

Pesquisa do Clima organizacional na UFPE

Introdução

Nos últimos anos a preocupação com o "Clima organizacional", tanto no meio acadêmico como empresarial, tem sido objeto de pesquisa visando a identificação das dimensões e fatores que podem caracterizar o referido clima.

Em especial, as instituições de ensino, que existem em função da geração e difusão do conhecimento (ensino, pesquisa e extensão), são locais portanto de discussões e descobertas, precisam ter seus profissionais(técnicos e docentes) e seus alunos motivados para interagir constantemente com a mudança e, avaliar o clima organizacional da mesmas é um instrumento importante para fornecer subsídios que permitam o aprimoramento constante do ambiente de trabalho/estudo.

É possível dizer que o clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre uma instituição e seus funcionários e, no caso de instituições de ensino também devem ser incluídos os seus alunos. Considerando os conceitos apresentados por diversos autores sobre clima organizacional, pode-se constatar pelo menos três palavras que estão quase sempre presentes: satisfação e percepção (dos funcionários) e , a cultura da organização. (LUZ, 2003).

Com o objetivo de identificar aspectos relacionados com o comprometimento na realização do trabalho e a melhoria na qualidade dos serviços prestados, e ainda verificar se a pontuação dos fatores diferem entre si, Luchesi et al(2011) realizaram uma pesquisa no Departamento de Administração de uma Instituição de Ensino Superior da Serra Gaúcha, e concluíram haver diferenças significativas na opinião entre os diversos fatores avaliados dentre eles: Políticas Institucionais, Estrutura Organizacional, Organização e Condições de Trabalho, Relacionamento Interpessoal, Comportamento das Chefias, Planejamento Institucional, e Avaliação Institucional.

Silva(2013) apresenta em seu trabalho um levantamento dos diversos métodos de pesquisar Clima Organizacional e, considerando especificamente as metodologias utilizadas para a avaliação do clima de duas instituições, uma delas um grande banco público que atua no segmento de varejo, o Banco do Brasil, e a outra uma empresa pública envolvida com geração e transmissão de energia elétrica, a ELETRONORTE, propõe o seguinte conjunto de fatores para a avaliação do clima organizacional, tendo usado como exemplo uma instituição de ensino superior privada de Brasília, a UNEB: estilo de liderança, relacionamento interpessoal, comunicação organizacional, desenvolvimento profissional, recompensas, apoio logístico, imagem da instituição e processo decisório.

Esses e outros trabalhos disponíveis na literatura fazem uso de um formulário bastante extenso para avaliar o clima das organizações.

Justificativa

Em atendimento a NOTA TÉCNICA INEP/DAES/CONAES Nº 065, de 09 de outubro de 2014, referente ao Roteiro para Relatório de Autoavaliação Institucional onde consta que "A seção do relatório destinada ao desenvolvimento deverá ser organizada em cinco tópicos, correspondentes aos cinco eixos que contemplam as dez dimensões dispostas no art. 3º da Lei Nº 10.861, que institui o SINAES" e destacando os eixos: **Eixo 1: Planejamento e Avaliação Institucional e, o Eixo 4: Políticas de Gestão**, a DAP/PROPLAN em comum acordo com a CPA- Comissão Própria de Avaliação, responsável por coordenar a elaboração do relatório anual de autoavaliação institucional planejou e realizou uma pesquisa do Clima Organizacional na UFPE, ora relatada .

Objetivo

O principal objeto deste trabalho é avaliar o Clima Organizacional na UFPE e verificar se existem diferenças nas percepções de docentes, discentes e técnicos/administrativos.

Como objetivo secundário pretende-se identificar diferenças de opinião por sexo e tempo de vínculo com a UFPE.

Método

Universo e amostra objeto de estudo

Foram considerados todos os funcionários(docentes e técnicos administrativos) e discentes como universo objeto de estudo.

A amostra foi obtida a partir do interesse da comunidade em participar da pesquisa e, a convocação foi feita por meio eletrônico tendo sido utilizadas as redes sociais e as redes de comunicação da UFPE(e-mails e a Assessoria de Comunicação da UFPE). A convocação feita dessa forma resultou numa adesão de 903 pessoas.

Procedimento para obtenção dos dados

Em geral as pesquisas dessa natureza são bastante extensas e cansativas mas, no presente caso a comunidade foi solicitada para avaliar em apenas 11 aspectos.

Foi utilizada uma plataforma disponível pelo formulário Google Docs, que ficou disponível para acesso no período de 20 de dezembro de 2014 à 9 de fevereiro de 2015, cujo instrumento contou com as seguintes questões:

