

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Educação
Programa de Pós-Graduação em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior

Gislene Maria Damasceno

**CLIMA ORGANIZACIONAL EM UM GRUPO DE COLABORADORES
VOLUNTÁRIOS – PROJETO INCLUIR**

Belo Horizonte
Fevereiro 2020

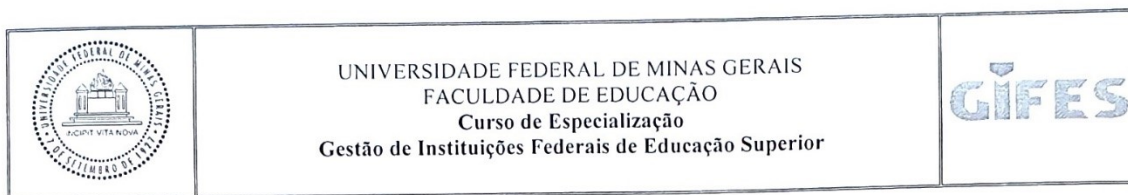
Gislene Maria Damasceno

**CLIMA ORGANIZACIONAL EM UM GRUPO DE COLABORADORES
VOLUNTÁRIOS – PROJETO INCLUIR**

Monografia de especialização apresentada à Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior.

Orientador: Professor Ricardo Viana Velloso.

Belo Horizonte
Fevereiro 2020



ATA DA DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Candidato: Gislene Maria Damasceno

Registro DRCA: 2018694701

CPF: 967.828.386-72

Orientador (a): Ricardo Viana Velloso

Às 10 horas do dia 10/03/2020, reuniu-se na Faculdade de Educação da UFMG a Comissão Examinadora indicada pela coordenação do Curso de Especialização Gestão de Instituições Federais de Educação Superior, para julgar, em exame final, o trabalho intitulado "**CLIMA ORGANIZACIONAL EM UM GRUPO DE COLABORADORES VOLUNTÁRIOS – PROJETO INCLUIR**", requisito final para obtenção do grau de Especialista. Abrindo a sessão, a banca examinadora, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra ao candidato para apresentação de seu trabalho. Após a apresentação do trabalho, seguiu-se o julgamento e expedição do resultado final. Foram atribuídas as seguintes indicações:

Ricardo Viana Velloso indicou a:

APROVAÇÃO / APROVAÇÃO COM RESSALVA / REPROVAÇÃO do candidato;

Rafael André Ferreira indicou a:

APROVAÇÃO / APROVAÇÃO COM RESSALVA / REPROVAÇÃO do candidato;

Pricila da Silva Cunha indicou a:

APROVAÇÃO / APROVAÇÃO COM RESSALVA / REPROVAÇÃO do candidato;

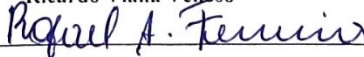
Pelas indicações, o candidato foi considerado APROVADO / REPROVADO

O resultado final foi comunicado publicamente ao candidato pela banca examinadora. Nada mais havendo a tratar, a Comissão Examinadora encerrou a sessão, da qual foi lavrada a presente ATA.

Belo Horizonte, 10 de Março de 2020



Ricardo Viana Velloso



Rafael André Ferreira



Pricila da Silva Cunha

RESUMO

O objetivo deste trabalho é conhecer a realidade do clima organizacional de um grupo de pessoas que trabalham voluntariamente em um projeto social e analisar as nuances de interferência negativa insatisfação e estresse. Esse artigo foi elaborado através de uma revisão bibliográfica. A metodologia aplicada foi uma análise descritiva quantitativa de dados, gerados através da ferramenta questionário em uma instituição de projeto social para pessoas carentes, o Projeto Incluir, situado dentro do campus da UFMG. Participaram da pesquisa 64 colaboradores voluntários de diversos setores. Os dados coletados foram apresentados e acompanhados de comentários importantes na análise. Depois de realizada a pesquisa concluiu-se que o construto clima organizacional precisa ser mais pesquisado e estruturado, visto que sofre vários tipos de abordagens que envolvem as mais variadas nuances de entendimento. Esta pesquisa fornecerá ao Projeto Incluir uma fonte para possíveis melhoramentos e poderá ter continuidade para todos aqueles que desejam conhecer mais sobre o trabalho voluntário ou clima organizacional.

Palavras-chave: Clima organizacional. Voluntários. Satisfação. Estresse.

ABSTRACT

The objective of this work is to know the reality of the organizational climate of a group of people who work voluntarily in a social project and to analyze the nuances of negative interference, dissatisfaction and stress. The applied methodology was a quantitative descriptive analysis of data, applied through the questionnaire tool in a social project institution for needy people, the Incluir Project, located within the UFMG campus. 64 volunteer employees from different sectors participated in the research. The collected data were presented and accompanied by important comments in the analysis. The analysis of this research will provide the Project Include a source for possible improvements and may have continuity for all those who wish to know more about volunteer work or organizational climate.

Keywords: Organizational climate, volunteers, satisfaction, stress.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. CLIMA ORGANIZACIONAL, TRABALHO E RELAÇÕES HUMANAS.....	7
2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	7
2.2. SATISFAÇÃO NO TRABALHO	8
2.3. ESTRESSE: E como fica o estresse no ambiente de trabalho?	9
2.4. IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	10
2.5. O CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DO PROJETO INCLUIR	10
3. A METODOLOGIA	12
I - A metodologia da Pesquisa.....	12
II - Os elementos caracterizadores do Projeto Incluir	12
III - Organizar propriamente o clima organizacional.....	12
4. ANÁLISE DE RESULTADO.....	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
6. CRONOGRAMA.....	20
7. BIBLIOGRAFIA.....	21

1. INTRODUÇÃO

O tema Clima Organizacional embora bastante explorado, nunca se torna exaurida, sempre nos traz novidades e se modifica de acordo com os personagens, a cultura e o tempo. Sob a luz do trabalho voluntário, é importante conhecermos o Clima Organizacional entre estes colaboradores que fazem uma grande diferença junto a várias instituições sociais.

Este tema foi escolhido a fim de se buscarem informações sobre o ambiente de trabalho entre um grupo de voluntários. Considerando que os mesmos estão expostos as variáveis de (in) satisfação e estresse da mesma forma que colaboradores remunerados, qual seria o clima organizacional existente entre um grupo de colaboradores voluntários? Para responder esta situação problema foi se experimentar a vivência dentro do Projeto Incluir, um projeto social para pessoas de baixa renda, em funcionamento dentro da Universidade Federal de Minas Gerais, este projeto funciona com sucesso desde 2010 com o auxílio de voluntários. De acordo com Lima, Leuch e Buss (2017, pag.3) “Quando o gestor tem a iniciativa de elaborar e aplicar uma pesquisa de clima organizacional ele demonstra preocupação e cuidado com seus colaboradores”, denota-se que este conhecimento é muito importante tanto para o colaborador quanto para o Gestor.

