

# CONEXÃO

GESTÃO, TECNOLOGIA & NEGÓCIOS

## A gestão do clima organizacional em uma instituição de ensino superior no estado do Ceará: Perspectivas e possibilidades

**Marcizo Veimar Cordeiro Viana Filho**

**Joviano de Sousa Silva**

**Maria das Graças Thalia Justino Lima**

**Máyra Oliveira Xavier**

**Mel Garcia da Silva**



EDITORA  
**FMB**

REVISTA

Edição Nº 1 . Ano 2023

# CONEXÃO

GESTÃO, TECNOLOGIA & NEGÓCIOS



EDITORA  
**FMB**



 [editora.faculdadefmb.edu.br](http://editora.faculdadefmb.edu.br)

Todos os direitos desta edição  
reservados para: Editora FMB Ltda.

# Sumário

- Capítulo **1** **Página 08**  
Revisão de Literatura
- Capítulo **2** **Página 10**  
Metodologias
- Capítulo **3** **Página 12**  
Resultados e Discussões

**A gestão do clima organizacional em uma instituição de ensino superior no estado do Ceará: Perspectivas e possibilidades**

Marcizo Veimar Cordeiro Viana Filho

Joviano de Sousa Silva

Maria das Graças Thalia Justino Lima

Máyra Oliveira Xavier

Mel Garcia da Silva

## Resumo

As pesquisas de clima organizacional são importantes instrumentos para o sucesso de um empreendimento. Por sua vez, a gestão do clima organizacional pode corroborar para o bom desempenho, para indução de comportamentos adequados e satisfação no trabalho. O estudo tem como objetivo conhecer o clima organizacional a partir das percepções dos estudantes de graduação, de cursos presenciais, em uma IES no Estado do Ceará. A pesquisa possui abordagem quantitativa e foi utilizada a Escala de Clima Organizacional (ECO). A amostra foi composta de 144 participantes de um universo de 772 estudantes. Dentre os resultados destacam-se; bom clima entre coordenadores, professores e alunos; necessidade de elaboração de práticas de recompensas relacionadas ao desempenho acadêmico; percepção de adequada infraestrutura física, mas, com necessidade de evidenciar práticas de acessibilidade; acompanhamento sistemático por parte dos coordenadores junto aos alunos e; construção de cultura colaborativa no âmbito das relações interpessoais.

**Palavras-chave:** Clima organizacional; escala de clima organizacional; educação superior; relações interpessoais; comportamento organizacional.

## Introdução

A gestão das organizações constitui-se um desafio na contemporaneidade. Destaca-se, nesse processo, a relevância da gestão de pessoas para fins de eficiência, eficácia e efetividade das organizações. Dessa forma, a gestão de pessoas deve ser realizada em suas diversas perspectivas, por exemplo, desde o recrutamento e seleção à sua permanência com vencimentos, contexto de produção de bens e serviços a gestão do clima e cultura organizacional.

A escolha do tema justifica-se a partir da seguinte questão: porque realizar pesquisa sobre clima organizacional? De forma análoga, quando se realiza um exame médico, busca-se, primeiramente, um diagnóstico da situação para, posteriormente, intervir. Assim, a pesquisa de clima é uma estratégia que considera elementos, fatores externos e a cultura organizacional, para consolidar um diagnóstico do momento atual da empresa ou organização. As razões para tanto são diversas, desde a oportunidade de realizar um processo de melhoria contínua até uma gestão correta dos humores e sentimentos dos colaboradores. O clima organizacional influencia no comportamento das pessoas na organização. Conforme destaca Palácios e Martins (2013): “A necessidade de compreender melhor a natureza do clima da organização se dá pela influência que exerce sobre o comportamento e o desempenho dos membros que, [...], espera-se que reflita a efetividade da organização” (p.265)

Destaca-se também a seguinte questão: as pessoas reagem de formas diferentes a um mesmo estímulo. Algumas são mais sensíveis; outras, mais indiferentes. Como podemos detectar essas diferenças em termos de clima organizacional? Por meio de outra característica importante do clima organizacional, que é a chamada força do clima. Esse conceito indica o grau de concordância das percepções que os colaboradores têm e o quanto eles compartilham tais percepções entre si. Ademais, quanto mais forte o clima, maior é o grau de concordância entre as pessoas sobre ele, e mais confiáveis as previsões de comportamento a partir daí. Por outro lado, quando o clima é fraco, isso significa que não há consenso sobre como está nesta atmosfera organizacional; portanto, torna-se mais difícil realizar análises e intervenções.

