	0,556	0,711
28	3,82	0,869	0,632	0,671
29	4,03	0,751	0,665	0,668
30	3,48	1,020	0,448	0,778

Analisando a Figura 5, nota-se que existe um bom convívio entre os colegas, pois os itens estão sempre não discordando, variando entre 84,3% a 95,4%, tendo a discordância atingindo o valor máximo no item que se refere aos funcionários se sentirem a vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas, com 15,7%.

Figura 5: Percentual de respostas negativas dos técnicos administrativos para cada item relacionado ao aspecto Coesão Entre Colegas. UFPE, 2019.



➤ Satisfação Pessoal

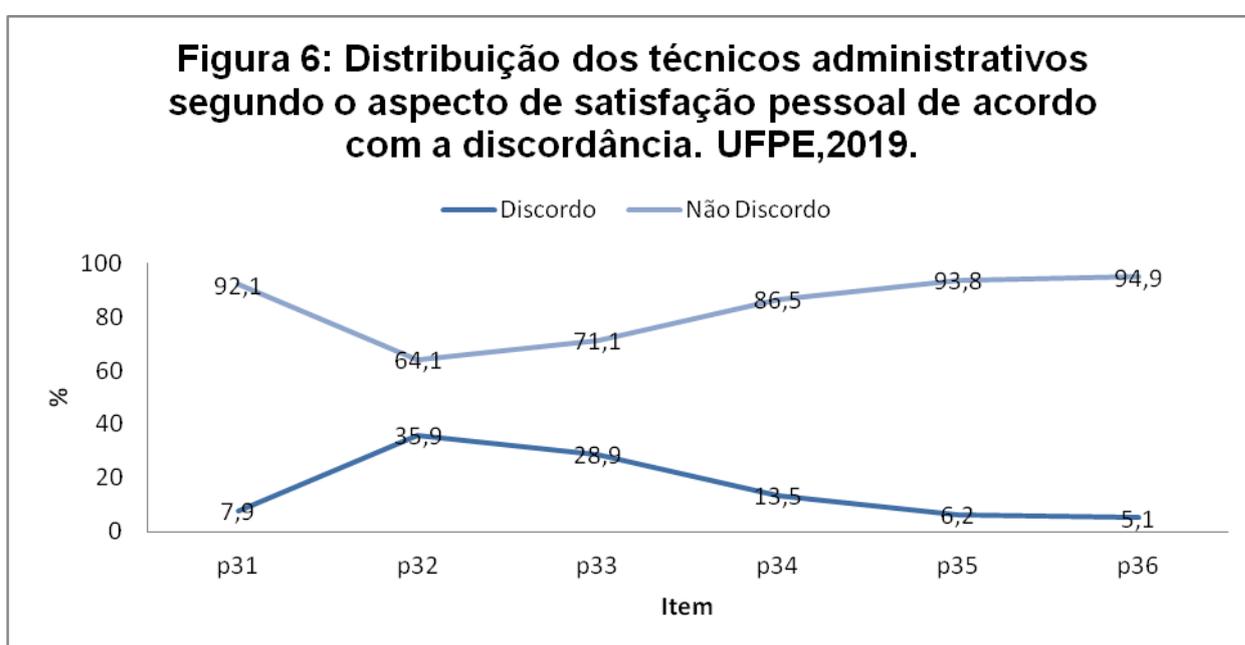
No aspecto sobre Satisfação Pessoal, se tem perguntas referentes a fatores como reconhecimento e o turno único. Após a realização da análise, foi verificada a consistência do aspecto, que se apresentou razoável (α -Cronbach = 0,716). Assim, é satisfatório avaliar o Clima Organizacional segundo este aspecto. Também, se pode destacar que o item referente aos reconhecimentos e incentivos superarem as pressões e críticas recebidas foi o que teve a menor média, enquanto que o item ligado ao turno único ser motivador foi o que apresentou a maior média para esse aspecto.

Tabela 5 - Avaliação do aspecto satisfação pessoal

(α -Cronbach = 0,716; média=3,811)

Item	Média	Desvio Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
31	4,06	0,877	0,436	0,682
32	2,99	1,202	0,485	0,667
33	3,27	1,205	0,507	0,659
34	3,75	1,033	0,497	0,663
35	4,38	0,922	0,363	0,701

Como apresentado na Figura 6, nota-se que existe uma boa satisfação pessoal dos técnicos administrativos, pois pode-se observar que os índices de discordância sempre estão abaixo de 40%, tendo o maior valor no item referente aos reconhecimentos e incentivos superarem as pressões e críticas recebidas, atingindo 35,9%. Os índices de não discordância chegam a atingir 94,9% de não discordância no item referente ao turno único ser motivador, o que está em harmonia com a tabela acima.



4.3 ANALISE COMPARATIVA ENTRE OS ANOS DE 2017 E 2019.

Dentro de cada aspecto no qual os itens foram classificados, calculamos a frequência de respostas acima e abaixo do ponto de corte (mediana), em cada um dos quatro aspectos avaliados nos dois anos em comparação. Essa frequência de respostas por aspecto encontra-se na Tabela 6. Após, foi realizado o teste χ^2 de Homogeneidade, em que a hipótese das amostras de 2017 e 2019 serem provenientes de uma mesma distribuição não foi rejeitada, o que significa que as duas amostras possuem comportamento semelhante, que a diferença existente entre elas não é estatisticamente significativa.

Tabela 6: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a classificação da soma dos pontos da escala Likert (acima e abaixo da mediana) segundo os aspectos

analisados nos anos 2017 e 2019.(1)

Aspecto	Ano	Acima	Abaixo	Total	Valor-P(2)
Apoio da Chefia	2017	137(46,4)	158(53,6)	295(100)	0,1905
	2019	162(52,1)	149(47,9)	311(100)	
Conforto Físico	2017	149(47,8)	163(52,2)	312(100)	0,0815
	2019	176(55,0)	144(45)	320(100)	
Controle e Pressão	2017	128(40,4)	189(59,6)	317(100)	0,1605
	2019	155(46,1)	181(53,9)	336(100)	
Coesão Entre Colegas	2017	141(44,1)	179(55,9)	320(100)	0,5828
	2019	148(46,5)	170(53,5)	318(100)	

(1) valores entre parênteses representam o percentual para o ano analisado

(2) p-valor do teste χ^2 de Homogeneidade

Na Tabela 7, são mostradas as médias de cada ano, os intervalos de confiança dessas médias e o valor-p do teste de Mann-Whitney, para cada um dos 4 aspectos do clima organizacional.

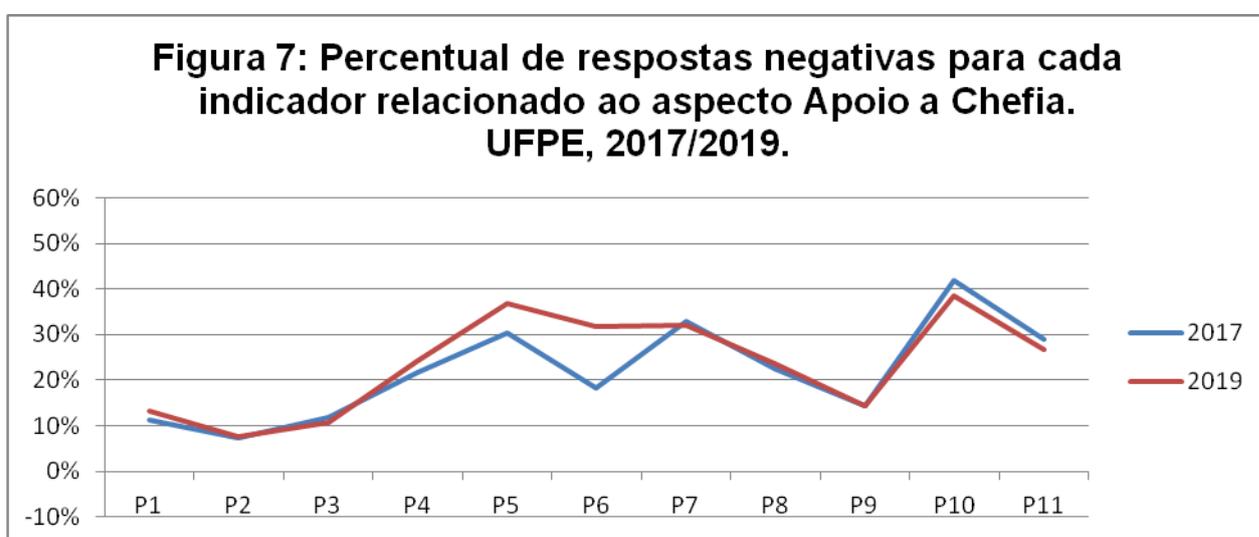
No aspecto de apoio da chefia, não rejeitamos a hipótese de que a média dos 2 anos não são estatisticamente diferentes, pois não houve diferença significativa. No aspecto sobre conforto físico, acontece o mesmo que em apoio da chefia. Rejeitamos a hipótese de que há diferença significativa entre as médias dos anos testados. No aspecto sobre controle e pressão, não houve diferença significativa nos anos entre as pessoas que responderam em 2017 e 2019. No aspecto sobre controle e pressão, não houve diferença significativa nos anos entre as pessoas que responderam em 2017 e 2019. Em coesão entre colegas, acontece o mesmo que nos aspectos anteriores. Conforme demonstrado, rejeita-se a hipótese de que há diferença significativa entre as médias dos anos testados.

Tabela 7: Valores médios das respostas segundo o ano por aspecto

Aspecto	ANO				Valor-p
	2017	IC de 95%	2019	IC de 95%	
Apoio da Chefia	35,73	[34,91;36,54]	36,36	[35,52;37,21]	0,1550
Conforto Físico	27,46	[26,63;28,28]	26,69	[25,90;27,47]	0,1732
Controle e Pressão	16,99	[16,53;17,46]	18,12	[17,68;18,56]	0,3176
Coesão	14,79	[14,46;15,11]	14,45	[14,10;14,79]	0,2255

➤ Apoio da Chefia

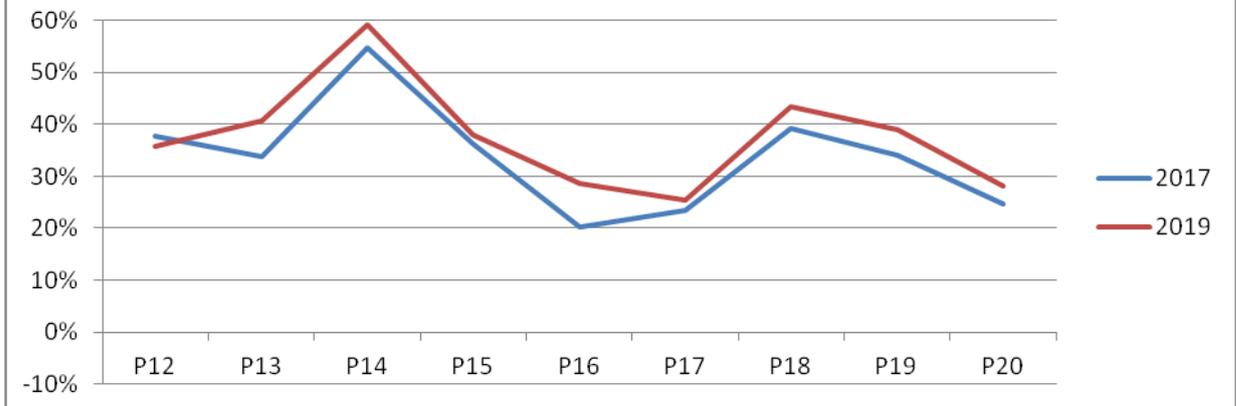
Observa-se na Figura 7 que, nos dois anos, os menores níveis de respostas negativas estão nos itens 1,2 e 3, mas o que chama atenção é o aumento desse índice no item 6, que se refere ao esclarecimento das dúvidas na UFPE.



➤ Conforto Físico

Na Figura 8, verifica-se uma grande variação nas respostas, mas as respostas negativas se apresentam com valores acima de 50%, chegando até a aumentar em 2019, no item 14, referente ao deficiente físico poder se movimentar com facilidade. No geral, se nota que o clima piorou nesse aspecto, na comparação com a pesquisa anterior.

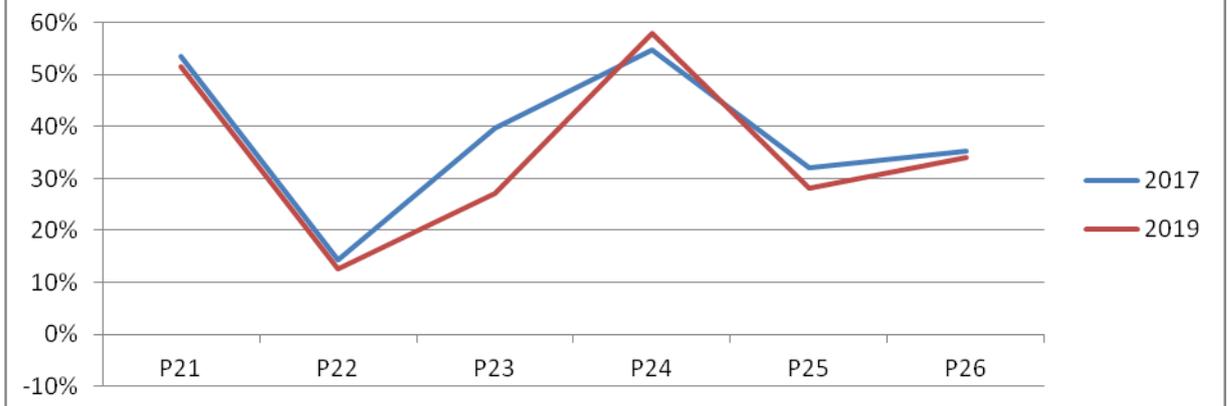
Figura 8: Percentual de respostas negativas para cada indicador relacionado ao aspecto Conforto Físico. UFPE, 2017/2019.



➤ Controle e Pressão

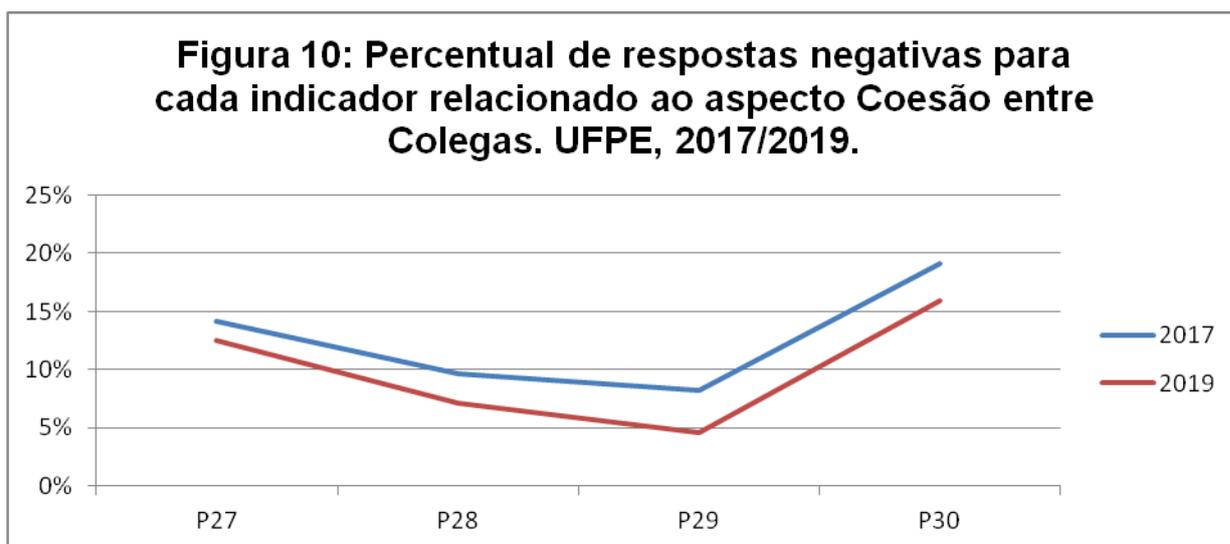
Na Figura 9, assim como no aspecto Conforto Físico, se nota uma alta variabilidade nas respostas. No item 21, o percentual de respostas negativas é superior a 50% em ambos os anos e no item 24, tem-se o índice de respostas negativas próximo a 60% em ambos os anos, tendo um pequeno acréscimo em 2019. Contudo, a imagem demonstra que no geral, o aspecto apresentou uma melhora em 2019, ao se comparar com os resultados de 2017.