O Objetivo Geral deste trabalho é conhecer as percepções dos voluntários sobre o clima organizacional existente no Projeto Incluir, buscando identificar o grau de satisfação e estresse no sentido de contribuir para as medidas de melhorias. Os objetivos específicos são: demonstrar a importância dos conceitos que envolvem Clima Organizacional, satisfação no trabalho e estresse; descrever o processo da pesquisa realizada e a análise final sobre o nível de satisfação do grupo. Para realizar esta abordagem utilizou se a metodologia de análise descritiva com dados quantitativos de uma pesquisa exploratória.

Este trabalho mostra-se importante para o pesquisador, considerando que ele também é um colaborador ativo do Projeto Incluir. Mostra-se importante para o pesquisado que é o próprio voluntário, para a sociedade, que conhecerá esta realidade e para a comunidade acadêmica, que poderá utiliza-la como respaldo para a continuação ou referência para outras pesquisas que envolvam grupo de voluntários ou clima organizacional.

O público deste trabalho são os colaboradores voluntários do projeto Incluir. Devemos sempre nos lembrar, que o grupo está exposto “voluntariamente” as interferências e, embora possuam laços com o projeto, podem sair a qualquer momento, o que não ocorre com os colaboradores de empresas privada, os mesmos possuem um contrato, e estão sujeito as leis trabalhistas, tornando mais difícil o livramento dos aspectos negativos.

Utilizou-se como base, a modalidade de Revisão das leituras de trabalho existentes nos princípios da Administração e da psicologia voltados para o conhecimento do clima organizacional. Que esta pesquisa possa servir de parâmetros para projetar ações de incentivo a entrada de novos voluntários e a permanência do mesmo nos projetos sociais.

2. CLIMA ORGANIZACIONAL, TRABALHO E RELAÇÕES HUMANAS.

Para um bom entendimento do tema proposto neste trabalho, primeiramente serão abordados alguns conceitos que envolvem o assunto clima organizacional, satisfação no trabalho e estresse. Em seguida será mostrada a importância da pesquisa de clima organizacional dentro da organização e por último será feita a apresentação do Projeto Incluir, o qual servirá de objeto de estudo para o conhecimento do tema Clima Organizacional.

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2000, p.634) “O Clima Organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento”. Entende-se que o clima é algo perceptível para as pessoas e que de alguma forma as influencia.

O autor Maximiliano (2000, p.107) versa que “O clima é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho”, para este autor o clima organizacional é afetado por emoções partilhadas de maneira positiva ou negativa pelas pessoas.

De acordo com Chiavenato (2000), a Teoria do Campo de Kurt Lewin, 1935 (Psicólogo Polonês) considera o campo dinâmico como o espaço de vida que contém a pessoa e o seu ambiente psicológico. Para ele as experiências ao longo da vida são assimiladas de forma pessoal por cada indivíduo, desta maneira entendemos as pessoas e o meio ambiente de forma individual.

Sobre a diferença de Clima e Cultura Organizacional, o Clima captura a temperatura social no ambiente da organização num instante bem preciso. A cultura é construída ao longo do tempo e inclui diferentes saberes. O clima é como uma fotografia tirada em um instante bem preciso e configura alguns aspectos citados por SROUR (2005, p.213):

- Corresponde a um corte sincrônico ou a um flagrante fotográfico;
- Condensa a somatória de opiniões e de percepções conscientes dos membros;
 - Traduzem as tensões e os anseios do pessoal _ o “moral da tropa”, o ânimo presente;
- Mapeia o ambiente interno que varia segundo a motivação dos agentes e apreende suas reações imediatas, suas satisfações e suas insatisfações pessoais;
 - Desenha um retrato dos problemas que a situação econômica, as condições de trabalho, a identificação com a organização e a perspectiva de carreira eventualmente provocam;
- Expressa a distribuição estatística das atitudes coletivas ou da atmosfera social existente como metáfora de um momento determinado.

O clima é considerado silencioso, mas facilmente perceptível quando é bom ou ruim. Desta forma entendemos que a cultura organizacional é a identidade da organização construída ao longo da sua vivência histórica e o clima é apenas o registro de um momento desta vivência. O clima é como um perfume no ambiente percebe-se o efeito, mas não se conhece o seu ingrediente, mesmo sendo possível identificar um deles. (SOUZA, 1978).

Para Maximiano (1995), o clima é classificado como favorável, quando denota ser positivo, ou desfavorável quando denota ser negativo. No aspecto favorável quando temos uma boa comunicação interna, integração entre departamentos, atitudes que proporcionam ao ambiente um bem estar, como alegria, entusiasmo, cooperação, engajamento, dedicação, satisfação, motivação. No desfavorável, quando existem variáveis no ambiente que afetam negativamente o ânimo na maioria dos funcionários, gerando tensões, discórdias, rivalidades, e outras situações embaraçosas.

Para Facco et al (2012) Um clima organizacional satisfatório auxilia ao indivíduo sentir-se como parte integrante da empresa, melhorando o seu desenvolvimento, promovendo sua criação, fazendo-o se sentir mais valorizado. Entende-se que pessoas satisfeitas e felizes contribuem para um melhor resultado na empresa.

2.2. SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Sobre a satisfação, a Teoria dos dois Fatores de Herzberg (1985), constatou que as pessoas sentem satisfação no trabalho (fatores intrínsecos ou motivacionais), quando dizem respeito ao conteúdo do trabalho, como o trabalho em si, a realização de algo importante, o exercício da responsabilidade e a possibilidade de crescimento. Ou as pessoas sentem a insatisfação no trabalho (fatores extrínsecos ou higiênicos) quando os fatores se relacionam as condições dentro do qual o trabalho é realizado, fatores como estilo de supervisão, relações pessoais, salário, políticas de administração de pessoal, condições físicas e segurança do trabalho.

Oliveira et al (2012) deixa claro que na realidade não existe uma definição para o termo satisfação pessoal no ambiente de trabalho, este termo envolve vários aspectos visto que a satisfação é muito pessoal e varia de pessoa para pessoa, sendo quase impossível defini-la por si só.

O Termo satisfação pessoal, sob o ponto de vista do voluntariado, extrapola qualquer perspectiva, sendo chamada de bem-estar e até de felicidade, sendo visto somente sob os

aspectos positivos. O voluntariado não exerce função remunerativa logo a nomenclatura satisfação pessoal no trabalho é substituída pelo bem-estar, pois se considera que o trabalho voluntário gera nas pessoas benefícios que vão desde a saúde física até a mental. (MORAES, ET AL, 2017).

