



70 ANOS
TEMPOSTRANSVERSOS

Pesquisa de clima organizacional dos técnicos administrativos da UFPE

Recife, Dezembro de 2017

PROPLAN

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO,
ORÇAMENTO E FINANÇAS



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



**UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO**

70 ANOS
TEMPOSTRANSVERSOS

PROPLAN

PRÓ-REITORIA DE PLANEJAMENTO,
ORÇAMENTO E FINANÇAS

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
Sydclecia Maria Marcelino Bento e Silva
Thaís Buarque Vieira de Mello

COORDENADOR DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS
Jansen Dodô da Silva Campos

EQUIPE COORDENADORIA DE INFORMAÇÕES GERENCIAIS
Normando Vieira Bastos
Priscila Gonçalves da Silva
Suzane Mayara Leon R. M. de Oliveira
Tania Maria da Silva

Estagiários de Estatística
Georgia Bessa Cristino
Ianni Welba Muliterno Bezerra
Patrícia Danielle Rosa Garcia
Raphaella Katharyne Figueirêdo de Santana
Renata Kelly Marcelino dos Santos
Tu Chin Hung

Estagiários de Design
José Lucas Lima Mendes
Natanael Manoel da Silva

Apresentação

O presente relatório contém o resultado da pesquisa para avaliar o clima organizacional no ponto de vista dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

O trabalho foi realizado nos três campi da UFPE sob a responsabilidade da DAP/CIG/PROPLAN com supervisão e coordenação da Professora Maria Cristina Falcão Raposo e de Jansen Dodô da Silva Campos, com o auxílio de toda equipe de técnicos administrativos e estagiários.

Recife, dezembro de 2017.

SUMÁRIO

SUMÁRIO	4
1 INTRODUÇÃO	5
2 OBJETIVO	6
2.1 OBJETIVO GERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3 MÉTODO	6
3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA	6
3.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE.....	6
3.3 AVALIAÇÃO DA CONSISTÊNCIA DO QUESTIONÁRIO.....	7
4 RESULTADOS.....	9
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	9
4.2 AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
4.3 RESULTADO DOS ASPECTOS AVALIADOS AGRUPADOS POR CLASSIFICAÇÃO POSITIVA	16
4.4 AVALIAÇÃO DA INDEPENDÊNCIA ENTRE A OPINIÃO DOS SERVIDORES EM CADA UM DOS ASPECTOS AVALIADOS E ALGUMAS VARIÁVEIS QUE OS CARACTERIZAM	17
5 PRINCIPAIS CONCLUSÕES	20
6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	21
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO	22

1 INTRODUÇÃO

A sociedade cobra cada vez mais pela qualidade dos produtos e serviços prestados e, para isto, as organizações devem constantemente melhorar seus índices de satisfação. Para atingir esse objetivo, vai além dos simples recursos físicos (equipamentos, estrutura, tecnologia e etc.), o fator humano é uma peça fundamental para poder funcionar e alcançar o sucesso (CHIAVENATO, 1999). Dado a importância das pessoas como o principal elemento de uma organização, existe a necessidade de tornar as empresas (pública ou privada) mais focadas e preocupadas com a relação de seus funcionários com a organização, sendo uma das principais ferramentas o estudo do Clima Organizacional.

Bieglmeyer et al.(2015) estudaram a influência dos fatores internos e externos no clima organizacional, identificaram que o ambiente externo apresenta influência no ambiente interno da organização, impactando diretamente no comportamento dos colaboradores de forma significativa. Um exemplo prático desse estudo, é a pesquisa sobre clima organizacional realizada por Baretta et al (2015), em um complexo esportivo da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que constataram em relação à infraestrutura e à gestão índices considerados ruins por parte dos bolsistas e professores entrevistados. Um exemplo onde fator externo (infraestrutura) e fator interno (gestão), influenciam no clima na organização. Além disso, constataram também que a percepção organizacional varia de acordo com as funções desenvolvidas na organização.

Existe uma relação entre mudança e satisfação no setor público de Minas Gerais, segundo a constatação de Marques *et al* (2016) em pesquisa sobre clima organizacional. Os autores analisaram o desempenho e as reações individuais às mudanças para compreender as implicações da mudança organizacional nos níveis de satisfação no trabalho. Constataram que quanto mais positiva for a reação do servidor com a mudança organizacional maior é a satisfação com o trabalho.

Em relação ao reconhecimento do funcionário e como isso é refletido no clima organizacional, Oliveira-Castro et al (1999) e Silva (2014) em suas pesquisas, observaram que a organização deveria valorizar mais as contribuições e o bem-estar do funcionário e que realizar pesquisas para examinar o relacionamento entre restrições situacionais e desempenho individual é uma estratégia viável para o conhecimento da empresa.

2 OBJETIVO

2.1 OBJETIVO GERAL

O objetivo é avaliar o clima organizacional na UFPE como um todo, na visão dos técnico-administrativos.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

3 MÉTODO

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população de interesse foi composta por 4.215 servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Pernambuco de um cadastro disponibilizado pela Coordenadoria de Informações Gerenciais (CIG/PROPLAN) onde foi retirada uma Amostra Aleatória Simples (AAS) de tamanho 395, dos funcionários dos campi de Recife, Caruaru e Vitória de Santo Antão.