Figura 9: Percentual de respostas negativas para cada indicador relacionado ao aspecto Controle e Pressão. UFPE, 2017/2019.



➤ Coesão Entre Colegas

Ao analisar a Figura 10, nota-se que, assim como na pesquisa anterior, existe um bom convívio entre os colegas da instituição, pois os índices de respostas negativas são sempre inferiores a 20%. No gráfico, nota-se um comportamento semelhante nos dois anos, no que se refere aos itens do aspecto em questão, mas vale ressaltar que houve uma melhora em 2019 nesse aspecto.



5 PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou avaliar o clima organizacional da UFPE em cinco aspectos: apoio à chefia, conforto físico, controle e pressão, coesão entre colegas e satisfação pessoal.

Após a análise dos dados, pode-se observar que a amostra possui maioria formada pelo sexo feminino (57%). Quanto a idade e o tempo de serviço, a amostra apresentou equilíbrio na idade na proporção dos técnicos mais jovens e mais antigos. Nessa amostra, os técnicos tanto do nível médio quanto do nível superior se qualificam, o que fortalece o plano de cargos e carreiras dos técnicos, que apresenta incentivo a qualificação. Como exemplo de tal afirmação, dos servidores com cargo de nível médio, mais de 80% possuem ao menos uma graduação e dos que possuem um cargo de nível superior, quase 30% já buscam uma pós graduação.

Dentro dos cinco aspectos que caracterizam o clima organizacional nessa pesquisa, em apoio da chefia, mais de 52% das respostas dos entrevistados foram positivas, ou seja, os servidores da UFPE consideram que recebem um apoio considerável de seus respectivos chefes. No aspecto do conforto físico do servidor, 55% das respostas foram positivas e ainda foi notado que a UFPE deixa a desejar em relação à acessibilidade, pois quase 60% das respostas sinalizaram discordância referente ao deficiente físico, em especial quanto a facilidade em locomoção na instituição. Em controle e pressão está o menor índice de respostas positivas (46,13%), de onde pode-se concluir que os maiores percentuais desse aspecto são de discordância. Ainda, vale destacar que 58% dos técnicos discordaram do item referente ao chefe exercer pressão com frequência, ou seja, ao menos não há frequência na pressão advinda da chefia. Na avaliação da coesão entre colegas, obteve-se o melhor resultado com os menores índices de respostas negativas para os itens em questão. E finalmente, em Satisfação Pessoal, nota-se que o índice de maior discordância se refere ao fato dos reconhecimentos e incentivos superarem as pressões e críticas, enquanto o turno flexibilizado foi considerado, no geral, como produtivo e motivador.

Assim, é possível concluir que o aspecto Controle e Pressão é o que precisa de maior atenção, a fim de proporcionar uma melhoria na satisfação dos técnicos administrativos da instituição.

Por fim, na comparação entre os dois anos cujos dados estão presentes na pesquisa, pode-se concluir que o clima organizacional em geral, não apresentou alterações significativas, o que pode ser considerado como positivo, ao se considerar as mudanças

enfrentadas pelos técnicos administrativos da instituição com a exclusão da flexibilização das 6 horas.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CURVO, L. D.; HEINZMANN, L. M. Estudo do clima organizacional da secretaria de gestão de pessoas de uma universidade federal. Revista Eletrônica Científica do CRA, Paraná, v. 4. n. 2, p.18, 2017.

CHIAVENATO, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. McGRAW–HILL Interamericana, S.A. (8a. Ed.). México.

GOMES, S. S. Clima organizacional no contexto dos trabalhadores terceirizados da Universidade Federal de Goiás. 2018. 113f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) - Faculdade Campo Limpo Paulista – FACCAMP, São - Paulo, 2018. - Orientador: Profº. Dr. Djair Picchiali

LIMA, M. F. E. M.; LIMA-FILHO, D.O. Condições de trabalho e saúde do/a professor/a universitário/a. Revista Ciências e Cognição, v. 14, n. 3, p. 62-82, 2009.

LIRA, D. T.; AMARAL, M. G.; MAIA, J. S. Análise do clima organizacional em unidade acadêmica de uma universidade pública. Revista de Administração de Roraima - RARR, ISSN-E 2237-8057, VOL. 8, Nº. 2, 2018, PÁGS. 302-325

MATTOS, C. A. C. et al. Os fatores que influenciam no clima organizacional em instituições federais de ensino superior: uma investigação em Belém do Pará, Brasil. Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL, Florianópolis, p. 25-48, jan. 2019. ISSN 1983-4535.

SILVA, et al. (2017); Pesquisa de clima organizacional dos técnicos administrativos da UFPE. Disponível em:
https://www.ufpe.br/documents/38954/1317627/Relat%C3%B3rio+da+pesquisa+clima+tecnicos+administrativos+dez_2017+%282%29.pdf/c2ac2f8b-f1d4-4665-ab0e-9ae7a95df77a

ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO

UFPE - PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Caro servidor técnico/administrativo da UFPE:

Com a preocupação de oferecer aos seus servidores uma melhor condição de trabalho, em seus mais diferentes aspectos, a UFPE, em especial a PROGEPE e a PROPLAN, planejaram no Plano de Ação Institucional-PAI-2017, a realização de uma Pesquisa do Clima Organizacional .

Na literatura estão disponíveis muitos formulários validados e, em geral, são bastante extensos, com mais de 50 perguntas. Todas as alternativas foram analisadas e se optou por adaptar um dos modelos existentes, com menos de 36 questões.

A sua opinião é muito valiosa para caracterizar o Clima Organizacional de nossa Instituição.

Não se preocupe que a sua resposta não será identificada.

Você levará entre 5 e 10 minutos para responder.

Desde já agradecemos a sua atenção e informamos que o relatório final desta pesquisa será disponibilizado na página da UFPE.

Quaisquer esclarecimentos entrar em contato com a CIG/DAP/PROPLAN, nos ramais 8123, 8128 ou 8624

Identificação:

- 1) Sexo: 1-Masculino () 2-Feminino ()
- 2) Ano de nascimento: _____
- 3) Ano de ingresso na UFPE: _____
- 4) Cargo: _____
- 5) Escolaridade do cargo: 1-Médio() 2-Superior()
- 6) Formação Acadêmica: 1-Médio () 2-Graduação
3-Mestrado() 4-Doutorado()
- 7) Lotação: _____

Adiante você vai encontrar uma série de frases que descrevem características das organizações e que foram levantadas em diferentes organizações de trabalho. Por favor, avalie o quanto estas características descrevem a UFPE. O importante é que você dê sua opinião sobre as características da UFPE COMO UM TODO.

Para responder, leia as características descritas nas frases a seguir e anote junto a cada frase o número que melhor representa sua opinião, com a seguinte escala:

1. Discordo totalmente	2 Discordo	3 Nem concordo nem discordo	4 Concordo	5 Concordo totalmente	6 não sei responder
------------------------	---------------	--------------------------------	------------	--------------------------	---------------------

Aspectos	Itens	Respostas					
○ ○ ○ ○ ○ ○	1. O funcionário recebe orientação do chefe para executar	1	2	3	4	5	6

	suas tarefas.						
	2. O funcionário pode contar com o apoio do chefe.	1	2	3	4	5	6
	3. O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	1	2	3	4	5	6
	4. Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	1	2	3	4	5	6
	5. As mudanças na UFPE são informadas aos funcionários.	1	2	3	4	5	6
	6. Na UFPE, as dúvidas são esclarecidas.	1	2	3	4	5	6
	7. Na UFPE, existe planejamento das tarefas.	1	2	3	4	5	6
	8. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela UFPE.	1	2	3	4	5	6
	9. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	1	2	3	4	5	6
	10. Nesta instituição, os funcionários têm participação nas mudanças.	1	2	3	4	5	6
	11. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da instituição	1	2	3	4	5	6
Conforto físico	12. Os funcionários desta organização têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	1	2	3	4	5	6
	13. O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador.	1	2	3	4	5	6
	14. Nesta instituição, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	1	2	3	4	5	6
	15. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	1	2	3	4	5	6
	16. O ambiente físico do trabalho é agradável.	1	2	3	4	5	6
	17. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.	1	2	3	4	5	6
	18. Esta instituição demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	1	2	3	4	5	6
	19. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.	1	2	3	4	5	6
20. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	1	2	3	4	5	6	
Controle e Pressão	21. Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	1	2	3	4	5	6
	22. Esta organização exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	1	2	3	4	5	6
	23. A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta organização.	1	2	3	4	5	6
	24. Aqui, o chefe exerce pressão com frequência.	1	2	3	4	5	6
	25. Nesta organização, nada é feito sem autorização do chefe.	1	2	3	4	5	6
	26. Nesta organização existe uma fiscalização permanente do chefe.	1	2	3	4	5	6
Coesão entre colegas	27. O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.	1	2	3	4	5	6
	28. Aqui na UFPE, existe cooperação entre os colegas.	1	2	3	4	5	6
	29. Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.	1	2	3	4	5	6
	30. Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.	1	2	3	4	5	6

Satisfação Pessoal	31. O grau de responsabilidade que me é atribuído é coerente com minha capacidade	1	2	3	4	5	6
	32. Os reconhecimentos e incentivos superam as pressões e críticas recebidas.	1	2	3	4	5	6
	33. Considerando minha formação, o cargo que ocupo atualmente é motivador.	1	2	3	4	5	6
	34. Sinto-me integrado à UFPE.	1	2	3	4	5	6
	35. Considero que o turno único (flexibilizado) de trabalho é produtivo.	1	2	3	4	5	6

ANEXO 2 - DISTRIBUIÇÕES DAS RESPOSTAS PRESENTES NO QUESTIONÁRIO

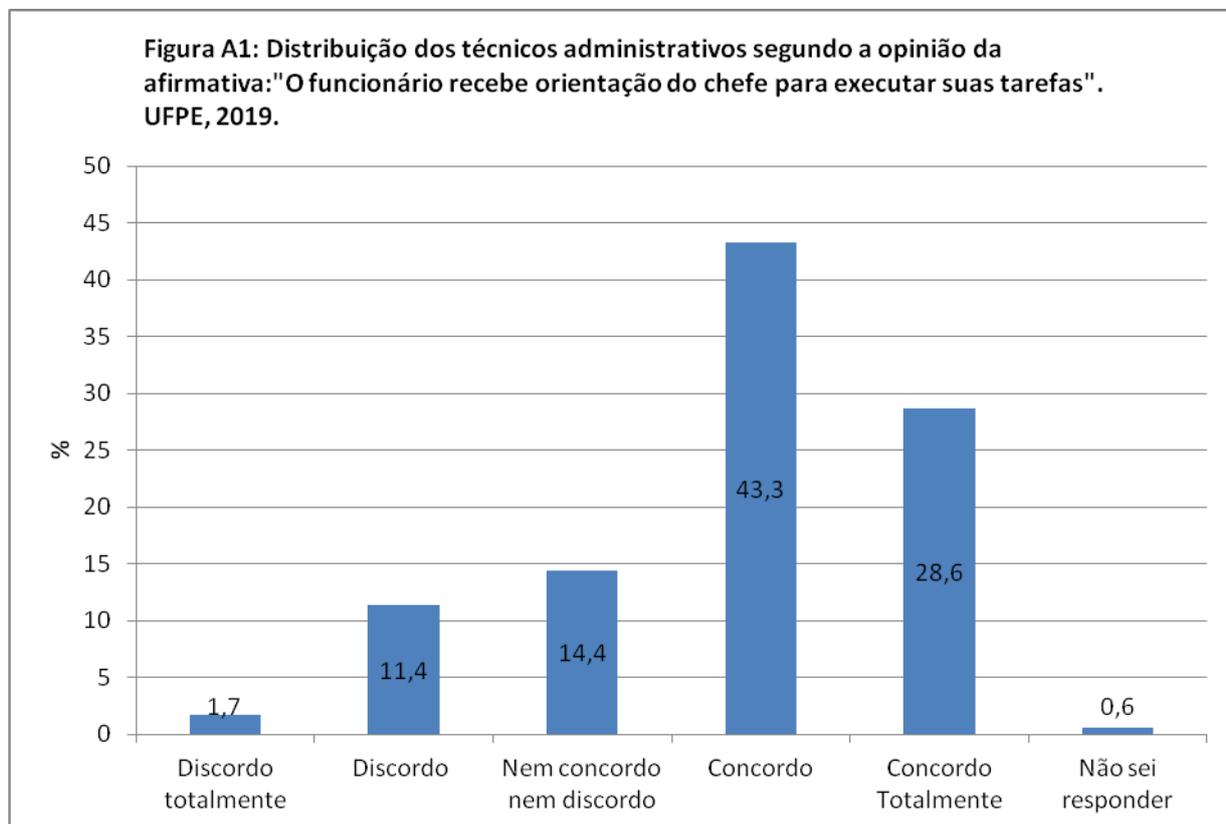


Figura A2: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O funcionário pode contar com o apoio do chefe.". UFPE, 2019.

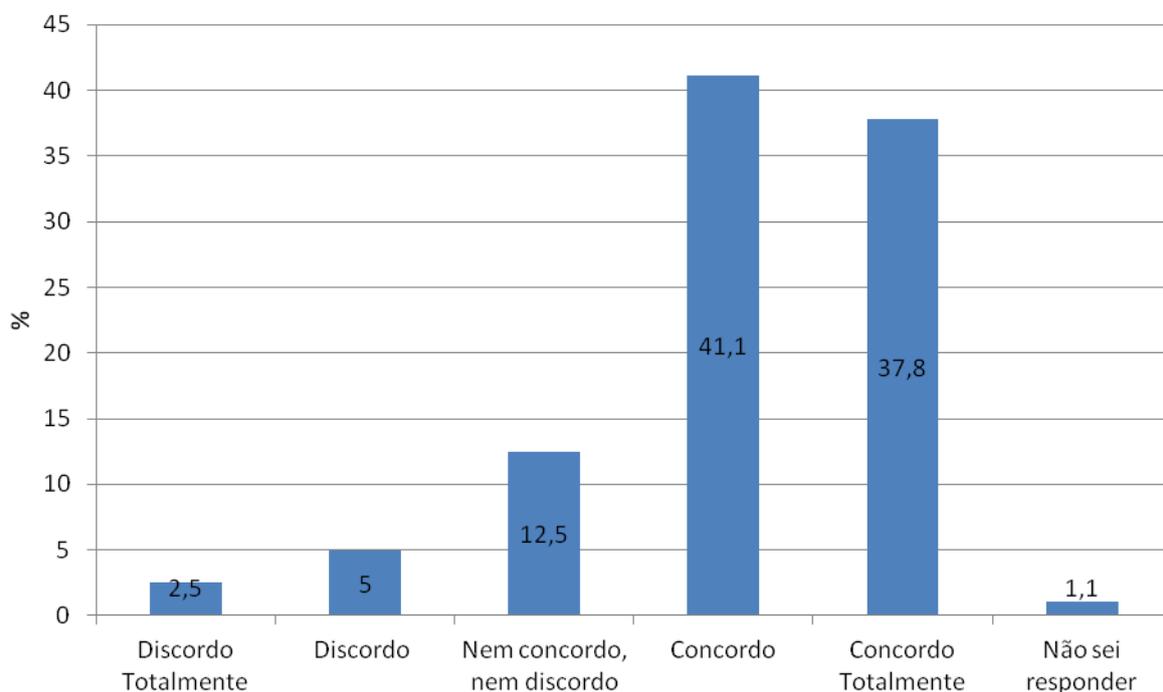


Figura A3: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O chefe valoriza a opinião dos funcionários". UFPE, 2019.

