

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS – UEA ESCOLA
SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS – ESO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ADRIELI OLIVEIRA NOGUEIRA

**ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DOS *STAKEHOLDERS* DO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS.**

MANAUS

2021

ADRIELI OLIVEIRA NOGUEIRA

**ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DOS
STAKEHOLDERS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS.**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade do Estado
do Amazonas, como requisito para a
obtenção do grau de Bacharel em
Administração.

Orientador: Prof. Clairton Fontura Ferret, Msc.

Manaus 2021

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DOS *STAKEHOLDERS* DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS.

Adrieli Oliveira Nogueira¹
Clairton Fontoura Ferret²

RESUMO

O clima organizacional é a percepção do todo que o indivíduo tem da organização. Este artigo tem o objetivo de identificar a forma pelo qual os professores e alunos enxergam o curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas. Com intuito detectar as variáveis que influenciam o clima organizacional no desempenho e na motivação destes *stakeholders*. Os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, estudo de caso e pesquisa de campo. Para pesquisa de campo foram realizados dois questionários com perguntas fechadas, com 37 questões para os professores e os alunos. Procurou-se detectar a atual situação do clima organizacional do curso de administração. Dentre os resultados encontrados pode-se destacar o alto percentual de satisfação dos professores e um percentual mediano de satisfação por parte dos alunos.

Palavras - chave: Clima organizacional; Universidade do Estados do Amazonas; Professores; Alunos.

ABSTRACT

The organizational climate is the perception of the whole that the individual has of the organization. This article aims to identify the way in which professors and students see the Administration course at the University of the State of Amazonas. In order to detect the variables that influence the organizational climate on the performance and motivation of these stakeholders. The methodological procedures used were bibliographical research, case study and field research. For field research, two questionnaires with closed questions were carried out, with 37 questions for teachers and students. We tried to detect the current situation of the organizational climate of the administration course. Among the results found, the high percentage of teacher satisfaction and a median percentage of student satisfaction can be highlighted.

Keywords: Organizational climate; State University of Amazonas; Teachers; Students.

¹ Acadêmica do curso de Administração da Universidade Estadual do Amazonas.
adrieli.oli.nogueira@gmail.com

² Orientador: Professor da Universidade do Estado do Amazonas - UEA, Administrador, Mestre em Engenharia de Produção. cferret@uea.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O mundo em que vivemos é extremamente mutável e essa mudança é vista claramente no meio empresarial, onde as organizações devem estar atentas a diversos fatores, tanto no macroambiente como no microambiente. Para conseguir atingir a competitividade do mercado e serem bem-sucedidas, os gestores devem estar atentos para o microambiente, que se trata da junção dos fatores próximos à organização. Um desses fatores é o clima organizacional, onde o colaborador tem a visão dos diferentes aspectos da companhia, sendo de suma importância na motivação dos funcionários, que influencia diretamente na produtividade e na qualidade das atividades executadas. A partir da mensuração do clima organizacional é possível ter a maximização da quantidade e da qualidade produtiva de uma instituição.

O objeto de estudo deste artigo é uma instituição de ensino, a Universidade do Estado do Amazonas. Segundo Montes (2015), as Instituições de Ensino (IEs) se diferem das demais organizações na arquitetura, no clima interno e na cultura, possuindo *stakeholders* com pluralidade de agentes individuais (diretores, especialistas, professores e alunos) cujas atividades realizadas são de acordo com um sistema de expectativas culturalmente estruturadas e compartilhadas. Estas instituições têm a necessidade de assegurar a segurança e a motivação dos alunos, logo o clima pode agir como fator motivador para o melhor desempenho acadêmico de seus estudantes. As IEs estão em um ambiente diferenciado das demais organizações, devido a isto, é necessário que a mensuração do clima organizacional também seja feita de forma diferente, adaptada a tal realidade.

Assim, o presente artigo se propôs a contemplar as definições de clima organizacional, bem como medir o clima organizacional no curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas (UEA). O instrumento de pesquisa, constante no anexo A, é um questionário adaptado com base na metodologia proposta por Montes (2015), utilizando formulário de perguntas online, composta de perguntas fechadas, que foram direcionadas para acadêmicos e professores.

Referente à natureza da pesquisa, trata-se de uma pesquisa quantitativa. Pois mensurou na coleta e tratamento dos dados, as percepções de acadêmicos e professores do curso de Administração da UEA. Para a classificação da pesquisa, tomou-se como base a taxonomia apresentada por Vergara (2009), que a qualifica em relação a dois aspectos: quanto aos fins e

quanto aos meios. Quanto aos fins a pesquisa é descritiva, pois visou descrever as percepções de acadêmicos e professores do curso de Administração da UEA, quanto à sua estrutura.

Quanto aos meios, a pesquisa foi bibliográfica, estudo de caso e pesquisa de campo. Bibliográfica porque para a fundamentação teórica e metodológica do trabalho foi realizado um estudo sistematizado com base em material publicado em livros, revistas e redes eletrônicas; estudo de caso porque foi desenvolvido no curso de Administração; de campo porque coletou dados de acadêmicos e professores do curso de Administração da UEA.

No que tange à análise e apresentação dos dados, foram utilizadas notações estatísticas, como média e porcentagem. A apresentação dos dados em gráficos levou a uma melhor conclusão da perspectiva dos acadêmicos e docentes a qual este trabalho se propõe.

2. CLIMA ORGANIZACIONAL

De acordo com Maximiano (2010), o clima organizacional é o nome dado para o produto dos sentimentos. Estes sentimentos e percepções estão diretamente ligadas com a realidade objetiva da organização que são: satisfação, insatisfação e indiferença; sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa.

Conforme Luz (2006):

O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho. Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente, da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa.

Segundo Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006) apud Oliveira, Carvalho, Rosa (2012) o Clima Organizacional é a qualidade do ambiente da empresa. Ele é percebido ou experimentado pelos colaboradores da empresa e influencia seu comportamento.

De acordo com Coda (1993, apud Bispo, 2006, p. 259), “o clima organizacional é um indicador do grau de satisfação dos membros da empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura da organização, tais como política de RH, modelo de gestão, comunicação e valorização profissional”.

O clima organizacional vem se tornando uma ferramenta importante perante o nível estratégico das organizações, porém ainda que existam diversos estudos e métodos, sua medição se torna difícil por se tratar de uma variável muito volátil, se faz necessário o acompanhamento constante do clima para a melhor escolha para correção do problema.

Conforme Champion, 1979 *apud* Santos, 1999 “O Clima para uma organização é como a personalidade para uma pessoa”. A percepção do tempo produz imagens na mente, descrevendo algumas organizações como agitadas e eficientes, algumas calmas, algumas muito humanas e outras duras e frias. Elas mudam lentamente de acordo com a influência do líder e do ambiente.

O clima organizacional está ligado ao ambiente interno da empresa, incluindo gestão, supervisores e subordinados. Através das atividades desenvolvidas e do convívio com a estrutura, processos e valores, é que os colaboradores começam formar uma percepção coletiva em relação à organização é disto que se trata o clima organizacional. O relacionamento entre as equipes deve ser saudável para manter a saúde da empresa, questão diretamente relacionada à satisfação dos colaboradores. As organizações utilizam a pesquisa de clima organizacional como ferramenta para avaliar todos os problemas internos, que podem estar afetando negativamente o desempenho de seus colaboradores, conseqüentemente possibilitando um desempenho melhor aos mesmos.

3. A UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS

A Universidade do Estado do Amazonas (UEA) foi instituída pela Lei nº 2.637, de 12 de janeiro de 2001. Possui sua origem no Instituto de Tecnologia da Amazônia (UTAM), criado pelo Decreto Estadual nº 2.540 de 18 de janeiro de 1973. Alguns anos depois, através da Lei Estadual nº 1.273 de 10 de outubro de 1977, a UTAM foi transformada em Instituto de Ensino Superior (IES).

De acordo com o próprio site da UEA a universidade é a maior multicampi do país, com 5 unidades de ensino superior e sede, sendo elas a Escola Superior de Ciências Sociais, Escola Superior de Ciências da Saúde, Escola Superior de Artes e Turismo, Escola Superior de Tecnologia e a Escola Normal Superior. Apesar de ser uma instituição jovem, com apenas 19

anos, a instituição de ensino manteve um bom desempenho, podendo ser verificada através dos rankings universitários.

As atividades acadêmicas tiveram início em 3 de agosto de 2001, a UEA desempenha um papel central no desenvolvimento regional, na internalização educacional e nos projetos de desenvolvimento social. A política educacional é autônoma e sua missão é promover a educação e desenvolver o conhecimento científico, principalmente o conhecimento sobre a Amazônia.