O construto de clima organizacional passou por um processo histórico de constituição. Porém, nesse ínterim, faz-se necessário diferenciá-lo de clima psicológico, satisfação no trabalho e cultura organizacional. Palácios e Martins (2013) afirma que: clima psicológico é um componente do clima organizacional; satisfação no trabalho é um construto de natureza afetiva, uma atitude no trabalho; e cultura organizacional refere-se a compreensão e compartilhamento das normas e valores sustentam políticas e atividades da organização com seus valores e maneiras de transmissão.

Dessa forma, Palácios e Martins (2013) entendem que o “[...] clima organizacional diz respeito às percepções e as interpretações comuns das dimensões das atividades, do ambiente e das políticas organizacionais” (p.256).

Estudos apontam que: existe relação positiva entre o empoderamento e a identificação com as equipes de trabalho que influenciam o clima da inovação, e esse último influencia o desempenho e o comprometimento do trabalho; com aumento do fator recompensa, há uma diminuição da intenção de rotatividade nas organizações; e, com a diminuição do conforto físico, há um aumento da intenção de rotatividade; a relevância de que a chefia e os colaboradores desenvolvem um trabalho em regime de parceria, especialmente durante o processo de tomada de decisão, sendo isso fundamental para estabelecer uma comunicação estreita entre toda a organização (Potrich et al, 2012; Ramirez et al, 2020; Bracarense et al, 2022).

Neste sentido, o estudo tem por objeto a construção do clima organizacional dos alunos em uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Estado do Ceará. Constitui-se como pergunta disparadora deste estudo: quais fatores compõem o clima organizacional de estudantes de cursos de graduação, presenciais, em uma instituição de ensino superior no estado do Ceará?

# REVISÃO DE LITERATURA

1

## Clima Organizacional e Pesquisa sobre Clima Organizacional

A partir das contribuições de Palácios e Martins (2013) “Entende-se por clima organizacional a abstração da percepção do ambiente de trabalho baseada nas percepções dos empregados, captada em diferentes níveis” (p.254). Assim, a percepção assume grande relevância nesse processo de construção da realidade. Quando esta encontra-se distorcida, os comportamentos podem não se os esperados pela organização. Ainda segundo os autores, “A conceituação de clima organizacional diz respeito a percepções mais coletivas ou grupais” (p.255), logo, para além do individualismo, as percepções de clima perpassam as coletividades.

Por sua vez, Palácios e Martins (2013) destacam a necessidade observar a convergência entre o nível do construto, sua mensuração e análise: “É imprescindível que exista alinhamento entre o nível teórico do construto e o nível de análise; [...], a forma como um fenômeno é conceituado, compreendido e descrito deve manter convergência com o nível em que os dados recolhidos são analisados” (p.264).

LUCK (2010) em linha similar, afirma que: “[...] identifica-se que o clima organizacional se constitui na expressão mais à superfície da cultura organizacional e, [...], mais facilmente observável, caracterizado pelas percepções conscientes das pessoas a respeito do que acontece em seu entorno” (p. 65). Deste entendimento, percebe-se a compreensão do clima organizacional como uma ponta do “iceberg” que é a cultura organizacional e os aspectos da consciência do conhecimento. A autora destaca ainda que:

O clima organizacional corresponde a um humor, estado de espírito coletivo, satisfação de expressão variável segundo as circunstâncias e conjunturas de momento, em vista que seu caráter pode ser sobremodo temporário e eventual, dependendo das resoluções que criam essas características” (2010; p.65)

Dessa forma, observa-se na citação anterior, que o clima possui caráter temporário e eventual e que existe uma relação de causalidade com situações que o criam no contexto de produção de bens e serviços. Ainda corrobora LUCK que: “O clima organizacional é ainda comumente referido como sendo a fotografia do momento, o humor, que varia conforme alterações e acontecimentos” (2010; p.66).