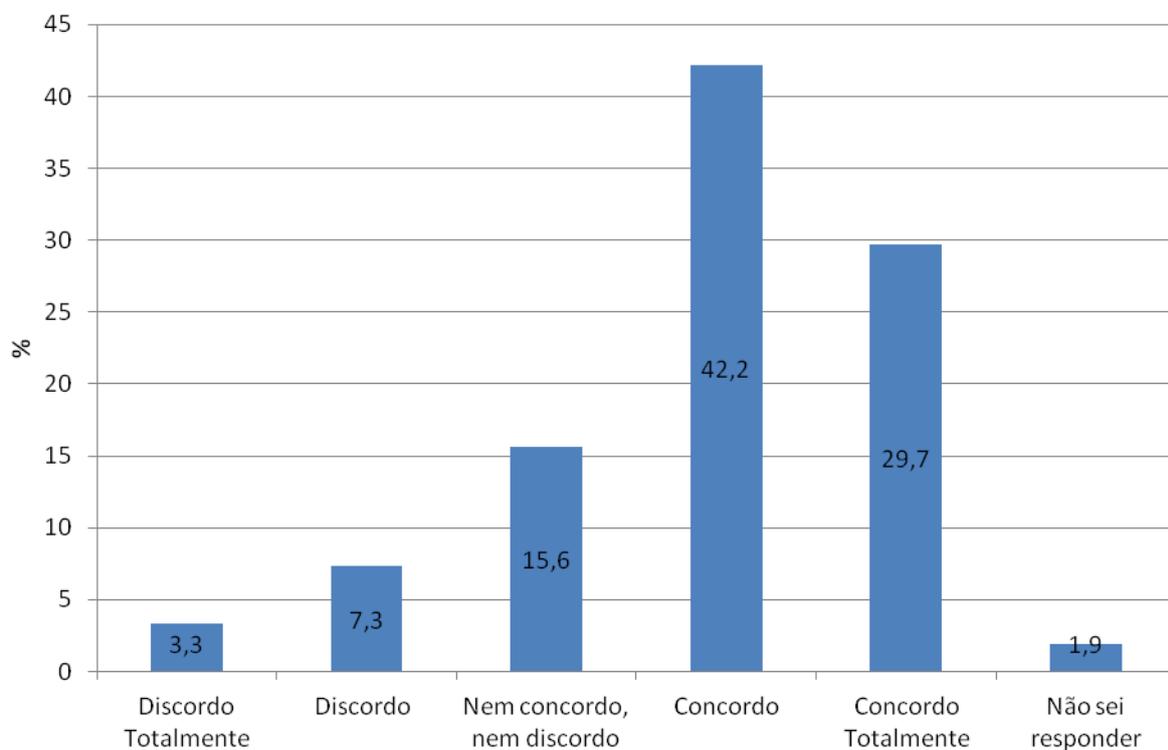


Figura A4: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Meu setor é informado das decisões que o envolvem". UFPE, 2019.

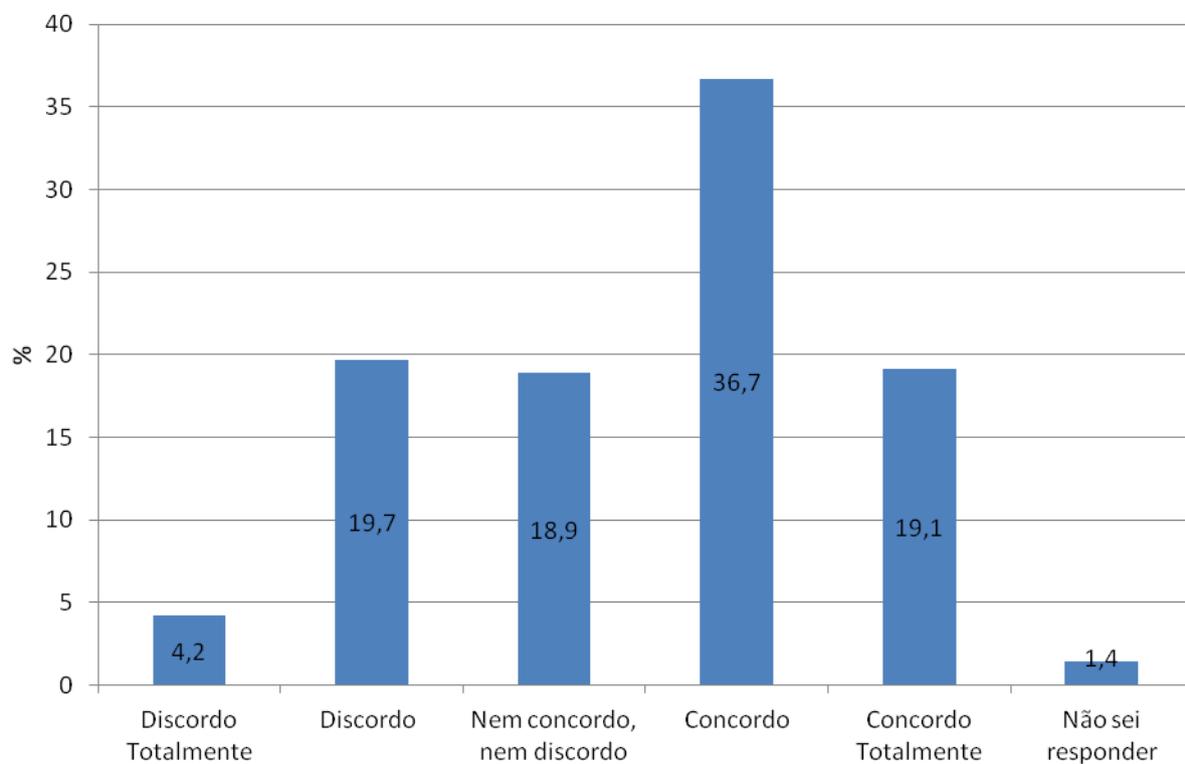


Figura A5: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "As mudanças na UFPE são informadas aos funcionários". UFPE, 2019.

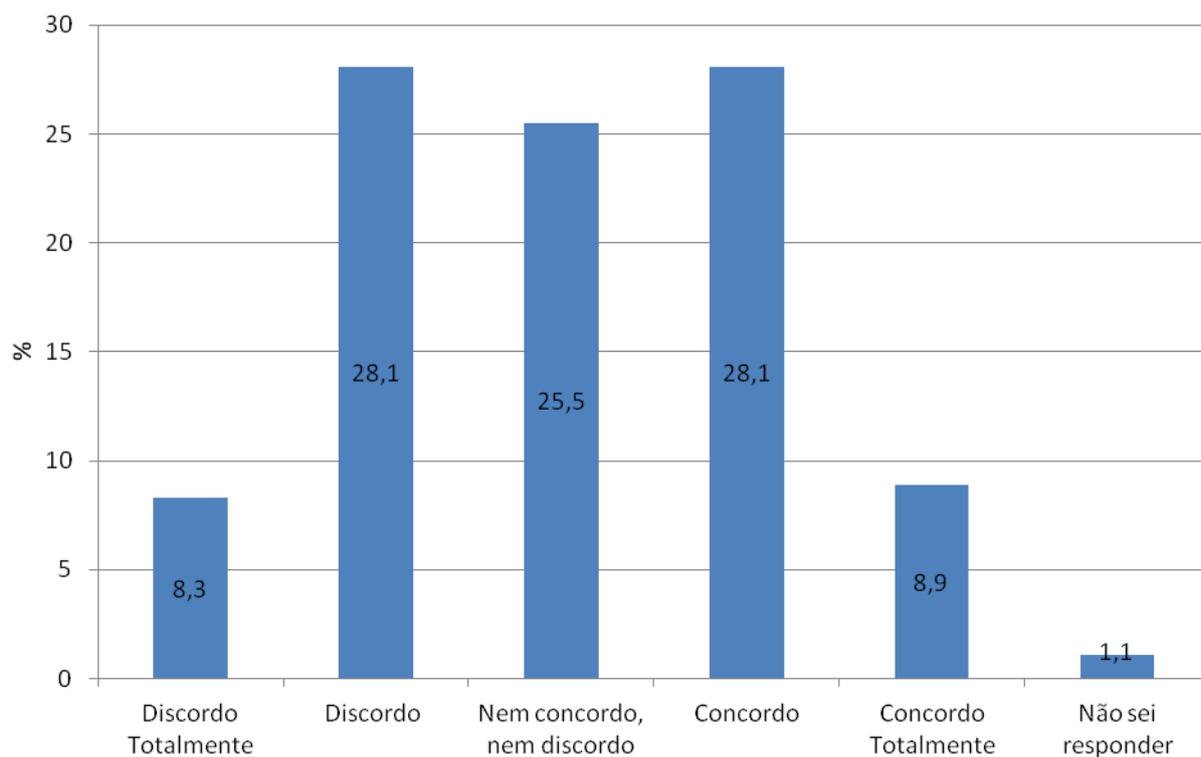


Figura A6: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Na UFPE, as dúvidas são esclarecidas". UFPE, 2019.

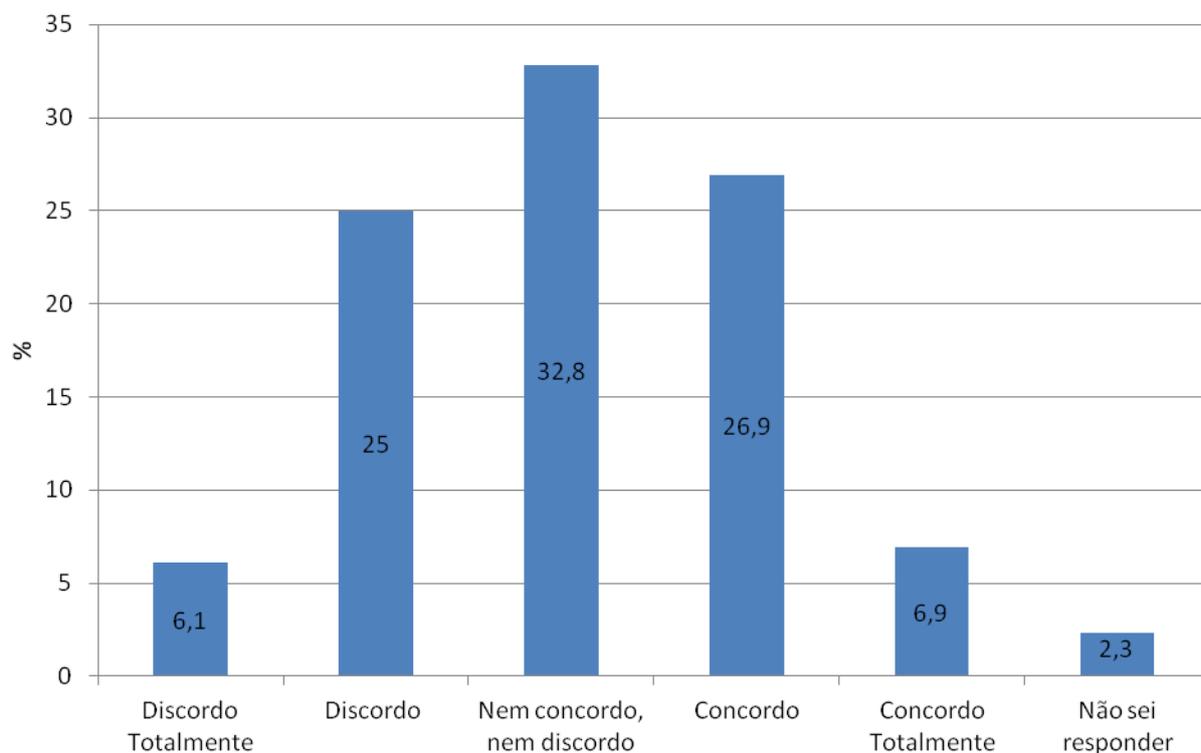


Figura A7: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Na UFPE, existe planejamento das tarefas". UFPE, 2019.

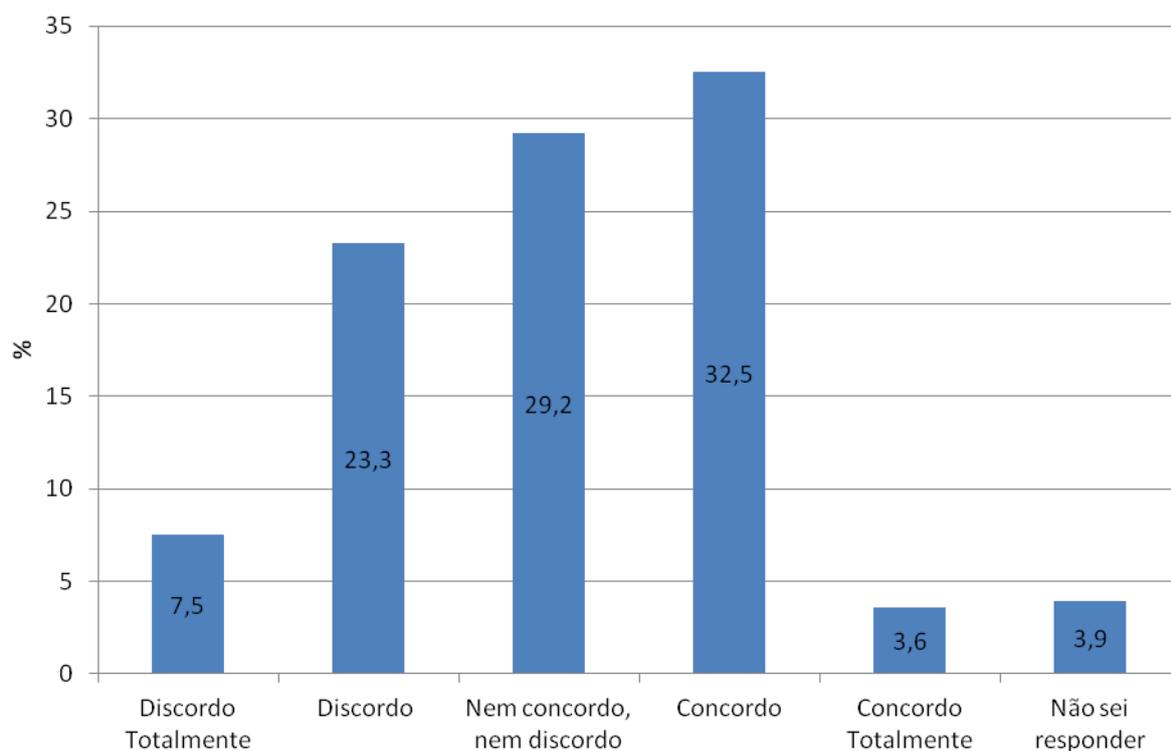


Figura A8: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela UFPE". UFPE, 2019.

