



XV COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA – CIGU

Desafios da Gestão Universitária no Século XXI

Mar del Plata – Argentina

2, 3 e 4 de dezembro de 2015

ISBN: 978-85-68618-01-1

A CULTURA ORGANIZACIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA EDUCACIONAL FEDERAL E SUA INTERFERÊNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO EM PORTO VELHO-RO

OREANE CARVALHO CRESPO CALIXTO

FATEC RONDONIA

oreane.crespo@live.com

HASSAN MOHAMAD HIJAZ

FATEC RONDONIA

hmhijaz1@hotmail.com

ANGELINA MARIA DE OLIVEIRA LICÓRIO

FATEC RONDONIA

clitorio@gmail.com

CÉSAR LICÓRIO

FATEC RONDONIA

clitorio@hotmail.com

RESUMO

O objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre a cultura organizacional de uma Instituição Pública de Ensino Federal, situada na cidade de Porto Velho-RO e o desenvolvimento das atividades de seus servidores Técnico-Administrativos. No contexto organizacional, as empresas devem estar aptas às mudanças exigidas pelo dinamismo da comunidade. Essa adaptação se dá pela necessidade de sobreviver e exige uma nova postura por parte da organização e do colaborador. Sua cultura e comportamento podem influenciar na obtenção dos objetivos por meio de seus membros, que satisfeitos com suas políticas internas tendem a ter maior engajamento com os objetivos propostos. O ambiente público não se afasta da necessidade de adaptação, visando à oferta de serviços de excelência a seu público alvo. Mediante uma estratégia de pesquisa qualitativa foram realizadas trinta e uma entrevistas com colaboradores internos da Instituição objeto do estudo. Os resultados visam demonstrar o índice de satisfação dos servidores com as normas e procedimentos adotados pela Instituição, bem como medir o grau de influência da cultura organizacional no ambiente de trabalho.

Palavras-Chave: Cultura organizacional. Organização Pública. Instituição de Ensino.

1 INTRODUÇÃO

O papel das organizações é gerar produtos e serviços por meio de um sistema de trabalho (MAXIMINIANO, 2004). Cada organização possui um perfil distinto que define sua identidade, onde as normas e procedimentos são criados para melhorar o desempenho das tarefas e as crenças e valores vão surgindo de acordo com o seu desenvolvimento.

As Instituições de Ensino executam diversas tarefas e práticas organizacionais buscando condições para agregar as constantes mudanças em seu meio, possibilitando a oferta de uma aprendizagem inovada mais sustentável e com qualidade.

Em algumas empresas a cultura organizacional é recebida com certa resistência que se origina de crenças, valores, mitos ou até mesmo de comportamentos assumidos por trabalhadores que possuem alto poder de persuasão conquistando novos colaboradores a seguir esse perfil.

O mundo do trabalho passa por intensas mudanças e a cultura vem sendo conceituada e discutida constantemente na atualidade. Essa fase enfatiza o capital humano como o mais fundamental para a criação de valor, pois as pessoas trazem vantagem competitiva para as organizações. Porém, as mudanças constantes carregam muitas informações e podem criar certa resistência por parte do indivíduo, que percebe o ambiente complexo ao observar que alguns paradigmas são quebrados e alguns valores são mudados.

Os processos de troca com o ambiente organizacional podem fazer com que a organização seja adaptável, um lugar onde conhecimentos são criados e que compartilhados podem funcionar regularmente. Esse ambiente propicia troca de experiências, gerando influência entre os membros e conseqüente aprendizado. Os valores das pessoas que as integram são considerados componentes indispensáveis para o desenvolvimento da cultura organizacional.

Analisando as obras que tratam deste assunto compreendemos que o comportamento da organização pode ser vista a partir da análise da cultura organizacional. Desta maneira, o que foi construído há anos, pode ser revisto de outra perspectiva, diversa da que se costumava observar na administração.

Nas organizações as mudanças são necessárias, no entanto, em se tratando de órgão público, esbarramos com a burocracia ainda enraizada não apenas nas normas e procedimentos, mas na cabeça dos gestores que podem fazer as mudanças necessárias e não as fazem por receio ao novo. Essas mudanças são imprescindíveis e servem de alicerce no alcance das metas dessas instituições, como a prestação de serviços de qualidade à sociedade.

A observância de tais aspectos traz a necessidade de analisar e rever o ambiente organizacional onde a realidade impõe as organizações a agirem de forma mais interativa com o ambiente externo e interno.

Diante do exposto, este estudo objetiva responder o seguinte questionamento: Qual a relação entre a cultura organizacional do Instituto e o desenvolvimento das atividades dos servidores atuantes como parte administrativa da Instituição pesquisada?

O Objetivo Geral deste estudo é analisar a interferência da cultura organizacional no ambiente de trabalho dos servidores Técnico-Administrativos de uma instituição pública educacional federal da cidade de Porto Velho-RO.

Dando seguimento ao Objetivo Geral foram traçados os Objetivos Específicos a seguir:

1. Dimensionar o grau de satisfação dos servidores com a cultura organizacional vivenciada na Instituição pesquisada.
2. Identificar os principais aspectos que porventura impliquem em baixo grau de satisfação com a cultura organizacional.