2.3. ESTRESSE: E como fica o estresse no ambiente de trabalho?

Para Chiavenato (1999), o estresse ocorre quando a pessoa se confronta com Situações relacionadas ao que ela deseja, causando lhe reações inclusive físicas. O autor considera que as grandes fontes causadoras de estresse no trabalho relacionadas ao ambiente (trabalho em excesso, barulho, pressão do chefe, etc.) e as causas pessoais do indivíduo (doença em família, problema com filhos, finanças, vícios, etc.), mas nem todas as pessoas reagem da mesma forma em situações de estresse, para algumas pessoas sofrer algum tipo de pressão no trabalho pode ate ser estimulante e motivador para o alcance de metas.

Sob a ótica da psicologia, o estresse é qualquer exigência feita a um individuo que requeira um grande esforço como responsabilidade, dedicação, ele se origina da atividade física e mental ou da atividade emocional, sendo a reação bioquímica no organismo a mesma. Os psicólogos chamam estes termos de eutresse (estresse positivo) e distresse (estresse negativo). O eutresse está relacionado à superação de desafios e o distresse é quando a pessoa começa a apresentar sinais de desânimo, fadiga, neste caso não existe a satisfação. (SNELL; BOHLANDER, 2009).

Paschoal e Tamayo (2004) explicam que o estresse ocupacional é difícil de ser definido, mas há um consenso de que as percepções dos indivíduos são mediadoras do impacto do ambiente de trabalho sobre o indivíduo, para algo na organização ser um estressor, ele precisa ser percebido como tal. É necessário que a pessoa perceba no ambiente, demandas além de suas habilidades de enfrentamento e que provoquem reações negativas. É impossível desconsiderar o aspecto psicológico do estresse, e isto varia de indivíduo para individuo não havendo uma medida exata de medição, tudo depende das inter-relações da pessoa com o seu ambiente de trabalho e seus comandos pessoais dentro e fora do ambiente de trabalho. Fatores oriundos da vida pessoal do indivíduo que ocorrem fora do ambiente de trabalho, também impactam na realização de suas atividades, sob a forma de estresse.

Paschoal (2008) explica que o bem-estar laboral pode envolver aspectos da felicidade hedônica e se caracterizar basicamente como um estado afetivo, já o bem-estar baseado na realização, abarca o desenvolvimento de potenciais e progresso nas metas estabelecidas para

vida, assim como, o estado afetivo do indivíduo. Quando se trata de felicidade hedônica, nos referimos a sensação de felicidade ao realizar uma atividade, por se sentir bem.

2.4. IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Chiavenatto (1999) dita sobre a QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) é um grande “indicador das experiências humanas no local de trabalho e do grau de satisfação das pessoas”, uma vez que pessoas motivadas e satisfeitas produzem mais e tratam melhor os clientes, isto requer também um sistema de recompensa adequado para as suas contribuições.

A satisfação das pessoas e o nível de estresse impactam diretamente a QVT.

Bianchetto, Coltre e Mello (2017, vol.15, n.3) após realizar uma pesquisa sobre o Valor

Valorativo do Trabalho constatou-se “a motivação e o significado do trabalho podem variar para cada indivíduo”, considera-se para isto o momento pessoal de cada indivíduo e “o que motiva e o que significa o trabalho para o indivíduo também pode sofrer interferências do ambiente em vive”, diz se de interferências internas e externas, bem como suas relações interpessoais.

“A cultura da organização envolve um conjunto de normas, valores, recompensas e poder, sendo característica essencial à organização, o entendimento desse conjunto, é um ponto básico para o sucesso do diagnóstico organizacional” (MENEGUZZI; VELLOSO; COLA, 2018).

“A pesquisa de clima da organização pode ser considerada como uma forma eficaz de compreender e mapear a satisfação e o nível de compromisso dos envolvidos” (SANTOS, 2019, pág.34-46). Por isto a análise do clima organizacional é importante para as organizações, de acordo com Bispo (2006), a pesquisa propõe instrumentos de diagnóstico e análises valiosos para o sucesso de programas voltados para a melhoria da qualidade e outros.

Para Lima, Leuch e Buss (2017), a pesquisa de clima é a forma mais adequada para medir o nível de satisfação. Através dela percebe-se o grau de satisfação com relação ao seu trabalho, à sua função, sua remuneração. Passemos a apresentação do projeto.

2.5. O CLIMA ORGANIZACIONAL NO CONTEXTO DO PROJETO INCLUIR

O Projeto Incluir – Formação em Cidadania e Inclusão Social através do Voluntariado iniciou suas atividades no ano de 2010, fundado pelo Professor Titular da Faculdade de

Administração e Economia da Universidade Federal de Minas Gerais, Professor Francisco Vidal.

Sua Missão: “Incluir pessoas por meio do acesso ao conhecimento e novas experiências visando à formação de cidadãos solidários, conscientes de seu papel social e político, a fim de se tornarem protagonistas de um mundo melhor e sustentável”. Seus principais objetivos: inclusão da “população em situação de vulnerabilidade social e econômica”; contribuição para a “melhora da autoestima e autoconfiança dos alunos; incentivo ao “desenvolvimento pessoal e profissional dos voluntários e alunos” e compartilhamento e disseminação de “conhecimentos e práticas de desenvolvimento pessoal”.

(PROJETO INCLUIR, 2018, p. 9)”.

O Projeto funciona aos sábados dentro da Escola de Engenharia da UFMG, no 1º, 2º, e 3º andar, das 08h00min horas às 12h30min horas, e disponibilizam para a comunidade, atualmente, os cursos de Português, Inglês, Espanhol, Empreendedorismo, Educação Financeira, Direito, Informática, Orientação Profissional, Saúde e Dança. Os voluntários tem no projeto a oportunidade de colocar em prática as habilidades adquiridas na vida acadêmica, além disso, podem participar dos cursos oferecidos. A diretoria do projeto tem uma constante preocupação com os seus voluntários, oferecem além de cursos gratuitos, lanche, almoço, campanhas e palestras no intuito de fomentar o bem estar de seus colaboradores. Até o mês de Dezembro de 2019 o projeto contava com 172 voluntários.

No intuito de contribuir para melhorar e tornar mais prazeroso o convívio será realizado esta pesquisa. Além da motivação pessoal, como parte integrante deste grupo, esta pesquisa irá favorecer ao próprio projeto na tomada de decisões, aos beneficiados pelo projeto, e a comunidade acadêmica interessada em dar continuidade no assunto principal deste artigo.