- Categoria: 1 () Discente 2 () Docente 3 () Técnico/administrativo

-Sexo: 1 () Masculino 2 () Feminino

-Tempo na UFPE, em anos: _____

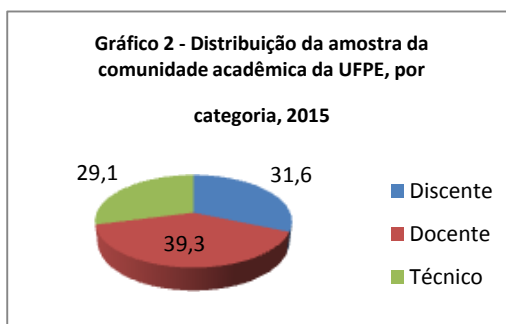
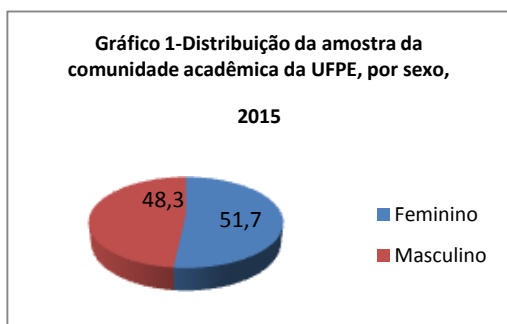
- Local que está vinculado: 1 () CAA 2 () CAV 3 () CAC 4 () CCB 5 () CCEN 6 () CE7 () CCJ 8 () CTG 9 () CCS 10 () CCSA 11 () CFCH 12 () CIN 13 () HC 14 () Reitoria ou outros órgãos

Avalie as seguintes afirmativas e responda, quanto ao seu nível de concordância, desde concordo plenamente (5) até discordo totalmente (1).

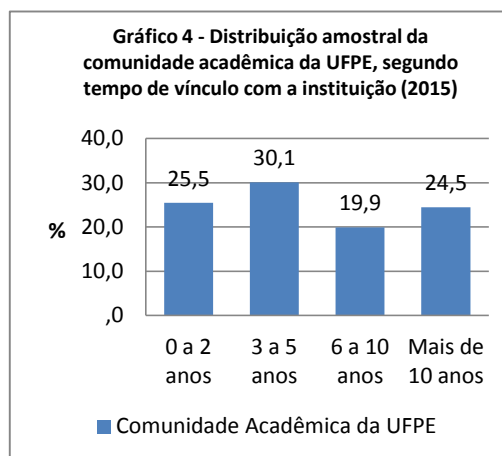
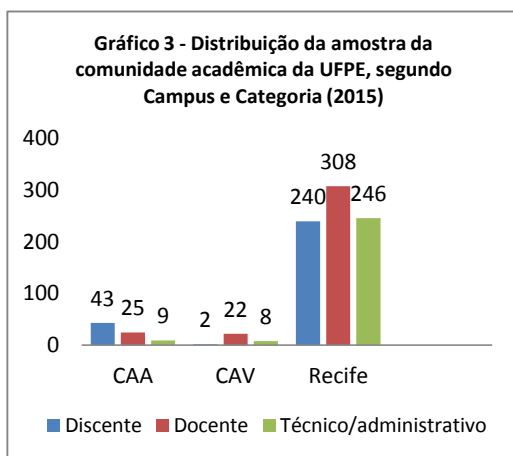
Afirmativas	5 - Concordo plenamente	4 - Concordo Parcialmente	3 - Nem concordo e nem discordo	2 - Discordo Parcialmente	1- Discordo totalmente	9 - Não sabe/não respondeu
1- Os docentes são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados;						
2 - Os técnicos administrativos são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados;						
3 - Alunos, professores e funcionários são orgulhosos de pertencerem a UFPE;						
4 - A gestão da pesquisa e inovação está melhorando nos últimos anos;						
5 - A gestão do ensino está melhorando nos últimos anos;						
6 - A gestão da extensão está melhorando nos últimos anos;						
7- Atividades de Planejamento e Avaliação institucional são conhecidas						
8 - Ações de capacitação/qualificação de pessoal são disponibilizadas;						
9 - Investimentos para melhorar a infraestrutura (salas de aula e laboratórios) estão sendo feitos;						
10- O ambiente físico que ocupo para estudar ou trabalhar é adequado						
11 - Computadores e o acesso à internet são suficientes;						
12- A segurança no Campus que estou vinculado vem melhorando nos últimos anos						
13 - As informações/comunicações de meu interesse estão sempre disponíveis;						
14 - Os que ocupam cargo de gestão (coordenadores, chefes, diretores, pró-reitores, reitor) estão preparados para exercer as suas funções.						