3.2 PROCEDIMENTO DE ANÁLISE

Uma pesquisa de campo foi realizada por uma equipe da PROPLAN durante um período de 6 meses, no segundo semestre de 2017. As entrevistas foram realizadas pela equipe no ambiente de trabalho dos funcionários. O instrumento de avaliação do clima organizacional foi um questionário validado por Martins (2008) que usou uma escala Likert de 6 pontos para obtenção das respostas. A proposta original do questionário era composta por 63 itens agrupados em 4 aspectos. A partir deste formulário retiraram-se algumas questões, que não eram adequadas a uma instituição de ensino, para construção de formulário com 30 questões agrupadas nos quatro aspectos: apoio à chefia, conforto físico, controle e pressão e coesão entre colegas. O formulário encontra-se em anexo. Os dados foram digitados e analisados utilizando o software IBM SPSS Statistics versão 20.

3.3 AVALIAÇÃO DA CONSISTÊNCIA DO QUESTIONÁRIO

O Alpha de Cronbach (1951) é uma forma de estimar a confiabilidade de um questionário aplicado em uma pesquisa. 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 analisada a estatística Alpha de Cronbach .

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
-----------------------	------------	-----------------------------	------------	-----------------------	---------------------

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 e coesão entre colegas.

Para cada um dos aspectos pesquisados, nas Tabelas 1, 2, 3 e 4, 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.

No aspecto "Apoio da Chefia"(Tabela 1) a consistência foi alta (α -Cronbach=0,88), 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.

Tabela 1 - Avaliação da consistência do aspecto apoio da chefia pelo Alpha de Cronbach.

Apoio da Chefia (α -Cronbach= 0,88; média= 3,39)				
Item	Média	Desvio-Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
1	3,82	1,02	0,50	0,87
2	4,02	0,93	0,57	0,87
3	3,82	1,01	0,64	0,86
4	3,55	1,05	0,52	0,87
5	3,06	1,02	0,56	0,87
6	3,28	0,94	0,60	0,86
7	3,02	1,06	0,60	0,86
8	3,18	0,97	0,64	0,86
9	3,51	0,98	0,54	0,87
10	2,86	1,05	0,62	0,86
11	3,15	1,12	0,62	0,86

No aspecto sobre conforto físico, a consistência foi alta (α -Cronbach=0,89), então é satisfatório avaliar o Clima Organizacional segundo este aspecto.

Tabela 2 - Avaliação da consistência do aspecto conforto físico pelo Alpha de Cronbach.

Conforto Físico (α -Cronbach =0,89; média=3,07)				
Item	Média	Desvio-Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
12	3,00	1,16	0,65	0,87
13	3,06	1,14	0,75	0,86
14	2,44	1,09	0,38	0,89
15	3,16	1,21	0,61	0,88
16	3,44	1,09	0,72	0,87
17	3,49	1,13	0,64	0,87
18	2,83	1,13	0,57	0,88
19	2,95	1,05	0,71	0,87
20	3,23	1,04	0,73	0,87

No aspecto sobre controle e pressão, a consistência foi também alta (α -Cronbach=0,79), então é satisfatório avaliar o Clima Organizacional por este aspecto.

Tabela 3 - Avaliação da consistência do aspecto controle e pressão pelo Alpha de Cronbach.

Controle e Pressão (α -Cronbach =0,76; média=2,96)				
Item	Média	Desvio-Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
21	2,60	1,02	0,47	0,74
22	3,57	0,91	0,42	0,75
23	2,86	1,11	0,60	0,71
24	2,56	1,05	0,44	0,75
25	3,15	1,11	0,51	0,73
26	3,00	1,08	0,62	0,70

No aspecto sobre coesão entre colegas, a consistência foi mais uma vez alta (α -Cronbach=0,75), então é satisfatório avaliar o Clima Organizacional segundo a relação dos servidores com seus colegas de trabalho.

Tabela 4 - Avaliação da consistência do aspecto coesão entre colegas pelo Alpha de Cronbach.

Coesão entre colegas (α -Cronbach =0,75; média=3,70)				
Item	Média	Desvio-Padrão	Correlação do item total corrigida	α -Cronbach se o item for excluído
27	3,65	1,00	0,46	0,73
28	3,79	0,90	0,66	0,63
29	3,94	0,91	0,66	0,62
30	3,42	1,08	0,42	0,76

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

A amostra de servidores foi de 395 e composta por 53% dos participantes do sexo masculino e 47% do sexo feminino. Observa-se na Tabela 5 que a idade média dos servidores é de 44,94 anos, variando de 23 a 69 anos. O tempo médio de serviço é em torno de 16 anos.

Tabela 5 - Medidas descritivas da idade e tempo de serviço dos servidores da UFPE, 2017.

Variável	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	IC (95%)
Idade	23	69	44,94	12,55	[43,69; 46,18]
Tempo de Serviço	0	42	16,32	12,86	[15,05; 17,60]

A Figura 1 mostra a distribuição da amostra segundo a faixa etária dos servidores onde 33,9% têm de 26 a 36 anos e 26,6% tem mais de 56 anos.