Por se tratar o Projeto Incluir de iniciativa de caráter voluntário, que envolve diferentes atores e segmentos, é importante examinar o clima organizacional que perpassa essa organização. Assim passamos então á análise, destacando:

3. A METODOLOGIA

I - A metodologia da Pesquisa

Essa pesquisa pode ser classificada como descritiva com dados quantitativos de uma pesquisa exploratória. É descritiva porque visa descrever a realidade do clima organizacional de um grupo de voluntários, é exploratória porque tem por objetivo tornar o problema da pesquisa mais explícito.

Foi utilizado o questionário como instrumento de coleta de dados. Na primeira parte foi feita a caracterização da amostra com itens de 1 a 5, com perguntas sobre as informações de entrada no projeto, setor onde trabalha idade, gênero e tempo que leva para chegar ao local do projeto. Na segunda parte têm-se questões de avaliação do clima de item 6 a 32. Para as respostas na segunda parte, os fatores foram avaliados numa escala de 1 a 5, onde o (1) corresponde a Discordo Totalmente e (5) Concordo Totalmente. Os valores altos denotam um clima ruim, com exceção da pergunta 27, onde esta ordem foi trocada (nas 27 a nota alta vai demonstrar nota boa para o clima). Nos itens de 6 a 32, foram avaliados os quesitos: Local de trabalho, as tarefas, a comunicação, a capacitação, o controle das atividades, os gestores, a gestão, empatia entre os colegas, respeito, autonomia, a discriminação/favoritismo, competição, reconhecimento e resultados.

II - Os elementos caracterizadores do Projeto Incluir

Para nos fornecer informações sobre o projeto contamos com 64 participantes que responderam ao questionário, 43 eram do gênero feminino e 21 do gênero masculino, nem um marcado como não identificação com os gêneros citados. A idade destes participantes varia de 16 a 54 anos. Os setores no qual estão distribuídos correspondem aos setores de ensino de pesquisa, secretária, Redi (rede de relacionamento e inclusão), ensino de línguas, ensino de outros, tecnologia da informação, marketing, coordenação de cursos e espaço vital, lembrando que muitos voluntários trabalham em mais de um setor. Considera-se o prazo de entrada no antes de 2014 (início das atividades) até dezembro de 2019.

III - Organizar propriamente o clima organizacional

O construto do termo clima organizacional de acordo com Palacio e Freitas (2006), apesar de muitas pesquisas já realizadas, não possibilitou um consenso para seu entendimento. De acordo com Freitas (1997), as práticas cotidianas permitem perceber a cultura organizacional, identificar valores e comportamentos. Como visto anteriormente o clima organizacional corresponderia à fotografia de um momento da vida da organização (SROUR, 2005).

Palácio e Freitas (2006) defendem que os elementos que compõem o clima devem ser claramente definidos para que se possa mensurá-los e que o “diagnóstico pretendido deve focar nas práticas estabelecidas na organização e não nos eventos que impactam essas práticas.”, isto vai à contramão do que os autores Chiavenato (2000), Maximiniano (2000) e Lewin (1935), quando revelam que o clima influencia o comportamento, as emoções e pode ser bom ou ruim dependendo da experiência pessoal de cada um. Entende-se que comportamento, emoções e experiências anteriores são eventos fora das práticas da organização, por tanto não deveriam ser analisados, está observação e outras existentes dificulta o construto de clima organizacional.

Siqueira (2004) considera a satisfação do colaborador um evento de natureza afetiva, mas que deve ser considerado por se tratar de um evento capturado num momento avaliativo. Paula e Queiroga (2015) complementam que para as organizações preocupadas em se manter boas práticas de gestão, avaliar a variável satisfação torna-se fundamental para a empresa.

Diante dos vários fatores e entendimentos do que realmente pode se considerar como clima organizacional, tomamos como base nesta pesquisa as referências citadas pelos autores James e James (1989), segundo os quais clima organizacional é composto por: a) estresse decorrente do desempenho do papel e da falta de harmonia (significado invertido), b) trabalho desafiador e autonomia, c) qualidade da liderança e suporte ao desempenho, e d) cooperação entre os membros da organização e qualidade das relações de amizade.

De acordo com Lima, Leuch e Buss (2017) Realizar a pesquisa é importante para que a organização promova um clima propício à produtividade e a qualidade do trabalho, e possa manter a motivação e a satisfação do colaborador, proporcionando vantagens tanto para ele como para a empresa. A pesquisa de clima poderá auxiliar o administrador a tomar as decisões cabíveis quanto ao ambiente interno da organização. Passemos desta forma a demonstração dos principais gráficos da análise, outros gráficos estarão disponíveis em anexo:

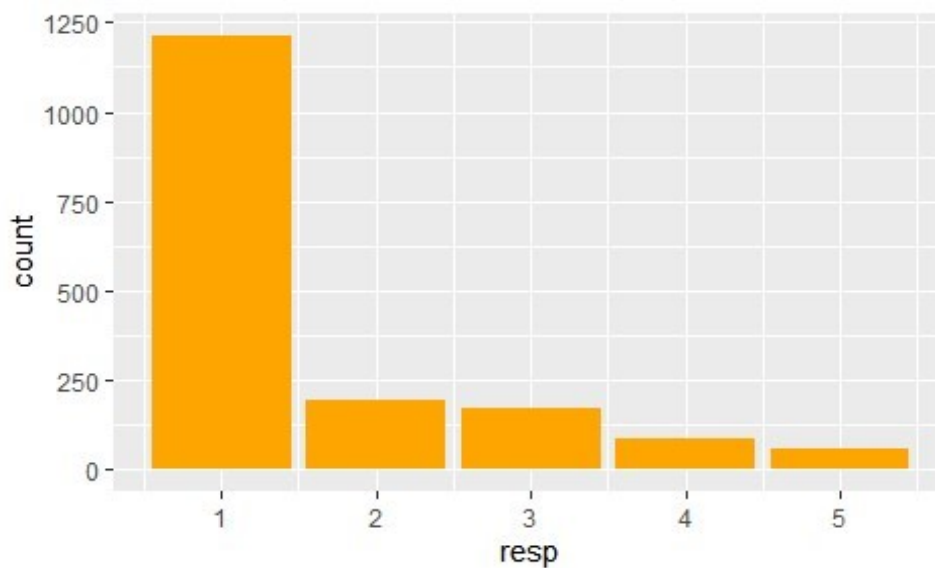
Análise dos itens

Lembrando que com exceção do item 27, valores altos nas respostas implicam em ambiente ruim. Para padronizar a análise, invertemos a ordem das respostas do item 27 (1 virou 5, etc).