Resultados

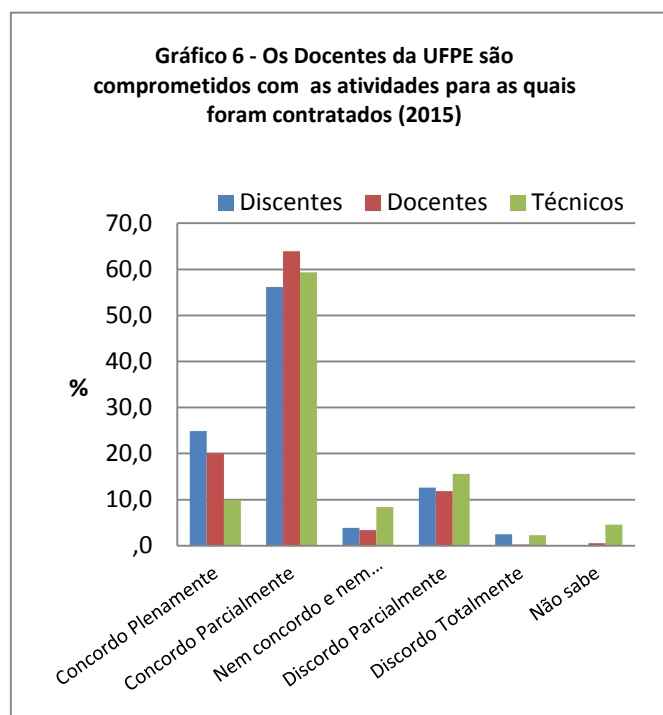
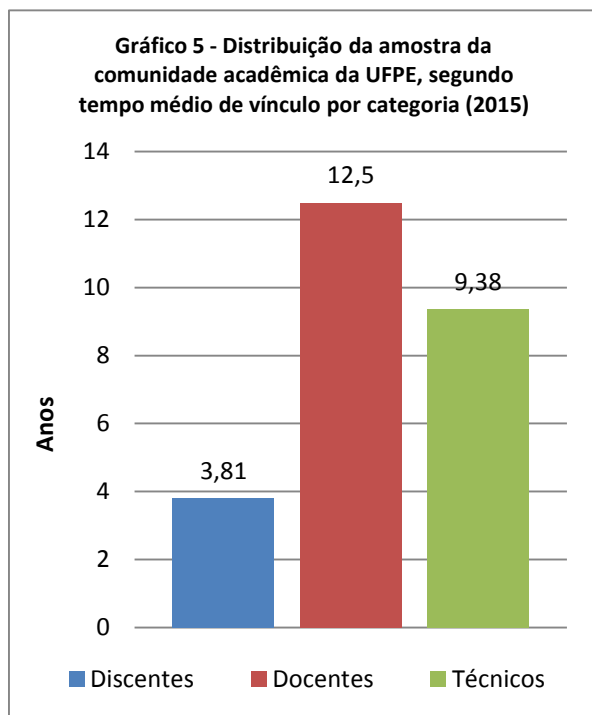
A amostra de respondentes foi de 903 pessoas e, conforme ilustrado no Gráfico 1, houve uma maior participação das mulheres (51,7%). Por outro lado, quanto a distribuição por categoria, o Gráfico 2 revela uma participação um pouco maior de docentes (39,3 %).



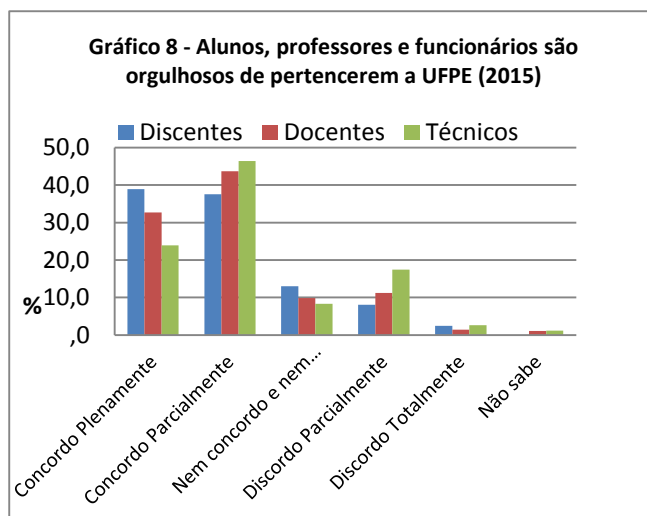
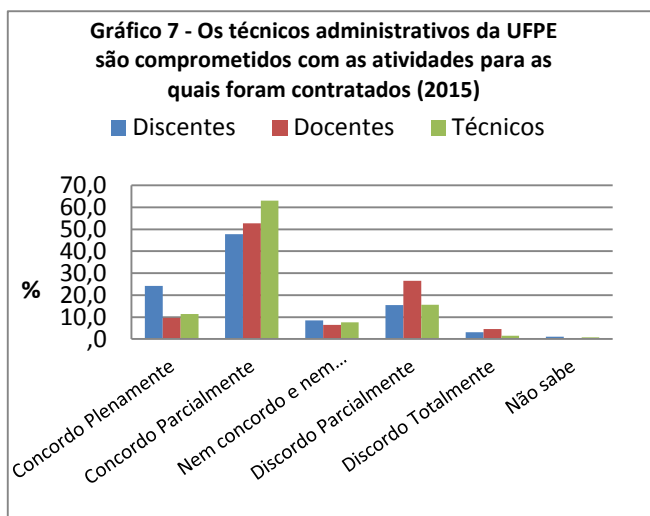
Além disso, de acordo com o Gráfico 3, o campus Recife foi o que obteve maior número de respostas em todas as categorias (docentes, técnicos e alunos). Já quanto ao tempo de vínculo com a instituição (UFPE), se pode constatar com os dados do Gráfico 4, que a maior parte se encontra no intervalo de 3 a 5 anos (30,1%).