A Universidade do Estado do Amazonas oferta três tipos de cursos superiores: Licenciatura, Bacharelado e Tecnológico. Na modalidade bacharelado se encontra o curso de Administração, objeto do estudo de caso.

O curso de Administração faz parte da Escola Superior de Ciências Sociais e originalmente era voltado para a administração pública, com o passar dos anos, houve a necessidade de ampliar o ensino para a área privada. Atualmente, o curso abrange tanto matérias da área pública como privada. E possui 4 anos de duração. Os docentes de administração podem exercer atividades profissionais em governos federais, estaduais, municipais, empresas de economia mista, empresas públicas, empresas privadas e fundações, podendo atuar em qualquer área interna desses três ramos.

Conforme os dados cedidos pela secretaria da Escola Superior de Ciências Sociais - ESO, o curso de Administração da UEA conta com 25 professores e 422 alunos ativos, porém apenas 341 se encontram matriculados no período vigente (2º Semestre de 2020, que por conta da pandemia, está sendo realizado no 1º Semestre de 2021).

4. METODOLOGIA APLICADA PARA MENSURAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA UEA

A mensuração do clima organizacional no curso de administração na UEA foi feita através da aplicação de um questionário adaptado com perguntas estruturadas propostas por Montes (2015). Este modelo de questionário alternativo foi elaborado especificamente com foco em estipular o clima organizacional em instituições de ensino.

De acordo com Montes (2015), embora as instituições de ensino (IEs) pertençam ao mesmo sistema social que as organizações governamentais, comerciais e outras demais organizações, as IEs têm comportamentos e ambientes internos diferentes. A diferença que há

entre instituições de ensino e outras organizações não é apenas a estrutura, mas também o clima e a cultura internos. Essas organizações acomodam vários agentes individuais (diretores, especialistas, professores e alunos), que não estão presentes nas demais. Esses agentes individuais possuem atividades que são orientadas por um sistema com uma estrutura cultural e expectativas comuns. Decorrente dessa diferença, o autor propõe um questionário alternativo especificamente voltado para o contexto no qual as IEs estão inseridas.

O modelo de Montes (2015) se utiliza de 45 questões, cada assertiva possui quatro alternativas: concordo plenamente, concordo, discordo e discordo plenamente, que são divididas em quinze variáveis respectivamente divididas em três dimensões. Porém, a autora do presente artigo entende que é pertinente a inclusão da variável “Remuneração”, totalizando 16 variáveis utilizadas na pesquisa conforme abaixo:

a) Dimensão ocupacional: refere-se à execução de papéis ocupacionais, ao desempenho e à perspectiva de crescimento. Sendo as variáveis conforme Montes (2015): "Responsabilidade" que significa, o grau em que os colaboradores sentem que podem tomar decisões e resolver problemas sem terem de verificar com os superiores cada etapa.; e “Padrões de desempenho” que significa, a ênfase que a organização coloca na qualidade do desempenho e na produção elevada, incluindo o grau em que os colaboradores da organização sentem que ela coloca objetivos estimulantes.

b) Dimensão organizacional: refere-se às circunstâncias propiciadas pela organização para que o *stakeholders* desempenhem seu papel ocupacional. Variáveis presentes nesta dimensão conforme Montes (2015): “Conformidade com a estrutura” que significa, o sentimento de que existem muitas limitações, normas impostas na organização; “Recompensa” que significa, o grau em que os colaboradores sentem que estão reconhecidos e recompensados por bom trabalho, enfatizando a questão dos benefícios ofertados pela organização; “Clareza organizacional” que significa, o sentimento, entre os membros, de que as coisas são bem-organizadas e os objetos claramente definidos; “Condições de trabalho” que significa, as condições físicas do trabalho necessárias para um bom desempenho, o quanto a organização facilita seus trabalhos principais provendo os funcionários de recursos materiais; “Ética empresarial” que significa, o grau de responsabilidade social da organização perante os funcionários, fornecedores, clientes e meio ambiente; a coerência entre a "teoria" e a "prática", avalia o quanto a organização oportuniza a todos o progresso; e “Estímulo à criatividade” que significa, o quanto a organização estimula a inovação e a criatividade; o quanto a organização apoia ideias criativas; avalia a quantidade e a qualidade dos mecanismos direcionados à

criatividade; o quanto a organização recompensa ideias criativas. Conforme Bowditch e Buono (2002) a variável “Remuneração” é o princípio que estabelece que o pagamento deve ser justo e satisfatório para o empregador e para o empregado.

c) Dimensão psicossocial: conjunto de comportamentos individuais ou coletivos presentes na instituição, isto é, a manifestação de sentimentos e atitudes dos *stakeholders* em relação às pessoas, ao trabalho e à própria organização. As variáveis contempladas por Montes (2015) incluem: a variável “Apoio e calor humano”, que significa, o sentimento de que a amizade é uma norma valorizada na organização, onde os membros confiam uns nos outros e oferecem apoio mútuo; a variável “Liderança”, que significa, a disposição dos membros da organização para aceitar a liderança e a direção de outros qualificados; a variável “Conflitos”, que significa, o quanto as pessoas estão dispostas a servir e considerar diferentes opiniões e a ênfase relativa dada pelas pessoas em "levantar o problema", discuti-lo, negociar os impasses, ao invés de ignorá-lo; a variável “Participação”, que significa, o quanto as pessoas são consultadas e envolvidas nas decisões; o quanto suas ideias e sugestões são aceitas; avalia a quantidade e a qualidade dos mecanismos de participação; a variável “Competição”, que significa, o quanto a organização está disposta a enfrentar a concorrência, adotando altos padrões de desempenho; o quanto a organização estimula a competição saudável entre os funcionários e a competição do funcionário consigo mesmo; a variável “Comprometimento com a organização”, que significa, o grau com que os funcionários se identificam com a missão, os valores, as crenças e os objetivos organizacionais; descreve o quanto os funcionários sentem-se responsáveis pelo cumprimento das metas individuais e globais; e a variável “Comunicação (*feedback*)”, que significa, o grau de conhecimento que os funcionários têm sobre os fatos relevantes da organização; descreve o quanto a comunicação é clara, objetiva e espontânea; o conhecimento e a utilização dos canais de comunicação; o quanto as informações são descentralizadas e a intensidade com que recebem retorno do seu desempenho.

Os *stakeholders* do curso de Administração Da Universidade do Estado do Amazonas foram divididos em dois grupos: grupo A (professores) e grupo B (alunos), diferente do proposto por Montes (2015) foi direcionado um questionário específico para cada grupo: Anexo A para professores e anexo B para os alunos. Vale ressaltar que o uso do técnico e do coordenador do curso na pesquisa foi descartado pela perda do anonimato de suas informações. No caso do coordenador, o próprio se encaixa na categoria dos professores.

A divisão das perguntas foi feita a partir da pertinência e da realidade que cada grupo está inserido, a autora do presente artigo entende que é apropriado a inclusão da separação das perguntas e adicionar à dimensão ocupacional a variável “Remuneração”.

A população total do universo pesquisado compreende 341 acadêmicos, 25 professores do curso do curso de Administração, um grau de confiança de 95% e um erro amostral de 5%, sendo:

γ = Grau de confiança esperado da amostra em relação à população;

α = Probabilidade de erro esperado n° = Erro amostral

Tendo: $\alpha = 1 - \gamma$ $\alpha = 1 - 0,95$ $\alpha = 0,05$

$n^\circ = 1/\alpha^2$ $n^\circ = 1/0,05^2$ $n^\circ = 400$

Sendo: $n = N.n^\circ / N + n^\circ$

N = População total n = Tamanho da amostra

Tendo para acadêmicos: $n = 341 \times 400/341 + 400$ $n = 184$ acadêmicos

Tendo para Professores: $n = 25 \times 400/25 + 400$ $n = 23$ professores

Foram direcionadas trinta e sete perguntas ao grupo A, divididas em quinze variáveis, sendo elas: Padrões de desempenho; Conflitos; Responsabilidade; Conformidade com a estrutura; Estímulo à criatividade; Competição; Recompensas; Liderança; Clareza organizacional; Calor humano e apoio; Comunicação (feedback); Ética empresarial; Participação; Remuneração.

Foram direcionadas trinta e sete perguntas ao grupo B, divididas em quatorze variáveis, sendo elas: Padrões de desempenho; Conflitos; Responsabilidade; Conformidade com a estrutura; Comprometimento com a organização; Estímulo à criatividade; Competição; Recompensas; Liderança; Clareza organizacional; Calor humano e apoio; Comunicação (feedback); Ética empresarial; Participação.

5. ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa foi disponibilizada utilizando-se uma ferramenta de questionário online. A proposta inicial era obter respostas de 184 acadêmicos, porém essa taxa foi inferior, sendo contabilizados 133 respostas, que equivalem a 39% do universo pesquisado. O mesmo ocorreu

com os professores, pois a proposta inicial esperada era de 23 respostas, porém a taxa foi inferior, totalizando 12 respostas dos docentes, que correspondem a 48% do universo da pesquisa. Assim, participaram da pesquisa 145 *stakeholders*, o que corresponde a 39% da população. Nessas condições, o grau de confiança foi de 93,2% e o erro amostral foi de 6,7% para os alunos, e o grau de confiança foi de 80% e o erro amostra de 20% para os professores.

Para melhor análise e interpretação dos dados, as questões negativas foram transformadas em positivas. Foram elaborados três gráficos para os grupos A e B para cada dimensão, com suas respectivas variáveis. Em todos os gráficos, o eixo Y se refere ao número de questões e o eixo X as respostas com suas respectivas porcentagens.

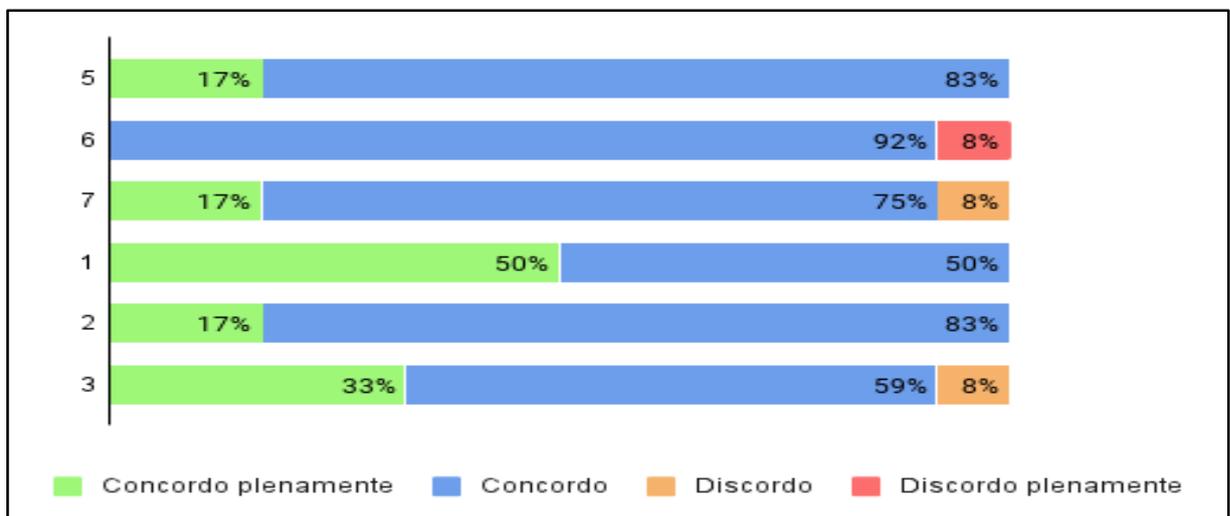
5.1 PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Como exposto anteriormente, o questionário direcionado aos docentes foi dividido em quinze variáveis, agrupadas em três dimensões. Cada dimensão foi analisada conforme as variáveis.

5.1.1 Dimensão ocupacional Referente aos Professores

Nessa dimensão foi possível analisar as variáveis “Responsabilidade” e “Padrão de desempenho”, expressas no gráfico 1 abaixo:

Gráfico 1: Dimensão Ocupacional - Professores



Fonte: Elaborado pela autora do artigo, 2021.

A variável “Responsabilidade” foi medida através das asserções 5, 6 e 7 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: muitos alunos, aqui, desenvolvem um senso forte de responsabilidade a respeito de sua atuação na vida social e política contemporânea; os alunos têm consciência da necessidade de cuidar do patrimônio da escola; e muitos alunos desempenham papel ativo, visando ajudar os novos alunos a adaptarem-se a vida no campus.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 95% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, o alto senso de responsabilidade está presente nos alunos, principalmente voltado à atuação na vida social e política contemporânea.

A variável “Padrão de Desempenho” foi medida através das asserções 1, 2 e 3 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: o curso ensina aos alunos aptidões e técnicas aplicáveis a sua profissão; os membros do corpo docente estão disponíveis para conferências e reuniões; e a maioria dos professores demonstra consideração e interesse pelos alunos, além de oferecer-lhes ajuda.

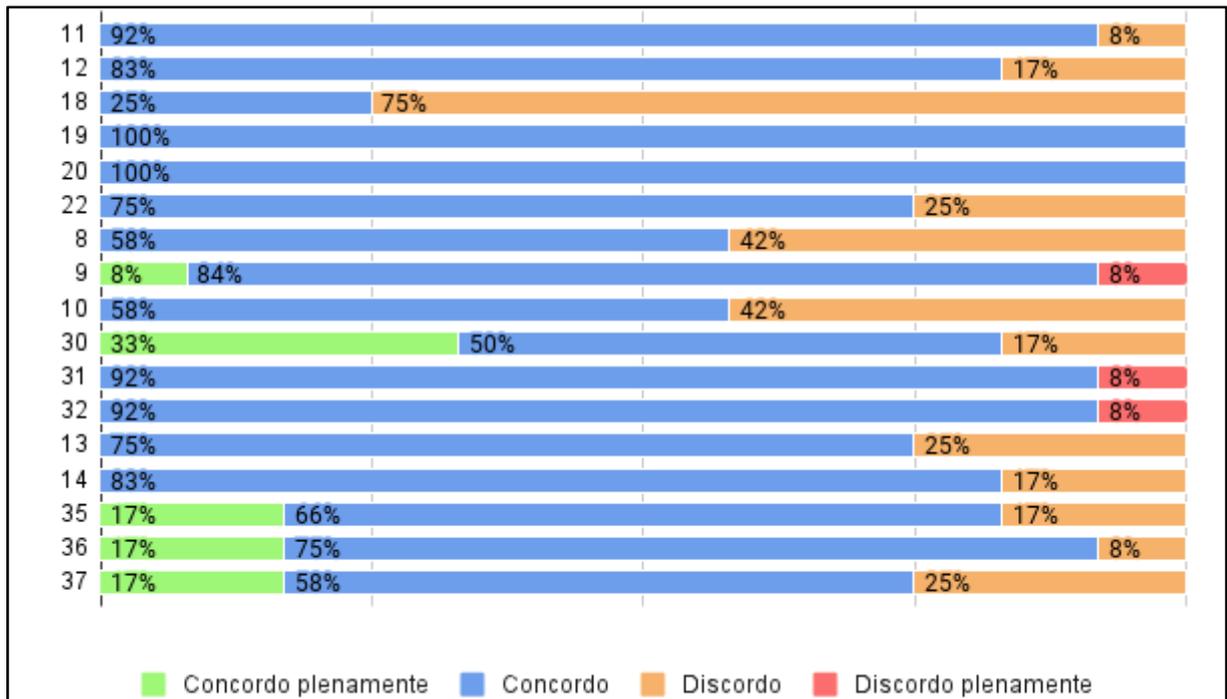
Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 97% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, eles entendem que o curso prepara o aluno para as exigências do mercado e que estão disponíveis aos discentes para auxiliá-los.

Assim, pode-se dizer que 96% dos docentes do curso de Administração da UEA possuem o sentimento positivo conforme o conceito das variáveis da dimensão ocupacional descrito por Montes (2015).

5.1.2 Dimensão Organizacional Referente aos Professores

Nessa dimensão foi possível analisar as variáveis: “Conformidade com a estrutura”; “Recompensa”; “Clareza organizacional”; “Condições de trabalho”; “Ética empresarial”; “Estímulo à criatividade”; e “Remuneração”, expressas no gráfico 2 abaixo:

Gráfico 2 - Dimensão Organizacional - Professores



Fonte: Elaborado pela autora do artigo, 2021.

A variável “Conformidade com a estrutura” foi medida através das asserções 11 e 12 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos respeitam as regras; e os alunos prestam atenção às regras (assertiva adaptada).