Distribuição das respostas como um todo: f

	n	p
1	1215	0.7031250
2	196	0.1134259
3	169	0.0978009
4	89	0.0515046
5	59	0.0341435

As respostas que prevaleceu foi a 1. Poucas pessoas deram respostas negativas (4 ou 5).



Distribuição das respostas por item

Para quase todos os itens as respostas 1 e 2 foram as mais comuns.



Média das respostas por setor

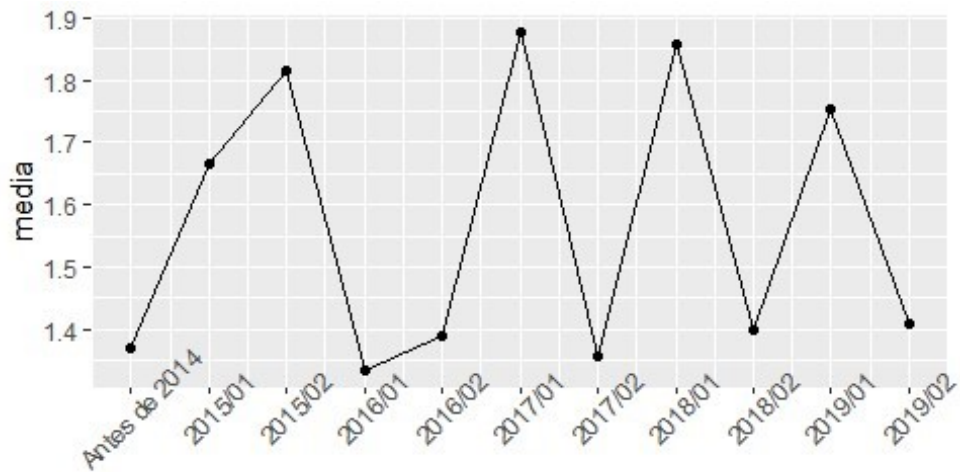
Considerando apenas a média, vemos que os setores com pior desempenho (maior média) são: 'Marketing', 'Ensino: Outros' e 'Coordenação de Cursos'.

setor	media
Marketing	1.950617
Ensino: outros	1.942130
Coordenação de Cursos	1.837037
REDi	1.805556
Coordenação de Cursos	1.481481
Ensino: línguas	1.477366
Espaço vital	1.444444
Secretaria	1.277778
TI	1.000000

Média da resposta por entrada no projeto

Quando entrou no projeto? media

2017/01	1.876543
2018/01	1.857143
2015/02	1.814815
2019/01	1.753086
2015/01	1.666667
2019/02	1.407407
2018/02	1.400000
2016/02	1.388889
Antes de 2014	1.370370
2017/02	1.355556
2016/01	1.333333

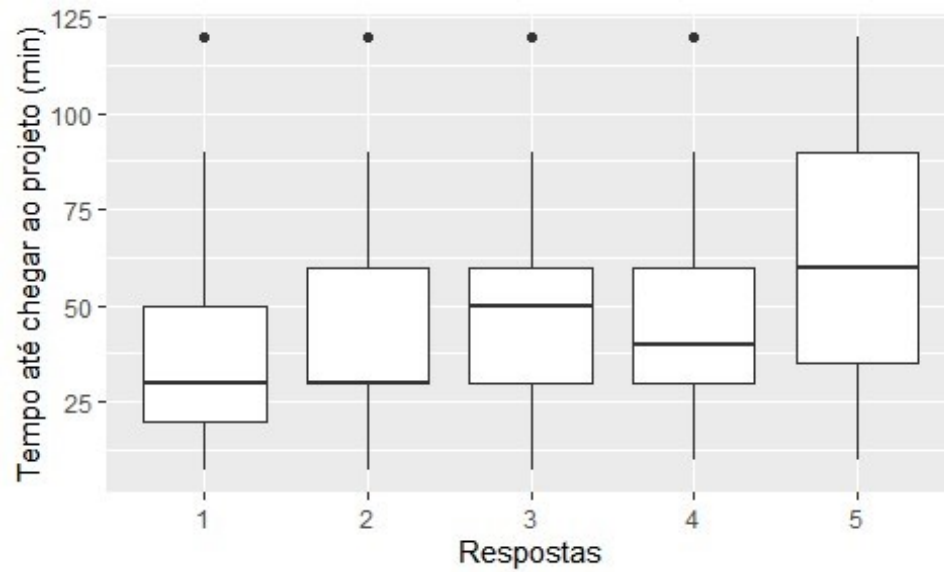


Quando entrou no projeto?

Avaliando a média das respostas por ano de entrada, nota-se que voluntários com entrada no segundo semestre tendem a ter respostas um pouco mais baixas quando comparados aos que entraram no primeiro semestre. Abaixo temos uma tabela com a média das repostas por semestre para voluntários que entraram depois de 2014.

semestre	media
01	1.769063
02	1.409962

Tempo até chegar ao projeto por nota nos itens



resp	media
1	35.85267
2	40.65306
3	50.13018
4	44.04494
5	62.49153

Nota-se também certo padrão no tempo de chegada. Pessoas que demoram mais a chegar ao projeto tendem a ter respostas mais negativas (4 ou 5). A correlação de Spearman entre as respostas e o tempo de chegada foi **0.195** indicando uma pequena relação positiva entre tempo de chegada e respostas negativas (valores altos da escala)

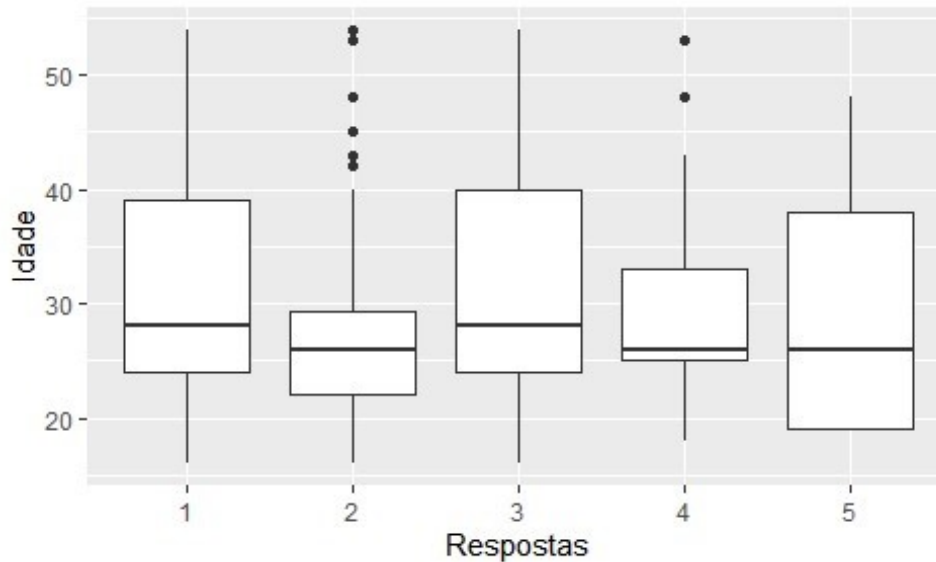
Distribuição das respostas por gênero

O gênero não parece influenciar bastante. A proporção das respostas entre os dois gêneros é praticamente a mesma.