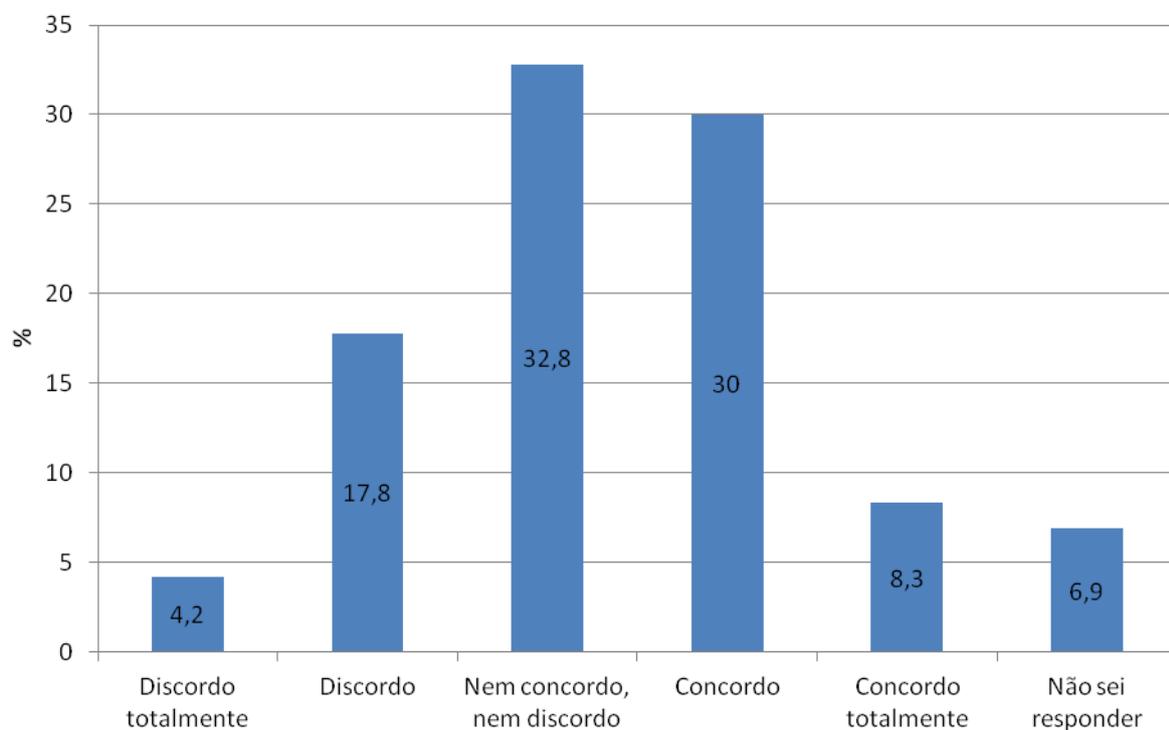


Figura A9: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários". UFPE, 2019.

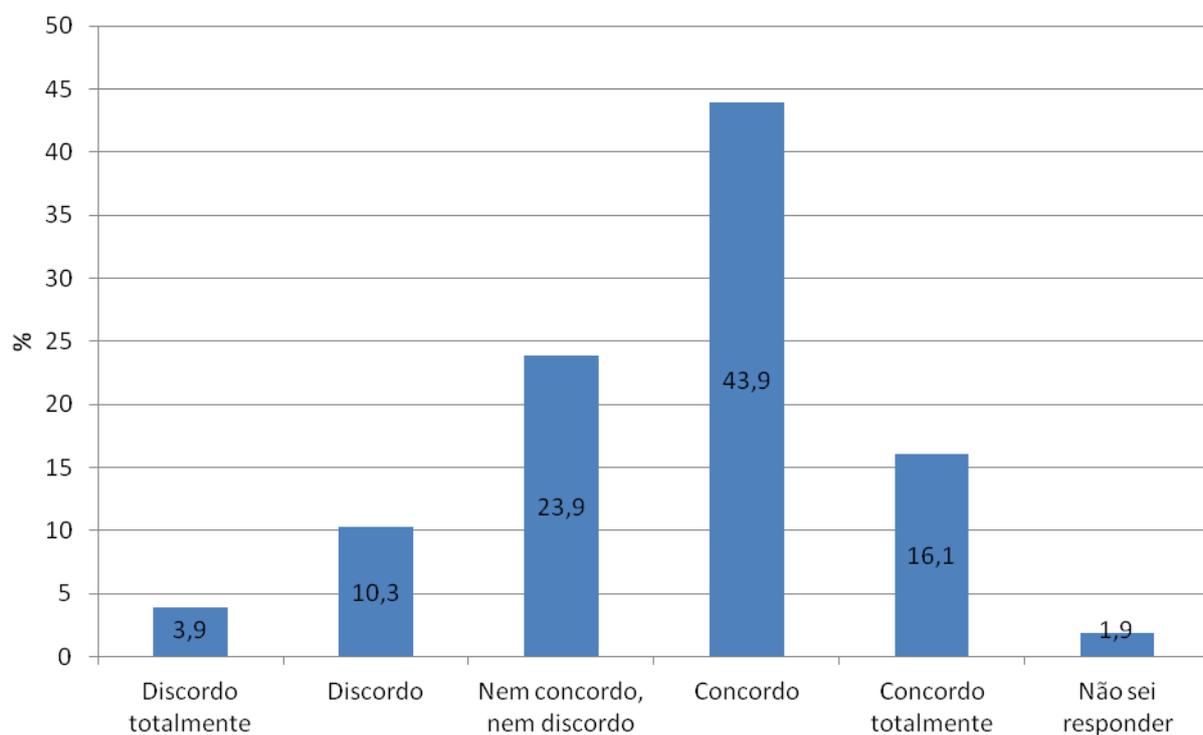


Figura A10: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Nesta instituição, os funcionários têm participação nas mudanças". UFPE, 2019.

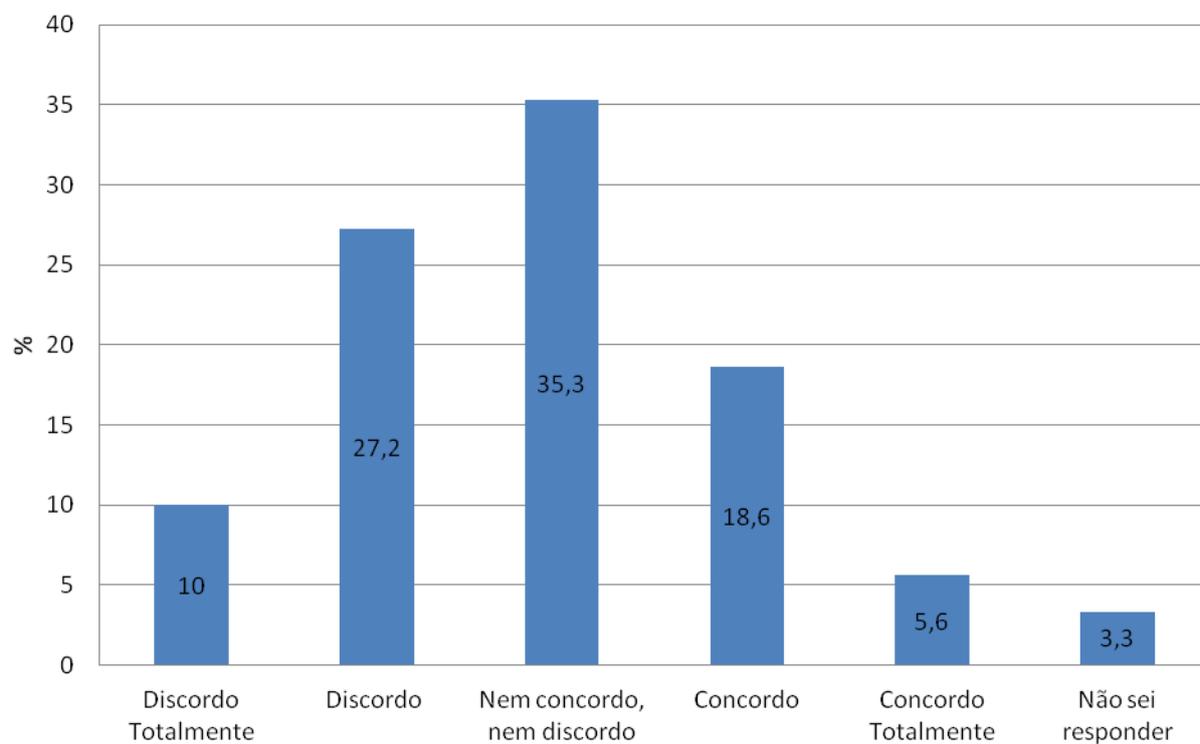


Figura A11: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O diálogo é utilizado para resolver os problemas da instituição". UFPE, 2019.

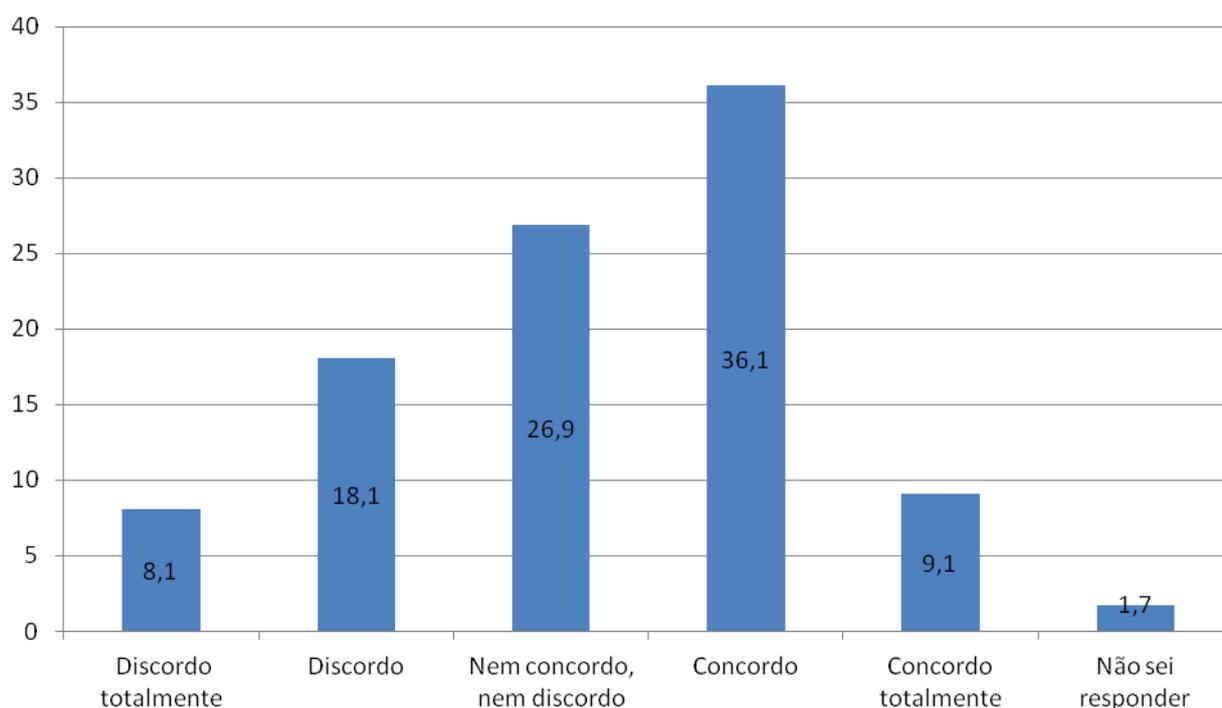


Figura A12: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Os funcionários desta organização têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas". UFPE, 2019.

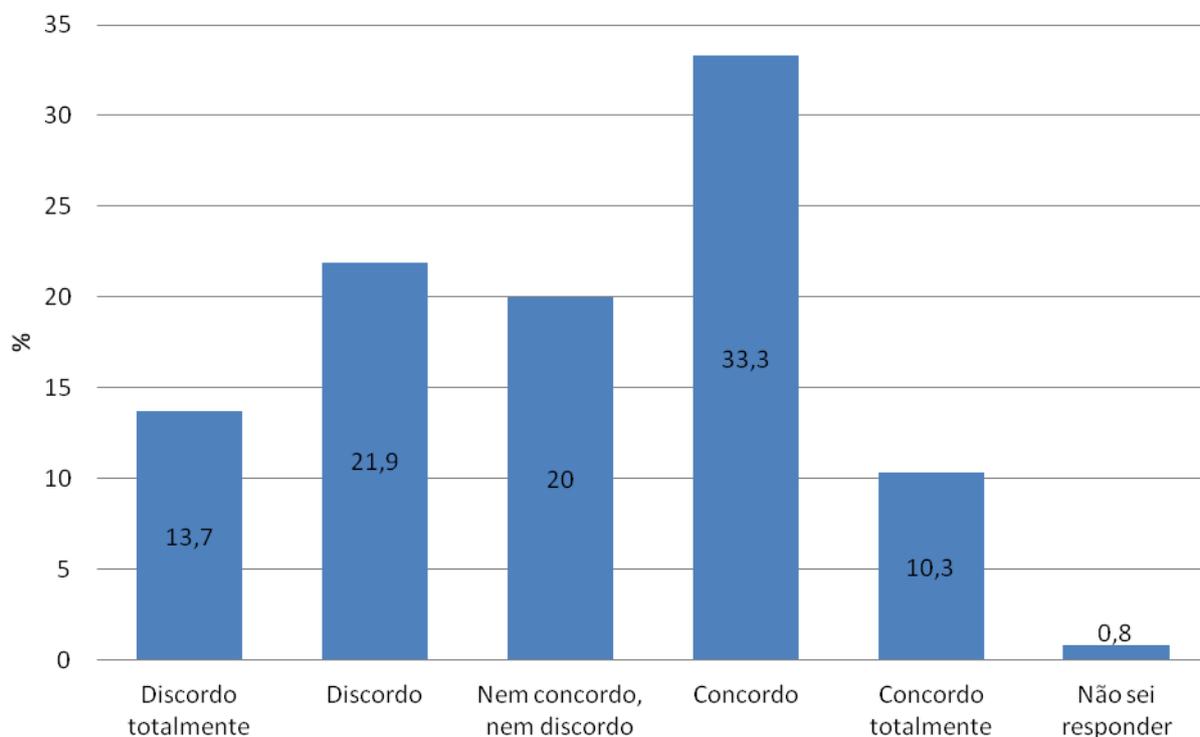


Figura A13: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador.". UFPE, 2019.

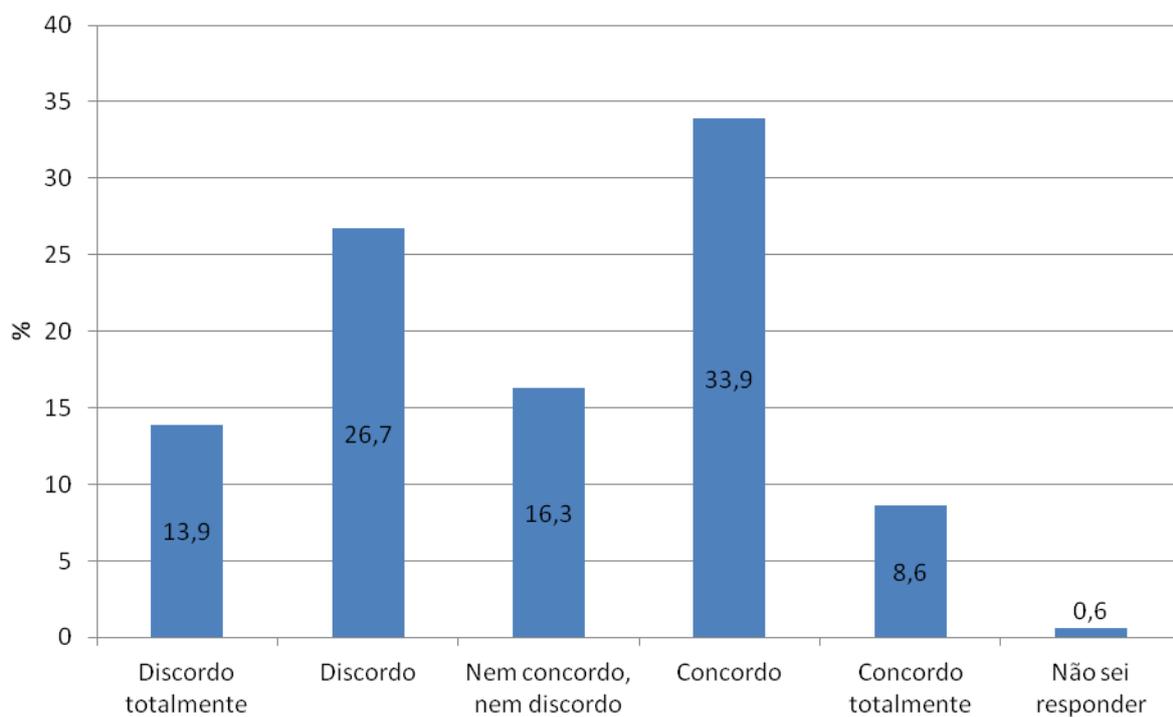


Figura A14: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Nesta instituição, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.". UFPE, 2019.