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 88% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, o alto senso de conformidade com a estrutura está presente nos discentes, principalmente que as normas e regras impostas pela UEA devem ser seguidas e respeitadas para que haja o bom funcionamento da organização. Mesmo com a média positiva alta obtida na variável, devemos ressaltar que na alternativa 12, que diz a respeito dos alunos prestarem atenção às regras, apresentou 17% de discordância, ou seja, uma porcentagem negativa por parte dos professores.

A variável "recompensa" foi medida através das asserções 18, 19 e 20 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos consideram que os trabalhos devem ser feitos individualmente; os alunos respeitam o valor da aprendizagem e realizam seus próprios trabalhos escolares; e o curso oferece aos alunos bases para melhorar o status social e econômico na vida.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 75% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, o alto senso de recompensa está presente nos discentes, principalmente que os alunos respeitam o valor da aprendizagem e elaboram seus próprios trabalhos, além de admitirem que o curso melhora o status social e econômico de suas vidas. Mesmo com a média positiva alta obtida na variável, devemos ressaltar que na alternativa 18, que diz a respeito da preferência dos alunos pelos trabalhos individuais, apresentou 75% de discordância, ou seja, uma porcentagem predominantemente negativa por parte dos professores.

A variável "Clareza organizacional" foi medida através da assertiva 22 do questionário da pesquisa, que é: As pessoas consideram seriamente as queixas dos alunos.

Se analisarmos a opção "Concordo", obteremos 75% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, eles entendem que as pessoas consideram seriamente as queixas dos alunos. Por mais que a média positiva seja alta, é relevante ressaltar que 25% dos professores discordam desta assertiva, ou seja, uma porcentagem negativa por parte dos professores.

A variável "Condições de trabalho" foi medida através das asserções 8, 9 e 10 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos parecem se valem dos recursos da biblioteca (assertiva adaptada); alunos não são relapsos ou indiferentes ao patrimônio da instituição (assertiva adaptada); e os alunos parecem fazer grande uso da biblioteca como fonte de informação.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 69% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, 92% acham que os alunos são aplicados e preocupados com o patrimônio da instituição. Contudo, 42% acham que os alunos não fazem uso adequado dos recursos da biblioteca como fonte de informação, conforme assertivas 8 e 10.

A variável "Ética empresarial" foi medida através das asserções 30, 31 e 32 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: alunos não se valem de diversas formas de desonestidades para serem aprovados (assertiva adaptada); os alunos nutrem grande consideração pela ética e pelos valores; e os alunos parecem se interessam por aquilo que é ético (assertiva adaptada).

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 89% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, 92% acham que o alto senso de ética está presente nos alunos, pois possuem apreço e interesse pelos valores éticos, de acordo com as assertivas 31 e 32. Contudo 17% acham que os discentes se valem de desonestidade para aprovação, de acordo com a assertiva 30.

A variável "Estímulo a criatividade" foi medida através das asserções 13 e 14 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os recursos e programas aplicados no ensino não parecem ser sempre os mesmos (assertiva adaptada); e cursos ou programas de estudo inovadores são introduzidos e experimentados.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 79% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, o alto estímulo à criatividade, principalmente que cursos ou programas de estudo inovadores são introduzidos e experimentados. Mesmo com a média positiva alta na variável podemos ressaltar que nas duas assertivas, 21% dos docentes têm percepção negativa desta variável, principalmente na assertiva 13 onde diz que, os recursos e programas aplicados no ensino parecem ser sempre os mesmos.

A variável "Remuneração" foi medida através das asserções 35, 36 e 37 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os professores estão satisfeitos com os salários recebidos; os professores estão satisfeitos com o sistema de carreira da UEA; e os professores estão satisfeitos com os benefícios salariais oferecidos pela UEA.

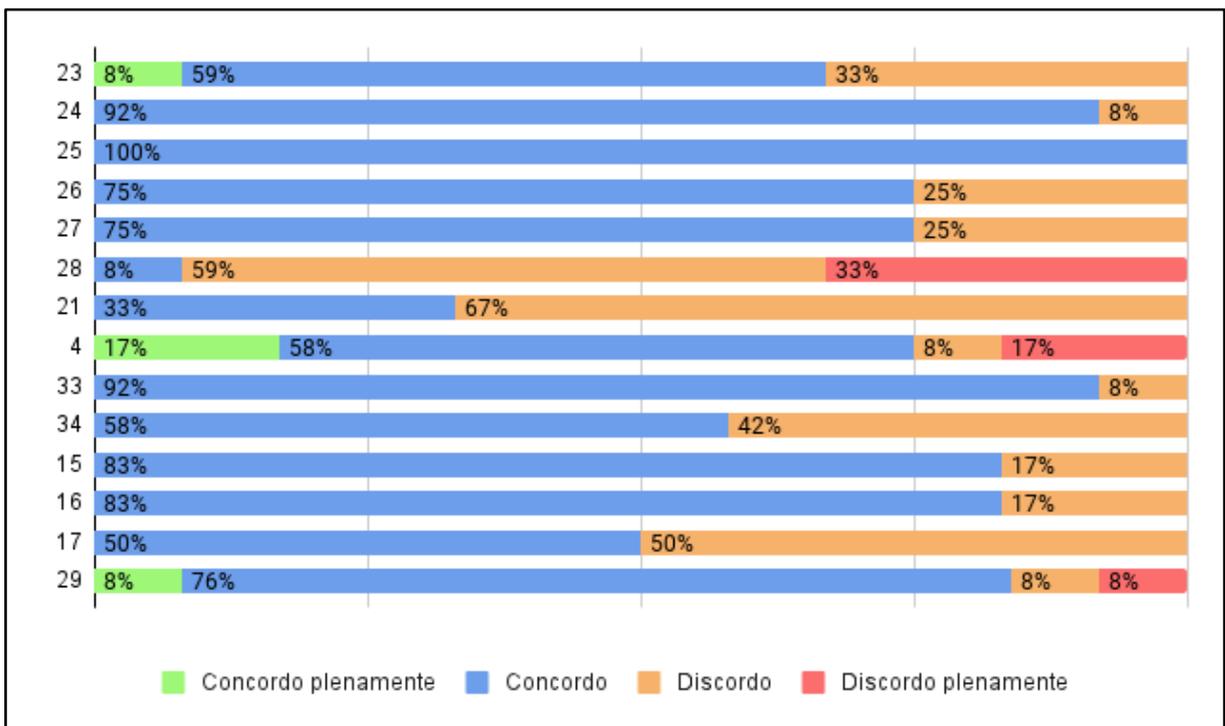
Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 83% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, principalmente que estão satisfeitos com os sistemas de carreira da UEA. Por mais que a média positiva seja alta, obtemos 25% e 17 % respectivamente, de percepção negativa das assertivas 37 e 35, que trata a respeito da satisfação deles com o salário e os benefícios salariais oferecidos pela UEA.

Assim, pode-se dizer que 80% dos docentes do curso de Administração da UEA possuem uma percepção positiva das variáveis, conforme o conceito das variáveis da dimensão organizacional descrito por Montes (2015) e Bowditch e Buono (2002).

5.1.3 Dimensão Psicossocial Referente aos Professores

Nessa dimensão foi possível analisar as variáveis: “Apoio e calor humano”; “Liderança”; “Conflitos”; “Participação”; “Competição”; “Comunicação (*feedback*)”. Todos os dados das respectivas variáveis estão presentes no gráfico 3.

Gráfico 3 - Dimensão Psicossocial - Professores



Fonte: Elaborado pela autora do artigo, 2021.

A variável "Apoio e calor humano" foi medida através das asserções 23, 24, 25, 26, 27, e 28 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os eventos importantes na faculdade atraem entusiasmo e apoio dos alunos; a vida nas salas dos prédios não é monótona e desprovida de interesse (assertiva adaptada); o relacionamento entre as pessoas no campus é cordial e amigável; os locais de convivência do instituto parecem ser agradáveis e alegres para se reunir; as pessoas são educadas, porém reservadas; atividades atléticas e outros eventos recreativos no interior do campus fazem parte do cenário.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as seis assertivas e calcularmos sua média, obteremos 70% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, a vida na sala de aula não é monótona, e principalmente que o relacionamento entre as pessoas dentro da ESO é cordial e

amigável. Por mais que a média positiva seja alta, obtemos 33%, 25%, 25 % respectivamente, de percepção negativa das assertivas 23, 26 e 27, que trata a respeito dos entusiasmos dos alunos diante de eventos importantes na ESO, dos locais de conveniência serem agradáveis e alegres para se reunir e sobre as pessoas serem educadas, porém reservadas. Vale destacar que 92% discordam que atividades atléticas e outros eventos recreativos no interior do campus fazem parte do cenário, conforme a assertiva 28.