3. Diagnosticar os reflexos de eventual insatisfação com a cultura organizacional e o desenvolvimento das atividades dos servidores.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Observando-se o contexto atual, as pessoas tornaram-se um ponto chave para o crescimento das organizações, a percepção de que sozinho era mais difícil realizar uma tarefa e cumprir os objetivos foi determinante para que pudessem existir.

A necessidade de permanecer no ambiente competitivo faz com que as empresas reavaliem seus conceitos e normas estabelecidas dentro de uma cultura criada com objetivo de unificar os procedimentos e formar a identidade da organização.

2.1 Organização

As atividades coordenadas e compartilhadas por dois ou mais indivíduos é entendida como organização (CHIAVENATO, 2009). As pessoas trabalham juntas e organizadamente em um ambiente externo buscando objetivos individuais e coletivos, compartilham tarefas e responsabilidades visando alcançá-las.

Na Administração as organizações são sistemas que transmitem informações e são intermediadas por processos de mútua troca dentro do ambiente.

Para que os objetivos da organização se tornem reais é necessário esforço dos colaboradores, pois a “Organização é uma unidade social, deliberadamente formada, na qual as pessoas trabalham em conjunto para atingir determinados objetivos” (RICCIO, 2012, p.11).

Para os autores citados, a organização se dá pela constituição de um grupo de pessoas onde as tarefas são distribuídas, envolvendo-as de forma sistêmica para cumprir os objetivos definidos. Os grupos envolvidos devem ter interação e agir de forma coordenada para que tragam resultados satisfatórios no cumprimento dos objetivos.

A organização deve ser vista como a junção de partes em permanente comunicação para um determinado fim, mantendo uma relação interdependente com o ambiente externo (TACHIZAWA, 2007). As organizações dependem do envolvimento e interação das pessoas para que atinjam seus propósitos.

As organizações evoluíram em consequência de pessoas que tentavam resolver problemas complexos. Quando um problema exige os esforços de mais de uma pessoa, torna-se necessário algum tipo de organização a fim de que as coisas sejam feitas (FINK e COHEN, 2003, p. 34).

A necessidade de envolver mais pessoas no trabalho deu-se ao se perceber que o indivíduo sozinho não conseguia resolver certos problemas e realizar diversas tarefas. Portanto, essa evolução foi necessária para atender as necessidades da sociedade e do mercado, pois as organizações fazem parte de um conjunto social e interagem com o meio ambiente.

As organizações desde a década de 80 entraram num processo de desenvolvimento exigido pelo mercado e pelas mudanças que ocorrem constantemente, impondo “uma grande flexibilidade na organização interna, uma grande capacidade de adaptação e inovação, e um maior compromisso dos membros da organização com as metas e objetivos desta” (DIAS, 2003, p. 29).

2.2 Organização Pública

As organizações públicas são formadas por instituições do governo responsáveis por oferecer serviços à comunidade. Contudo, são caracterizadas como burocráticas e excessivas no controle de procedimentos, gerando uma administração dificultosa e sem foco nas necessidades do país, também vistas como autoritárias e centralizadoras no processo decisório (CARBONE, 2000). Para o autor, as organizações públicas são complexas e com procedimentos revestidos de formalidades, deixando de ser eficiente no atendimento ao público.

As organizações públicas, por serem gerenciadas pelo poder público, são mais propensas à intervenção do poder político, ao passo que os recursos disponibilizados são limitados e dependem de decisões do governo. Em alguns casos, a falta de qualidade na prestação de serviços gera insatisfação aos usuários.

As organizações de serviços públicos dependem em maior grau do que as demais do ambiente sociopolítico: seu quadro de funcionamento é regulado externamente à organização. As organizações públicas podem ter autonomia na direção dos seus negócios, mas, inicialmente, seu mandato vem do governo, seus objetivos são fixados por uma autoridade externa (DUSSAULT, 1992, p. 13).

As organizações públicas necessariamente estão ligadas às políticas de governo, porque dependem prioritariamente do orçamento público para a consecução de seus objetivos, em razão disso enfrentam toda a burocracia estatal, que não decorre somente em razão do orçamento, mas de todas as regras que regem os entes públicos. Elas sofrem severas e fundamentadas críticas quanto à eficiência, o que reflete diretamente na formação ou composição da cultura organizacional destas entidades. A sujeição ao orçamento público traz intrínseca a burocracia como fins de controle.

2.3 Cultura

Compreender a cultura permite conhecer alguns interesses e comportamentos variados e uma infinidade de regras criadas mesmo não estando escritas. Pois, “a cultura equivale ao modo de vida da organização em todos os seus aspectos, como idéias, crenças, costumes, regras, técnicas etc.” (CHIAVENATO, 2004, p. 164). O homem ao se afastar do seu instinto natural, organiza-se de outras maneiras e cria um ambiente propício pra essa mudança, que não se enquadra no ambiente biológico.

Dias (2003) entende que o indivíduo adquire cultura no meio social e não no natural, entende ainda que a cultura abranja toda a criação do homem, sendo característica exclusiva dele e interfere na forma como enxerga o mundo. Cada pessoa é criada em uma cultura diferente e com predisposição a adaptar-se, porque envolve a capacidade que cada um tem de mudar e evoluir.