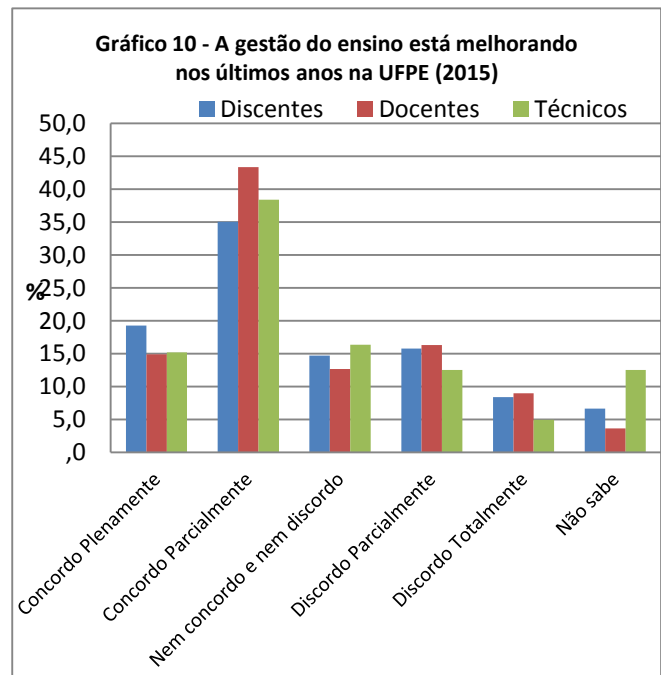
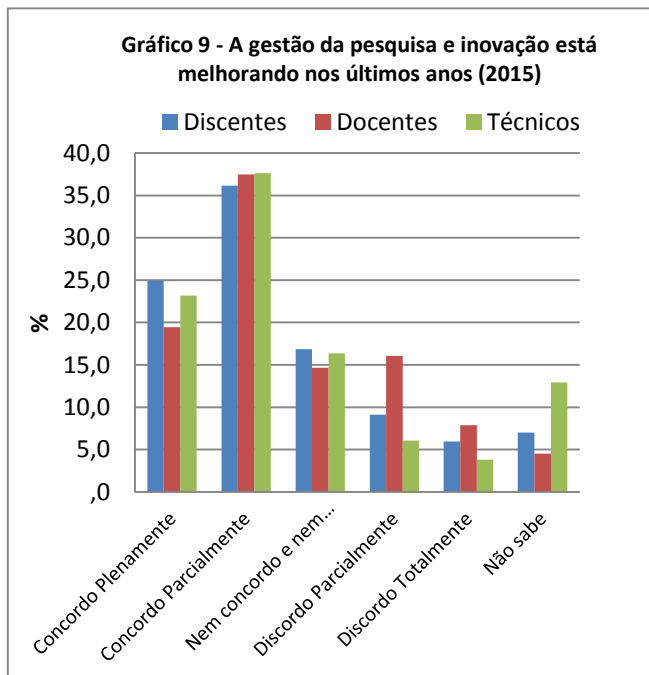
Também se tem que, a classe com maior tempo médio de vínculo, como demonstrado no Gráfico 5, é a dos docentes, tendo em média, mais de 12 anos vinculados à Universidade. Ao mesmo tempo, é possível notar no Gráfico 6 que um alto índice (superior a 50%) de discentes, docentes e técnicos concordam com o fato dos docentes serem comprometidos com as atividades para as quais eles foram contratados.



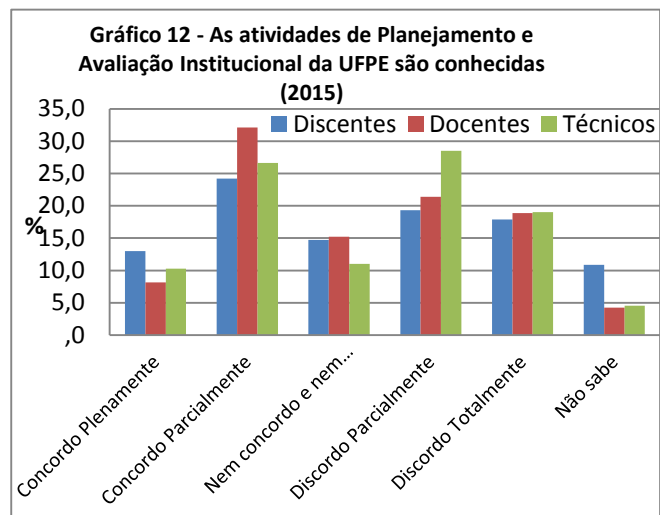
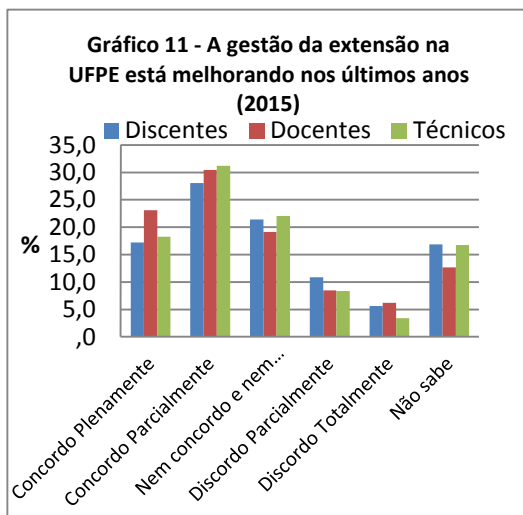
Na questão do comprometimento dos técnicos administrativos com as atividades para as quais foram contratados, ilustrada no Gráfico 7, constata-se que uma grande parte de todas as classes concorda, ainda que parcialmente com o fato dos técnicos serem comprometidos. Enquanto isso, é possível notar no Gráfico 8, que menos de 50% dos entrevistados concordam plenamente com o fato de que deve se orgulhar por pertencer a UFPE.