Potrich et al (2012) argumenta que o clima organizacional é a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas no ambiente, sua qualidade e o desempenho da organização e o clima organizacional pode influenciar a satisfação e o rendimento no trabalho. Dentre os resultados de POTRICH, destaca-se que o sucesso de um empreendimento depende de colaboradores comprometidos e para isso, o conhecimento do clima organizacional é indispensável.

Bracarense et al (2022) enfatizam que o clima organizacional é compreendido como a percepção que o sujeito tem do ambiente da instituição e das relações interpessoais, a qual pode influenciar o comportamento dos trabalhadores e resultar em absenteísmo e rotatividade. Em seus achados, destacam: a possível relação entre intenção de rotatividade e clima organizacional, haja vista que os trabalhadores que exercem suas atividades em organizações nas quais o clima possibilita um sentimento de apoio ou suporte tem maior interesse em permanecer; o clima organizacional interfere na qualidade dos serviços de saúde, na satisfação dos usuários e trabalhadores.

Ramírez et al (2020) sustentam que um clima orientado para a inovação permite aos trabalhadores melhorar sua capacidade de gerar e implementar ideias criativas que melhoram o desempenho das organizações. Dentre os achados do estudo destacam-se que: a inovação é sustentada por meio da gestão do conhecimento, mas ainda há poucas pesquisas analisando os fatores que afetam as variáveis do clima; o empoderamento e a identificação com as equipes de trabalho influenciam o clima da inovação, e esse último influencia o desempenho e o comprometimento do trabalho. Dessa forma, concluem os autores que é necessário continuar conduzindo pesquisas sobre práticas que as empresas devem adotar para gerar um clima adequado de inovação.

# METODOLOGIAS

## 2

A pesquisa constitui-se por uma abordagem quantitativa. Zanella (2006) salienta que este método é adequado para medir opiniões, atitudes, preferências e comportamentos.

### **Locus**

A pesquisa foi realizada em uma Instituição de Ensino Superior (IES) no Estado do Ceará que oferta cursos de graduação, presenciais e a distância. A IES possui organização acadêmica de Faculdade e 17 cursos de graduação, no total.

### **Participantes**

Os participantes da pesquisa são estudantes de cursos de graduação, presenciais. Foi utilizado como critério de inclusão: ser aluno regularmente matriculado em um dos cursos presenciais no semestre 2022.2. O recorte pelos alunos de cursos presenciais se deu em virtude dessa modalidade de ensino proporcionar uma maior interação entre os estudantes, haja vista que, eles se encontram quase todos os dias para participar das aulas.

### **Amostra**

O universo de estudantes regularmente matriculados nos cursos de graduação no semestre 2022.2 foi de 772 alunos, distribuídos nos seguintes cursos: Administração, Ciências Contábeis, Gestão de Recursos Humanos, Serviço Social, Pedagogia, Direito e Enfermagem.

A amostragem foi por acessibilidade/conveniência. De acordo com Gill (2012), nesse formato, a partir dos elementos a que tem acesso, admite-se que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Participaram desta pesquisa 144 estudantes (18,65% do universo), sendo 41 do sexo masculino, 102 do sexo feminino e 1 não quis declarar.

### **Instrumentos de Coleta**

Para a realização da pesquisa foi utilizado questionário baseado na Escala de Clima Organizacional (ECO) e com suas assertivas adaptadas para o contexto educacional. Martins (2008) destaca que a Escala de Clima Organizacional (ECO) é multidimensional e composta de 63 questões agrupadas linearmente em cinco fatores, todos simultaneamente interpretáveis, a saber: Apoio da chefia e da organização (Fator 1, com 21 itens); Recompensa (Fator 2, com 13 itens); Conforto físico (Fator 3, com 13 itens); Controle/pressão (Fator 4, com 9 itens); e Coesão entre colegas (Fator 5, com 7 itens). As informações encontram-se expostas na Figura 1.