Alguns elementos básicos que formam qualquer cultura, mesmo apresentando conceitos diferentes, são comuns em todas elas.

2.4 Cultura Organizacional

A Cultura organizacional é um tema que vem sendo estudado e abordado com constância e virou um assunto relevante para a administração a partir da década de 80, induzindo os estudiosos da administração ocidental a ter interesse pelo elo entre cultura e vida organizacional (MORGAN, 2002). Na mesma afirmativa, Dias (2003) diz que para os que avaliam o movimento das organizações, a cultura virou um tema notável principalmente a partir desta década.

Na formalidade ou informalidade são transmitidas várias informações sobre as organizações, inclusive sua identidade, dando início à formação da cultura organizacional. Algumas peculiaridades mais valorizadas dessa cultura são a competência, a ética, a responsabilidade social.

Morgan e Dias informam a importância do estudo sobre a cultura organizacional, o qual partiu da relevância em assimilar as culturas dentro de uma organização e compreender qual a influência da cultura do indivíduo neste momento de contínuas mudanças.

A cultura organizacional são os valores, as convicções e os entendimentos significativos que os colaboradores possam ter em comum (DIAS, 2003). Além desse conceito, “A cultura organizacional ou cultura corporativa é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização” (CHIAVENATO, 2004, p. 164).

O conjunto de prognósticos entendidos pelos colaboradores de uma organização através de suas diretrizes pode ser visto como cultura organizacional, pois são os conceitos transmitidos entre os colaboradores, provavelmente causando alguns efeitos comportamentais.

Cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos que um grupo assimilou na medida em que resolveu os seus problemas de adaptação externa e integração interna e [...] repassado aos demais membros como a maneira correta de perceber, pensar, sentir em relação àqueles problemas (MARRAS, 2000, p. 290).

Assim que os problemas forem se resolvendo os colaboradores terão percepção, sentimento e visualização que os possibilitem a formação de uma ideia de todo o sistema fundada nos pressupostos que se mostraram válidos para a criação de conceitos, surgindo o entendimento de cultura organizacional.

Três níveis de conhecimento formam o fenômeno da cultura dentro de uma organização: os artefatos vistos como os resultados; os valores vistos como os princípios, normas e modelos importantes; e os pressupostos básicos onde as crenças, o entendimento e os sentimentos inconscientes são fortalecidos representando os dados a serem explorados (PIRES e MACÊDO, 2006).

A cultura organizacional pode ser determinada pelo dinamismo do funcionamento de uma organização, os valores compartilhados entre os membros e o conjunto de características valorizadas pela organização faz com que se diferencie (ROBBINS, 2002). Pode-se entender desta como um sistema de valores e crenças compartilhadas que influenciam o comportamento do indivíduo dentro da organização.

A cultura organizacional é uma importante ferramenta de apoio ao desenvolvimento dos processos, quando suas normas e regulamentos são bem administrados proporcionam resultados positivos. Por sua vez é transmitida aos seus colaboradores, sendo indispensável para a formação da identidade da organização.

Dubrin (2006) entende que originalmente a cultura organizacional encontra-se nos valores e na personalidade do fundador e que pode ser refletida pelas escolhas, comportamentos e conceitos pré-estabelecidos de quem toma as decisões dentro da organização, porém em algum momento as crenças, normas e valores da sociedade começam a internalizar-se neste ambiente.

A cultura organizacional estabelece distinções entre as organizações, onde cada uma dá origem a sua própria identidade, fazendo com que os colaboradores tenham compromisso com os objetivos propostos.

As instituições possuem princípios e regras pré-estabelecidos e os indivíduos que as integram são influenciados e influenciam, adaptando seus conceitos e experiências ao meio organizacional formando uma única cultura a ser seguida.

O contexto atual, movido pelo consumo e pela informação instantânea, reflete diretamente na cultura organizacional e gera instabilidade e mudança de comportamento dentro das organizações.

2.5 Clima Organizacional

Clima organizacional é a forma como os colaboradores observam a organização e o ambiente em que trabalham. Um clima positivo associa-se ao nível elevado de satisfação do cliente e a boa rentabilidade financeira (ROBBINS, 2010). O efeito desse clima traz inspiração ao colaborador para que dê o melhor de si ao presenciar atitudes edificantes ou desmotivar-se diante de posturas pouco relevantes.

Para Bispo (2006, p. 260) “É por meio da pesquisa de clima organizacional que é possível se medir o nível de relacionamento entre os funcionários e a empresa”. O clima organizacional é a percepção que os membros possuem sobre o ambiente de trabalho e tem fundamental influência no grau de satisfação dos colaboradores e na qualidade do serviço prestado, são os reflexos da cultura da organização. O modo como o colaborador enxerga essa cultura é que determina a sua reação.

Clima organizacional pode ser confundido com cultura organizacional, porém a cultura é o conjunto de crenças e hábitos “estabelecidos através de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhados por todos os membros da organização” (CHIAVENATO, 2004, p. 100) e clima organizacional é o guia de satisfação dos colaboradores em relação à realidade e cultura de uma organização.