Distribuição da idade por nota

A idade também não parece interferir muito, sem nenhum padrão explícito. A correlação de Spearman para as duas variáveis foi -0.106 , indicando uma pequena relação entre respostas negativas (valores altos da escala) e pessoas mais jovens.



resp	media
1	31.28807
2	28.51020
3	31.16568
4	28.93258
5	28.20339

4. ANÁLISE DE RESULTADO

De acordo com a análise da pesquisa, considerando as notas baixas (1,2,3) como indicativas de clima bom e as notas altas (4,5) como indicativas de clima ruim, conclui-se que 90% dos voluntários pesquisados percebem o clima organizacional do Projeto Incluir como um clima bom. Em geral os colaboradores voluntários não se sentem insatisfeitos e nem demonstram grau de estresse com relação aos setores alocados, relacionamento com gestor imediato, as tarefas no qual são submetidos, comunicação, relacionamento com colegas, horas de trabalho, responsabilidades assumidas, e outros, conforme figura Item 6 a 27.

É necessário ter se a atenção para os seguintes itens que receberam nota 3, mas que não chegaram a ser considerado ruins, que são a falta de comunicação entre colegas do setor, a falta

de compreensão quanto à clareza do papel no ambiente de trabalho e a falta de reconhecimento do supervisor frente aos colegas de trabalho, outro ponto que chegou próximo ao desconforto são fofocas no ambiente de trabalho.

Observando a média das respostas com piores desempenhos, faz-se necessário um plano de ação para melhorar o clima organizacional das três áreas mais atingidas, que são marketing, ensino (outros) e coordenação de cursos.

Observou-se também que voluntários que demoram mais de 30 minutos para chegar ao local do projeto tendem a dar resposta mais negativa com relação ao clima em geral, seria interessante pensar numa ação que possa dar flexibilidade para estes voluntários.

Os voluntários que dão entrada no projeto no primeiro semestre também tendem a dar respostas mais negativas que os que entraram no segundo semestre, é necessário mais estudos para verificar os motivos e tomar uma atitude mais adequada para diminuir essa sensação de negatividade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa cumpriu o seu objetivo de analisar o clima organizacional existente entre o grupo de colaboradores voluntários no Projeto Incluir, avaliando os fatores que contribuem para um clima que pode ser considerado bom ou ruim.

Este trabalho servirá de elemento orientador para o Projeto Incluir tomar ações que possam melhorar o clima organizacional e que sirva de interesse para a comunidade acadêmica visto que os trabalhos sociais abertos à comunidade estão incluídos na modalidade responsabilidade sociais de atendimento das Instituições Federais.

Apesar do sucesso da percepção dos voluntários sobre o clima ser positiva, houve pouca aderência da pesquisa por parte dos voluntários, somente cerca de 40% responderam a pesquisa. Faz-se necessário melhorar esta adesão.

Futuramente para complementar o estudo aqui realizado, sugere-se a realização de uma pesquisa quanto à motivação do serviço voluntário, já que esta pesquisa e outras demonstram que o fator remuneração não é essencial para que se faça um trabalho social voluntário. Sugere-se também que seja realizada mais pesquisa sobre o construto do termo clima organizacional, que embora muito sugestivo pouco definido a sua caracterização.

7. BIBLIOGRAFIA

BARBOSA, Francisco Vidal. et al. **Inovação Social e Empreendedorismo: O caso do Projeto Incluir**. Revista Anpad, SP. 02 a 05 de Outubro/2018.

BIANCHETO, Janaine Mignoni; COLTRE, Sandra Maria; MELLO, Gilmar Ribeiro de. **Estudo Sobre o Vator Valorativo do Trabalho**. Revista Capital Científico – Eletrônica (RCCE) – ISSN 2177-4153 – Vol. 15 n.3 – Julho/Setembro 2017.

BISPO, C.A.F. **Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional**. Produção, v.16, n.2, p.258-273, Maio/Ago.2006.

CALDAS, M.P. **Cultura Organizacional e Cultura Brasileira**. S.P. Atlas, p. 38-54. 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 6ª ed. RJ. Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. RJ. 17ª ed. Campus, 1999.

FACCO, Marcelly et al. **Motivação e Clima Organizacional**. Revista Foco. 5º edição. Abril de 2012.

FREITAS, Alexandre Borges de. **Traços Brasileiros Para Uma Análise Organizacional**. 54fhs. Vol1. EASP/FGV. SP. 1996.

INCLUIR, Projeto. Pagina Facebook Projeto incluir. Disponível em: https://www.facebook.com/pg/projeto.incluir.eicis/about/?ref=page_internal. Acesso em 03/10/2019.

JAMES, L. A.; JAMES, L.R. **Integrating work environment perceptions: explorations** into the measurement of meaning. Journal of Applied Psychology, 74 (5), p. 739-751, 1989.

LIMA, Luiz Cesar dos Santos; LEUCH Verônica; BUSS, Bruno Roberto; **A importância da pesquisa de clima organizacional para análise do nível de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional**; Revista Spacios; Vol. 38 (Nº 28). Pág. 13. Ano 2017.

MAXIMINIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução a Administração**. 5ª ed. SP. Atlas S.A, 2000.

MENEGUZZI, Camila. H. VELLOSO, Leticia. COLAU, Diego. **Variáveis do Clima Organizacional em uma Cooperativa do Sicredi**. Centro Universitário Fundação Assis Gurgaz. Academia do MBA em Psicologia e do Trabalho III. Campus Toledo. Paraná 2018.

MORAES, Aline Fabia Guerra de., et al. **Ajudar os outros me deixa feliz: Voluntariado e felicidade no projeto “Acesso Cidadão”**. Paraíba. 2ª ed. Editado por Teoria e Prática em Administração. UFPB, 2017.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carvalho Morais. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização**. LX ed. Guaratinguetá. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. Guaratinguetá, 2012.

PALACIOS, katia Puente; FREITAS, Isa Aparecida. **Clima Organizacional: uma Análise de sua Definição e de seus Componentes**; O&S; v.3, n.38; Julho/Setembro 2006.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília. 2008.