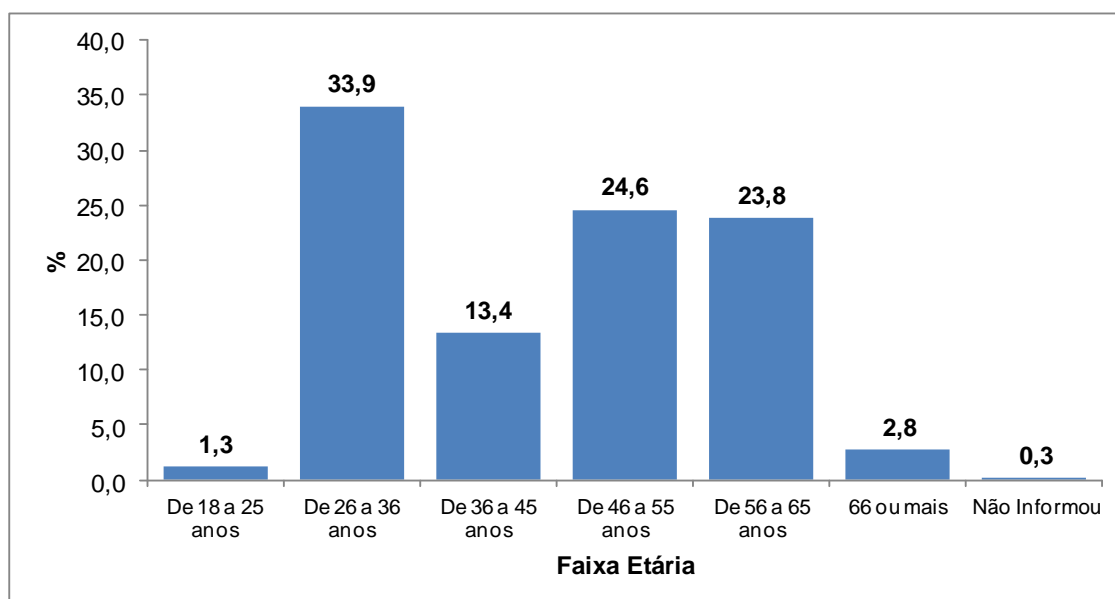


Figura 1: Distribuição da amostra dos técnicos administrativos da UFPE segundo a faixa etária, 2017.

Em relação ao tempo de serviço, ilustrado na Figura 2, identifica-se que 52,2% têm menos de 10 anos de serviço e 41,3% com mais de 20 anos de serviço na UFPE.

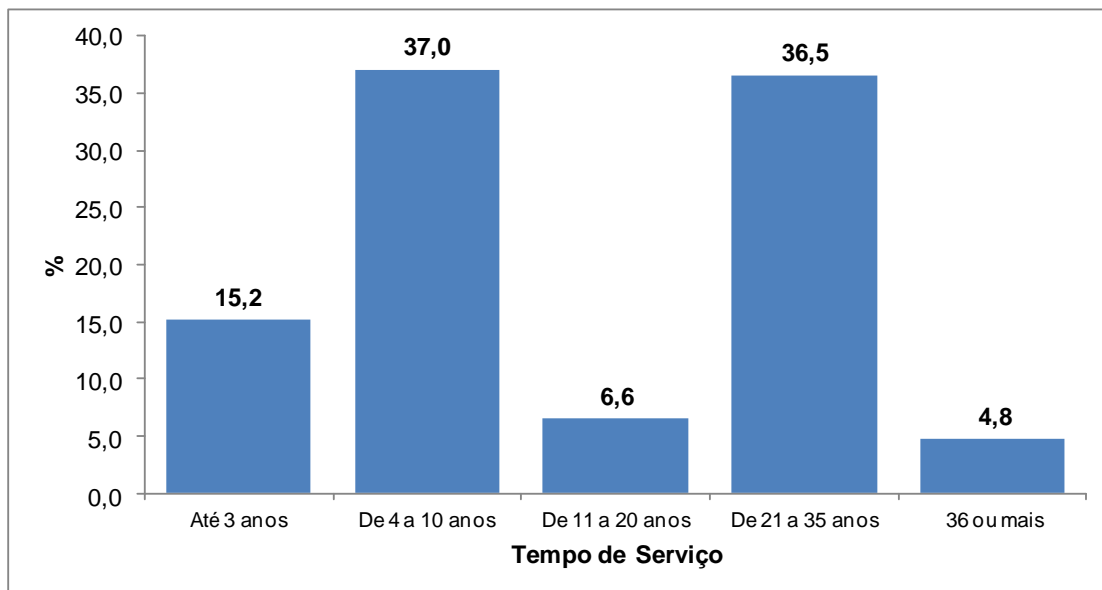


Figura 2: Distribuição da amostra dos técnicos administrativos da UFPE segundo o tempo de serviço na UFPE, 2017.

Sobre o nível de escolaridade do cargo que está ocupando, 61,3% com cargos de nível superior tem especialização, 19,4% mestrado e 3,2% doutorado. Dos que possuem cargo de nível médio, 34,3% tem graduação completa, 43,1% tem especialização e 8,9% tem. Por outro lado, dos ocupantes dos cargos de nível fundamental 32,1% tem graduação, 22,6% tem especialização e 7,5% tem mestrado, conforme ilustrado na Figura 3.