A cultura tem característica peculiar, como o processo de significado dos valores básicos e o modelo de padrões culturais de uma organização, enquanto o clima demonstra um estado breve da organização que pode sofrer influências e alterações conforme os acontecimentos do dia a dia.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Existem diversas formas de classificar uma pesquisa: quanto à sua abordagem, sua natureza, seus objetivos e seus procedimentos. Assim, esta pesquisa será classificada de natureza básica, pois há “processo de geração de conhecimentos novos para o avanço da ciência, sem preocupação com aplicação prática imediata” (SIENA, 2007, p. 59), objetivando gerar conhecimentos que a cultura organizacional proporciona na Instituição estudada.

Quanto à abordagem do problema a pesquisa será qualitativa, pois busca compreender como o fenômeno da cultura organizacional é interpretado pelos membros da instituição. Segundo Creswell (2010, p. 26) a pesquisa qualitativa é “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano.”.

Quanto aos fins ou aos objetivos, o presente estudo apoiar-se-á na abordagem de pesquisa descritiva, pois visa descrever o comportamento dos colaboradores e as características que o fenômeno da cultura organizacional apresenta dentro da Instituição pesquisada.

Gil (2002, p. 42) afirma que “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”. Cervo, Bervian e Silva (2007, p. 61) complementam este pensamento afirmando que “a pesquisa descritiva procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão, com os outros, sua natureza e características”, correlacionando fatos ou fenômenos sem manipulá-los.

Por fim, quanto aos procedimentos fará uso da técnica de estudo de caso, por que permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real – tais como ciclos de vida individuais, processos organizacionais e administrativos, mudanças ocorridas em regiões urbanas, relações internacionais e a maturação de alguns setores.”(YIN, 2010, p. 21).

Esse procedimento é usado em muitas situações para contribuir com nosso conhecimento sobre os fenômenos individuais, organizacionais, sociais e políticos. É o ideal quando se pretende trabalhar e entender o como e o porquê de um determinado fenômeno que é complexo. “No estudo de caso são reunidas informações tão numerosas e detalhadas quanto possível com o intuito de aprender o todo do fenômeno” (SIENA, 2007, p. 70).

Esta técnica será complementada pela abordagem de levantamento ou *survey*, que segundo Babbie (1999) se aplica a aquisição de informações e opiniões de um determinado grupo sobre um assunto, através de um questionário ou de entrevistas que tem um enfoque explorativo do programa no sentido de levantar aspectos ainda desconhecidos para serem analisados e apurados em fases seguintes. Será através do questionário que o entrevistado irá expressar sua visão a respeito de determinado tema, de acordo com suas próprias convicções.

Para tanto, serão realizadas 42 (quarenta e duas) entrevistas através de um questionário fechado com os servidores Técnico-Administrativos do Câmpus Porto Velho Zona Norte, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO).

3.1 Ambiente da pesquisa e instrumento de coleta

As informações foram colhidas no IFRO - Câmpus Porto Velho Zona Norte, com funcionamento permitido como Câmpus Avançado conforme Portaria 1.366, de 6 de dezembro de 2010. No ano de 2011, com a equipe formada pela Direção-Geral, Coordenação Geral de Ensino e Coordenação de Administração e Planejamento, deu-se início às atividades de planejamento e implantação do Câmpus oficialmente, com a aplicação de questionários para identificação da demanda a ser atendida pela nova Unidade que surgira. Em 2013, passou a condição de Câmpus, com a denominação Porto Velho Zona Norte, através da portaria nº 331 de 23 de abril de 2013 (IFRO, 2014).

O Câmpus Porto Velho Zona Norte oferta curso técnico subsequente presencial e EaD e curso de nível superior. Oferece sete cursos, destes, 04 (quatro) são do Profuncionário, direcionados aos servidores de escolas estaduais e municipais (Secretaria Escolar, Alimentação Escolar, Infra-Estrutura Escolar e Multimeios Didáticos); 02 (dois) direcionados à comunidade (Técnico em Finanças e Técnico em Informática para Internet) e 01 (um) curso superior de Tecnologia em Gestão Pública, que dá ao discente a certificação de tecnólogo, equivalente a uma graduação. O foco deste Câmpus é o Ensino à Distância.

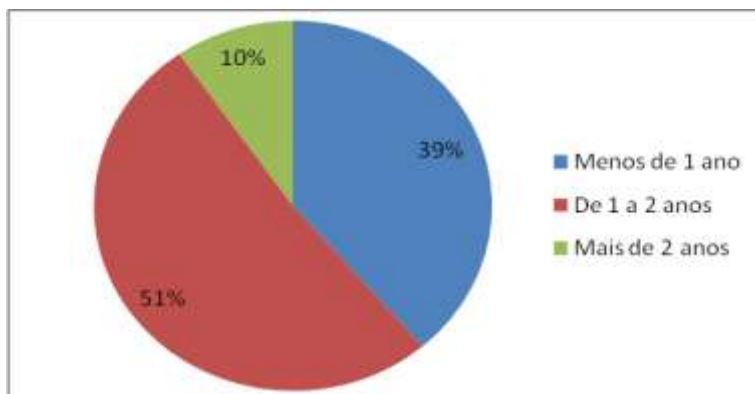
Atualmente o Câmpus conta com 67 (sessenta e sete) servidores, sendo 42 (quarenta e dois) Técnico-Administrativos e 25 (vinte e cinco) docentes.