A variável "Liderança" foi medida através da assertiva 21 do questionário da pesquisa, que é: Muitos alunos participam de clubes ou organizações.

Se analisarmos a opção "Discordo", obteremos 67% de percepção negativa para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, eles entendem que os alunos não participam de clubes ou organizações. Por mais que a média negativa seja alta, é relevante ressaltar que 33% dos professores concordam com esta assertiva.

A variável "Conflitos" foi medida através da assertiva 4 do questionário da pesquisa, que é: Qualquer um que conheça as pessoas certas do corpo docente ou da administração consegue obter uma melhor oportunidade aqui.

Se somarmos os percentuais das opções "Concordo Plenamente" e "Concordo", obteremos 75% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, eles entendem que qualquer um que conheça as pessoas certas do corpo docente ou da administração consegue obter uma melhor oportunidade aqui. Por mais que a média positiva seja alta, é relevante ressaltar que 25% dos professores discordam com a assertiva.

A variável "Participação" foi medida através das asserções 33 e 34 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos têm oportunidade de manifestarem liberdade de escolha (assertiva adaptada); e os alunos têm um grau elevado de liberdade e flexibilidade a respeito de temas como comparecimento às aulas.

Se somarmos os percentuais das opções "Concordo Plenamente" e "Concordo" para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 75% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, entendem que os alunos têm oportunidade de manifestarem liberdade de escolha de acordo com a assertiva 33. Contudo 42% discordam que os alunos possuem um grau elevado de liberdade e flexibilidade a respeito de temas como comparecimento às aulas, conforme a assertiva 34, ou seja, uma porcentagem negativa por parte dos professores.

A variável "Competição" foi medida através das asserções 15, 16 e 17 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos fixam padrões elevados de realização para si mesmos; os alunos colaboradores entre si nos trabalhos e projetos acadêmicos; e os alunos fazem mais que o mínimo necessário (assertiva adaptada).

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 72% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, entendem que os alunos fixam padrões elevados de realização para si mesmos e colaboram entre si, conforme as assertivas 15 e 16. Contudo 17% discordam destas assertivas e 50% discordam que os alunos não fazem o mínimo necessário, conforme a assertiva 17.

A variável "Comunicação" foi medida através da asserção 29 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os assessores acadêmicos proporcionam informações úteis.

Se analisarmos a opção "Concordo plenamente” e “Concordo” obteremos 84% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos professores, eles entendem que os assessores acadêmicos proporcionam informações úteis. Por mais que a média positiva seja alta, é relevante ressaltar que 16% dos professores discordam.

Assim, pode-se dizer que 68% dos docentes do curso de Administração da UEA possuem uma percepção positiva, conforme o conceito das variáveis da dimensão psicossocial descrito por Montes (2015).

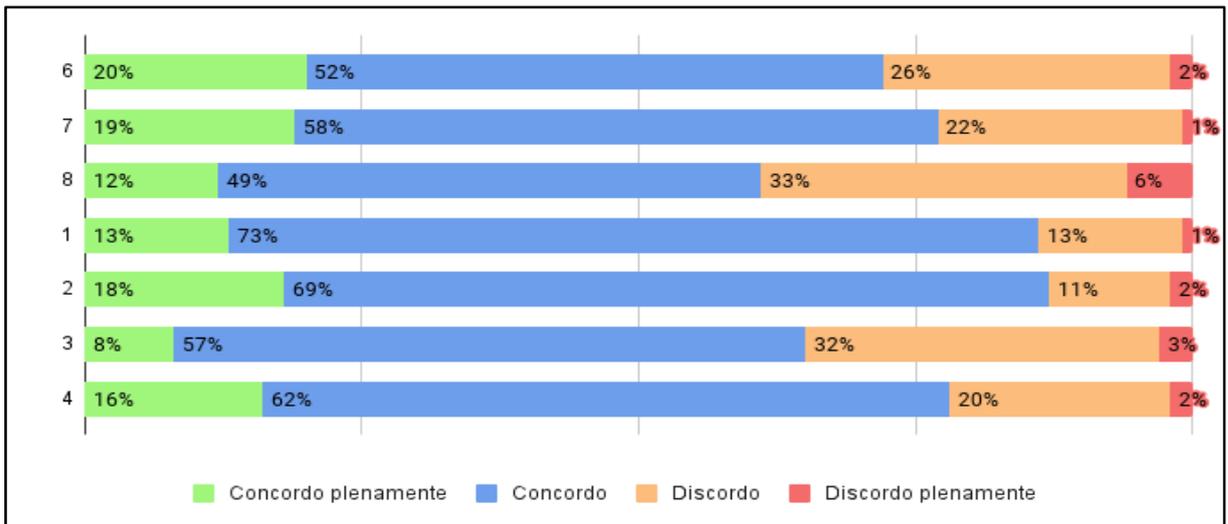
5.2 PERCEPÇÃO DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Como expresso anteriormente, o questionário direcionado aos discentes foi dividido em quatorze variáveis, agrupadas em três dimensões. Cada dimensão foi analisada conforme as variáveis.

5.2.1 Dimensão Ocupacional Referente aos Alunos

Nessa dimensão foi possível analisar as variáveis “Responsabilidade” e “Padrão de desempenho”, expressas no gráfico 4 abaixo:

Gráfico 4 - Dimensão Ocupacional - Alunos



Fonte: Elaborado pela autora do artigo, 2021.

A variável “Responsabilidade” foi medida através das asserções 6, 7 e 8 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: muitos alunos, aqui, desenvolvem um senso forte de responsabilidade a respeito de sua atuação na vida social e política contemporânea; os alunos têm consciência da necessidade de cuidar do patrimônio da escola; e muitos alunos desempenham papel ativo, visando ajudar os novos alunos a adaptarem-se a vida no campus.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 70% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, o alto senso de responsabilidade está presente entre eles. Contudo de acordo com as assertivas 6, 7 e 8 respectivamente, 28%, 23% e 39% dos alunos discordam, a respeito do senso de responsabilidade na sua vida social e política contemporânea, e da consciência a necessidade de cuidar do patrimônio da ESO e principalmente discordam que os alunos são ativos e ajudam os novos alunos a se adaptarem a vida no campus.

A variável “Padrão de Desempenho” foi medida através das asserções 1, 2, 3 e 4 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os professores esforçam-se para ajudar os alunos; o curso ensina aos alunos aptidões e técnicas aplicáveis a sua profissão; os membros do corpo docente estão disponíveis para conferências e reuniões; e a maioria dos professores demonstra consideração e interesse pelos alunos, além de oferecer-lhes ajuda.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as quatro assertivas e calcularmos sua média, obteremos 79% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, principalmente, na percepção dos alunos, eles entendem que o

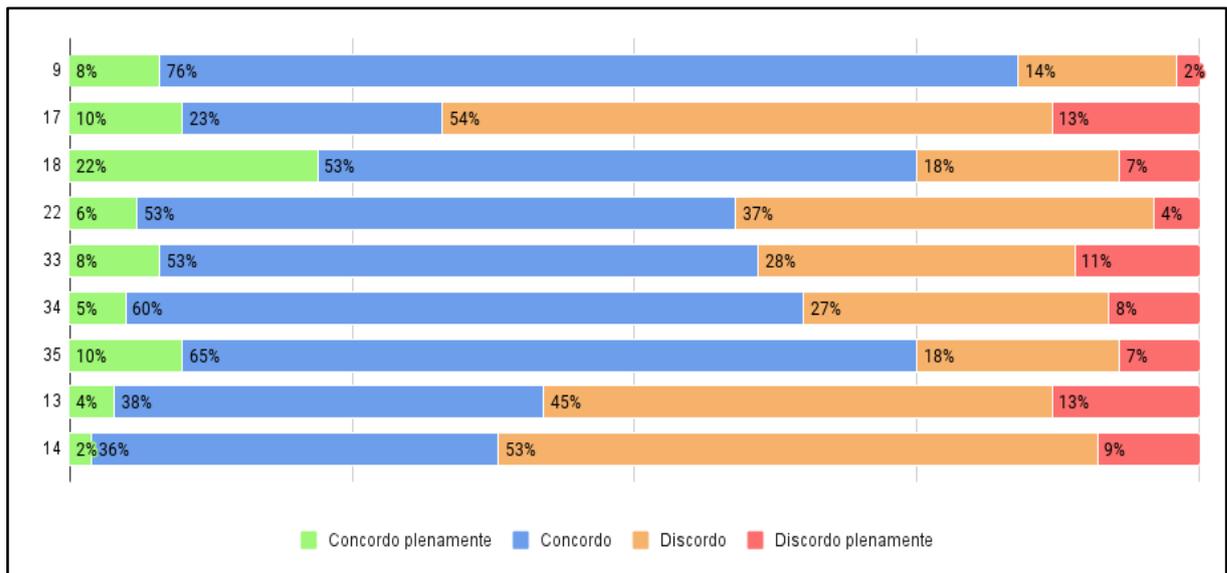
curso prepara os para as exigências do mercado e que os professores se esforçam para ajudá-los. Contudo se analisamos a percepção negativa, 35% dos alunos discordam que os professores estão disponíveis para reuniões e conferências, e 22% dos alunos discordam que a maioria dos professores demonstra consideração e interesse pelos alunos e lhes oferece ajuda, de acordo com as questões 3 e 4 respectivamente. Ocasionalmente uma porcentagem de 21% de percepção negativa por partes dos alunos, nesta variável.