PAULA, Alexandre Pinto Vieira de.; QUEIROGA, Fabiana. **Satisfação no Trabalho e Clima Organizacional: A relação com auto avaliações e desempenho**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho; Brasília. Versão On-line ISSN 1984-6657; vol.1, nº4. Dez. 2015/ Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.4.478>, acesso dia 29/01/2020.

QUIRINO, Raquel. **Metodologia Científica**. Universidade Federal de Minas Gerais. Minas Gerais, 2016.

SANTOS, Pedro Vieira Souza. **Diagnóstico do clima organizacional: Um estudo de caso em uma empresa de serviços**. Revista Perspectivas Online: Humanas & Sociais Aplicadas. Vol.9, nº 25, p. 34-46. Agosto/2019. Disponível em: https://ojs3.perspectivasonline.com.br/humanas_sociais_e_aplicadas/article/view/1732/1397. Acesso 29/01/2020.

SIQUEIRA, M. et al. **Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, Porto Alegre: Artmed. 2004.

SNELL, Scott e BOHLANDER, George. Human resource management. Tradução: **Administração de Recursos Humanos**. 14 ed. SP. Editora Cengage Learning. Tradução Maria Lucia G.L. Rosa e Solange Aparecida Visconti. 2009.

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. **Clima e Cultura Organizacionais**. Sem edição. SP. Edgard Blucher Ltda., 1978.

SROUR, Robert Henry. **Poder, Cultura e Ética nas Organizações**. 2. ed. RJ. Elsevier. 2005.

TIAGO. **Biografia de Kurt Lewis**. 3 Março 2018. Disponível em: <https://psicoloucos.com.br/2018/03/03/biografia-de-kurt-lewin>. Acesso em 26/9/2019.

8. ANEXO

I - Pesquisa de Satisfação

O principal objetivo deste questionário é conhecer as percepções do voluntário sobre o clima organizacional no Projeto Incluir. A partir do entendimento de como o voluntário se sente ao realizar as atividades do projeto e ao se relacionar com a equipe, é possível identificar oportunidades de melhorias e, conseqüentemente, construir um ambiente cada vez mais receptivo e de inclusão. Recomendamos total sinceridade ao longo do questionário, à metodologia a ser utilizada na análise dos dados faz essa demanda. Tente responder pensando em todo o seu período no projeto. A contribuição de todos é muito importante, por isso não deixe de responder. A Equipe da Pesquisa agradece a todos.

*Obrigatório

Informações Gerais

Caracterização dos voluntários

1. Quando entrou no projeto? * (Marcar apenas uma opção):

ANO	1 SEMESTRE	2 SEMESTRE
Antes de 2014	<input checked="" type="checkbox"/> (x)	<input type="checkbox"/> ()
2015	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
2016	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
2017	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
2018	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()
2019	<input type="checkbox"/> ()	<input type="checkbox"/> ()

2. Setor do projeto *

SETOR	Marque todas que se aplicam
Pesquisa	<input type="checkbox"/> ()
Secretária	<input type="checkbox"/> ()
Redi	<input type="checkbox"/> ()
Ensino línguas	<input type="checkbox"/> ()
Ensino outros	<input type="checkbox"/> ()
Tec.informação (TI)	<input type="checkbox"/> ()
Marketing	<input type="checkbox"/> ()
Coord. De cursos	<input type="checkbox"/> ()

Espaço Vital ()

3. Idade _____

4. Quanto tempo demora para chegar ao projeto (em minutos)?

5. Gênero *

() Masculino

() Feminino

() Não se enquadra

Escala de insatisfação/estresse

As perguntas de 6 a 32 todas foram submetidas aos fatores de avaliação abaixo:

	1	2	3	4	5	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Discordo Totalmente					Concordo Totalmente	

6. A forma como as tarefas são distribuídas no meu setor tem me deixado nervoso *
7. Sinto-me incomodado com a comunicação existente entre mim e meu supervisor *
8. Sinto-me incomodado por realizar tarefas que estão além da minha capacidade *
9. A falta de capacitação para a execução das minhas tarefas tem me deixado nervoso *
10. Fico de mau humor por me sentir isolado na organização *
11. Fico irritado por ser pouco valorizado por meus supervisores *
12. O tipo de controle existente em meu trabalho me irrita *
13. O tempo insuficiente para realizar meu volume de trabalho me deixa nervoso *.
14. Sinto-me irritado com a deficiência na divulgação de informações sobre decisões organizacionais*
15. Tenho me sentindo incomodado com a falta de bonança do meu supervisor sobre o meu trabalho *
16. Fico de mau humor com brincadeiras de mau gosto que meus colegas de trabalho fazem uns com os outros *
17. Fico de mau humor por ter que trabalhar durante muitas horas seguidas *
18. Sinto-me incomodado por meu supervisor me tratar mal na frente de colegas *
19. Sinto-me Incomodado como a Gestão realiza a distribuições dos voluntários*

20. Sinto-me incomodado com a falta de informações sobre minhas tarefas no projeto *
21. Em meu trabalho não há pressão*
22. Fico incomodado por meu supervisor evitar me incumbir de responsabilidades importantes
23. A falta de comunicação entre mim e meus colegas me deixa irritado
24. Fico irritado com discriminação/favoritismo no meu ambiente*
25. Tenho estado nervoso por meu supervisor me dar ordens contraditórias *
26. A falta de compreensão sobre quais são minhas responsabilidades neste trabalho tem me causado irritação *
27. A competição no meu ambiente de projeto tem me deixado de mau humor *
28. A falta de autonomia na execução do meu trabalho tem sido desgastante
29. A quantidade de tarefas tem me deixado cansado *
30. Sinto-me incomodado por meu supervisor encobrir meu trabalho bem feito diante de outras pessoas*
31. Tenho me sentido incomodado por trabalhar em tarefas abaixo do meu nível de habilidade*
32. Sinto-me de mau humor com "fofocas" no meu ambiente de trabalho voluntário*.

II - Análise características individuais:

Proporção de cada gênero

Nota-se que há bem mais respondentes do sexo feminino.