O instrumento de pesquisa empregado foi um questionário contendo 16 (dezesesseis) questões objetivas, que foi disponibilizado por meio eletrônico ao grupo objeto desta pesquisa, contando com 31 (trinta e um) questionários respondidos, correspondendo a 73% do universo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Analisando a amostra pesquisada a maior parte dos servidores está no máximo a 2 (dois) anos na Instituição, equivalente a 90 %.

Gráfico1 – Tempo na Instituição



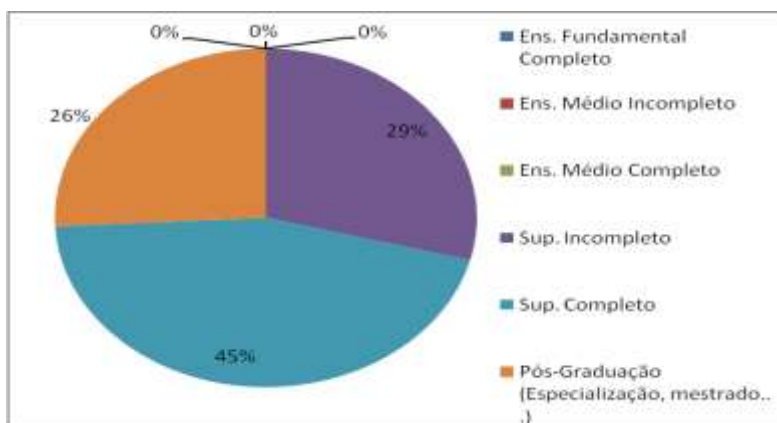
Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Assim, do total entrevistado, 51% estão entre 1 (um) e 2 (dois) anos na Instituição; 39% possuem menos de 1 (um) anos e apenas 10% encontra-se a mais de 2 (dois) anos como servidor no Câmpus. De acordo com o estudo, pode-se julgar que os entrevistados estão em processo de assimilação do modelo de gestão do Câmpus que ainda está construindo sua cultura.

Em relação à faixa etária, 45% dos entrevistados estão entre 25 e 35 anos, seguidos de 32% com idade até 25 anos e 23% entre 35 e 45 anos. A amostra não apresentou nenhum Técnico com idade superior a 45 anos. Percebe-se uma população jovem que, somado ao pouco tempo de serviço no Instituto, está ajudando na formação da cultura da Instituição e na construção da sua própria percepção. Em relação ao gênero, 16 (dezesseis) servidores são homens e 15 (quinze) são mulheres, ocorrendo um equilíbrio entre os sexos.

Considerando o nível de escolaridade, a maior parte possui nível superior completo, como se observa no gráfico 2.

Gráfico 2 - Grau de Escolaridade

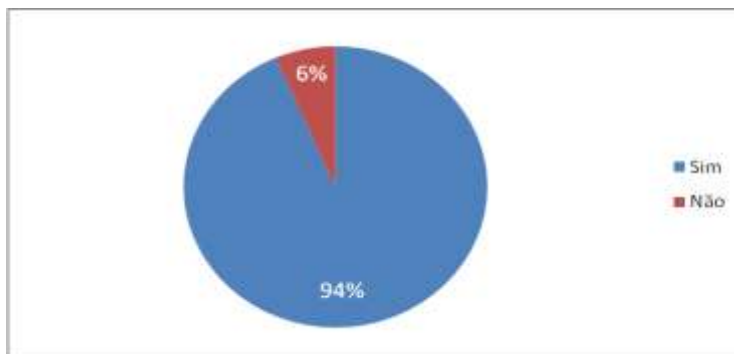


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

A população pesquisada apresenta interesse na formação continuada independente da exigência mínima para o cargo que ocupam.

Quanto ao conhecimento da missão e a visão organizacional, a pesquisa demonstrou que na grande maioria tinha conhecimento no gráfico 3, como podemos verificar no gráfico 3

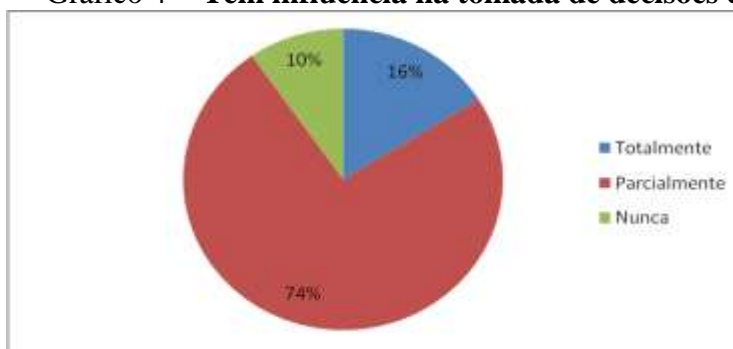
Gráfico 3 - Tem conhecimento da missão e da visão da instituição



Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Quanto a influencia dos pesquisados nas tomadas de decisões, a grande maioria afirmam que de forma parcial. Demonstrado no gráfico 4