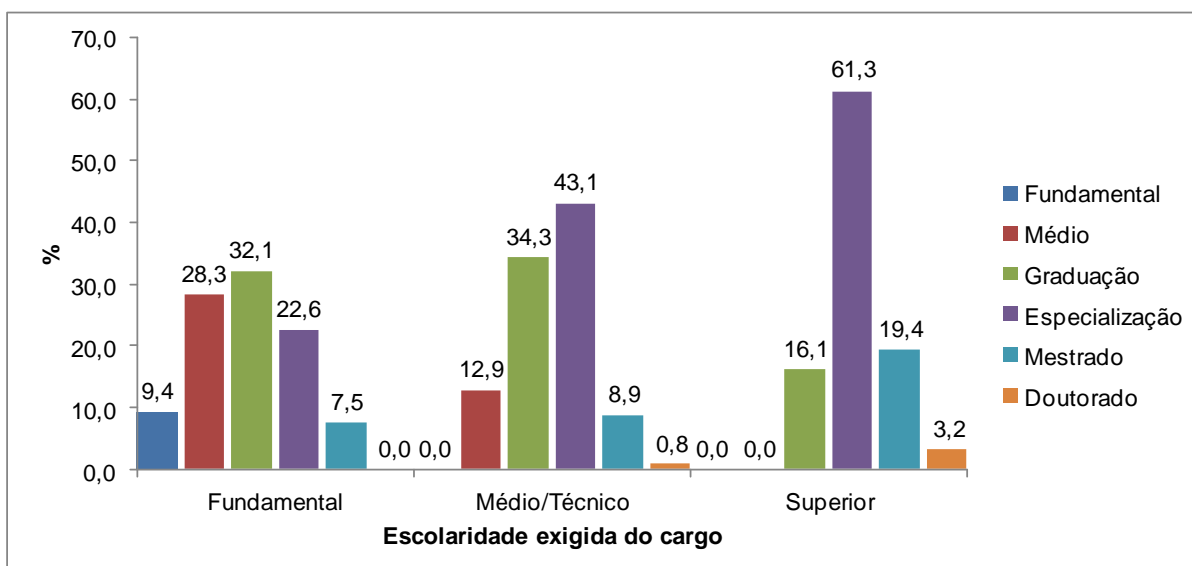


Figura 3: Distribuição da amostra dos técnicos administrativos segundo a escolaridade do cargo e formação acadêmica.

Considerando o exercício de uma função gratificada, a Figura 4 mostra que 34,2% da amostra pesquisada têm função gratificada e, quanto à função de chefia, apenas 18,7% ocupa alguma função de chefia.

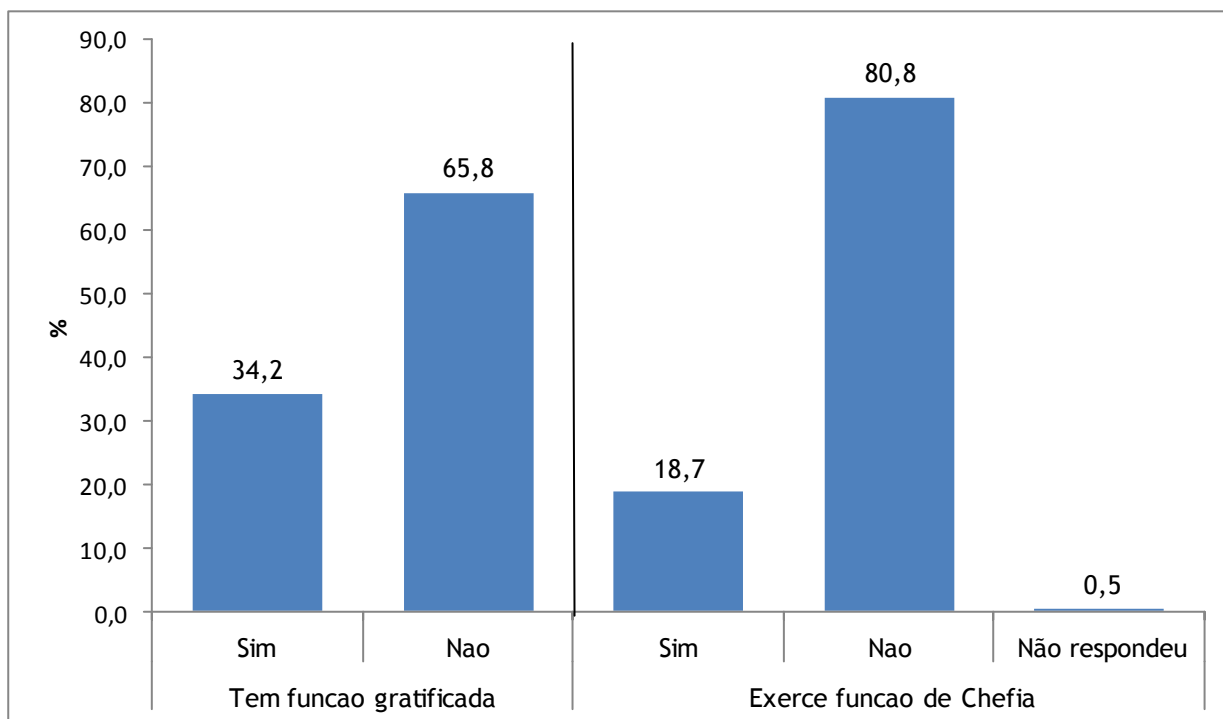


Figura 4: Distribuição da amostra dos técnicos administrativos segundo o exercício de função gratificada e função de chefia na UFPE.

Quanto à lotação dos servidores, a distribuição da amostra ficou com o maior percentual, de 15,4%, na reitoria, seguida de 10,1% em órgão suplementares, conforme ilustrado na Figura 5.