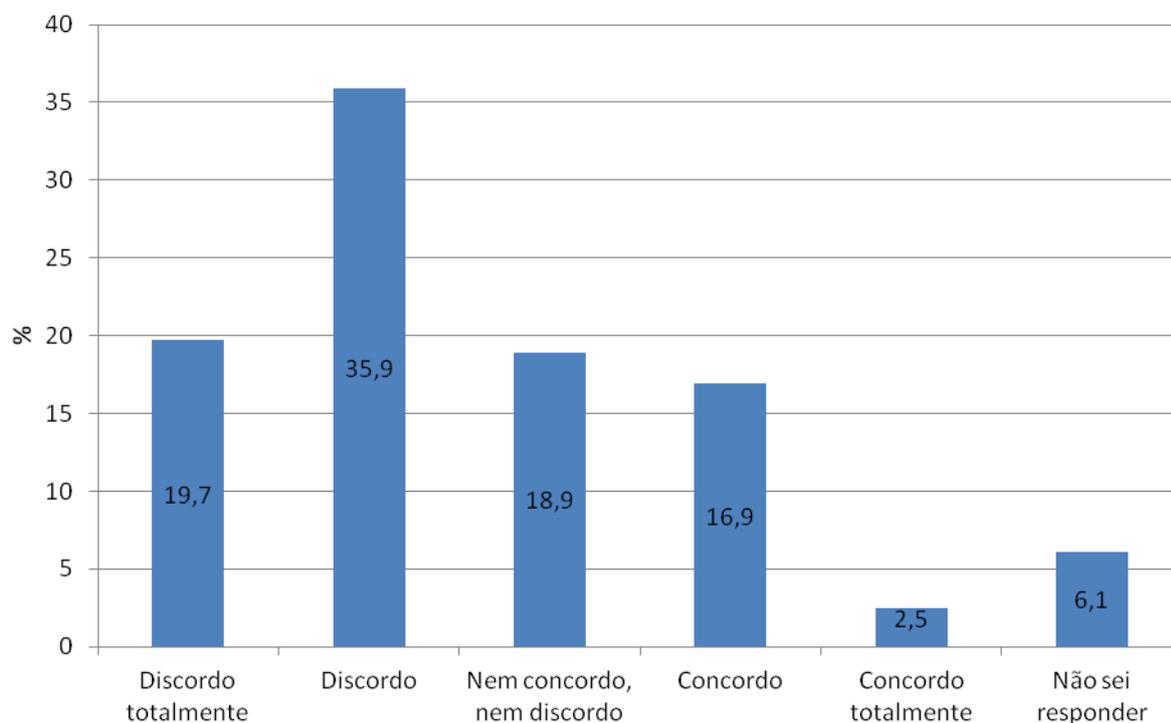


Figura A15: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.". UFPE, 2019.

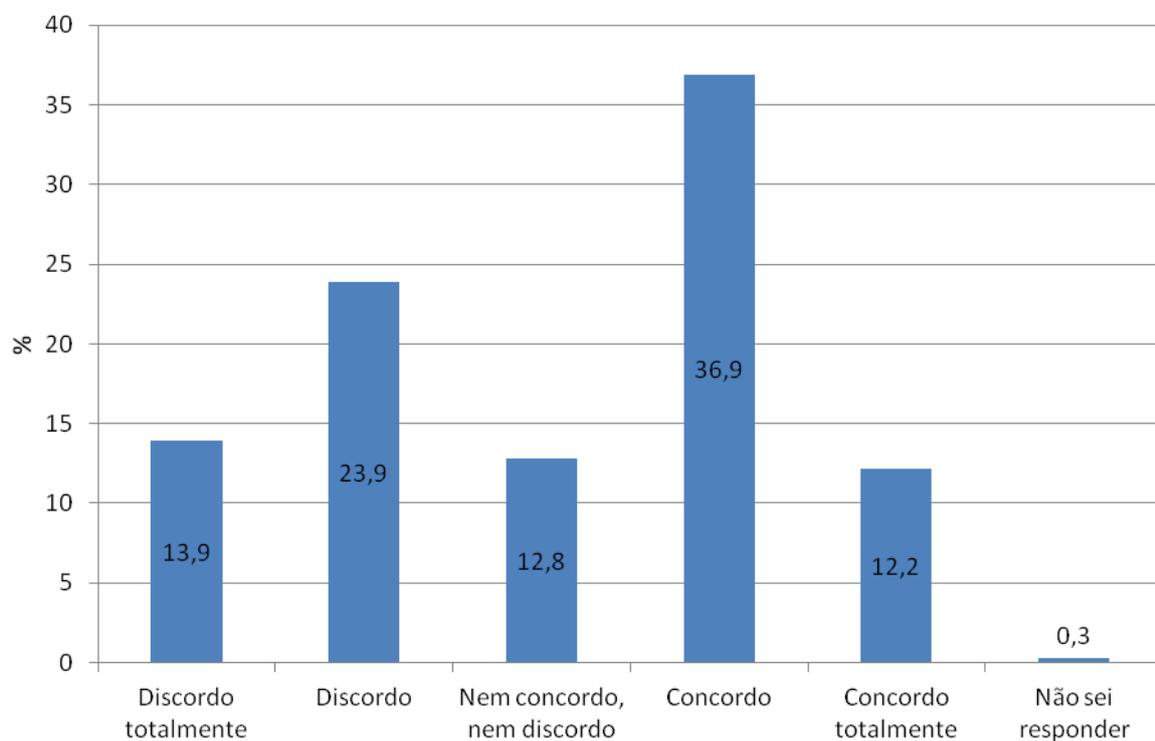


Figura A16: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O ambiente físico do trabalho é agradável.". UFPE, 2019.

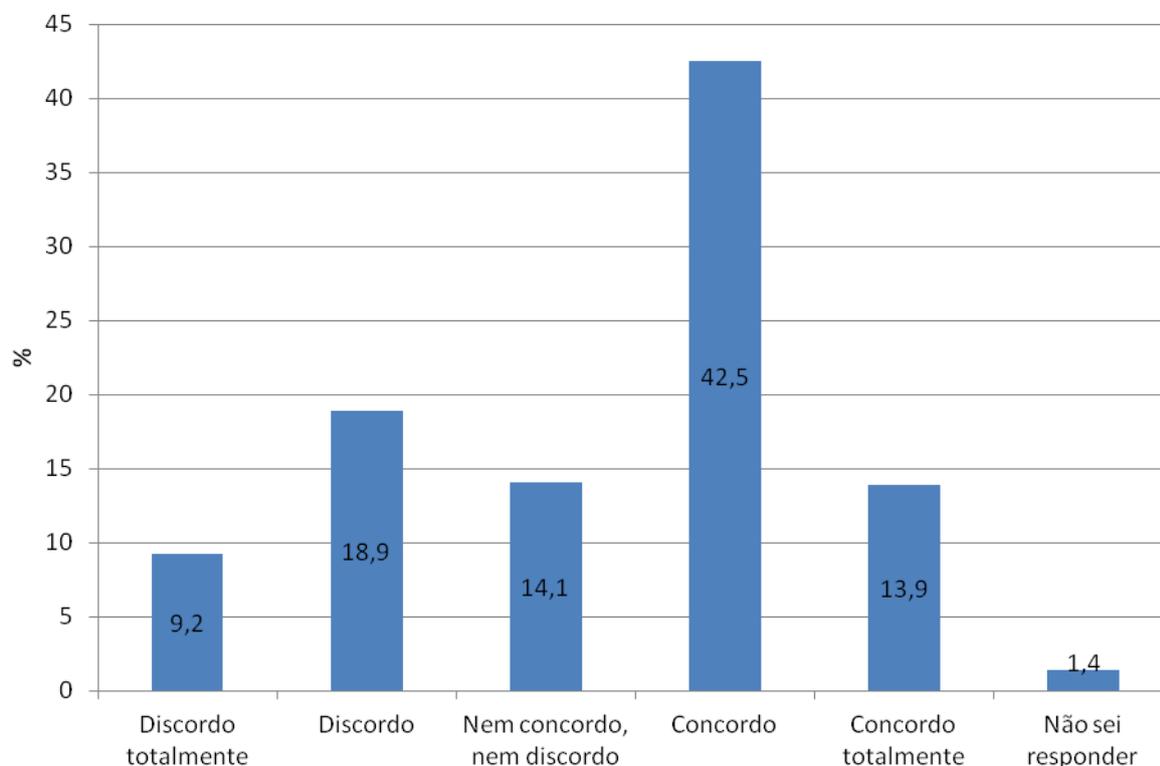


Figura A17: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.". UFPE, 2019.

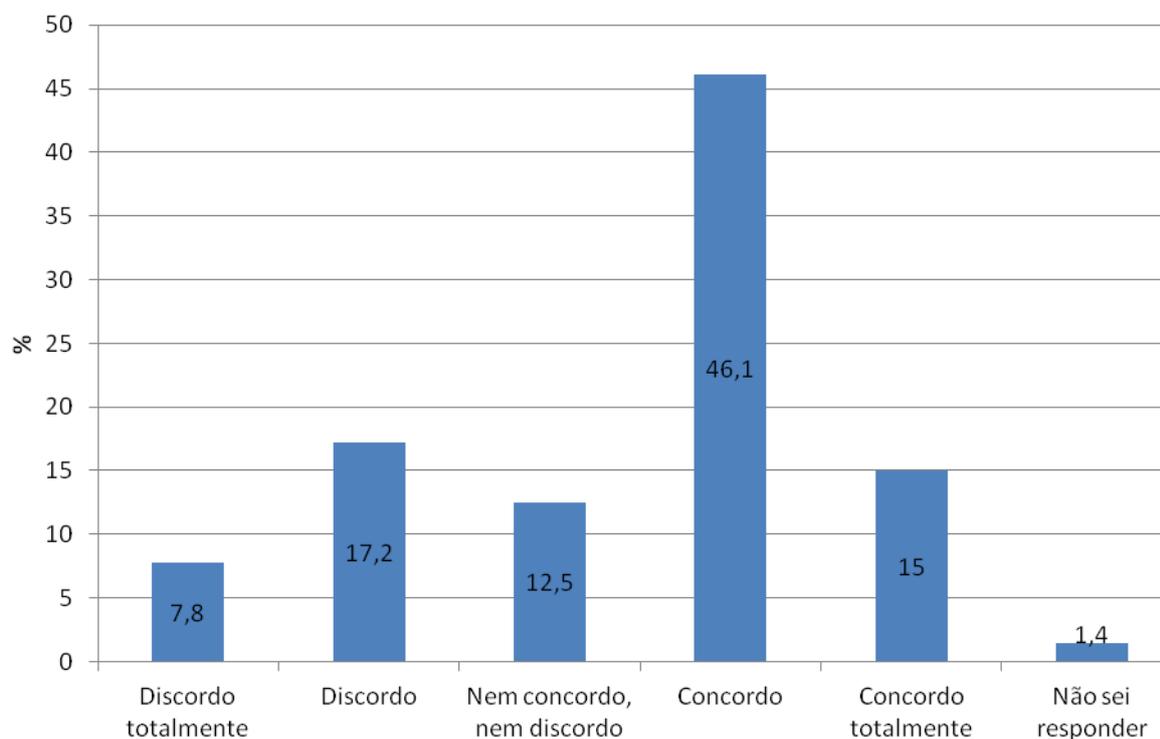


Figura A18: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Esta instituição demonstra preocupação com a segurança no trabalho." UFPE, 2019.

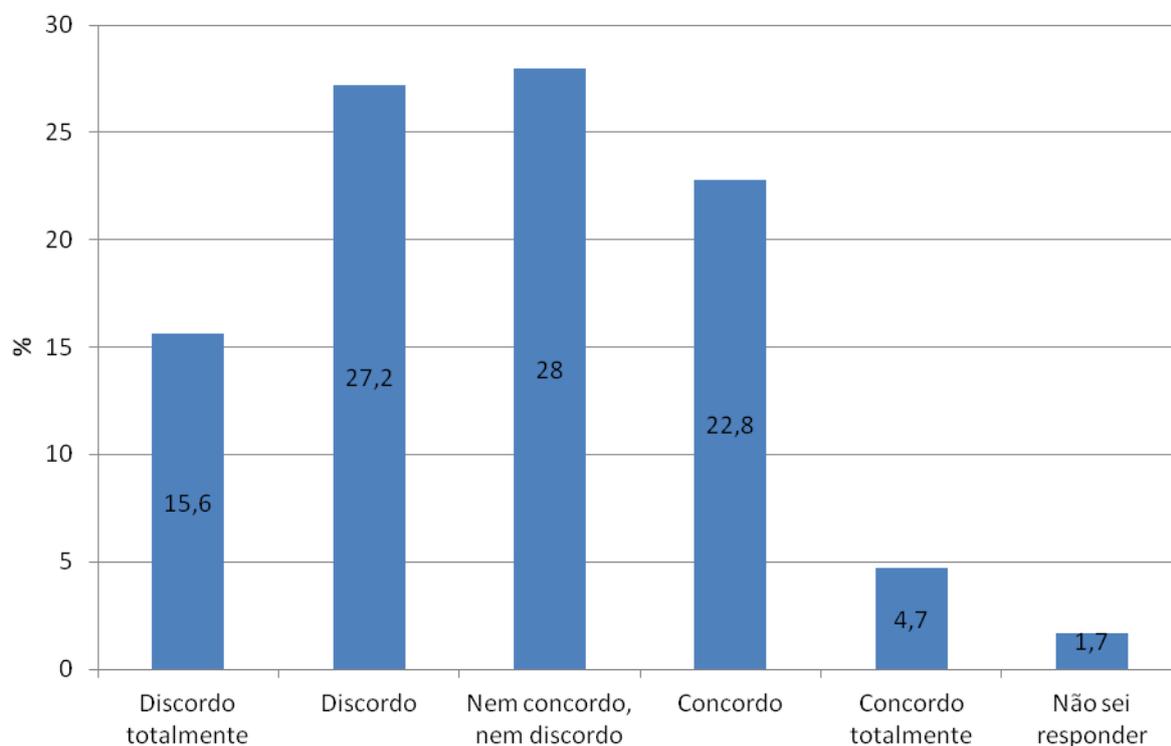


Figura A19: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho." UFPE, 2019.

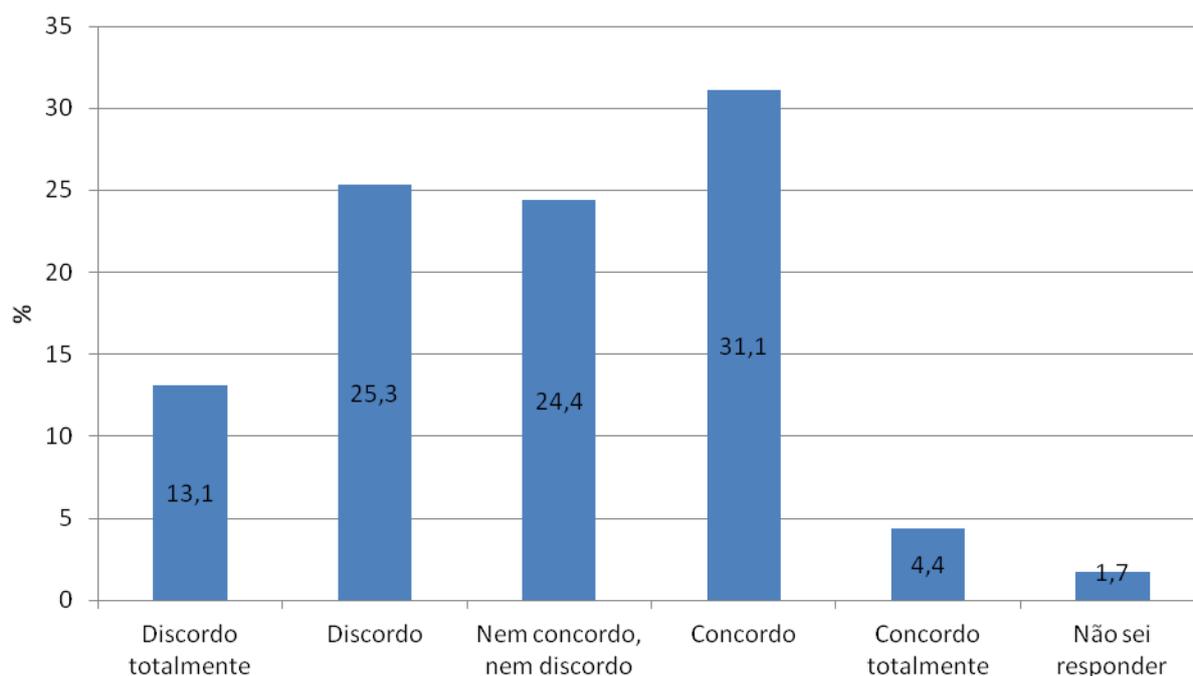


Figura A20: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas." . UFPE, 2019.