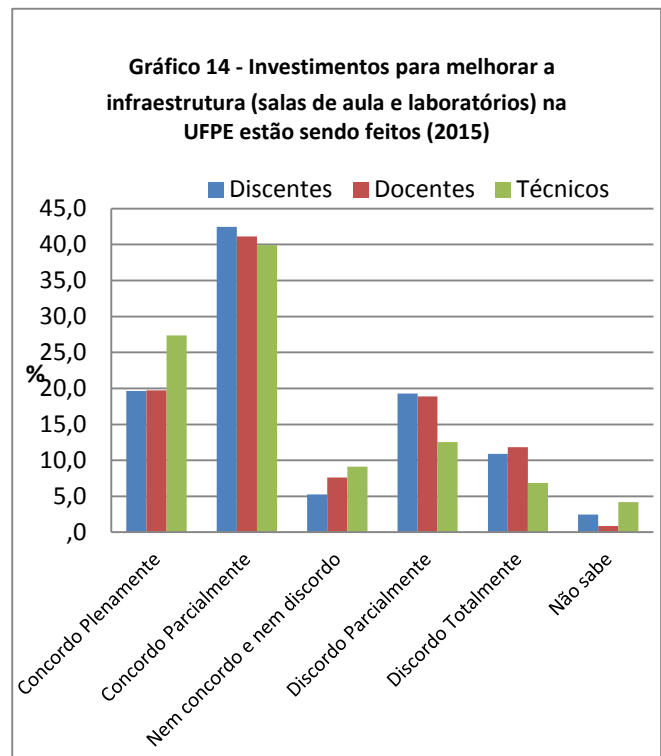
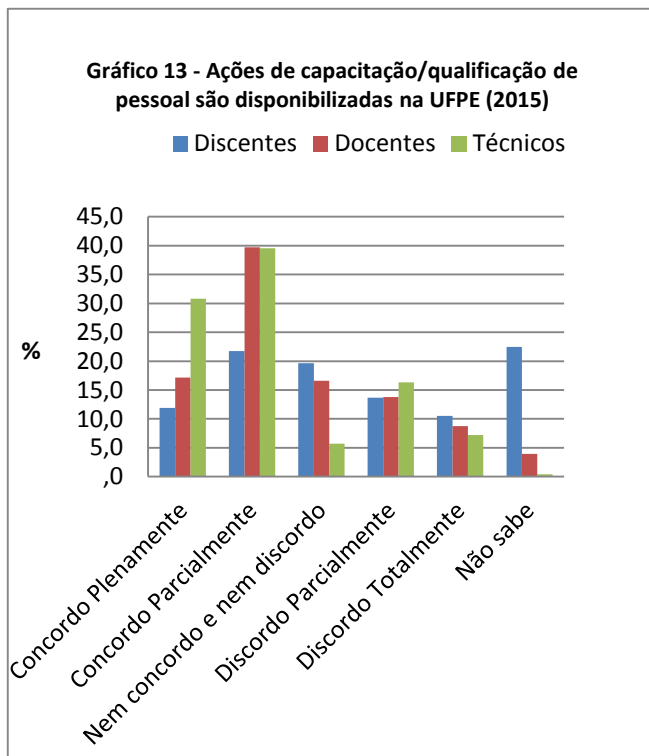
Em relação a melhoria da gestão da pesquisa e inovação, o Gráfico 9 mostra que o percentual de concordância foi entre 30 a 40% entre docentes, discentes e técnicos. Sobre a gestão de ensino, conforme ilustrado no Gráfico 10, mais de 40% dos docentes concordam que a gestão tem melhorado nos últimos anos.



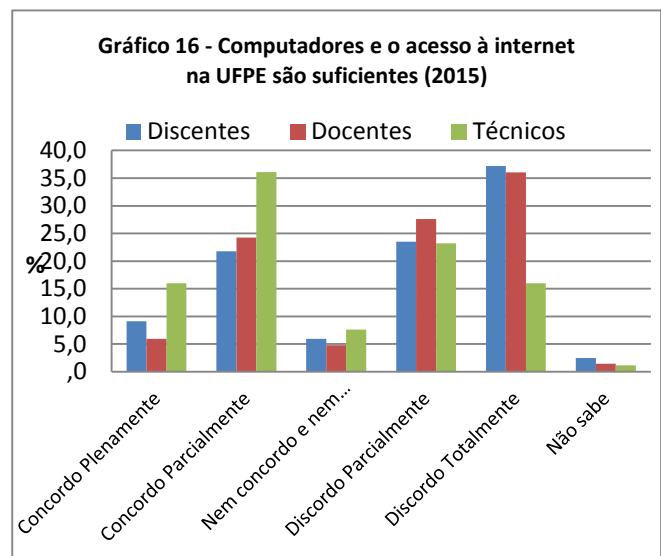
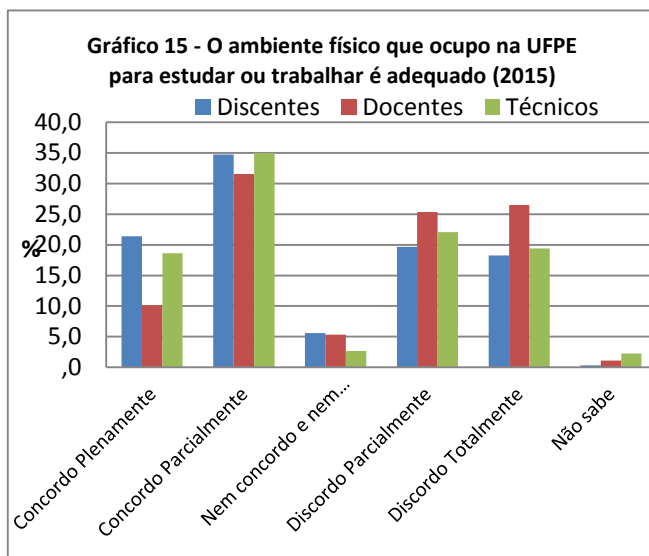
Quanto a gestão da extensão na UFPE, há um equilíbrio entre as opiniões conforme demonstrado no Gráfico 11, cerca de 50% dos entrevistados das três classes concordam e 50% discordam com a melhoria nos últimos anos da gestão. Quanto ao conhecimento das atividades de planejamento e avaliação institucional da UFPE, o Gráfico 12 mostra que mais de 30% dos docentes conhecem essas atividades de gestão e mais de 25% entre os técnicos.