Gráfico 4 - Tem influência na tomada de decisões em seu setor

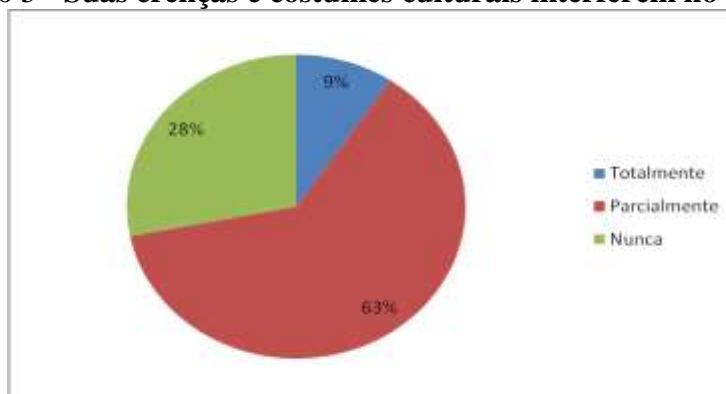


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

A influência na tomada de decisão é um dos aspectos que pode contribuir diretamente para a satisfação no ambiente de trabalho, uma vez que tais comportamentos são definidos conforme a cultura organizacional. Dos servidores entrevistados, constatou-se que o maior percentual não participa efetivamente na tomada de decisões do setor em que atuam, esse aspecto pode gerar insatisfação, prejudicando a busca pelo crescimento profissional dentro da organização e a satisfação no desenvolvimento das atividades diárias.

No gráfico 5, novamente os pesquisados afirmam que a influencia é parcial no que se refere a interferência das crenças e costumes culturais no ambiente de trabalho.

Gráfico 5 - Suas crenças e costumes culturais interferem no ambiente de trabalho

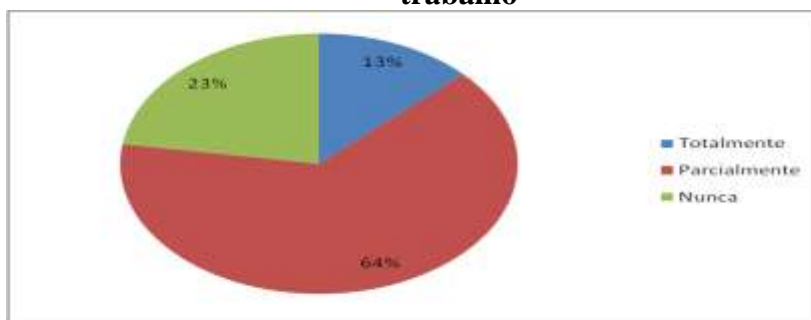


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

A partir desse questionamento, depreende-se que a cultura do servidor traz alguma influência para dentro do ambiente de trabalho. Com reflexos no grau de satisfação com a cultura do Instituto.

Quando questionados se o modelo de gestão, valores e regras institucionais tem impacto negativo em seu ambiente de trabalho, a maioria informaram que percebem parcial influência, como podemos ver no gráfico 6.;

Gráfico 6 - A cultura da organização influencia negativamente em seu ambiente de trabalho

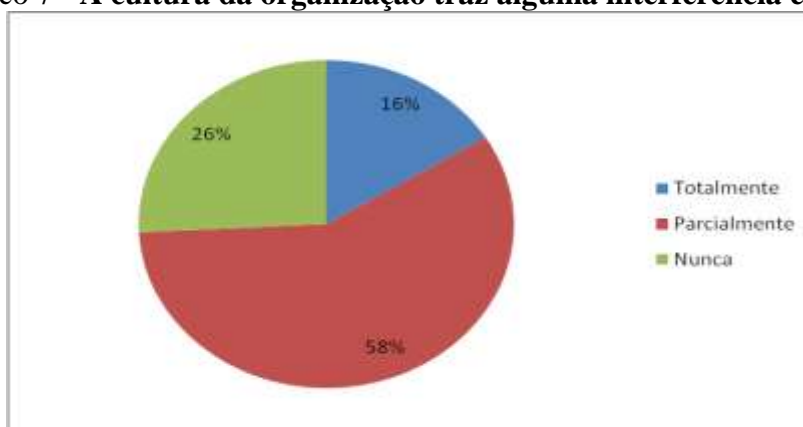


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Podemos compreender que a cultura da instituição afeta direta ou indiretamente no desempenho dos servidores e conseqüentemente nos resultados da organização. A burocracia arraigada, alinhada ao perfil dos gestores e a cultura do indivíduo são fatores determinantes para que a influência da cultura organizacional seja benéfica ou não.

No gráfico 7, a pesquisa nos mostra que a cultura institucional interfere parcialmente em sua vida pessoal.

Gráfico 7 - A cultura da organização traz alguma interferência em sua vida pessoal

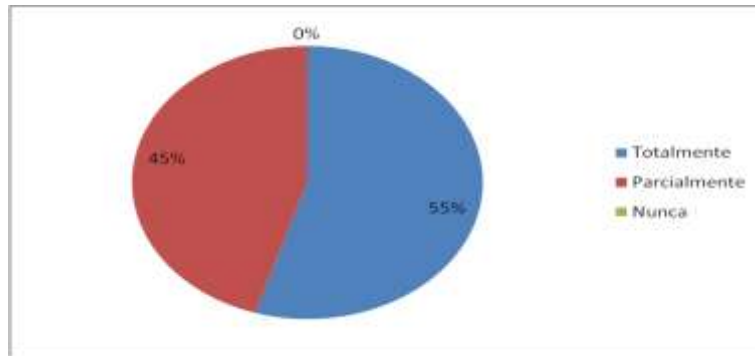


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Observamos assim que, ao mesmo tempo em que as crenças e costumes individuais influenciam na percepção da cultura organizacional, conforme demonstrado no gráfico 5, esta também interfere na vida pessoal do servidor.