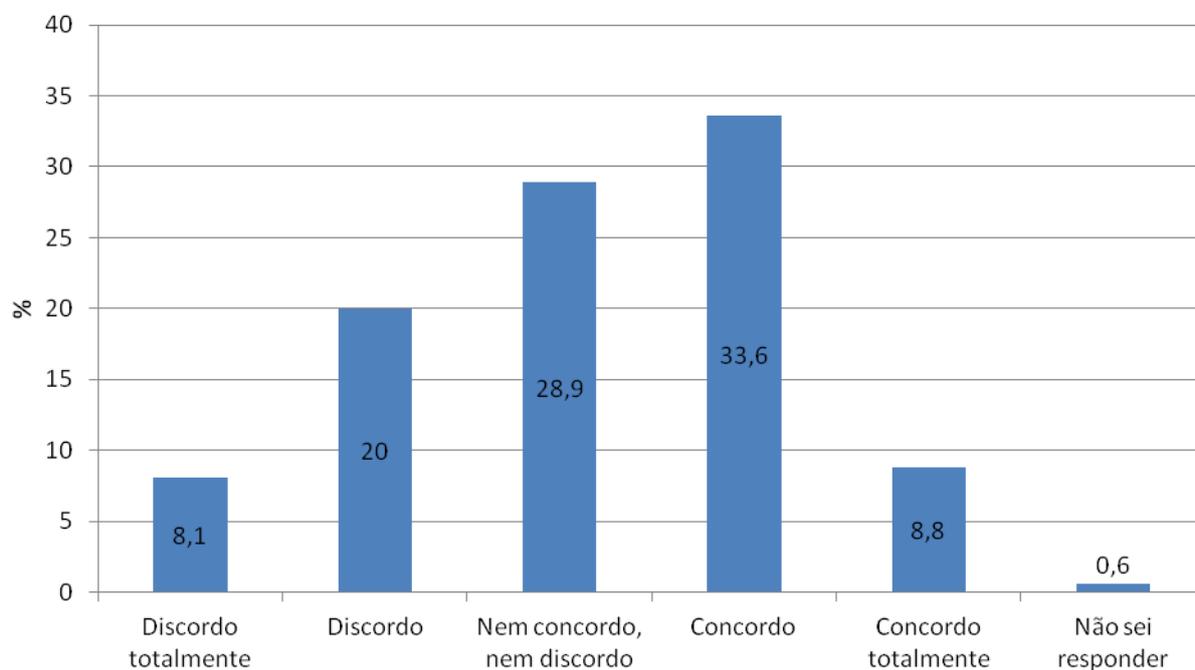


Figura A21: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários." . UFPE, 2019.

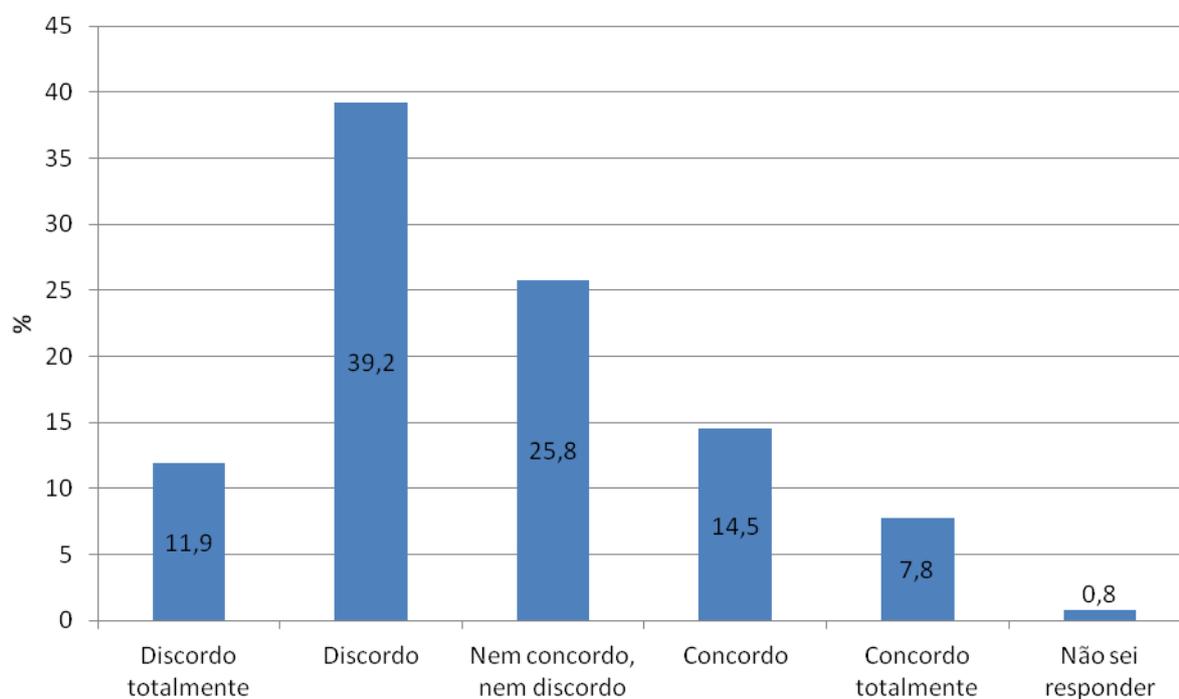


Figura A22: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Esta organização exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto." UFPE, 2019.

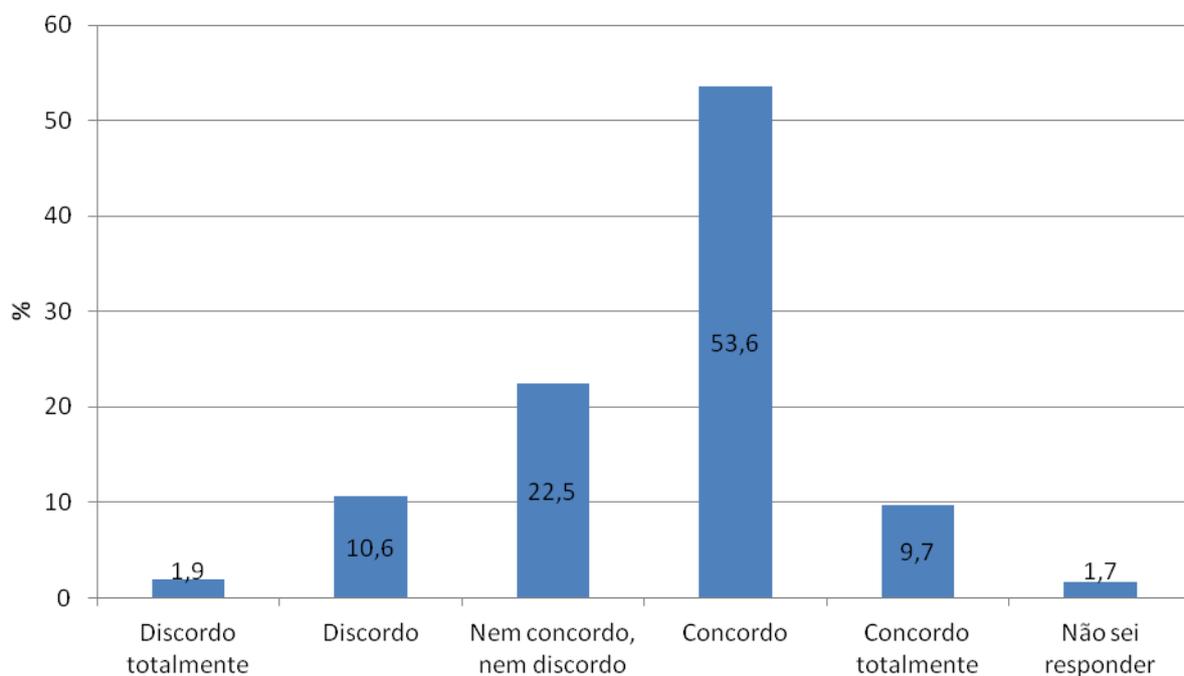


Figura A23: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta organização." UFPE, 2019.

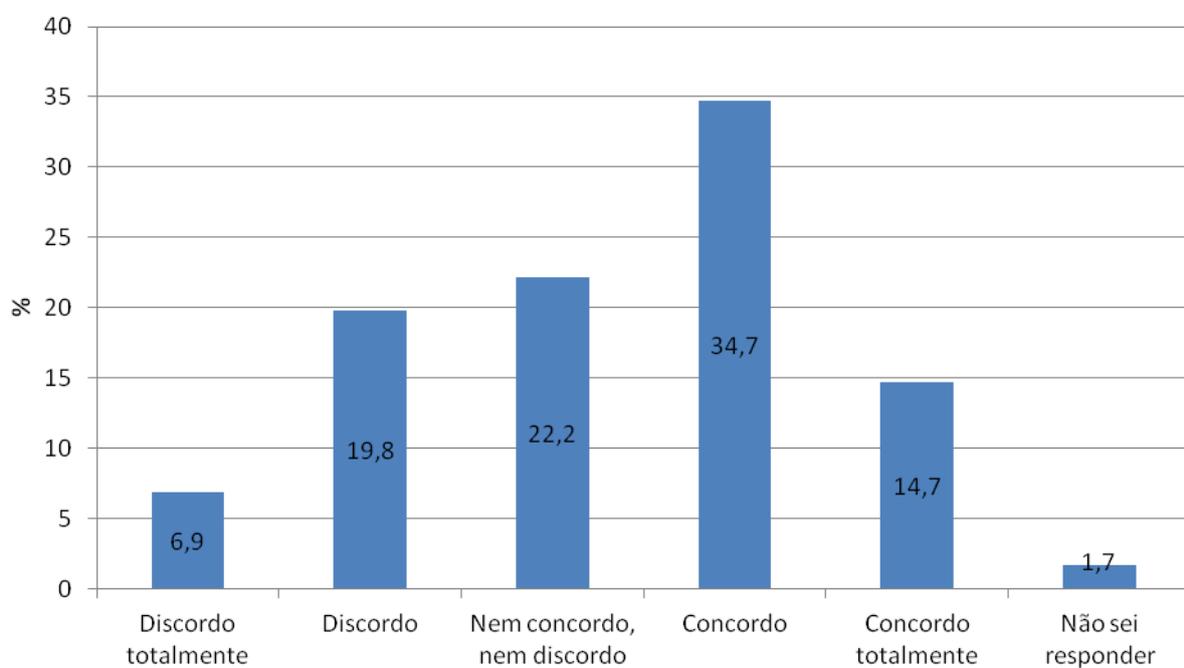


Figura A24: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Aqui, o chefe exerce pressão com frequência." UFPE, 2019.

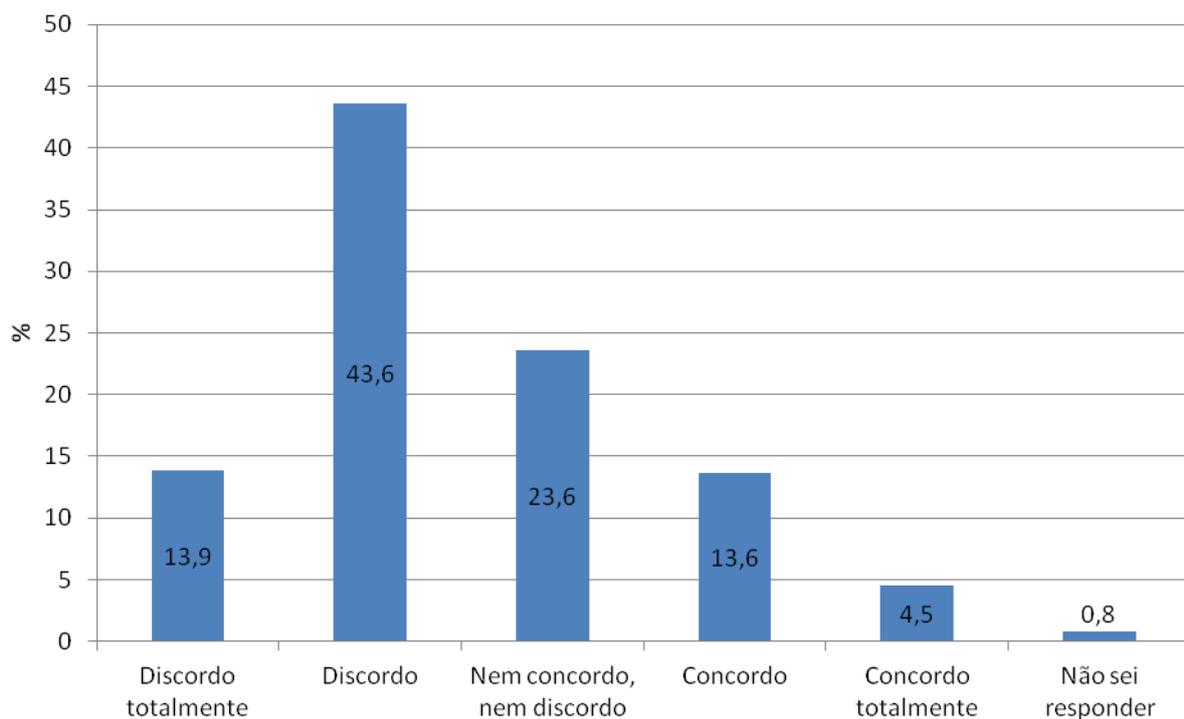


Figura A25: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Nesta organização, nada é feito sem autorização do chefe." UFPE, 2019.

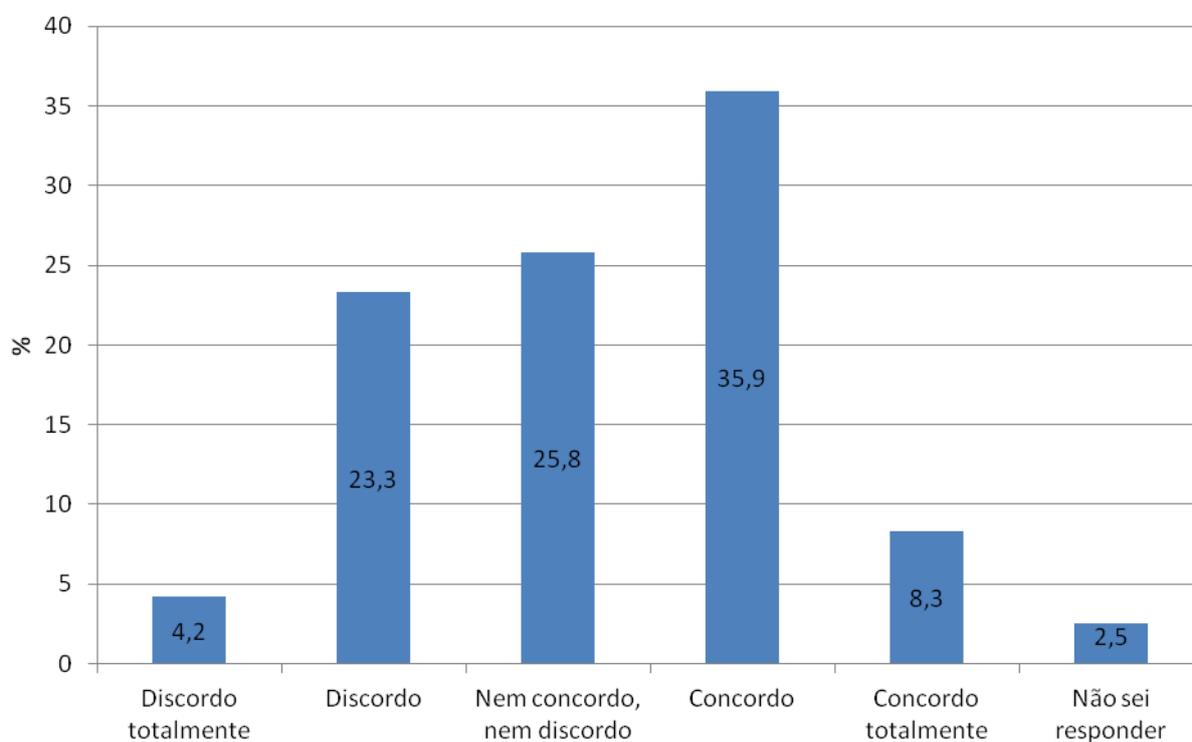


Figura A26: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Nesta organização existe uma fiscalização permanente do chefe." UFPE, 2019.