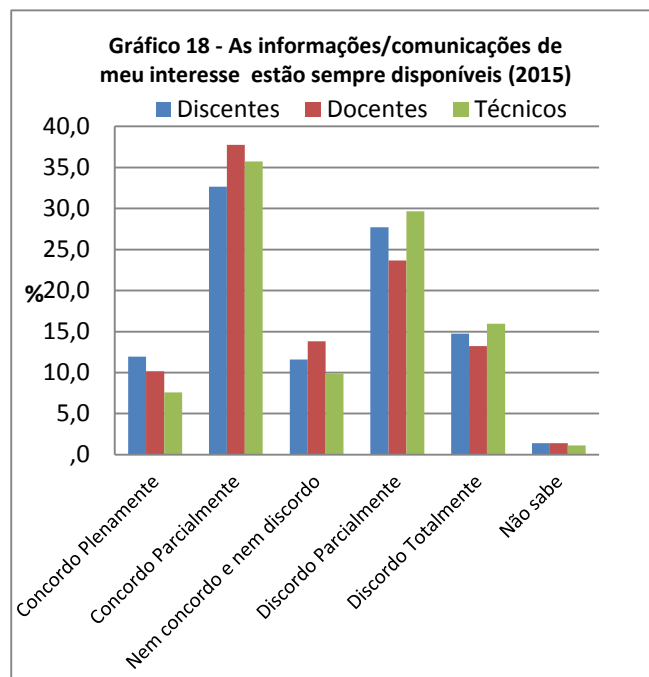
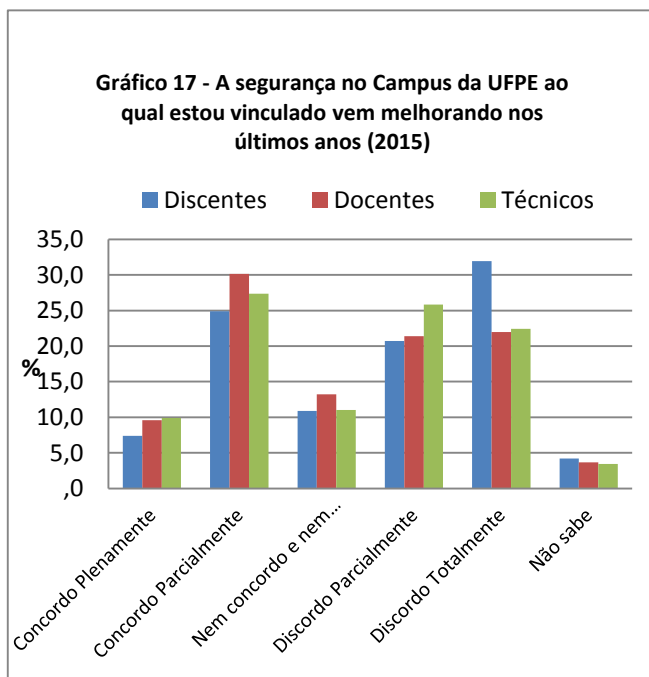
No item que analisa as ações de capacitação/qualificação de pessoal disponibilizadas na UFPE, o Gráfico 13 mostra que os técnicos e os docentes concordam que essas ações são disponibilizadas na Instituição. Sobre os investimentos para infraestrutura na UFPE, verifica-se no Gráfico 14, que a maioria concorda que os investimentos estão sendo feitos.



Quanto ao ambiente físico ser adequado para estudar ou trabalhar, o Gráfico 15 mostra um percentual de concordância entre discentes e técnicos superior a 50%. Já no aspecto dos computadores e acesso à internet na UFPE serem suficientes, no Gráfico 16, se tem que a maioria dos discentes e docentes discorda dessa afirmação.