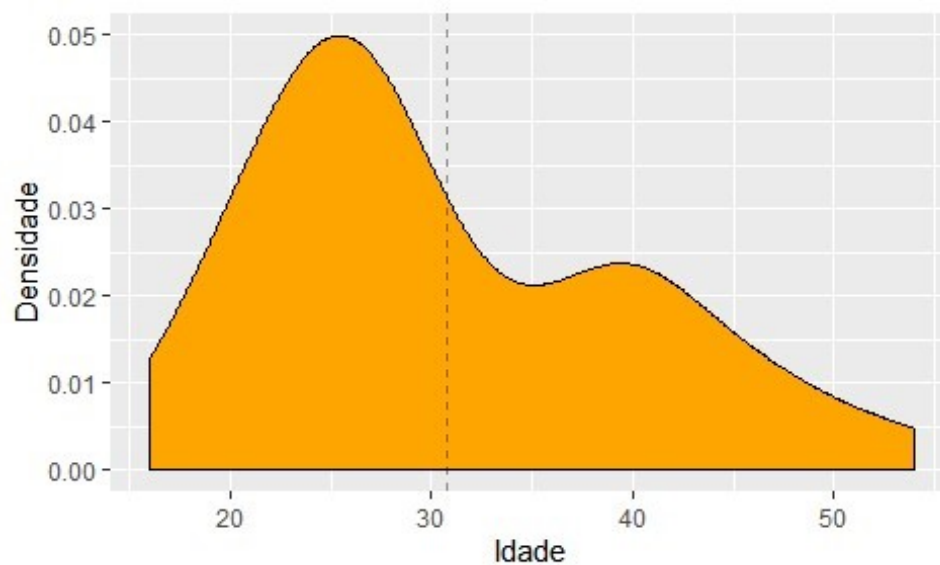
f	n	p
Feminine	43	0.671875
Masculine	21	0.328125

Distribuição da idade

A distribuição da idade é um pouco bimodal, com média em torno de 30 anos, mas com um pequeno pico em torno dos 40. No geral as pessoas são jovens, com poucas observações para indivíduos com mais 50.

media mediana desvio minino maximo

30.73	27.5	9.3	16	54
-------	------	-----	----	----



Número de pessoas por setores

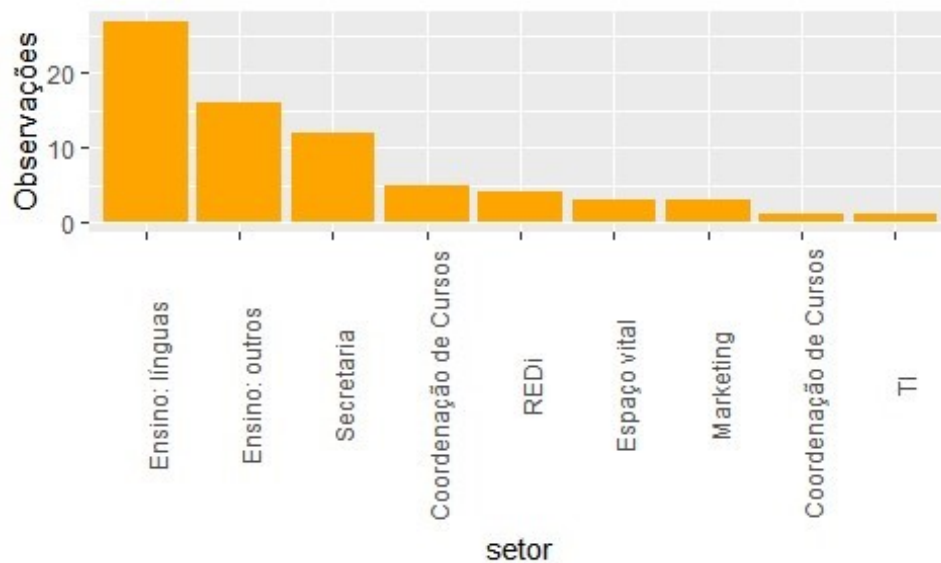
Maioria no ensino. Há pessoas com mais de um setor.

Setor	n	p
Ensino: línguas	21	0.328125
Ensino: outros	12	0.187500
Secretaria	11	0.171875
Coordenação de Cursos	4	0.062500
Ensino: línguas, Ensino: outros	3	0.046875
Espaço vital	3	0.046875
REDi	3	0.046875
Marketing	2	0.031250
Ensino: línguas, Coordenação de Cursos.	1	0.015625
Ensino: línguas, Ensino: outros Coordenação de Cursos	1	0.015625
REDi, Marketing	1	0.015625
Secretaria, Ensino: línguas	1	0.015625
TI	1	0.015625

Número de indivíduos alocados em 1, 2 ou 3 setores:

Quantidade de setores	n
1	57
2	6

Distribuição do número de pessoas por setor:

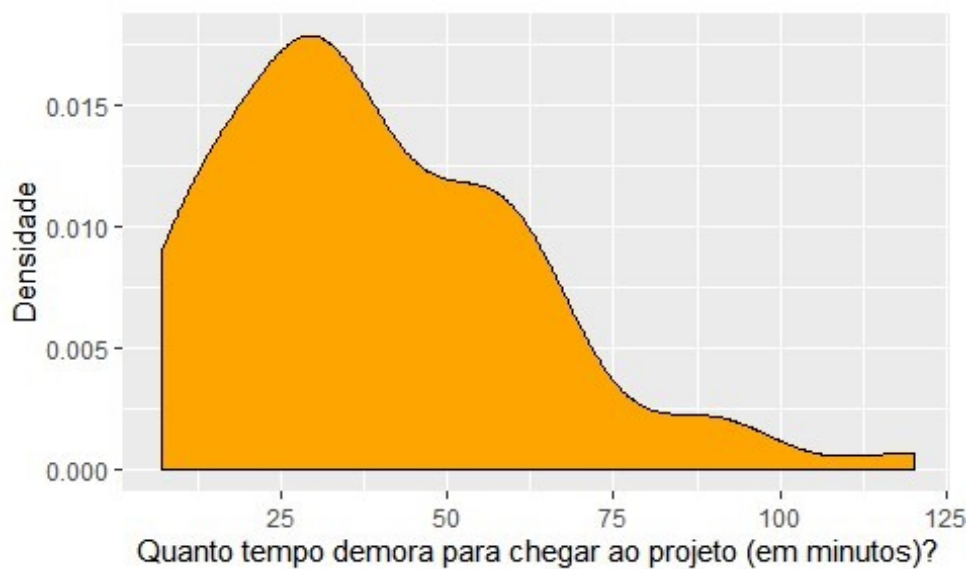


Distribuição do tempo até chegar ao projeto

A maioria demora em torno de 30min para chegar ao projeto.

media mediana desvio minino maximo

39.12 30 23.3 7 120



Semestre de entrada no projeto

f n p

2015/01 1 0.015625

2015/02	1	0.015625
2016/01	2	0.031250
2016/02	2	0.031250
2017/01	6	0.093750
2017/02	5	0.078125
2018/01	7	0.109375
2018/02	5	0.078125
2019/01	18	0.281250
2019/02	16	0.250000
Antes de 2014	1	0.015625

- Fim.