**Figura 1** Escala de Clima Organizacional (ECO)

Denominações	Definições	Itens	Índices de precisão
<b>Apoio da chefia e da organização</b>	Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.	01 ao 21	0,92
<b>Recompensa</b>	Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador.	22 ao 34	0,88
<b>Conforto físico</b>	Ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados.	35 ao 47	0,86
<b>Controle/pressão</b>	Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos empregados.	48 ao 56	0,78
<b>Coesão entre colegas</b>	União, vínculo e colaboração entre os colegas de trabalho.	57 ao 63	0,78

Fonte: Martins (2008), p. 33.

## Análise dos dados

Os dados foram analisados a partir dos seguintes critérios: de 1,0 a 2,9: baixo/ruim; de 3,0 a 3,9: médio/satisfatório; entre 4,0 e 5,0: alto/bom. Tais critérios de análise encontram-se consolidados na literatura (Potrich et al, 2012; Ramirez et al, 2020; Bracarense et al, 2022). Entretanto, no fator 4 isto é o inverso, quanto maior o resultado, pior o clima porque maior será o controle e a pressão exercidos sobre os empregados.

# RESULTADOS E DISCUSSÕES

## 3

O clima organizacional constitui-se como um grande mediador das relações interpessoais no âmbito das organizações. Ademais, possui estreita relação com o comportamento organizacional e o desempenho dos colaboradores. Por sua vez, para realizar a gestão do clima organizacional faz-se necessário primeiro conhecê-lo. Dessa forma, a seguir serão apresentados os resultados da pesquisa a partir dos fatores do clima organizacional.

**Tabela – 1: Fator – 1 – Apoio da Chefia e da Organização**

<b>CATEGORIA – 1 - FATOR LIGADO AO APOIO DA CHEFIA E DA ORGANIZAÇÃO</b>	<b>MÉDIA</b>
01. Minha turma é informada das decisões que a envolvem.	3,819444
02. Os conflitos que acontecem na minha sala são resolvidos pelo próprio grupo	3,833333
03. O estudante recebe orientação da coordenação de curso e dos professores para executar suas tarefas	4,145833
04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pela coordenação de curso e professor	3,944056
05. Aqui, a coordenação de curso e professores ajudam aos estudantes com problemas.	4,118881
06. A coordenação de curso e professores elogiam quando o estudante faz um bom trabalho.	4,006993
07. As mudanças são acompanhadas pela coordenação de curso e professores	3,909091
08. As mudanças nesta Faculdade são informadas pelos funcionários.	3,426573
09. Nesta Faculdade, as dúvidas são esclarecidas.	3,734266
10. Aqui, nesta Faculdade existe planejamento das tarefas	3,902098
11. O estudante pode contar com o apoio do coordenador de curso e do professor.	4,188811
12. As mudanças nesta Faculdade são planejadas.	3,741259
13. As inovações feitas pelo estudante no seu trabalho são aceitas pela Faculdade	3,636364
14. Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos estudantes.	4,020979
15. A coordenação de curso valoriza a opinião dos estudantes.	3,972028
16. Nesta Faculdade, os estudantes têm participação nas mudanças.	3,41958
17. A coordenação tem respeito pelos estudantes.	4,223776
18. A coordenação colabora com a produtividade dos estudantes.	4,062937
19. Nesta Faculdade, a coordenação ajuda o estudante quando ele precisa.	4,13986
20. A Faculdade aceita novas formas de o estudante realizar suas tarefas.	3,643357
21. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da Faculdade.	4,013986

Fonte: Elaboração Própria.