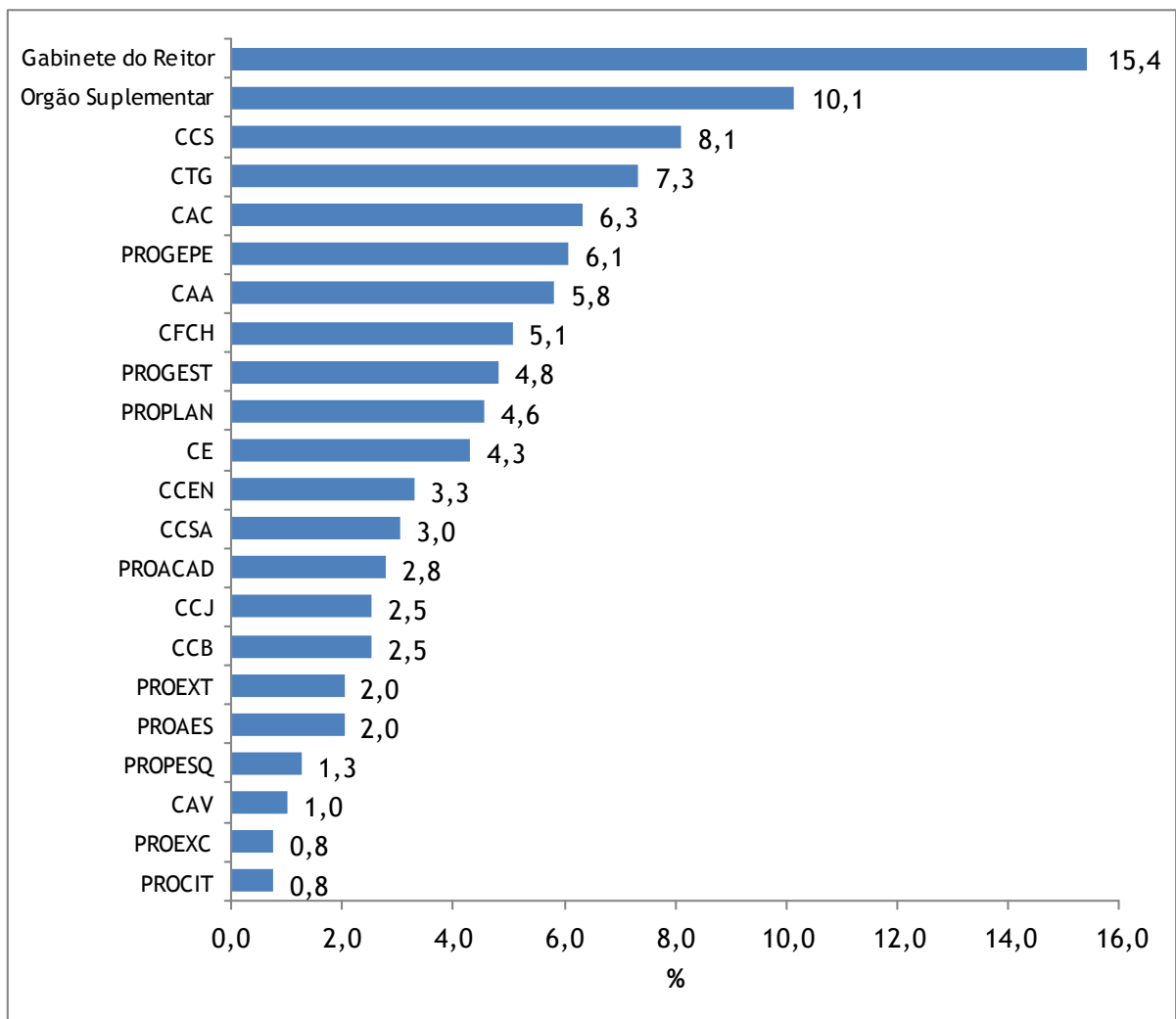


Figura 5: Distribuição da amostra dos técnicos administrativos segundo a lotação.

4.2 AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

O Clima organizacional na UFPE foi avaliado em trinta itens, agrupados em quatro aspectos. Os dados ilustrados na Tabela 6 mostram que nos itens do aspecto de Apoio da Chefia, 53% dos entrevistados “concordam” em relação a pergunta sobre o funcionário receber orientações do chefe para executar suas tarefas (item 1). Somando as respostas “concordo” e “concordo totalmente”, os itens melhores avaliados foram: funcionário receber orientações do chefe para executar suas tarefas (item 1) com 75,72% das respostas e , o funcionário pode contar com apoio do chefe (item 2) com 78,67% .

Tabela 6 - Distribuição das respostas dos servidores da UFPE, dos itens do aspecto apoio à chefia. 2017.

Item	Respostas N (%)					Total
	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
1. O funcionário recebe orientação do chefe para executar suas tarefas.	16 (4,18)	27 (7,05)	50 (13,05)	203 (53,00)	87 (22,72)	383 (100)
2. O funcionário pode contar com o apoio do chefe.	6 (1,54)	23 (5,91)	54 (13,88)	179 (46,02)	127 (32,65)	389 (100)
3. O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	12 (3,11)	34 (8,81)	78 (20,21)	169 (43,78)	93 (24,09)	386 (100)
4. Meu setor é informado das decisões que o envolvem.	17 (4,46)	50 (13,12)	92 (24,15)	155 (40,68)	67 (17,59)	381 (100)
5. As mudanças na UFPE são informadas aos funcionários.	29 (7,57)	87 (22,72)	132 (34,46)	111 (28,98)	24 (6,27)	383 (100)
6. Na UFPE, as dúvidas são esclarecidas.	18 (4,71)	52 (13,61)	132 (34,55)	161 (42,15)	19 (4,97)	382 (100)
7. Na UFPE, existe planejamento das tarefas.	28 (7,37)	97 (25,53)	118 (31,05)	112 (29,47)	25 (6,58)	380 (100)
8. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela UFPE.	22 (6,03)	60 (16,44)	139 (38,08)	121 (33,15)	23 (6,3)	365 (100)
9. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	15 (3,94)	40 (10,5)	107 (28,08)	171 (44,88)	48 (12,6)	381 (100)
10. Nesta instituição, os funcionários têm participação nas mudanças.	45 (11,97)	112 (29,79)	110 (29,26)	95 (25,27)	14 (3,72)	376 (100)
11. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da instituição	35 (9,16)	75 (19,63)	102 (26,7)	136 (35,6)	34 (8,9)	382 (100)

No aspecto sobre conforto físico, 40,31% das respostas marcadas pelos entrevistados foi que “concordam” sobre os equipamentos de trabalhos serem adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho, ou seja, na visão do funcionário a UFPE preza pela segurança no trabalho (item 20). Enquanto 33,70% das respostas foram marcadas “discordo

totalmente” no item 14, que se refere ao deficiente físico poder se movimentar com facilidade. (Tabela 7)

Tabela 7 - Distribuição das respostas dos servidores da UFPE, dos itens do aspecto conforto físico, 2017.

Item	Respostas N (%)					Total
	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
12. Os funcionários desta organização têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	45 (11,51)	102 (26,09)	86 (21,99)	129 (32,99)	29 (7,42)	391 (100)
13. O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador.	38 (9,74)	93 (23,85)	89 (22,82)	141 (36,15)	29 (7,44)	390 (100)
14. Nesta instituição, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	77 (20,92)	124 (33,70)	99 (26,9)	47 (12,77)	21 (5,71)	368 (100)
15. O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.	36 (9,33)	103 (26,68)	59 (15,28)	142 (36,79)	46 (11,92)	386 (100)
16. O ambiente físico do trabalho é agradável.	25 (6,43)	54 (13,88)	96 (24,68)	161 (41,39)	53 (13,62)	389 (100)
17. Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.	27 (6,96)	64 (16,49)	54 (13,92)	183 (47,16)	60 (15,46)	388 (100)
18. Esta instituição demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	55 (14,40)	95 (24,87)	113 (29,58)	94 (24,61)	25 (6,54)	382 (100)
19. Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.	35 (9,26)	93 (24,60)	121 (32,01)	108 (28,57)	21 (5,56)	378 (100)
20. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	26 (6,72)	69 (17,83)	106 (27,39)	156 (40,31)	30 (7,75)	387 (100)

A tabela 8 apresenta que no aspecto sobre controle e pressão, os itens 21 e 24 que falam sobre controle exagerado e pressão com frequência obtiveram 41,09% e 38,64% com a resposta “discordo”, então pela visão da maioria dos servidores controle e pressão não é um problema enfrentado por eles na UFPE.

No aspecto coesão entre colegas, todos os itens obtiveram um bom percentual de respostas positivas ao clima em relação ao relacionamento com o colega de trabalho. Em destaque obteve-se 52,09% para ambos os itens 28 e 29, que são a respeito da cooperação e auxílio mútuo, como apresentado na tabela 9.

Tabela 8 - Distribuição das respostas dos servidores da UFPE, dos itens do aspecto controle e pressão . 2017

Item	Respostas N (%)					Total
	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
21. Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	47 (12,14)	159 (41,09)	111 (28,68)	49 (12,66)	21 (5,43)	387 (100)
22. Esta organização exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	11 (2,83)	45 (11,57)	93 (23,91)	196 (50,39)	44 (11,31)	389 (100)
23. A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta organização.	48 (12,73)	101 (26,79)	114 (30,24)	91 (24,14)	23 (6,10)	377 (100)
24. Aqui, o chefe exerce pressão com frequência.	61 (15,93)	148 (38,64)	106 (27,68)	49 (12,79)	19 (4,96)	383 (100)
25. Nesta organização, nada é feito sem autorização do chefe.	23 (6,08)	98 (25,93)	98 (25,93)	112 (29,63)	47 (12,43)	378 (100)
26. Nesta organização existe uma fiscalização permanente do chefe.	30 (8,00)	102 (27,20)	114 (30,4)	100 (26,67)	29 (7,73)	375 (100)

Tabela 9 - Distribuição das respostas dos servidores da UFPE, dos itens do aspecto coesão entre colegas. 2017.

Item	Respostas N (%)					Total
	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente	
27. O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.	9 (2,41)	44 (11,80)	86 (23,06)	166 (44,5)	68 (18,23)	373 (100)
28. Aqui na UFPE, existe cooperação entre os colegas.	6 (1,57)	31 (8,12)	74 (19,37)	199 (52,09)	72 (18,85)	382 (100)
29. Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.	6 (1,57)	31 (8,12)	74 (19,37)	199 (52,09)	72 (18,85)	382 (100)
30. Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.	25 (6,72)	46 (12,37)	105 (28,23)	141 (37,90)	55 (14,78)	372 (100)

4.3 RESULTADO DOS ASPECTOS AVALIADOS AGRUPADOS POR CLASSIFICAÇÃO POSITIVA

Dentro de cada aspecto - Apoio da Chefia, Conforto Físico, Controle e Pressão e Coesão entre Colegas - as respostas foram classificadas em positivas (concordar com afirmações positivas) ou não positivas. Para cada elemento amostral, calculamos o percentual de respostas positivas, em cada um dos quatro aspectos avaliados. A média de respostas positivas por aspecto encontra-se na tabela 10:

Tabela 10 - Percentual médio de respostas positivas por aspecto

Aspecto	%
Apoio da Chefia	51,91
Conforto Físico	42,64
Controle e Pressão	38,14
Coesão entre Colegas	66,45

O melhor resultado foi o do item Coesão entre Colegas, com uma média de 66,45% de respostas positivas. Por outro lado, o pior resultado foi o aspecto Controle e Pressão, com uma média de 38,14% de respostas positivas. Segue detalhado na tabela 11 os itens do aspecto Controle e Pressão

Tabela 11 - Percentual médio de respostas positivas do aspecto controle e pressão

Item	%
21. Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.	53,23
22. Esta organização exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.	14,40
23. A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta organização.	39,52
24. Aqui, o chefe exerce pressão com frequência.	54,57
25. Nesta organização, nada é feito sem autorização do chefe.	32,01
26. Nesta organização existe uma fiscalização permanente do chefe.	35,20

Os melhores resultados foram das questões 21 e 24, com 53,23% e 54,57% de respostas positivas. O pior item é o 22 (controle de prazos), com 14,40% de respostas positivas.

4.4 AVALIAÇÃO DA INDEPENDÊNCIA ENTRE A OPINIÃO DOS SERVIDORES EM CADA UM DOS ASPECTOS AVALIADOS E ALGUMAS VARIÁVEIS QUE OS CARACTERIZAM

A princípio, para melhor ser analisado a associação entre as opiniões dos servidores e algumas variáveis que os caracterizam, foi feita uma recodificação nas respostas da avaliação do clima organizacional. As alternativas “Concordo - 4” e “Concordo totalmente - 5” foram agregadas como “Concorda, enquanto as demais: “Discordo Totalmente - 1”, “Discordo - 2” e “Nem concordo nem discordo - 3” foram codificadas como “Não concorda”.

O teste de independência de Pearson (ou Qui-Quadrado de independência) em tabelas de contingência é usado para verificar se há independência entre dois critérios de classificação, no caso entre a opinião dos servidores em alguns aspectos do clima organizacional e variáveis que o caracterizam tais como: sexo, função gratificada, cargo de chefia e escolaridade do cargo. Foi adotado um nível de significância de 5%.

Em relação ao aspecto apoio da chefia, as variáveis são independentes a esse aspecto, pois no teste não foi obtido nenhum p-valor menor que 0,05 (não rejeitamos a hipótese de independência), com exceção da ocupação do cargo de chefia, onde 55,4% dos chefes concordam com apoio da chefia ($p=0,032$), ou seja, as opiniões independem apenas do sexo, função gratificada e escolaridade do cargo. (Tabela 12)

Tabela 12 - Tabela de contingência para avaliação de independência das respostas do apoio da chefia com as variáveis em questão.

		Apoio da Chefia N(%)			
Variável		Concorda	Não Concorda	Total	p-valor ¹
Sexo	Masculino	1159 (52,2)	1060 (47,8)	2219 (100,0)	0,682
	Feminino	1015 (51,5)	954 (48,5)	1969 (100,0)	
Função Gratificada	Sim	759 (52,3)	692 (47,7)	1451 (100,0)	0,731
	Não	1415 (51,7)	1322 (48,3)	2737 (100,0)	
Cargo de Chefia	Sim	439 (55,4)	353 (44,6)	792 (100,0)	0,032
	Não	1725 (51,1)	1649 (48,9)	3374 (100,0)	
Escolaridade do Cargo	Fundamental	301 (54,2)	254 (45,8)	555 (100,0)	0,121
	Médio/Técnico	1351 (50,7)	1313 (49,3)	2664 (100,0)	
	Superior	522 (53,9)	447 (46,1)	969 (100,0)	

1- Teste Qui-quadrado de Pearson

Por outro lado, no aspecto conforto físico, a tabela 13 mostra que acontece o mesmo que para quem tem função gratificada 45,1% concordam contra 41,4% dos que não tem função gratificada ($p=0,039$). As outras variáveis são independentes a esse aspecto, ou seja, as opiniões independem do sexo, cargo de chefia e escolaridade do cargo.

Tabela 13 - Tabela de contingência para avaliação de independência das respostas do conforto físico com as variáveis em questão.

		Conforto Físico N(%)			
Variável		Concorda	Não Concorda	Total	p-valor ¹
Sexo	Masculino	765 (41,7)	1070 (58,3)	1835 (100,0)	0,242
	Feminino	710 (43,7)	914 (56,3)	1624 (100,0)	
Função Gratificada	Sim	536 (45,1)	653 (54,9)	1189 (100,0)	0,039
	Não	939 (41,4)	1331 (58,6)	2270 (100,0)	
Cargo de Chefia	Sim	299 (46,1)	350 (53,9)	649 (100,0)	0,061
	Não	1171 (41,9)	1621 (58,1)	2792 (100,0)	
Escolaridade do Cargo	Fundamental	203 (44,0)	258 (56,0)	461 (100,0)	0,168
	Médio/Técnico	907 (41,5)	1281 (58,5)	2188 (100,0)	
	Superior	365 (45,1)	445 (54,9)	810 (100,0)	

1- Teste Qui-quadrado de Pearson

Em relação ao aspecto controle e pressão (Tabela 14), foram identificadas duas variáveis que possuem associação com esse aspecto: cargo de Chefia ($p=0,006$) e escolaridade do cargo ($p=0,049$). No caso da variável de cargo de chefia, 68,5% das pessoas que possuem chefia responderam que concordam que há controle e pressão com os funcionários na UFPE contra 64,6% dos que não possuem função gratificada, sendo estas proporções estatisticamente diferentes. Na variável de escolaridade do cargo, 70,3% dos que tem cargo de nível superior também não concordam que há controle e pressão contra 65% dos outros níveis de escolaridade. Esses resultados revelam que o percentual dos técnicos que não concordam que há controle e pressão da chefia é maior para os que têm cargo de chefia ou que escolaridade de nível superior comparado com aqueles que não têm cargo de chefia ou cargos de nível fundamental ou nível médio.

Tabela 14 - Tabela de contingência para avaliação de independência das respostas do controle e pressão com as variáveis em questão.

		Controle e Pressão N(%)			
Variável		Concorda	Não Concorda	Total	p-valor ¹
Sexo	Masculino	418 (34,3)	801 (65,7)	1219 (100,0)	0,852
	Feminino	362 (33,8)	708 (66,2)	1070 (100,0)	
Função Gratificada	Sim	249 (31,5)	542 (68,5)	791 (100,0)	0,063
	Não	531 (35,4)	967 (64,6)	1498 (100,0)	
Cargo de Chefia	Sim	122 (28,3)	309 (71,7)	431 (100,0)	0,006
	Não	655 (35,5)	1191 (64,5)	1846 (100,0)	
Escolaridade do Cargo	Fundamental	108 (35,2)	199 (64,8)	307 (100,0)	0,049
	Médio/Técnico	509 (35,5)	925 (64,5)	1434 (100,0)	
	Superior	163 (29,7)	385 (70,3)	548 (100,0)	

1- Teste Qui-quadrado de Pearson

Por fim, no aspecto da coesão entre colegas, não houve dependências entre as variáveis com a concordância desse aspecto, ou seja, as opiniões independem do sexo, função gratificada, cargo de chefia e escolaridade do cargo, conforme ilustram os dados da Tabela 15.

Tabela 15 - Tabela de contingência para avaliação de independência das respostas da coesão entre colegas com as variáveis em questão.

Coesão entre Colegas N(%)					
Variável		Concorda	Não Concorda	Total	p-valor ¹
Sexo	Masculino	516 (64,7)	282 (35,3)	798 (100,0)	0,134
	Feminino	492 (68,4)	227 (31,6)	719 (100,0)	
Função Gratificada	Sim	345 (66,1)	177 (33,9)	522 (100,0)	0,877
	Não	663 (66,6)	332 (33,4)	995 (100,0)	
Cargo de Chefia	Sim	192 (66,9)	95 (33,1)	287 (100,0)	0,939
	Não	812 (66,4)	410 (33,6)	1222 (100,0)	
Escolaridade do Cargo	Fundamental	138 (69,0)	62 (31,0)	200 (100,0)	0,550
	Médio/Técnico	628 (65,5)	331 (34,5)	959 (100,0)	
	Superior	242 (67,6)	116 (32,4)	358 (100,0)	

1- Teste Qui-quadrado de Pearson

5 PRINCIPAIS CONCLUSÕES

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

Com a análise dos dados pudemos observar que a amostra ficou equilibrada no quantitativo de servidores do sexo masculino (53%) e feminino (47%). Tanto a idade quanto o tempo de serviço nesta amostra foram também equilibrados na idade na proporção de mais jovens e mais antigos. O plano de cargos e carreiras dos técnicos que possui o incentivo à qualificação revela nessa amostra que os técnicos tanto do nível fundamental quanto do nível superior se qualificassem, por exemplo, dos servidores com cargo de nível fundamental 22,6% tem especialização e 7,5% tem Mestrado e isso acontece em todos os cargos.

A avaliação da consistência interna das respostas obtidas por meio da aplicação do formulário da pesquisa de clima organizacional na UFPE revela que tal instrumento de apresenta alta fidedignidade no ambiente no qual foi aplicado.

Sobre os aspectos que caracterizam o clima organizacional, em apoio da chefia 51,91% das respostas dos entrevistados foram positivas, ou seja, o servidor da UFPE possui um apoio considerável por parte da chefia. Sobre o conforto físico do servidor, 42,64% das respostas foram positivas e ainda foi notado que a UFPE deixa a desejar em relação à acessibilidade, pois 33,70% das respostas foram marcadas “discordo totalmente” no item que se refere ao deficiente físico poder se movimentar com facilidade. Em controle e pressão, Apresentou o menor percentual médio de respostas positivas (38,14%), ou seja, os maiores percentuais foram de discordância, ainda vale destacar que 53,23% das respostas “discordo” e “discordo totalmente” para o que se refere ao item 21 (controle exagerado), ou seja, pelo menos não existe o controle exagerado sobre os servidores. E finalmente em coesão entre colegas, obteve-se o melhor resultado com uma média de 66,45% para ambos os itens, que são a respeito da cooperação e auxílio mútuo.

Desta forma, podemos apontar que existem grandes oportunidades para melhoria dentro do item Controle e Pressão, especificamente na gestão dos prazos (apenas 14,4% de respostas positivas), dentro de controle e pressão quem possui função gratificada e/ou cargo de chefia apresentaram resultados com diferença estatisticamente significativa em relação aos servidores que não tem cargo/gratificação, ou seja, quem possui algum cargo ou recebe alguma gratificação sofre mais pressão e controle. Os itens Apoio da Chefia e Conforto Físico estão dentro da média. É importante ressaltar que esta análise é global, não segregando por lotação ou outras variáveis que possam detalhar mais a situação.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIEGELMEYER, Uiliam. DALBERTO, Mikael, CRACO, Tânia. CAMARGO , Maria Emilia. CRUZ, Márcia Rohr. BERNARDI, Flávia Camargo. FERNANDES, Alice Munz. Fatores internos e externos influenciam o clima organizacional. *Revista ESPACIOS*. V. 36. 2015.

BARETA, Ketrin; FREITAS, Cíntia de la Rocha; RICARDO, Gabriela Dalsasso. Percepção organizacional dos trabalhadores de um complexo esportivo de Santa Catarina. *Rev. Bras. Ciênc. Esporte*, Porto Alegre , v. 37, n. 1, p. 42-48, Mar. 2015 .

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus. 1999.

MARQUES, Antônio Luiz, Renata Borges, and Isabella do Couto Reis. "Mudança organizacional e satisfação no trabalho: um estudo com servidores públicos do estado de Minas Gerais." *Revista de Administração Pública* 50.1 (2016): 41-58.

OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999.

SILVA, Bruna da. Clima organizacional: uma análise no setor público a partir da percepção dos servidores do Tribunal de Contas do Distrito Federal. 2014. 106 f., il. *Monografia (Bacharelado em Administração)* - Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

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 30 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			
Apoio da Chefia	1. O funcionário recebe orientação do chefe para executar suas tarefas.	1	2	3	4	5	6
	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
Controle e Pressão	20. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	1	2	3	4	5	6
	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
Coesão entre colegas	26. Nesta organização existe uma fiscalização permanente do chefe.	1	2	3	4	5	6
	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