Em relação à contribuição da cultura institucional sobre o setor em que atua a maioria concorda que sim, demonstrado no gráfico 8.

Gráfico 8 - A cultura da instituição contribui para o bom andamento do seu setor

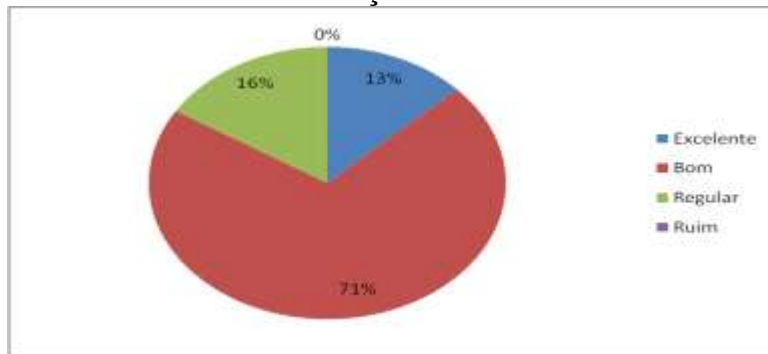


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Existe uma visão positiva dos servidores sobre a maneira de como a instituição trabalha a sua cultura e como esta influencia no desenvolvimento de suas atividades no setor.

No gráfico 9, notamos que a maioria absoluta estão satisfeitos quanto ao desenvolvimento de suas atividades.

Gráfico 9 - Grau de satisfação no desenvolvimento de suas atividades

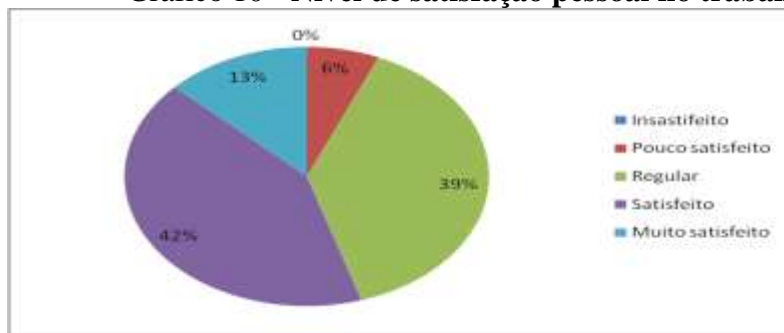


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Não havendo avaliação de grau negativo, verificamos que os servidores demonstram satisfação com as atividades que desempenham, mostrando-se propensos a assimilar a cultura da organização e internalizá-la de maneira positiva.

No gráfico 10, onde foi avaliado o nível de satisfação pessoal no trabalho, a maioria disseram estarem satisfeitos e muito satisfeitos.

Gráfico 10 - Nível de satisfação pessoal no trabalho

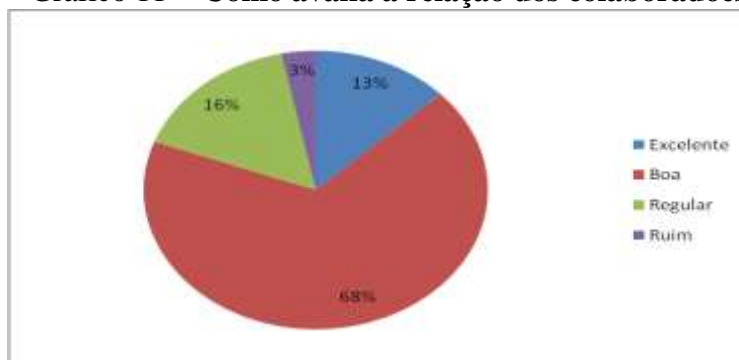


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Nenhum dos entrevistados informou estar insatisfeito. Conclui-se que, conforme verificado no gráfico anterior, o grau de satisfação no desempenho das atividades contribui com a satisfação pessoal no trabalho.

Com relação à avaliação da relação dos colaboradores entre si, percebe-se uma visão positiva. Pois a grande maioria, como podemos observar no gráfico 11.

Gráfico 11 - Como avalia a relação dos colaboradores entre si

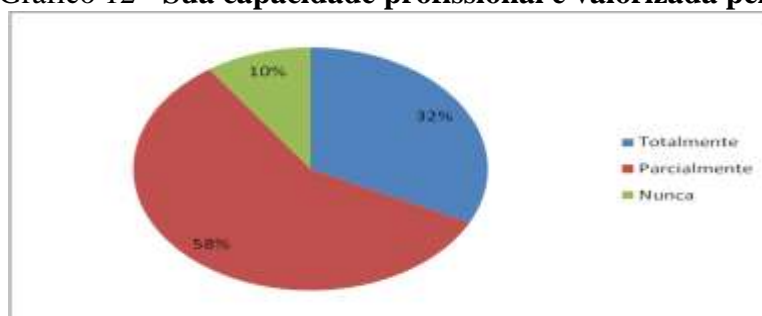


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Como a organização é formada pelo agrupamento de duas ou mais pessoas que trabalham coordenadamente para alcançar os objetivos é indispensável o bom relacionamento entre as equipes.