O apoio institucional, por meio da coordenação, dos professores e demais colaboradores é fundamental para a permanência dos estudantes no curso. A respeito do Fator – 1 – Apoio da Chefia e da Organização, pode-se observar que quase a metade dos itens expressam a concordância, logo, considera-se como bom. Porém, os itens relacionados às mudanças e suas formas de comunicação apresentaram médias que merecem reflexão, a saber: As mudanças nesta Faculdade são informadas pelos funcionários (M= 3,426573); Nesta Faculdade, os estudantes têm participação nas mudanças (M=3,41958). Duas questões merecem destaque, a primeira refere-se à comunicação entre organização e estudantes e a segunda em relação à percepção de participação dos estudantes.

Ainda sobre os itens que apresentaram médias satisfatórias, destacam-se: as inovações feitas pelo estudante no seu trabalho são aceitas pela Faculdade (M=3,636364); a Faculdade aceita novas formas de o estudante realizar suas tarefas (M=3,643357). Os itens refletem um alerta acerca da percepção de participação dos estudantes na construção da IES, pois ambos apontam para o protagonismo estudantil junto a IES.

A recompensa refere-se às diversas formas usadas pela organização para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho. Os resultados encontram-se na tabela a seguir:

<b>TABELA – 2: FATOR – 2 – RECOMPENSA</b>	
<b>FATOR – 2 – FATOR LIGADO A RECOMPENSA</b>	<b>MÉDIA</b>
22. Os estudantes realizam suas tarefas com satisfação.	3,937063
23. Aqui, a coordenação valoriza os estudantes.	4,034965
24. Quando os estudantes conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados	3,622378
25. O que os estudantes ganham nas avaliações depende das tarefas acadêmicas que eles fazem.	3,909091
26. Nesta Faculdade, o estudante sabe por que está sendo avaliado e recompensado.	3,895105
27. Esta Faculdade se preocupa com o bem-estar de seus estudantes.	3,776224
28. Esta Faculdade valoriza o esforço dos estudantes.	3,846154
29. As recompensas que o estudante recebe estão dentro das suas expectativas	3,601399
30. O trabalho bem-feito é recompensado.	3,804196
31. Os descontos e bolsas dos estudantes dependem da qualidade de seu desempenho acadêmico.	3,244755
32. O rendimento acadêmico do estudante tem influência nos descontos e bolsas oferecidos na Faculdade.	3,174825
33. A qualidade do desempenho acadêmico tem influência nos descontos e bolsas oferecidos na Faculdade.	3,188811
34. Para premiar o estudante, esta Faculdade considera a qualidade do que ele produz	3,622378

Fonte: Elaboração Própria.

Observa-se uma percepção positiva das coordenações de curso com os alunos. Sendo este um item percebido com bom. No entanto, 3(três) itens merecem ser objeto de reflexão e possíveis ações por parte da IES, a saber: os descontos e bolsas dos estudantes dependem da qualidade de seu desempenho acadêmico (M=3,244755); o rendimento acadêmico do estudante tem influência nos descontos e bolsas oferecidos na Faculdade (M=3,174825); a qualidade do desempenho acadêmico tem influência nos descontos e bolsas oferecidos na Faculdade (M = 3,188811).

O estímulo ao comportamento pode reforçar ou anular condutas. Assim, o estímulo constitui-se no reforço para aumentar a probabilidade do comportamento e pode ser positivo ou negativo. Dessa forma, a partir das percepções dos estudantes, faz-se necessário refletir sobre os estímulos oriundos da IES e como estes impactam, ou não, no comportamento dos alunos e em seus desempenhos.