Assim, pode-se dizer que 75% dos discentes do curso de Administração da UEA possuem uma percepção positiva, conforme o conceito das variáveis dimensão ocupacional descrito por Montes (2015).

5.2.2 Dimensão Organizacional Referente aos Alunos

Nessa dimensão foi possível analisar as variáveis: “Conformidade com a estrutura”; “Recompensa”; “Clareza organizacional”; “Ética empresarial”; e “Estímulo à criatividade”; expressas no gráfico 5 abaixo:

Gráfico 5 - Dimensão Organizacional - Alunos



Fonte: Elaborado pela autora do artigo, 2021.

A variável “Conformidade com a estrutura” foi medida através das asserções 9 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos respeitam as regras.

Se analisarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” da assertiva, e somarmos, obteremos 84% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra

que, na percepção dos alunos, o alto senso de conformidade com a estrutura está presente, no que diz respeito as regras impostas pela UEA. Mesmo com a porcentagem positiva alta, devemos ressaltar que 16 % discordam, ou seja, uma porcentagem negativa por parte dos alunos.

A variável "recompensa" foi medida através das asserções 17 e 18 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos consideram que os trabalhos devem ser feitos individualmente; e o curso oferece aos alunos bases para melhorar o status social e econômico na vida.

Se somarmos os percentuais das opções "Concordo Plenamente" e "Concordo" para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 54% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, principalmente eles admitem que o curso melhora o status social e econômico de suas vidas. Como podemos analisar a média positiva foi mediana nesta variável, e isto é decorrente de 67% dos docentes discordarem da assertiva 17, que diz a respeito da preferência dos alunos pelos trabalhos individuais. E da discordância de 25% na assertiva 16, totalizando uma média de 46% de percepção negativa nesta variável.

A variável "Clareza organizacional" foi medida através da assertiva 22 do questionário da pesquisa, que é: A administração parece se preocupar realmente com o bem-estar dos alunos.

Se analisarmos a opção "Concordo" e "Concordo Plenamente", e somarmos as porcentagens, obteremos 59% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos discentes, eles entendem que a administração se preocupa com seu bem-estar. Por esta média positiva ser mediana, é relevante ressaltar que 41% dos alunos discordam desta assertiva.

A variável "Ética empresarial" foi medida através das asserções 33, 34 e 35 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: alunos não se valem de diversas formas de desonestidades para serem aprovados (assertiva adaptada); os alunos nutrem grande consideração pela ética e pelos valores; e os alunos parecem se interessam por aquilo que é ético (assertiva adaptada).

Se somarmos os percentuais das opções "Concordo Plenamente" e "Concordo" para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 67% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, 75% acham que o alto senso da ética está presente nos alunos, pois possuem interesse pelos valores éticos, de acordo com as

assertivas 35. Contudo 35% e 39% acham que os discentes se valem de desonestidade para aprovação e não tem apressado pela ética, de acordo com a assertiva 33 e 34 respectivamente. Totalizando 33% de média percentual da percepção negativa dos alunos nesta variável.

A variável "Estímulo a criatividade" foi medida através das asserções 13 e 14 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os recursos e programas aplicados no ensino não parecem ser sempre os mesmos (assertiva adaptada); e cursos ou programas de estudo inovadores são introduzidos e experimentados.

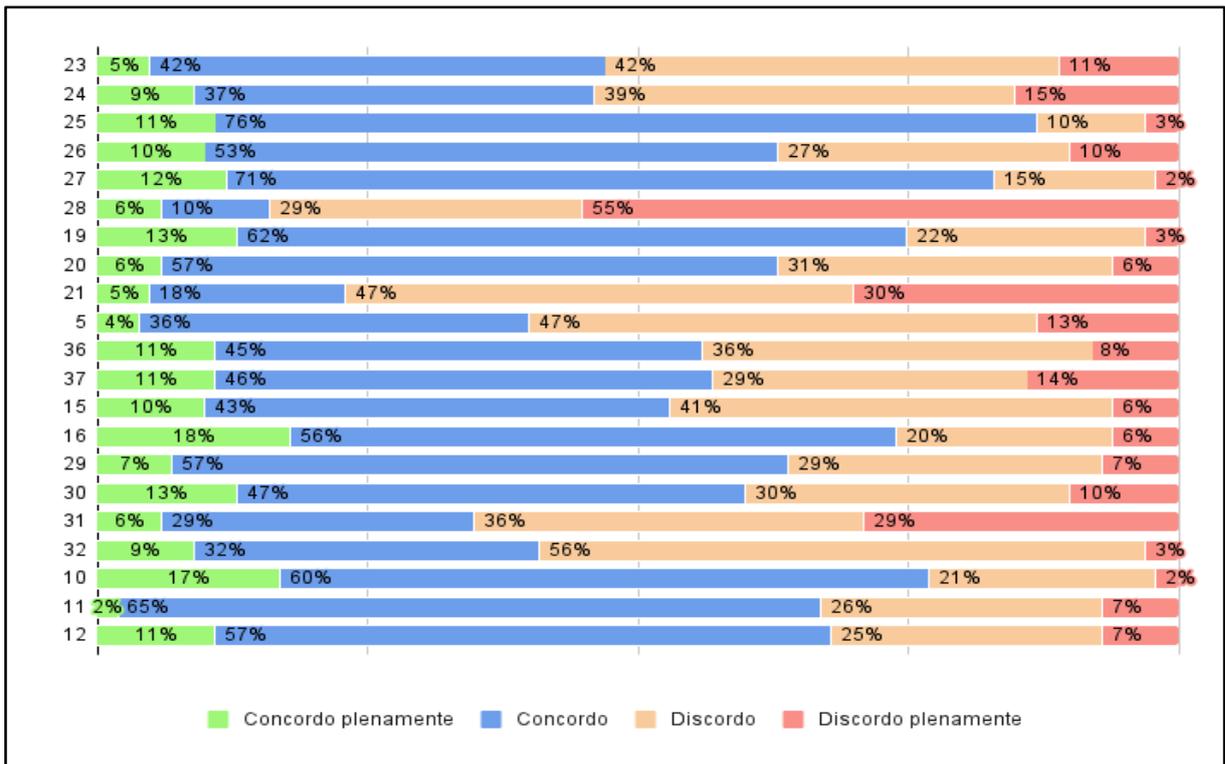
Se somarmos os percentuais das opções "Concordo Plenamente" e "Concordo" para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 60% de percepção negativa para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, existe baixo estímulo à criatividade, principalmente quando discordam que os cursos ou programas de estudo inovadores são introduzidos e experimentados, e entendem que os recursos e programas aplicados no ensino parecem ser sempre os mesmos. Contudo, 40% dos alunos concordam que exista o estímulo a criatividade.

Assim, pode-se dizer que 61% dos discentes do curso de Administração da UEA possuem uma percepção positiva, conforme o conceito das variáveis da dimensão organizacional descrito por Montes (2015).

5.2.3 Dimensão Psicossocial Referente aos Alunos

Nessa dimensão foi possível analisar as variáveis: "Apoio e calor humano"; "Liderança"; "Conflitos"; "Participação"; "Competição"; "Comunicação (*feedback*)"; "Comprometimento com a organização". Todos os dados das respectivas variáveis estão presentes no gráfico 6.

Gráfico 6 - Dimensão Psicossocial - Alunos



Fonte: Elaborado pela autora do artigo, 2021.

A variável "Apoio e calor humano" foi medida através das asserções 23, 24, 25, 26, 27 e 28 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os eventos importantes na faculdade atraem entusiasmo e apoio dos alunos; a vida nas salas dos prédios não é monótona e desprovida de interesse (assertiva adaptada); o relacionamento entre as pessoas no campus é cordial e amigável; os locais de convivência do instituto parecem ser agradáveis e alegres para se reunir; as pessoas são educadas, porém reservadas; atividades atléticas e outros eventos recreativos no interior do campus fazem parte do cenário.