Por outro lado, quanto à questão da melhoria na segurança nos campus da UFPE nos últimos anos, o Gráfico 17 mostra que há uma forte discordância, principalmente por parte dos discentes. Ainda temos sobre as informações/comunicações de interesse das classes estarem sempre disponíveis, e ilustrado pelo Gráfico 18 que a maioria, principalmente entre docentes e discentes, concorda com essa afirmação.



Análise das diferenças de opinião por tempo de vínculo

Para fazer a análise por tempo de serviço as respostas foram agrupadas da seguinte forma: concordância (concorda parcialmente ou plenamente) ou não concordância (discorda parcialmente ou totalmente, não sabe e nem concorda nem discorda).

O Quadro 1, que apresenta o percentual de concordância de acordo com o tempo de vínculo (só técnicos e docentes), mostra que não há diferenças significativas entre as opiniões, exceto quanto à segurança no Campus, que cerca de 43,3% dos servidores entre 3 e 5 anos, concordam que a segurança vem melhorando nos últimos anos. Entre os servidores com mais de 5 anos de vínculo, o percentual de concordância ficou em torno de 40,4% caindo para 27,9% entre os de até dois anos de vínculo, ou seja, quanto mais tempo na UFPE maior concordância com a melhoria da segurança no Campus.

Quadro 1- Percentual de concordância dos técnicos e docentes com os aspectos avaliados, por tempo de vínculo com a UFPE, 2015

Aspectos avaliados	Tempo de vínculo			
	até 2	3 a 5	> 5	p-valor(1)
Os docentes são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados.	77,0	73,9	79,6	0,352
Os técnicos administrativos são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados.	75,4	63,7	66,4	0,095
Alunos, professores e funcionários são orgulhosos de pertencerem a UFPE	72,1	75,2	73,7	0,85
A gestão da pesquisa e inovação está melhorando nos últimos anos.	51,6	56,7	61,9	0,12

A gestão do ensino está melhorando nos últimos anos	51,6	54,8	58,7	0,364
A gestão da extensão está melhorando nos últimos anos	50,8	45,2	55,2	0,116
Atividades de Planejamento e Avaliação Institucional são conhecidas.	35,2	35	41,9	0,229
Ações de capacitação/qualificação de pessoal são disponibilizadas	54,1	61,1	66,4	0,051
Investimentos para melhorar a infraestrutura (salas de aula e laboratórios) estão sendo feitos.	57,4	63,7	65,8	0,254
O ambiente físico que ocupo para estudar ou trabalhar é adequado.	46,7	42,7	48,7	0,461
Computadores e o acesso à internet são suficientes.	39,3	38,9	39,8	0,979
A segurança no Campus ao qual estou vinculado vem melhorando nos últimos anos	27,9	43,3	40,4	0,02
As informações/comunicações de meu interesse estão sempre disponíveis.	41	43,9	48,7	0,29
Os que ocupam cargo de gestão (coordenadores, chefes, diretores, pró-reitores, reitor) estão preparados para exercer as suas funções.]	45,9	40,8	48,1	0,314

(1) Teste qui-quadrado de Independência de Pearson

Análise das diferenças de opinião por sexo

Considerando o mesmo agrupamento das opiniões referido, foi construído o Quadro2 que apresenta o percentual de concordância, por sexo, considerando toda a amostra, de onde é possível destacar que os homens são mais críticos e que existem diferenças estatisticamente significativas nos seguintes aspectos:

- mais de 71,9% das mulheres afirmam que os técnicos administrativos são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados. Esse percentual é menor entre os homens(65,6%);
- a grande maioria tanto do sexo feminino, 78,4%, quanto do sexo masculino, 70,6%, mostram-se orgulhosos em pertencer à UFPE,
- mais de 63,2% das mulheres concordam que a gestão da pesquisa e inovação está melhorando nos últimos anos. Esse percentual é menor entre os homens (55,3%);
- entre as mulheres, 61% concorda que a gestão do ensino está melhorando nos últimos anos e os homens são mais críticos visto que este percentual foi de 50%;
- quanto à gestão da extensão, entre o sexo feminino há uma concordância de 56,3% e entre os o sexo masculino esse percentual é de 42,7% que há uma melhoria nos últimos anos.

Quadro 2- Percentual de concordância dos técnicos, docentes e discentes com os aspectos avaliados por sexo- UFPE, 2015

Aspectos avaliados	feminino	masculino	p-valor(1)
--------------------	----------	-----------	------------

Os docentes são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados.	78,6	78,9	0,909
Os técnicos administrativos são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados.	71,9	65,6	0,039
Alunos, professores e funcionários são orgulhosos de pertencerem a UFPE	78,4	70,6	0,008
A gestão da pesquisa e inovação está melhorando nos últimos anos.	63,2	55,3	0,016
A gestão do ensino está melhorando nos últimos anos	61	50	0,001
A gestão da extensão está melhorando nos últimos anos	56,3	42,7	0,00
Atividades de Planejamento e Avaliação Institucional são conhecidas.	41,1	35,3	0,074
Ações de capacitação/qualificação de pessoal são disponibilizadas	56,3	50,5	0,078
Investimentos para melhorar a infraestrutura (salas de aula e laboratórios) estão sendo feitos.	63,6	62,6	0,76
O ambiente físico que ocupo para estudar ou trabalhar é adequado.	48,8	50,7	0,575
Computadores e o acesso à internet são suficientes.	38,1	35,3	0,385
A segurança no Campus ao qual estou vinculado vem melhorando nos últimos anos	37,5	35,8	0,598
As informações/comunicações de meu interesse estão sempre disponíveis.	46,7	44,3	0,467
Os que ocupam cargo de gestão (coordenadores, chefes, diretores, pró-reitores, reitor) estão preparados para exercer as suas funções.]	49,9	47,2	0,427