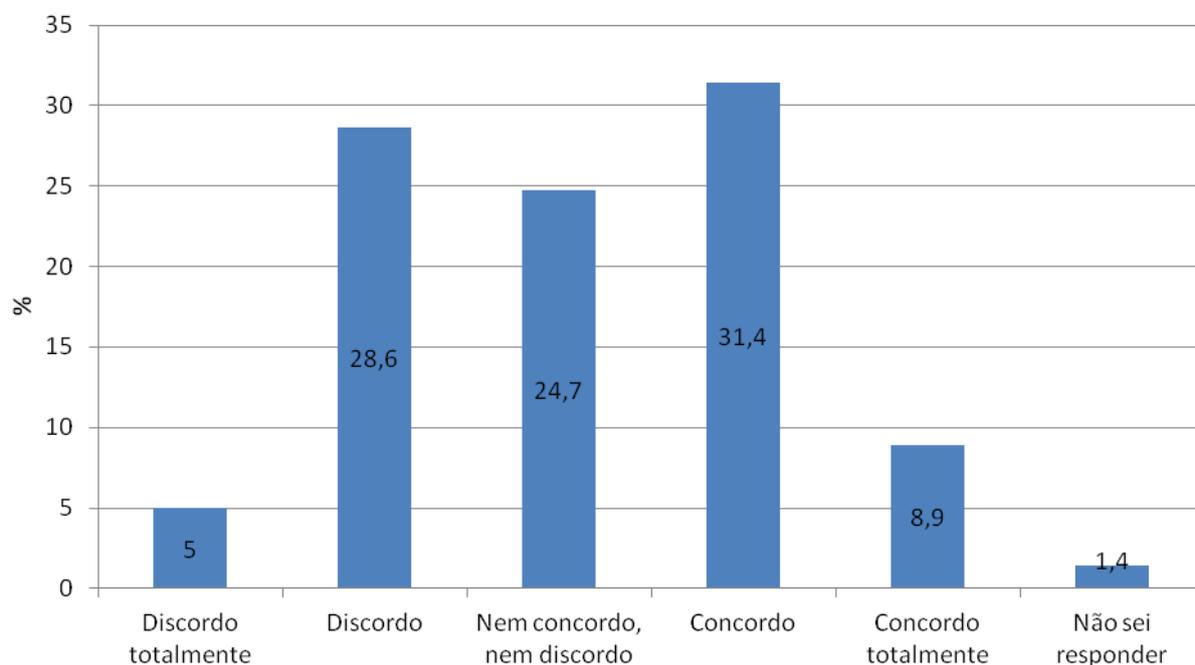


Figura A27: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas." UFPE, 2019.

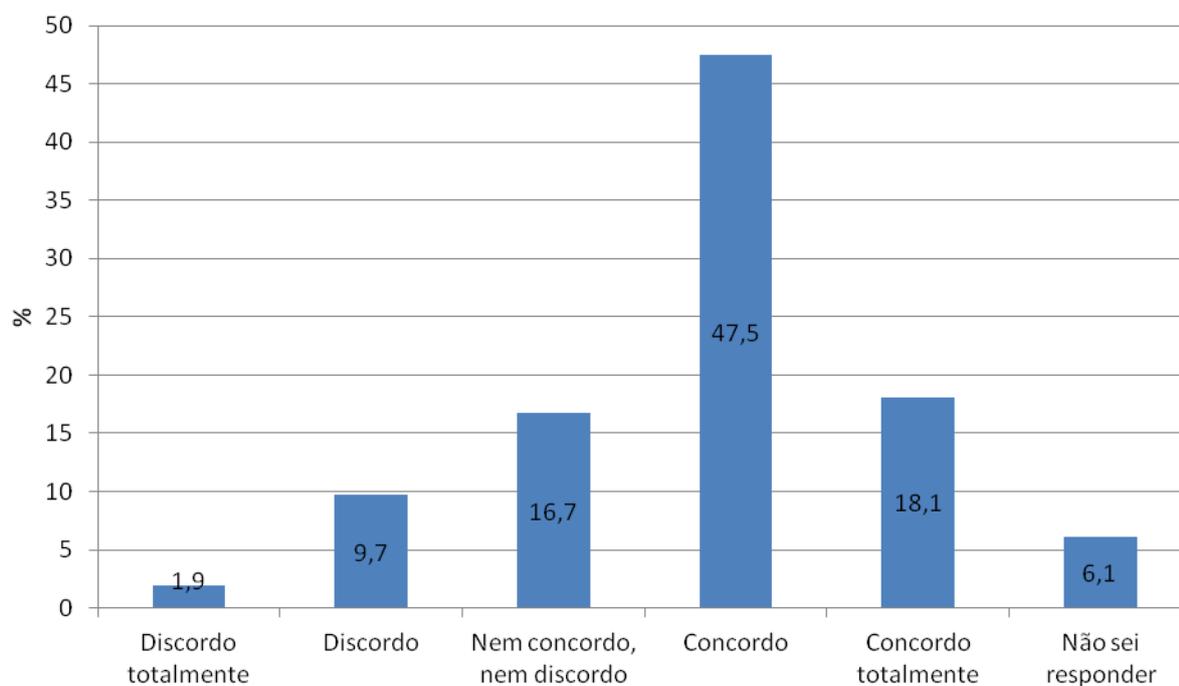


Figura A28: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Aqui na UFPE, existe cooperação entre os colegas.". UFPE, 2019.

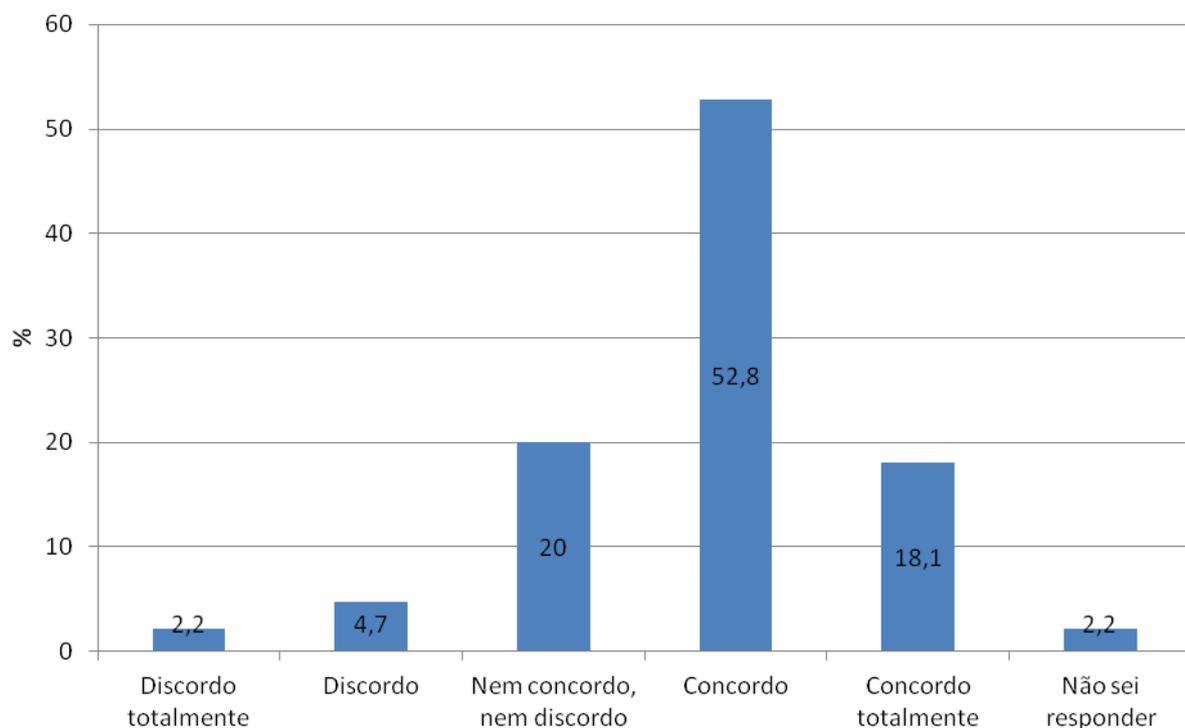


Figura A29: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.". UFPE, 2019.

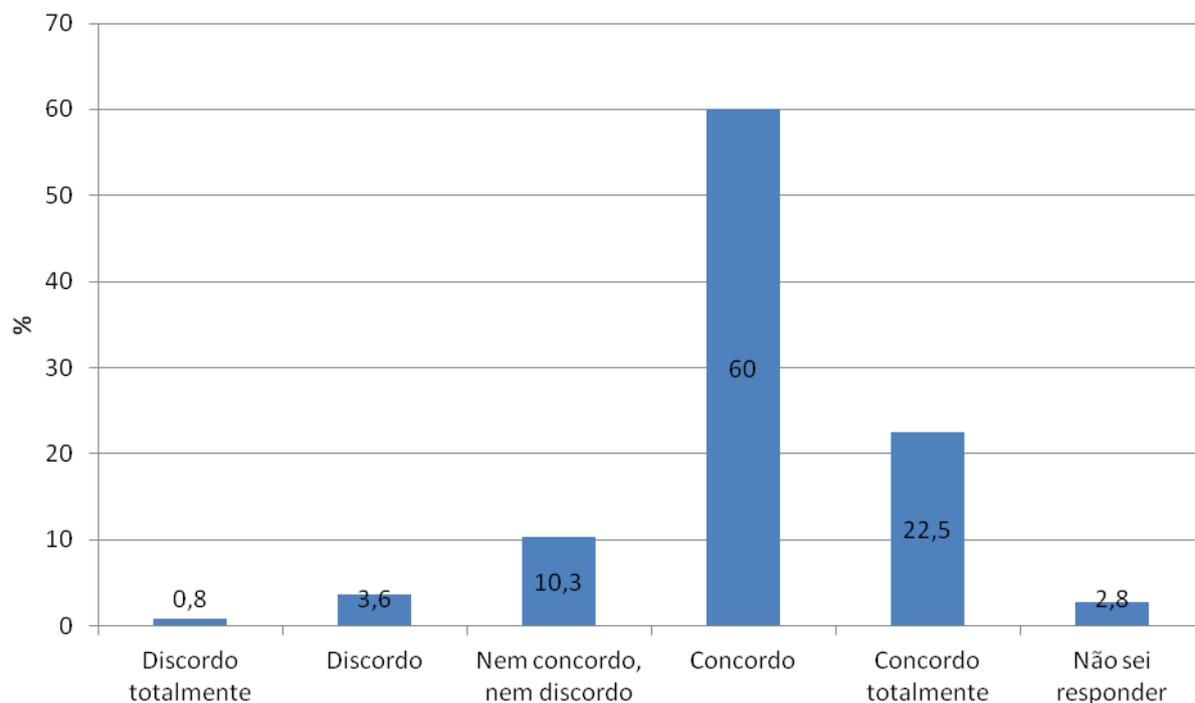


Figura A30: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.". UFPE, 2019.

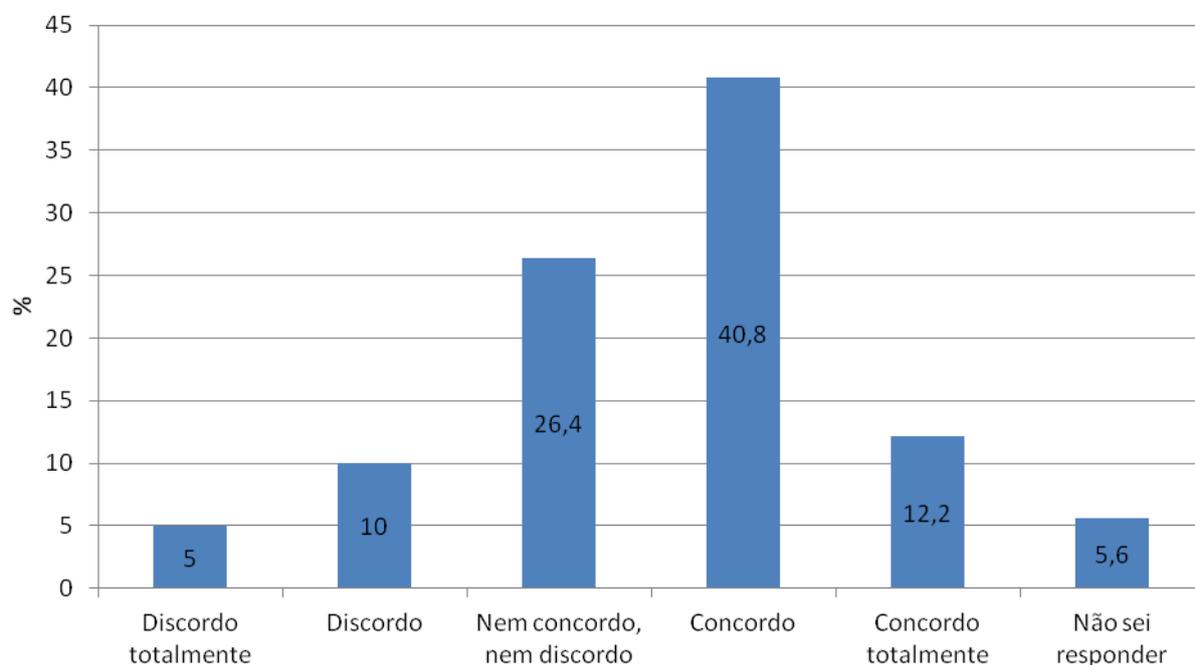


Figura A31: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "O grau de responsabilidade que me é atribuído é coerente com minha capacidade.". UFPE, 2019.