Se somarmos os percentuais das opções "Concordo Plenamente" e "Concordo" para as seis assertivas e calcularmos sua média, obteremos 57% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, as pessoas são educadas, porém reservadas, mas principalmente que o relacionamento entre as pessoas dentro da ESO é cordial e amigável. Por mais que a maior parte da porcentagem seja positiva, obtemos 53%, 54%, 37% respectivamente, de percepção negativa das assertivas 23, 24 e 26, que trata a respeito dos entusiasmos dos alunos diante de eventos importantes na ESO e a respeito das salas de aula não serem monótonas e interessantes, dos locais de conveniência serem agradáveis e alegres para se reunir. Vale destacar que 84% discordam que atividades atléticas e outros eventos recreativos no interior do campus fazem parte do cenário, conforme assertiva 28.

A variável "Liderança" foi medida através da assertiva 19, 20 e 21 do questionário da pesquisa, que é: a administração e o corpo docente empenham-se para tratar todos com equidade; a administração não parece ser indiferente em relação aos alunos; e muitos alunos participam de clubes ou organizações.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 54% de percepção positiva para esta variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, eles entendem que a administração e o professores se empenham para tratar todos com equidade e não são indiferentes em relação a eles. Contudo a média positiva é mediana, e a percepção negativa é de 46%, sendo relevante ressaltar que 77% dos alunos discordam que os discentes participam de clubes ou organizações, conforme a assertiva 20.

A variável "Conflitos" foi medida através da assertiva 5 do questionário da pesquisa, que é: Encontram-se canais plenamente acessíveis para os alunos apresentarem as queixas.

Se somarmos os percentuais das opções “Discordo Plenamente” e “Discordo” para a assertivas, obteremos 60% de percepção negativa para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, eles entendem que não encontram fácil acesso a canais para apresentar queixas. Por mais que a média negativa seja mediana, é relevante ressaltar que 40% dos alunos concordam com a assertiva.

A variável "Participação" foi medida através das asserções 36 e 37 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos têm oportunidade de manifestarem liberdade de escolha (assertiva adaptada); e os alunos têm um grau elevado de liberdade e flexibilidade a respeito de temas como comparecimento às aulas.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 57% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, entendem que possuem oportunidade de manifestarem liberdade de escolha e possuem um grau elevado de liberdade e flexibilidade a respeito de temas como comparecimento às aulas. Contudo 43% dos alunos discordam destas assertivas.

A variável "Competição" foi medida através das asserções 15 e 16 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os alunos fixam padrões elevados de realização para si mesmos; e os alunos colaboradores entre si nos trabalhos e projetos acadêmicos.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as duas assertivas e calcularmos sua média, obteremos 64% de percepção positiva para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, 53% os discentes colaboram entre si nos trabalhos e projetos acadêmicos, conforme assertiva 15. E vale ressaltar que, 74% concordam, que fixam padrões elevados de realização para si mesmos, conforme assertiva 16.

A variável "Comunicação" foi medida através da asserção 29, 30, 31 e 32 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: os assessores acadêmicos são preparados e oferecem conselhos valiosos; informações de interesses dos alunos, como última data para realizar um curso, encontram-se prontamente disponíveis; informações de interesse do aluno são bem divulgadas (assertiva adaptada); e os assessores acadêmicos proporcionam informações uteis (assertiva adaptada).

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as quatro assertivas e calcularmos sua média, obteremos 50% de percepção positiva, consecutivamente 50% de percepção negativa para essa variável. Isso nos mostra que, a percepção dos alunos ficou dividida. Referente as assertivas 29 e 30, respectivamente, 64% dos discentes concordam que os assessores acadêmicos estão preparados e oferecem bons conselhos e 50% dos discentes concordam que as informações de interesses dos alunos estão prontamente disponíveis. Contudo, é relevante ressaltar que nas assertiva 31 e 32, respectivamente, 65% dos alunos discordam que as informações de seus interesses são bem divulgadas e 60% entendem que os assessores acadêmicos proporcionam poucas informações uteis.

A variável "Comprometimento com a organização" foi medida através da asserção 10, 11, e 12 do questionário da pesquisa, que são, respectivamente: muitos dos professores são instrutores meticolosos e, realmente, expõem detalhadamente os elementos fundamentais de suas disciplinas; membros do corpo docente encontram-se disponíveis para os alunos; e a maior parte dos professores ensina não apenas pontos básicos.

Se somarmos os percentuais das opções “Concordo Plenamente” e “Concordo” para as três assertivas e calcularmos sua média, obteremos 71% de percepção positiva, para essa variável. Isso nos mostra que, na percepção dos alunos, os professores são instrutores meticolosos e expõem detalhadamente os elementos fundamentais das disciplinas, e se encontram disponíveis para os alunos e entendem que os professores ensinam mais que o básico. Contudo 29% dos alunos, possuem percepção negativa para esta variável.

Assim, pode-se dizer que 56% dos discentes do curso de Administração da UEA possuem uma percepção positiva, conforme o conceito das variáveis da dimensão psicossocial descrito por Montes (2015).

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o objetivo proposto neste artigo, foi possível analisar o Clima organizacional no curso de Administração da Universidade do Estado do Amazonas de acordo com a metodologia proposta por Monte (2015).

Ao fazer a análise do clima organizacional sob a perspectiva dos professores, podemos observar que os mesmos apresentam percepções positivas para as três dimensões pesquisadas, a saber: 96% para a dimensão Ocupacional, 80% para a dimensão Organizacional e 68% para a Psicossocial. A média dessas três percepções é de 81%, o que podemos considerar um percentual alto de satisfação.

Contudo, uma atenção especial deve ser dada para a dimensão Psicossocial que foi a que apresentou um menor percentual de satisfação. Analisando as variáveis dessa dimensão, podemos identificar que essa média foi impactada fortemente pela variável “Liderança”, pois os professores entendem que os alunos não fazem questão de participar de clubes ou organizações, como por exemplo projetos de pesquisa e de extensão, conforme a realidade do curso.

De acordo com a análise das três dimensões, os docentes entendem que o seu papel é crucial para o andamento da universidade e colocam em prática sua satisfação, tendo seus esforços reconhecidos pelos alunos. Demonstrando qualidade de desempenho e estímulo para realizar as atividades pertinentes a vida acadêmica, os professores se sentem capazes de realizar seu trabalho em sala de aula em referência ao ofertado pela organização, desde a estrutura e à remuneração recebida, e enxergam que os alunos colaboram para o desenvolvimento das atividades propostas dentro e fora da sala de aula.

Ao fazer a análise do clima organizacional sob a perspectiva dos alunos, podemos observar os mesmos apresentam percepções positivas para as três dimensões pesquisadas, a saber: 75% para a dimensão Ocupacional, 61% para a dimensão Organizacional e 56% para a

Psicossocial. A média dessas três percepções é de 64%, o que podemos considerar um percentual mediano de satisfação.

Contudo, na dimensão Organizacional, apenas a variável “Conformidade com a estrutura” obteve um percentual alto de 84% de satisfação. A variável “Estímulo a criatividade”, apresentou um percentual de 60% de satisfação negativa, pois de acordo com as respostas dos alunos, eles sentem que a criatividade não é estimulada a partir dos programas e cursos ofertados. Nas variáveis “Recompensa” e “Clareza organizacional” a porcentagem positiva de satisfação foi baixa, 54% e 59% respectivamente. As demais variáveis da dimensão apresentaram a média da porcentagem positiva mediana, todas acima de 60% de percepção de satisfação positiva.

Na dimensão Psicossocial majoritariamente, a porcentagem da percepção positiva foi baixa, todas abaixo ou igual a 57%. Podemos ressaltar a variável “Conflitos”, que obteve um percentual de 60% de satisfação negativo, pois de acordo com as respostas dos alunos, eles sentem falta de um canal eficaz, onde possam fazer seus questionamentos e serem respondidos. Contrapondo a percepção negativa, as variáveis “Competição” e “Comprometimento com a organização” possuem uma média de porcentagem mediana de 64% e 71%, respectivamente, da percepção de satisfação dos alunos.

Assim, a respeito da percepção dos alunos, analisada as três dimensões, podemos concluir que embora a porcentagem de satisfação referente aos professores seja menor, os discentes possuem o sentimento de terem condições de desenvolver suas habilidades e crescer no âmbito acadêmico, a partir do apoio oferecido pela coordenação do curso e da direção da instituição de ensino, e que a ESO, juntamente com a coordenação do curso, buscam proporcionar o ambiente ideal para a realização de suas atividades.