(1) Teste qui-quadrado de Independência de Pearson

Análise das diferenças de opinião por categoria

As diferenças estatisticamente significativas do grau de concordância com os aspectos avaliados, por categoria, podem ser visualizadas através do Quadro 3 de onde é possível destacar as seguintes diferenças:

-mais de 80% dos docentes e discentes concordam que os docentes são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados. Para os técnicos este percentual é de 69,2%;

- mais de 70% dos técnicos e discentes concordam que os técnicos são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados. Para os docentes este percentual é de 62,3%;

-quanto ao fato da disponibilização das ações de capacitação/qualificação de pessoal, as diferenças são bastante significativas entre os três segmentos visto que o percentual de concordância é de apenas 33,7% entre os discentes (que desconhecem essas ações), 56,9% entre os docentes e 70,3 entre os técnicos;

-mais de 50% entre os discentes e técnicos concordam que o ambiente físico que ocupam para estudar ou trabalhar é adequado. Este percentual é de 41,7% entre os docentes;

-em torno de 30% de discentes e docentes concordam que os computadores e o acesso à internet são suficientes. Este percentual é de 52,1% entre os técnicos;

-em torno de 55% concordam que os que ocupam cargo de gestão (coordenadores, chefes, diretores, pró-reitores, reitor) estão preparados para exercer as suas funções. Este percentual é de 33,5% entre os técnicos.

Quadro 3- Percentual de concordância com os aspectos avaliados por Categoria- UFPE, 2015

Aspectos avaliados	categoria			
	discente	docentes	técnicos	p-valor(1)
Os docentes são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados.	81,1	83,9	69,2	0,00
Os técnicos administrativos são comprometidos com as atividades para as quais foram contratados.	71,9	62,3	74,5	0,002
Alunos, professores e funcionários são orgulhosos de pertencerem a UFPE	76,5	76,3	70,3	0,163
A gestão da pesquisa e inovação está melhorando nos últimos anos.	61,1	56,9	60,8	0,481
A gestão do ensino está melhorando nos últimos anos	54,4	58,3	53,6	0,44
A gestão da extensão está melhorando nos últimos anos	45,3	53,5	49,4	0,115
Atividades de Planejamento e Avaliação Institucional são conhecidas.	37,2	40,3	36,9	0,618
Ações de capacitação/qualificação de pessoal são disponibilizadas	33,7	56,9	70,3	0,00
Investimentos para melhorar a infraestrutura (salas de aula e laboratórios) estão sendo feitos.	62,1	60,8	67,3	0,236
O ambiente físico que ocupo para estudar ou trabalhar é adequado.	56,1	41,7	53,6	0,00
Computadores e o acesso à internet são suficientes.	30,9	30,1	52,1	0,00
A segurança no Campus ao qual estou vinculado vem melhorando nos últimos anos	32,3	39,7	37,3	0,148
As informações/comunicações de meu interesse estão sempre disponíveis.	44,6	47,9	43,3	0,494
Os que ocupam cargo de gestão (coordenadores, chefes, diretores, pró-reitores, reitor) estão preparados para exercer as suas funções.]	54,7	54,9	33,5	0,00

(1) Teste qui-quadrado de Independência de Pearson

Principais conclusões

Algumas opiniões sobre os diversos aspectos avaliados são diferentes por sexo, sendo os homens mais críticos que as mulheres na avaliação da gestão do ensino, da pesquisa e da extensão, como também na avaliação do comprometimento dos técnicos com as atividades e quanto ao orgulho de pertencerem à UFPE.

Quanto a análise por tempo de serviço os resultados revelaram não existir diferença significativa quanto aos aspectos avaliados por tempo de serviço.

As diferenças de opinião por categoria são comprovadas estatisticamente quanto aos aspectos: comprometimento de docentes e técnicos com o trabalho, disponibilização de Ações de capacitação/qualificação de pessoal ,ambiente físico e computadores e acesso à internet e, por fim quanto ao preparo dos que ocupam cargo de gestão (coordenadores, chefes, diretores, pró-reitores, reitor) para exercer as suas funções.

Referências Bibliográficas

SILVA, Neli Terezinha da(2013). Clima Organizacional: Uma Proposta dos Fatores a Serem Utilizados para Avaliação do Clima de Uma Instituição de Ensino Superior .Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa Pós-Graduação em Engenharia de Produção. Neli Terezinha da Silva. -- Florianópolis, 2003. 138p. : il. UFSC.

LUCHESI, Juliana Raquel de Souza, CRESPI, Kelly Menezes, CAMARGO, Maria Emilia. PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: Metodologia proposta para uma instituição de ensino superior da Serra Gaúcha. Qualit@s Revista Eletrônica ISSN 1677 4280 Vol.1. N°1 (2011).

LUZ, Ricardo.(2003) Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.