O conforto físico caracteriza-se a partir do ambiente físico, da segurança e conforto proporcionados aos estudantes. Os resultados quanto ao conforto físico encontram-se na tabela a seguir:

<b>TABELA – 3: CONFORTO FÍSICO</b>	
<b>CATEGORIA – 3 – FATOR LIGADO AO CONFORTO FÍSICO</b>	<b>MÉDIA</b>
35. Os estudantes desta Faculdade têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas	3,601399
36. O ambiente de estudo atende às necessidades físicas do estudante.	3,825175
37. Nesta Faculdade, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.	3,671329
38. O espaço físico no setor de estudos individuais e coletivos é suficiente.	3,762238
39. O ambiente físico de estudo é agradável.	3,909091
40. Nesta Faculdade, os locais de estudos são arejados.	3,986014
41. Nesta Faculdade, existem equipamentos que previnem os perigos de acidentes.	3,699301
42. Existe iluminação adequada nos ambientes de estudo.	4,041958
43. Esta Faculdade demonstra preocupação com a segurança dos estudantes.	3,622378
44. Os espaços de estudos e atendimento ao aluno são limpos.	4,027972
45. Os equipamentos de estudos são adequados para garantir o bem-estar do estudante na Faculdade.	3,944056
46. Nesta Faculdade, a postura física dos estudantes é adequado para evitar danos a saúde.	3,727273
47. Os ambientes de estudos (salas de aula, biblioteca, laboratórios de informática) facilitam o desempenho das atividades acadêmicas	3,958042

Fonte: Elaboração Própria.

Em relação ao conforto físico, evidencia-se a avaliação positiva dos estudantes acerca da iluminação e espaços de estudos, conforme se pode observar: Existe iluminação adequada nos ambientes de estudo (M=4,041958); Os espaços de estudos e atendimento ao aluno são limpos (M=4,027972). As médias demonstram como boas a percepção dos alunos em relação a esses espaços e atividades a serem realizadas.

Por sua vez, 3(três) itens tiveram menores médias, mas, mantiveram-se na faixa do satisfatório, são eles: os estudantes desta faculdade têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas (M=3,601399); nesta faculdade, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade (M= 3,671329); esta faculdade demonstra preocupação com a segurança dos estudantes (M=3,622378). Infere-se destas percepções a necessidade de melhorar o acesso à equipamentos de informática, ampliar as ações de acessibilidade em suas diversas dimensões e evidenciar as ações de monitoramento da segurança dos estudantes.

O controle e pressão referem-se às ações exercidas sobre o comportamento e desempenho dos estudantes. Os resultados encontram-se na tabela a seguir:

<b>TABELA – 4: CONTROLE/PRESSÃO</b>	
<b>CATEGORIA – 4 – FATOR LIGADO AO CONTROLE/PRESSÃO</b>	<b>MÉDIA</b>
48. Aqui, na Faculdade, existe controle exagerado sobre os estudantes.	2,713287
49. Nesta faculdade, tudo é controlado.	2,951049
50. Esta faculdade exige que as atividades acadêmicas sejam feitas dentro do prazo previsto.	3,867133
51. A frequência dos estudantes é controlada com rigor por esta Faculdade.	3,398601
52. Aqui, a coordenação de curso usa as regras da Faculdade para punir os estudantes.	3,153846
53. Os horários dos estudantes nas aulas são cobrados com rigor.	3,181818
54. Aqui, a coordenação do curso e os professores pressionam o tempo todo.	2,783217
55. Nesta Faculdade, nada é feito sem a autorização da coordenação de curso.	3,545455
56. Nesta Faculdade existe uma fiscalização permanente da coordenação de curso.	3,475524

Fonte: Elaboração Própria.

Neste fator, o critério de análise é inverso, quanto maior o resultado, pior o clima, porque maior será o controle e a pressão exercidos sobre os estudantes. No entanto, deve-se proceder com cautela a análise desses resultados, pois, a pesquisa foi realizada em uma organização educacional que, por sua vez, possui suas peculiaridades.

Os itens que tiveram menos médias foram: aqui, na Faculdade, existe controle exagerado sobre os estudantes (M=2,713287); aqui, a coordenação do curso e os professores pressionam o tempo todo (M = 2,783217). Infere-se a partir desses resultados relação saudável entre coordenadores, professores e alunos.

Por sua vez, 3(três) itens tiveram as maiores médias e na faixa do satisfatório, são eles: nesta faculdade existe uma fiscalização permanente da coordenação de curso (M=3,475524); nesta faculdade, nada é feito sem a autorização da coordenação de curso (M=3,545455); esta faculdade exige que as atividades acadêmicas sejam feitas dentro do prazo previsto (M=3,867133). A princípio, realizando uma análise apenas a partir dos critérios de análise, poderia se inferir que os resultados não são tão bons. No entanto, ao observar que os itens de alguma forma dialogam com a atuação das coordenações e o processo de formação profissional, especula-se que tais resultados sejam positivos, pois refletem o protagonismo da coordenação de curso junto aos alunos e educando-os com respeito aos prazos institucionais.

A Coesão entre Colegas caracteriza-se por meio da união, do vínculo e colaboração entre os estudantes. Os resultados encontram-se descritos na tabela a seguir:

<b>TABELA – 5: COESÃO ENTRE COLEGAS</b>	
<b>CATEGORIA – 05 - FATOR LIGADO À COESÃO ENTRE COLEGAS</b>	<b>MÉDIA</b>
57. As relações entre os estudantes deste curso são de amizade.	3,776224
58. O estudante que comete um erro é ajudado pelos colegas de sala.	3,699301
59. Aqui, os estudantes auxiliam um novo estudante em suas dificuldades.	3,762238
60. Aqui nesta faculdade, existe cooperação entre os estudantes.	3,846154
61. Nesta faculdade, os estudantes recebem bem um novo colega.	3,888112
62. Existe integração entre coordenação de curso, professores e estudantes nesta Faculdade.	3,937063
63. Os estudantes se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas	3,482517

Fonte: Elaboração Própria.

No fator Coesão entre Colegas constatam-se como bons os seguintes itens: existe integração entre coordenação de curso, professores e estudantes nesta Faculdade (M=3,937063); nesta faculdade, os estudantes recebem bem um novo colega (M=3,888112). Infere-se a partir destes resultados o bom clima entre coordenação, professores e alunos e, possivelmente, uma cultura de colaboração. Haja vista que, estes resultados mantêm a mesma coerência de percepção de outros itens já apresentados neste estudo.

Por sua vez, 2(dois) itens tiveram médias mais baixas, porém, na faixa do satisfatório, a saber: os estudantes se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas (M=3,482517); O estudante que comete um erro é ajudado pelos colegas de sala (M=3,699301). Infere-se a partir desses resultados a necessidade de um trabalho constante de integração estudantil. Ademais, no âmbito da formação, o “erro possui natureza pedagógica”, logo, devendo ser entendido como parte do aprendizado pelo corpo social da IES.



## Considerações Finais

A gestão do clima organizacional constitui-se como desafio nas organizações. Este caracteriza-se como o conjunto de percepções compartilhadas pelos atores acerca de aspectos da vida organizacional. Dessa forma, o sucesso de um empreendimento depende de colaboradores comprometidos e com compartilhamento de sentidos. Logo, o conhecimento e gestão do clima organizacional, são indispensáveis.

Dentre os achados deste estudo, destacam-se: em relação ao apoio da chefia e da organização existe uma percepção positiva acerca da ação institucional dos coordenadores de curso e professores. No entanto, sugere-se atenção acerca da melhoria das formas de comunicação com os discentes para fins de desenvolvimento de maior sensação de participação e pertencimento; em relação a recompensa, corrobora-se a relevância da atuação das coordenações de curso, por sua vez, faz-se necessário refletir sobre os estímulos junto aos alunos em relação ao desempenho acadêmico; o conforto físico também é bem percebido pelos alunos, principalmente, em relação a limpeza e espaço de estudo. Contudo, sendo necessário ampliar as ações de acesso a equipamentos de informática, por exemplo, e ampliação e/ou evidenciação de ações de acessibilidade; em relação ao controle/pressão observa-se a construção de um bom clima que estimula a condutas responsáveis e os alunos não se sentem desamparados; em relação a coesão entre colegas, observa-se construção de uma cultura de colaboração entre os diversos atores sociais, mas, também a necessidade de ações de conscientização junto aos alunos da relevância do erro como processo pedagógico.

Dentre as limitações deste estudo, destacam-se: a não participação dos estudantes de cursos de graduação a distância; a possibilidade de discutir e relacionar outras variáveis de natureza sociodemográficas; e entrevistas em profundidade com coordenadores, professores e estudantes.

Em síntese, as pesquisas de clima organizacional possuem relevantes insumos para a gestão de pessoas nas organizações, com impactos sobre o desempenho, comportamento organizacional, qualidade de vida no trabalho, relações interpessoais, dentre outras. Assim, a gestão do clima pode repercutir na construção e reconstrução de uma cultura organizacional colaborativa.

## Referências

BRACARENSE, Carolina Feliciano et al. **Clima Organizacional e Intenção de Rotatividade de enfermeiros: estudo de método misto**. Revista Brasileira de Enfermagem [online]. 2022, v. 75, n. 04 . Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792>>. Acesso em: 09 dez. 2022. Epub: 15 abr 2022. ISSN 1984-0446.

LUCK, Heloísa. **Gestão da Cultura e do Clima Organizacional da Escola** / Heloísa Luck. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010

MÂCEDO, Danilo Araújo de. **Clima Organizacional à Luz da Escala Eco: o caso da JV Cunha Distribuidora de Alimentos**. Orientadora: Silvia Pires Bastos Costa. 2017. 66 f. TCC (Graduação) - Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio Grande do Norte, 2017. Disponível em: <[https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/43446/2/Clima%20organiza%20cional%20\\_%202017%20\\_%20Monografia.pdf](https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/43446/2/Clima%20organiza%20cional%20_%202017%20_%20Monografia.pdf)>. Acesso em: 9 dez. 2022.

MARTINS, M. C. F. **Clima Organizacional**. In: SIQUEIRA, M. M. (org). Medidas de Comportamento Organizacional. Porto Alegre: Artmed, 2008.

OLIVEIRA, Lucas de Lima. **Análise do Clima Organizacional no Instituto Federal da Paraíba**. Orientadora: Anna Cecília Chaves Gomes. 2017. 17 f. TCC (Graduação) - Curso de CST Gestão Comercial, Instituto Federal da Paraíba, Paraíba, 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ifpb.edu.br/bitstream/177683/716/1/An%C3%A1lise%20do%20clima%20organizacional%20no%20Instituto%20Federal%20da%20Para%C3%ADba%20Lucas%20de%20Lima%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 9 dez. 2022.

POTRICH, Ani Caroline G.; FREITAS, Luiz Antônio Rossi e SOMAVILLA, Fernanda. **Clima Organizacional: um estudo quantitativo em uma empresa de Santa Maria - RS**. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, XXXII, 2012, Bento Gonçalves, RS, Brasil. Anais eletrônicos[...] Bento Gonçalves: p. 2012, 1 - 14. Disponível em: <[https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2012\\_tn\\_sto\\_160\\_932\\_20659.pdf](https://abepro.org.br/biblioteca/enegep2012_tn_sto_160_932_20659.pdf)> Acesso em: 9 dez. 2022.

PUENTE-PALÁCIOS, Kátia e MARTINS, Maria do Carmo Fernandes. **Gestão do Clima Organizacional**. IN: O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da psicologia / Organizadoras, Livia de Oliveira Borges, Luciana Mourão. Porto Alegre: Artmed, 2013

## Referências

RAMÍREZ, MANUEL FERNANDO MONTOYA; OSTOS, JHONY e ARTEAGA, ARTURO RODOLFO SAENZ. **O papel do empoderamento e da identificação dos trabalhadores com suas equipes de trabalho para um clima de inovação.** Revista de Administração de Empresas [online]. 2020, v. 60, n. 3 [Acessado 9 Dezembro 2022], pp. 183-194. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200302>>. Epub 03 Jul 2020. ISSN 2178-938X.



EDITORIA  
**FMB**

 [editora.faculdadefmb.edu.br](http://editora.faculdadefmb.edu.br)