Entende-se que a mensuração do clima organizacional é indispensável para detectar eventuais problemas nas organizações e assim buscar encontrar soluções para eles. Assim, este trabalho demonstrou ser relevante realizar a pesquisa de clima na organização, objeto deste trabalho, pois detecta problemas e permite que ações sejam tomadas para a melhora do desempenho dos alunos, professores e conseqüentemente da própria instituição.

7. REFERÊNCIAS

BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa em clima organizacional**. Revista Produção.v.16, n.02, p.259, Maio/Ago, 2006.Disponível em:
<https://www.scielo.br/j/prod/a/4Cy7Wz5QsYJrPBnQBWt5R7x/abstract/?lang=pt#>

ESTUDO PRÁTICO. **Conheça A Universidade Do Estado do Amazonas**. Disponível em:
<https://www.estudopratico.com.br/conheca-a-universidade-do-estado-do-amazonas-uea/>.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento Organizacional. São Paulo: Pioneira Thomson, 2002.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
 Disponível em: <http://paginapessoal.utfpr.edu.br/leonardotonon/especializacao/arquivos-gerais/Aula%203%20-%20Dissertacao%20Ricardo%20Luz.pdf>

MONTES, Antônio da Conceição. **Modelo alternativo para diagnóstico do clima organizacional em instituições de ensino**. 101 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2015.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 7ª. ed. São Paulo: Atlas, 2010;

OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização** SEGeT. 2012.

SANTOS, N.M. B. F. Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico. Lorena, SP: Stiliano, 1999. VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

UEA, **Cursos**. Disponível em: <http://cursos1.uea.edu.br/index.php?dest=info&curso=50>

ANEXO A - Questionário dos professores

Nº	Questão	Concordo Plenamente	Concordo	Discordo	Discordo Plenamente
1ª	O curso ensina aos alunos aptidões e técnicas aplicáveis a sua profissão.				
2ª	Os membros do corpo docente estão disponíveis para conferências e reuniões.				
3ª	A maioria dos professores demonstra consideração e interesse pelos alunos, além de oferecer-lhes ajuda.				
4ª	Qualquer um que conheça as pessoas certas do corpo docente ou da administração consegue obter uma melhor oportunidade aqui.				
5ª	Muitos alunos, aqui, desenvolvem um senso forte de responsabilidade a respeito de sua atuação na vida social e política contemporânea.				
6ª	Os alunos têm consciência da necessidade de cuidar do patrimônio da escola.				
7ª	Muitos alunos desempenham papel ativo, visando ajudar os novos alunos a adaptarem-se a vida no campus				
8ª	Os alunos parecem não se valer dos recursos da biblioteca.				
9ª	Alunos são relapsos ou indiferentes ao patrimônio da instituição				
10ª	Os alunos parecem fazer grande uso da biblioteca como fonte de informação.				
11ª	Os alunos respeitam as regras.				
12ª	Alunos prestam pouca atenção as regras.				
13ª	Os recursos e programas aplicados no ensino parecem ser sempre os mesmos.				
14ª	Cursos ou programas de estudo inovadores são introduzidos e experimentados.				
15ª	Os alunos fixam padrões elevados de realização para si mesmos				
16ª	Os alunos colaboradores entre si nos trabalhos e projetos acadêmicos.				
17ª	Os alunos fazem o mínimo necessário.				
18ª	Os alunos consideram que os trabalhos devem ser feitos individualmente.				
19ª	Os alunos respeitam o valor da aprendizagem e realizam seus próprios trabalhos escolares.				
20ª	Os cursos oferecem aos alunos bases para melhorar o status social e econômico na vida.				
21ª	Muitos alunos participam de clubes ou organizações.				
22ª	Poucas pessoas consideram seriamente as queixas dos alunos.				
23ª	Os eventos importantes na faculdade atraem entusiasmo e apoio dos alunos				
24ª	A vida nas salas dos prédios é monótona e desprovida de interesse.				
25ª	O relacionamento entre as pessoas no campus é cordial e amigável.				
26ª	Os locais de convivência do instituto parecem ser agradáveis e alegres para se reunir.				
27ª	As pessoas são educadas, porem reservadas.				
29ª	Atividades atléticas e outros eventos recreativos no interior do campus não fazem parte do cenário.				
29ª	Os assessores acadêmicos proporcionam poucas informações uteis.				
30ª	Alunos valem-se de diversas formas de desonestidades para serem aprovados.				
31ª	Os alunos nutrem grande consideração pela ética e pelos valores.				
32ª	Os alunos parecem não se interessar por aquilo que é ético.				
33ª	Os alunos têm pouca oportunidade de manifestarem liberdade de escolha.				
34ª	Os alunos têm um grau elevado de liberdade e flexibilidade a respeito de temas como comparecimento as aulas.				
35ª	Os professores estão satisfeitos com o salários recebidos				
36ª	Os professores estão satisfeitos com o sistema de carreira da UEA				
37ª	Os professores estão satisfeitos com os benefícios salariais oferecidos pela UEA				

ANEXO B - Questionário dos alunos

Nº	Questão	Concordo Plenamente	Concordo	Discordo	Discordo Plenamente
1ª	Os professores esforçam-se para ajudar os alunos.				
2ª	O curso ensina aos alunos aptidões e técnicas aplicáveis a sua profissão.				
3ª	Os membros do corpo docente estão disponíveis para conferências e reuniões.				
4ª	A maioria dos professores demonstra consideração e interesse pelos alunos, além de oferecer-lhes ajuda.				
5ª	Encontram-se canais plenamente acessíveis para os alunos apresentarem as queixas.				
6ª	Muitos alunos, aqui, desenvolvem um senso forte de responsabilidade a respeito de sua atuação na vida social e política contemporânea.				
7ª	Os alunos têm consciência da necessidade de cuidar do patrimônio da escola.				
8ª	Muitos alunos desempenham papel ativo, visando ajudar os novos alunos a adaptarem-se a vida no campus				
9ª	Os alunos respeitam as regras.				
10ª	Muitos dos professores são instrutores meticolosos e, realmente, expõem detalhadamente os elementos fundamentais de suas disciplinas.				
11ª	Membros do corpo docente raramente encontram disponíveis para os alunos.				
12ª	A maior parte dos professores ensina apenas pontos básicos.				
13ª	Os recursos e programas aplicados no ensino parecem ser sempre os mesmos.				
14ª	Cursos ou programas de estudo inovadores são introduzidos e experimentados.				
15ª	Os alunos fixam padrões elevados de realização para si mesmos				
16ª	Os alunos colaboradores entre si nos trabalhos e projetos acadêmicos.				
17ª	Os alunos consideram que os trabalhos devem ser feitos individualmente.				
18ª	Os cursos oferecem aos alunos bases para melhorar o status social e econômico na vida.				
19ª	A administração e o corpo docente empenham-se para tratar todos com equidade.				
20ª	A administração parece ser indiferente em relação aos alunos.				
21ª	Muitos alunos participam de clubes ou organizações.				
22ª	A administração parece se preocupar realmente com o bem-estar dos alunos.				
23ª	Os eventos importantes na faculdade atraem entusiasmo e apoio dos alunos				
24ª	A vida nas salas dos prédios é monótona e desprovida de interesse.				
25ª	O relacionamento entre as pessoas no campus é cordial e amigável.				
26ª	Os locais de convivência do instituto parecem ser agradáveis e alegres para se reunir.				
27ª	As pessoas são educadas, porém reservadas.				
29ª	Atividades atléticas e outros eventos recreativos no interior do campus não fazem parte do cenário.				
29ª	Os assessores acadêmicos são preparados e oferecem conselhos valiosos.				
30ª	Informações de interesses dos alunos, como última data para realizar um curso, encontram-se prontamente disponíveis.				
31ª	Informações de interesse do aluno não são bem divulgadas				
32ª	Os assessores acadêmicos proporcionam poucas informações úteis.				
33ª	Alunos valem-se de diversas formas de desonestidades para serem aprovados.				
34ª	Os alunos nutrem grande consideração pela ética e pelos valores.				
35ª	Os alunos parecem não se interessar por aquilo que é ético.				
36ª	Os alunos têm pouca oportunidade de manifestarem liberdade de escolha.				
37ª	Os alunos têm um grau elevado de liberdade e flexibilidade a respeito de temas como comparecimento as aulas.				