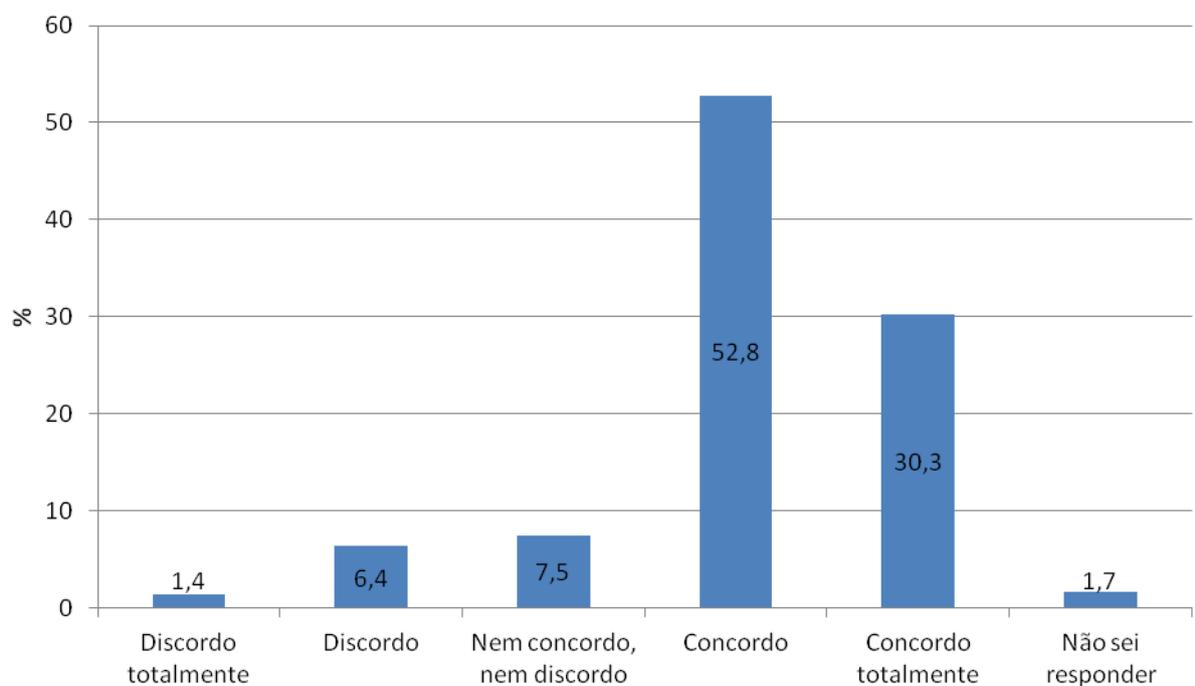


Figura A32: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Os reconhecimentos e incentivos superam as pressões e críticas recebidas.". UFPE, 2019.

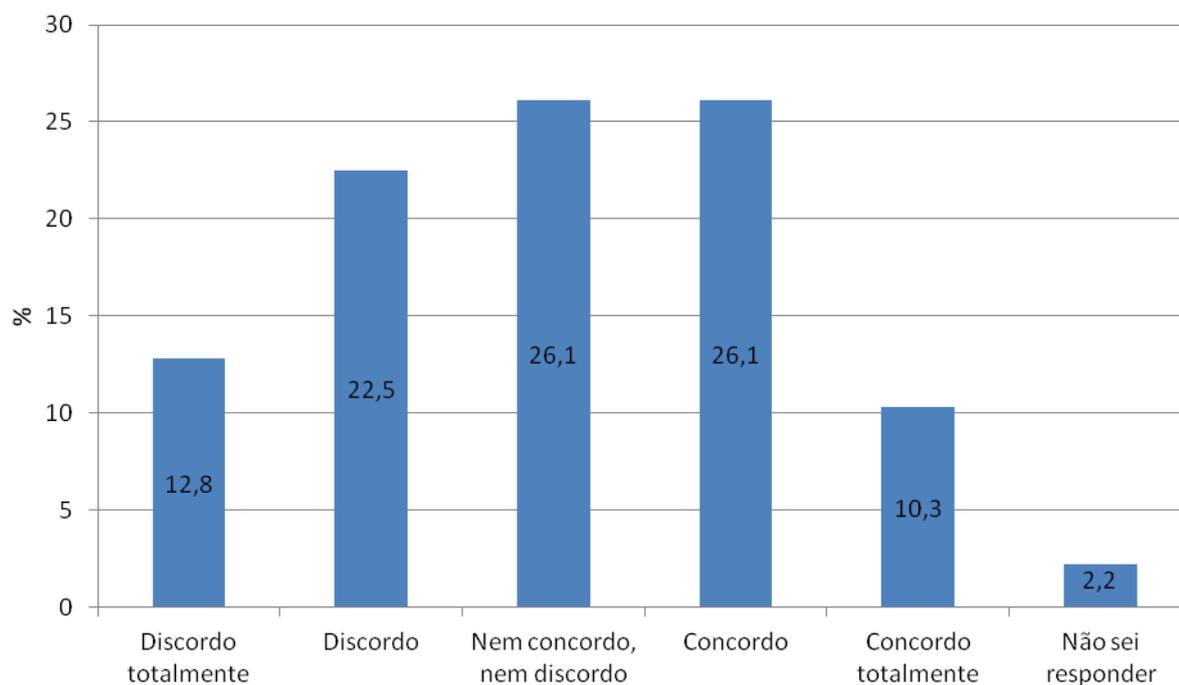


Figura A33: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Considerando minha formação, o cargo que ocupo atualmente é motivador.". UFPE, 2019.

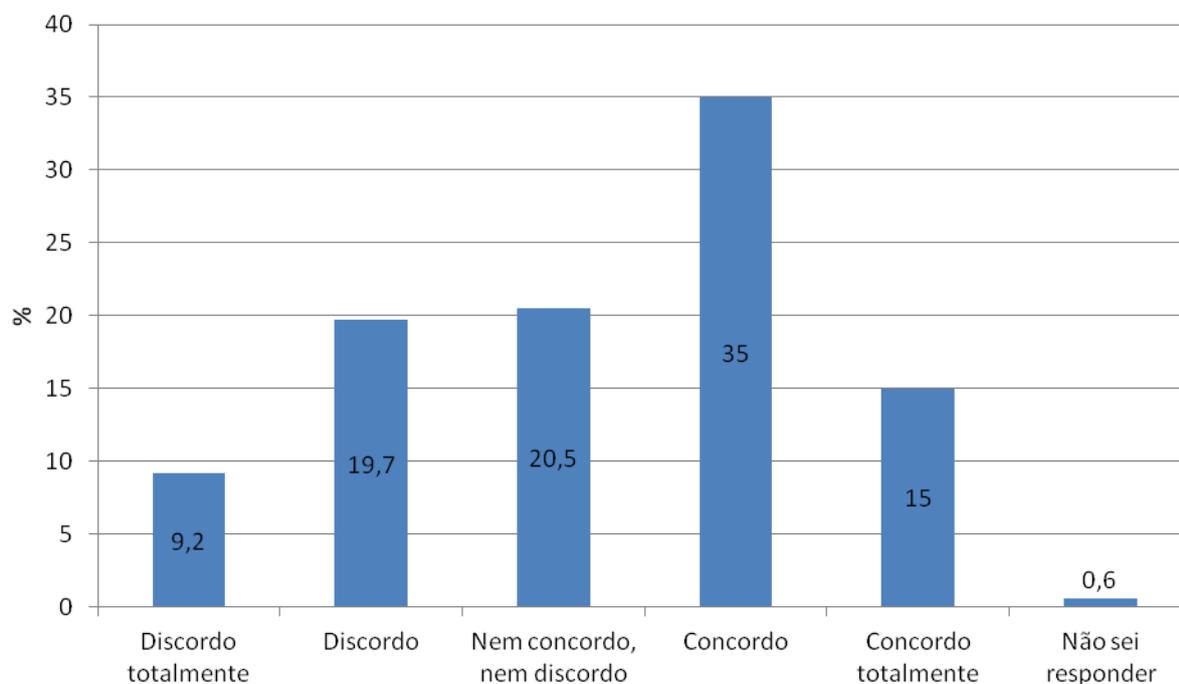


Figura A34: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Sinto-me integrado à UFPE.". UFPE, 2019.

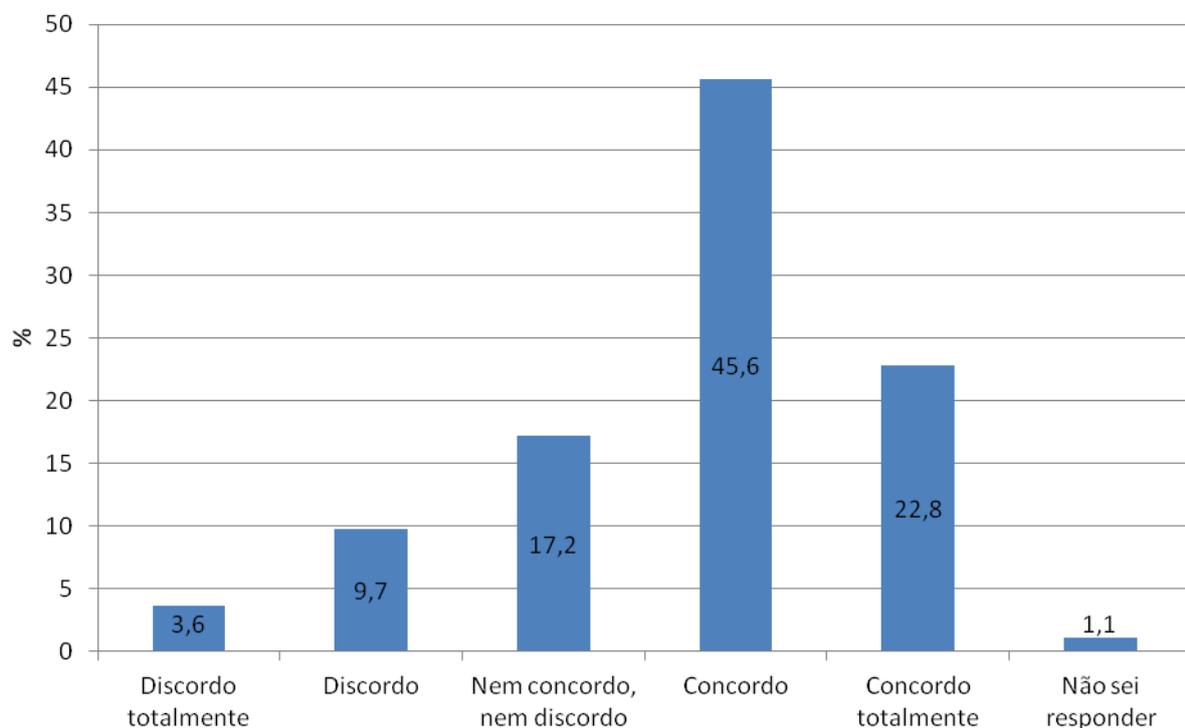


Figura A35: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Considero que o turno único (flexibilizado) de trabalho é produtivo.". UFPE, 2019.

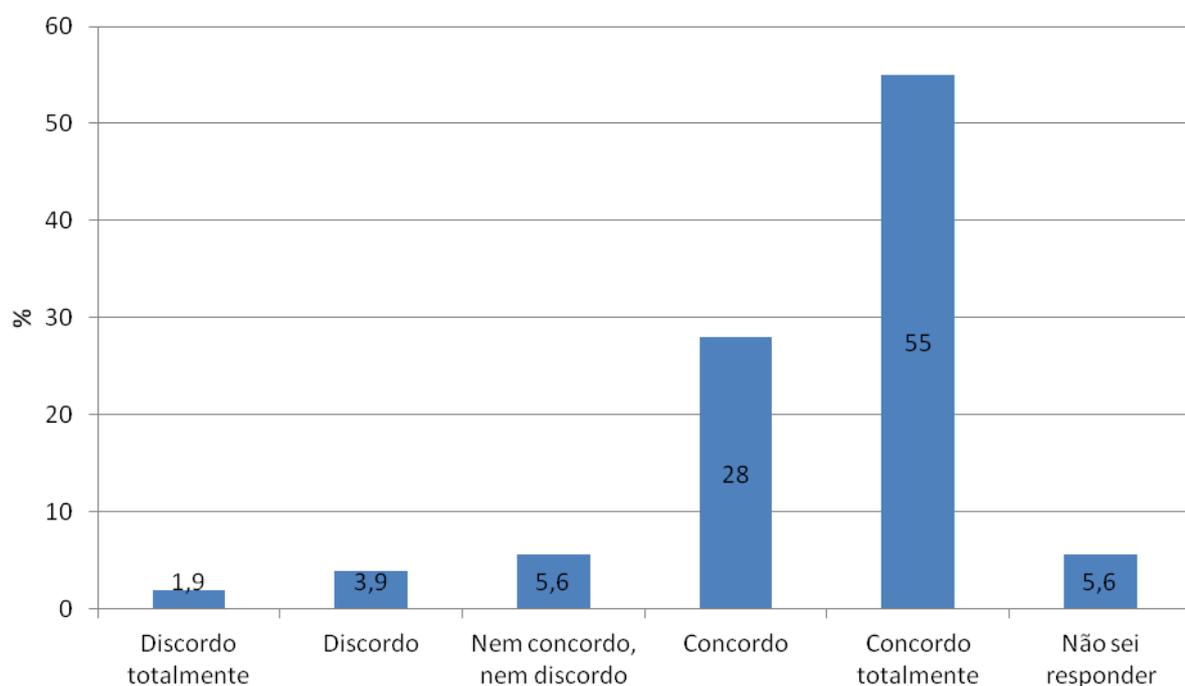
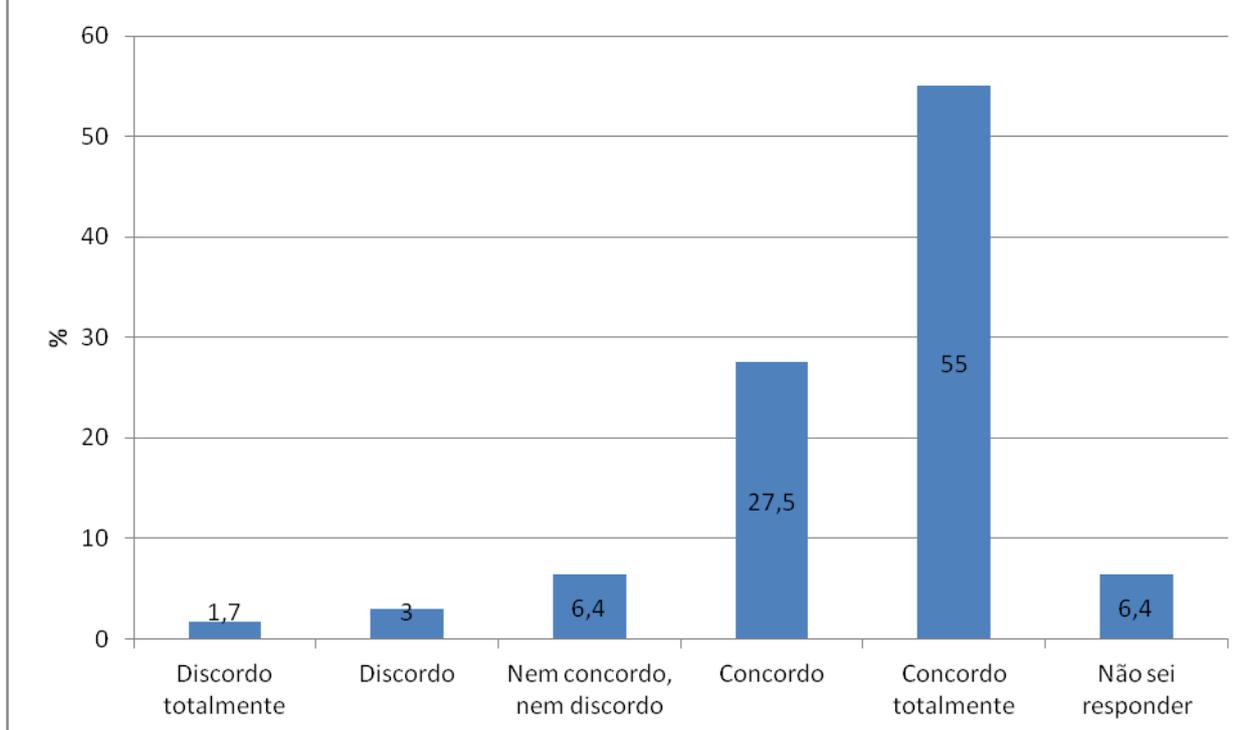


Figura A36: Distribuição dos técnicos administrativos segundo a opinião da afirmativa: "Considero que o turno único (flexibilizado) de trabalho é motivador." UFPE, 2019.



2019 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DOS TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFPE

Recife, Setembro de 2019



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO

PROPLAN

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO,
ORÇAMENTO E FINANÇAS

COORDENAÇÃO
DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS