

Comportamento Organizacional: Uma análise junto aos estudantes de Administração Unespar

Geórgia da Cunha Ben
Vanessa Cristina Avelino

Resumo:

Esta pesquisa procurou descrever o clima organizacional dos acadêmicos de Administração da Unespar – Campus Paranaguá através da análise de seus comportamentos. A pesquisa foi descritiva e qualitativa e realizada uma pesquisa de campo, através de um questionário estruturado e aplicado de forma aleatória e por adesão. O clima organizacional que é um campo de estudos que investiga o impacto que os indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações. A pesquisa se deu no terceiro bimestre do ano letivo de 2017, isto é, de agosto a setembro. Na presente pesquisa foi analisado fatores como: o perfil dos acadêmicos; informações sobre o clima organizacional dos acadêmicos; a identificação dos fatores específicos que influenciam positiva ou negativamente o nível de satisfação dos acadêmicos; e a sugestão de alternativas que possam melhorar o ambiente da instituição. Os resultados apontam que o clima organizacional, realmente influencia no ambiente e, também no comportamento organizacional dos acadêmicos.

Palavras-chave: Clima organizacional. Comportamento organizacional. Estudantes

Organization Behavior: Na analysis with students of Unespar Administration

Abstract

This research sought to describe the organizational climate of Unespar's management – Paranaguá Campus students through the analysis of their behavior. The research was descriptive and qualitative and a field survey was carried out through a questionnaire structured and applied randomly and by adherence. The organizational climate for ROBBINS, 2002 is a field of study that investigates the impact that individuals, groups and structure have on behavior within organizations. The research took place in the third quarter of the 2017 school year, that is, from August to September. In the present research, we analyzed factors such as: the profile of academics: information about the organizational climate of academics; the identification of specific factor that positively or negatively influence the level of academic satisfaction; and the suggestion of alternatives that may improve the institution's environment. The results show that the organizational climate really influences the environment and also the organizational behavior of the students.

Keywords: organizational climate. Organizational behavior. Students

1. Introdução

Atualmente as organizações vêm dando maior importância ao que os seus funcionários e envolvidos pensam a respeito da empresa em que trabalham. Pensando nisso, os gestores buscam um diferencial no seu clima organizacional, pois as empresas que são reconhecidas por um bom local para se trabalhar, possuem um “que a mais”. Elas saem na frente, pois os melhores funcionários sempre vão querer trabalhar nas melhores empresas.

Uma empresa que pensa na satisfação do seu funcionário, e aqui não se diz somente da satisfação monetária, mas, também, daquela satisfação na qual o funcionário veste a camisa, trabalha com prazer e “bate no peito” pelo orgulho de se trabalhar em determinada empresa, essa organização é tida como astuta e tem o clima organizacional como uma estratégia para sair na frente, pois ela compreende que o clima organizacional influencia e muito na relação funcionário x empresa.

DESENVOLVIMENTO

O comportamento organizacional pode influenciar diretamente o desempenho dos indivíduos nas organizações e ambientes, como por exemplo, desempenho no trabalho, as relações interpessoais, a assiduidade, o absenteísmo. Segundo Lacombe (2011, p. 284),

Se o clima organizacional é bom, as pessoas tendem a ser proativas, partilhar conhecimentos, confiar nos chefes, colegas e subordinados, procurar inovar, ter iniciativas e agir com forte sentimento de “pertença”. Se for muito ruim, tendem a fazer o mínimo indispensável para se manter no emprego, ou, às vezes, nem isso, agindo com descrença e revolta, aumentando a rotatividade e o absenteísmo, que, com frequência, são sintomas de clima organizacional negativo.” “

O indivíduo e o grupo são fatores individuais que podem influenciar todo sistema organizacional, eles devem ser tratados de forma singular, pois o indivíduo sozinho tem uma ideia e quando está em grupo pode ter outra, para então, conseguir identificar os problemas que surgem dentro das organizações.

A presente pesquisa foi um estudo sobre o comportamento organizacional e seus impactos no clima organizacional da Unespar – Universidade Estadual do Paraná no campus de Paranaguá com estudantes do segundo ano de Administração. O objetivo deste artigo é descrever como o clima organizacional influencia o comportamento dos acadêmicos de Administração do campus Unespar –

Paranaguá com intuito de compreender as características dos acadêmicos, informações sobre o clima organizacional dos acadêmicos, identificar os fatores específicos que influenciam positiva ou negativamente o nível de satisfação dos acadêmicos e sugerir alternativas para melhorar o ambiente da instituição.

O clima organizacional é um termômetro ao que se refere ao comportamento dos funcionários, pois é ele que mede como esse funcionário se sente dentro do convívio com a organização e os seus envolvidos.

Como o clima organizacional impacta diretamente nos resultados, tanto positivo, quanto negativamente, é preciso atenção dos gestores para essa questão e deve estar conectado às práticas éticas da empresa. Lacombe (2011), cita que o administrador que cria um ambiente no qual os funcionários desenvolvam suas competências trabalhando eficazmente, é considerado um bom administrador.

É ele que pode proporcionar um ambiente em que os funcionários sintam prazer em trabalhar e sintam a satisfação pelo trabalho e é ele, também, que agrega valor ao seu capital humano, o que dá uma vantagem competitiva que não se supera tão facilmente, pois os melhores vão querer trabalhar nas melhores e isso vai influenciar grandemente para o sucesso da organização.

Quando falamos sobre o comportamento organizacional segundo ROBBINS et al, 2010, “é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura organizacional tem sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional”, p.7.

Podemos dizer que o comportamento organizacional demonstra o que as pessoas fazem nas organizações e como suas atitudes afetam o desempenho organizacional. Este inclui componentes básicos como motivação, poder, liderança, comunicação interpessoal, estrutura e processos de grupos, etc.

Os seres humanos são complexos e poucos princípios simples e universais explicam o comportamento organizacional.

É importante os gestores, docentes e lideranças desenvolverem habilidades interpessoais ou humanas para serem eficazes em suas funções. Onde o comportamento organizacional investiga os impactos que os indivíduos, grupos e estrutura tem sobre o comportamento dentro de uma organização e em seguida utilizar deste conhecimento para auxiliar as empresas a trabalharem melhor.

METODOLOGIA DE PESQUISA

A pesquisa se caracteriza por ser descritiva e qualitativa. Utilizou-se a pesquisa de campo estruturada, por meio de um questionário fechado, abrangendo de forma aleatória e por adesão os estudantes do curso de Administração da Unespar, campus de Paranaguá, totalizando 51 questionários respondidos. Foi feita uma pesquisa de campo contendo 13 perguntas, para orientar nas informações sobre a assiduidade, absenteísmo, convivência com os colegas e relacionamento com os professores e com a estrutura da faculdade.

Além da pesquisa de campo, utilizou-se um estudo sistemático do comportamento através de observações participativas, analisando as reações diversas dos acadêmicos em diferentes atividades discentes. O estudo sistemático é baseado em evidências, o que acrescenta algo além do instinto.

ANÁLISES E DISCUSSÃO DOS DADOS

Acredita-se que a instituição de ensino se assemelha a uma organização, onde a eficiência e eficácia são influenciadas diretamente pelo clima e comportamento organizacional, onde os participantes interagem com os processos e auxiliam em suas melhorias.

Na pesquisa responderam diversas áreas que influenciam diretamente no ambiente organizacional.

Na análise inicial dos dados foram 51 respondentes, sendo 29 do gênero feminino e 22 do gênero masculino, a faixa etária predominante foi de 19-24 anos de idade.

A pesquisa deu início sobre a percepção de tratamento recebido pelos docentes e agentes universitários, onde foi possível observar que a maioria dos respondentes (n=21), afirmou que quase sempre são tratados com respeito pelos docentes e agentes universitários.

Sentir-se bem no ambiente acadêmico é de suma importância para o desenvolvimento pessoal e coletivo, as respostas foram muito positivas, onde não houve nenhuma resposta que destacasse insatisfação plena, dos respondentes n=29 quase sempre e n=17 responderam sempre.

Diante da primeira questão, constata-se que a cordialidade / amabilidade permite com que o clima organizacional seja influenciado positivamente pelo fato de que nas relações humanas respondemos a estímulos, e a cordialidade /

amabilidade pode representar uma ação positiva no dia a dia de uma organização.

Já na terceira pergunta há um fator preocupante nas respostas onde obtivemos n=21 respondentes que destacaram a insegurança em falar o que pensa ou mesmo contrariar docentes por não se sentirem confortáveis. O que pode gerar um bloqueio no que se refere a criatividade dos discentes.

Neste caso, pode-se analisar como características de relações mais autocráticas, pois os acadêmicos não se sentem confortáveis em falar o que pensam. Há chefias e lideranças que por estarem responsáveis por determinados grupos se posicionam de maneira ofensiva e em alguns casos, ocorre o que podemos caracterizar como abuso de poder e práticas intimidadoras, aproveitando para mencionar uma frase que apareceu na pesquisa de campo: “na minha disciplina ninguém passa direto”.

Quando se fala sobre os valores éticos que guiam a universidade a grande maioria respondeu de forma positiva, porém há de se considerar que 07 respondentes não souberam opinar. Na pesquisa ouve espaço para relatos e destaca-se algumas informações: a real igualdade no tratamento entre os estudantes, onde temos direitos e deveres igualmente respeitados.

Questionou-se ainda sobre a responsabilidade do discente em contribuir para o crescimento da universidade, assim como, vestir a camisa de uma organização, e n=32 respondentes afirmaram sentirem-se responsáveis pelo crescimento da Universidade, porém houveram n=06 respondentes não acreditam que podem contribuir para o crescimento da IES, assim, pode se considerar que estes respondentes terão dificuldades em se comprometer de fato com as organizações visto que eles não se percebem como parte do ambiente que interagem.

Destacou-se na questão seguinte sobre o “protecionismo” e ou predileção por alunos específicos e nas respostas percebeu-se grande distorção nas percepções onde n=9 n=7 n=12 n=12 e n=11, sendo obtidas respostas com afirmação plena e discordância plena na percepção de protegidos. Quando se fala sobre comportamento organizacional, a liderança necessita perceber o estado de cada colaborador, entendendo características distintas que não devem ser desconsideradas. Sabemos que tanto colaboradores, discentes e indivíduos tem habilidades distintas e no caso de uma universidade, muitos participantes estão desenvolvendo estas habilidades, o que quando interpretadas de forma errada podem gerar atrofias no desenvolvimento do indivíduo. Um exemplo

possível de observar foi em aulas expositivas, onde a minoria participa e ainda que de forma espontânea o docente passa a interagir de forma mais explícita com aqueles que contribuem oralmente em suas aulas, podendo parecer que há predileções junto aos discentes.

Quanto à indicação as respostas foram bem firmes n=29 afirmaram com veemência a indicação da Universidade que estudam a outras pessoas, o que leva a perceber a satisfação pelo ambiente organizacional.

No que se refere a indicação, é importante entender que, colaboradores satisfeitos vestem a camisa de suas organizações e conseqüentemente as indicam como ambiente para se investir, conhecer ou participar. Toda organização precisa do marketing viral, onde a indicação boca a boca pode dar maior credibilidade as instituições.

O relacionamento com colegas é muito importante tanto na análise individual como na repercussão coletiva, o que pôde-se perceber que a grande maioria respondeu estar satisfeito com seus colegas.

Esta afirmação é de grande relevância para a manutenção do clima organizacional, onde o comportamento dos indivíduos repercute de forma direta nos resultados organizacionais. Utilizando o ambiente acadêmico para analisar pode-se perceber que as relações sociais permitem melhores resultados na Universidade, tanto no que se refere a assiduidade como nas atividades em grupo, pois as pessoas interagem interclasse e extraclasse.

Uma análise que reflete o comportamento organizacional individual é se perceber comprometido com a ambiente através de seus atos e os respondentes n=28 respondeu quase sempre e n=17 sempre. Na pesquisa pode-se perceber claramente o comprometimento pelo fato de que todas as atividades desenvolvidas da Universidade há participação em massa dos acadêmicos, demonstrando o comprometimento direto com o ambiente que eles interagem.

O fato de ser respeitado e valorizado por seus "chefes" / docentes n=24 respondentes afirmaram que sempre foram valorizados, n=22 quase sempre.

O respeito mútuo faz parte das eficientes práticas de gestão organizacional, pois cada indivíduo possui características distintas e o respeito pelas diferenças mantendo a produtividade deve ser ato contínuo em todos os ambientes.

Sabemos que toda organização possui dificuldades nas relações chefia / subordinado no que se refere as sugestões e novos processos, e não foi diferente na

Universidade, n=27 responderam quase sempre, n=11 respondentes responderam que raramente acatam suas sugestões e considerações.

Em todo ambiente organizacional, a dificuldade as mudanças é uma prática que muito se destaca nas organizações e até mesmo em um ambiente de ensino e ainda que estejamos em um ambiente onde se forma massa crítica, a resistência a mudanças ocorre, de uma forma mais branda, tanto quando falamos de práticas de ensino, até mesmo de instrumentos de avaliação.

Na antepenúltima questão a pesquisa procura retratar o grau de satisfação e comprometimento dos discentes sob análise da assiduidade, onde n=30 alunos responderam serem assíduos/pontuais e n=19 medianos, não houve respondentes que se consideram faltosos. Nesta resposta em específico, podemos entender que o estudante que possui três turnos diários, muitas vezes é acometido pelo cansaço e problemas de saúde ocasionados pela baixa imunidade e excesso de trabalhos, tanto no emprego quanto na instituição de ensino. Lembrando que, além de discentes neste caso, muitos acadêmicos são responsáveis por suas famílias. Portanto, neste caso em específico, a assiduidade, não deve ser analisada como uma prática explícita do comportamento organizacional, pois teremos intervenientes externos.

E finalizando as questões fechadas, perguntou-se sobre o absentéismo/faltas em aulas, os discentes afirmam ser pouco ou baixo faltosos.

Procurando encerrar o questionário, foi realizado uma pergunta aberta que solicita recomendações para melhoria do ambiente organizacional, destaca-se neste momento, ao menos cinco respostas relevantes que apareceram em quase todos os respondentes:

- Melhoria na infraestrutura;
- Mais respeito de alguns professores pelos alunos;
- Solicitam professores mais dispostos a ouvir opiniões;
- Mais ambientes de estudo;
- Mais bibliografias na biblioteca.

Em uma análise comportamental percebe-se que ambiente organizacional influencia de forma direta na produtividade do indivíduo, onde podemos verificar que nas respostas acima, três delas estão diretamente ligadas com a estrutura física do ambiente estudado, portanto, ao gerenciar as ações

que auxiliem na mudança do clima organizacional nas empresas, devemos levar em consideração o ambiente físico onde estão inseridos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base no objetivo da pesquisa, foi possível descrever o clima organizacional dos acadêmicos da Administração da Unespar – Campus Paranaguá, através das respostas coletadas de forma aleatória e por amostragem que nos permite concluir que o ambiente organizacional dos estudantes do curso de Administração da Unespar – Campus Paranaguá pode ser considerado eficiente, com predomínio de respostas positivas.

Percebe-se que nas sugestões de melhorias quase que de forma unânime entre os 51 respondentes destacaram que melhorias na infraestrutura e no ambiente de estudo poderiam auxiliar de forma positiva o aproveitamento das disciplinas.

Ao procurar descrever o clima organizacional das organizações tendo como exemplo uma instituição de ensino, podemos considerar que ainda que não tenhamos uma relação direta de produtividade, eficiência e resultados, a coleta de dados foi semelhante.

O indivíduo sobre influências e é influenciado por ações individuais e coletivas, onde podemos levar em consideração as motivações pessoais e coletivas e o impacto que o ambiente organizacional reflete em seu dia a dia.

O estudo do comportamento organizacional oferece contribuições específicas para que os gestores aperfeiçoem suas habilidades interpessoais. Auxiliar os administradores a perceber o valor da diversidade da mão de obra e quais práticas precisam ser modificadas quando se opera em diferentes locais e culturas. O mesmo se aplica nas instituições de ensino conforme ficou demonstrado na pesquisa.

Sugere-se que seja desenvolvido pesquisas complementares para a compreensão do comportamento organizacional e sua influencia no clima organizacional de cada ambiente estudado, inclusive nas instituições de ensino.

REFERENCIAS

Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

BRECKLER, S. J. **Empirical Validation of Affect, Behavior and Cognition as Distinct Components of Attitude.** *Journal of Personality and Social Psychology.* May 1984, p. 619-34.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para a administração participativa.** São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: edição compacta.** 5^o edição. São Paulo: Atlas, 1998

CHIAVENATO, Idalberto; **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações-** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MARRAS, J. P.. **Administração de recursos humanos.** 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico** – 14.ed.-São Paulo: Saraiva, 2011.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amauru. **Introdução à Administração.** Ed. Compacta. 2.ed.revista e atualizada. São Paulo: Atlas, 2011.

MOREIRA, Heriverto. CALEFFE, Luiz Gonzaga. **Metodologia da pesquisa para o professor pesquisador.** 2.ed.-Rio de Janeiro: Lamparina, 2008.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional – a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente,** Editora Objetiva, 1995

<https://exame.abril.com.br/carreira/as-10-empresas-com-melhor-clima-para-quem-faz-administracao/> Acessado em: 13/11/2017 as 17:35

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** São Paulo: Prentice Hall. 2002.



Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

ROBBINS, Stephen P. Comportamento Organizacional. 14.ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.



Ponta Grossa, Paraná, Brasil – 06 a 08 de junho de 2018

ANEXO

Os anexos devem vir ao final do trabalho. Vale salientar que o trabalho completo, incluindo as referências bibliográficas e os anexos, não deve exceder 12 páginas e 1Mb.