Quando se refere a valorização pela instituição de sua capacidade profissional, encontra-se uma pequena frustração pois a maioria se acham parcialmente valorizados, como podemos observar no gráfico 12.

Gráfico 12 - Sua capacidade profissional é valorizada pela instituição

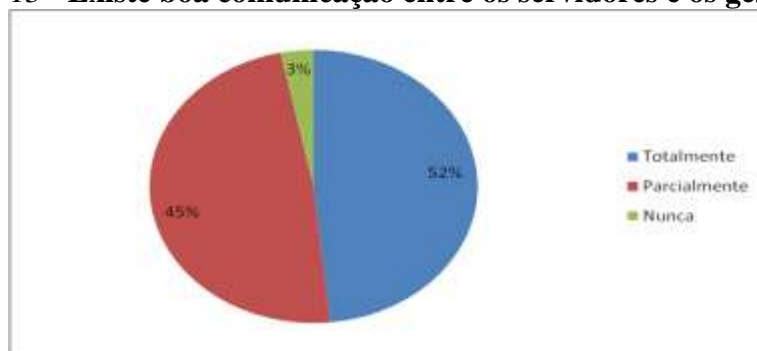


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

Constata-se que o colaborador almeja maior valorização de sua capacidade profissional por parte do Instituto, aspecto que reflete nos itens analisados anteriormente, como satisfação pessoal e profissional.

O gráfico 13 demonstra que existe parcial entrosamento entre o gestor e sua equipe.

Gráfico 13 - Existe boa comunicação entre os servidores e os gestores da instituição

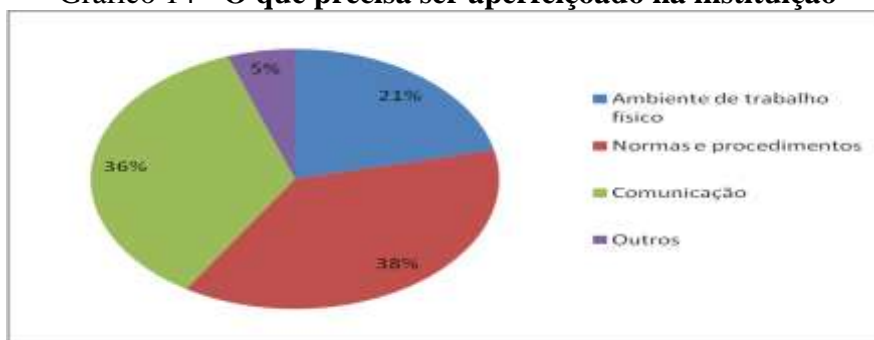


Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

No âmbito institucional a boa comunicação entre gestores e colaboradores é imprescindível para o desempenho das atividades visando alcançar os objetivos individuais e da organização, dessa forma sua deficiência reflete numa visão negativa da cultura organizacional.

O gráfico 14 nos mostra alguns itens que precisam ser melhorados na Instituição.

Gráfico 14 - O que precisa ser aperfeiçoado na instituição



Fonte: IFRO-Câmpus Porto Velho Zona Norte

As normas e procedimentos institucionais aparecem com maior índice de deficiência, em razão da ausência de manuais, de rol de atribuições dos departamentos e setores, entre outros. A Comunicação, conforme analisada em gráfico precedente, carece de atenção do Câmpus para que as metas da gestão tornem-se claras e compreendidas pelos servidores e todo o público envolvido. O ambiente de trabalho foi também indicado como quesito que deve ser aperfeiçoado, a exemplo da busca por melhoria na comunicação, nas instalações físicas, na capacitação profissional, entre outros. Observa-se ainda outros fatores que devem ser aperfeiçoados, mesmo que não especificados pelos entrevistados, cabe aos gestores observar a lacuna apontada na pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a conceituação de cultura organizacional formulada por diversos estudiosos do assunto e partindo da premissa de que sua existência é intrínseca e própria de qualquer organização, seja de caráter público ou voltada para a iniciativa privada, este estudo objetivou analisar a relação da cultura organizacional com o desenvolvimento das atividades do corpo de colaboradores Técnico-Administrativos, assim como dimensionar o grau de satisfação com a cultura vivenciada, conceituado por clima organizacional; buscar identificar as causas que sugerem insatisfação com a cultura presente, além de diagnosticar os reflexos de eventual insatisfação com o ambiente de trabalho.

O estudo apontou que a equipe técnica de colaboradores é formada em sua maioria por jovens com nível superior de escolaridade, o que implica em facilidade de compreensão dos objetivos e metas da organização estudada, que somado ao pouco tempo de existência da própria instituição traduz-se na disposição de seus colaboradores para a realização dos objetivos visados, além de indicar que a cultura organizacional ainda não se encontra consolidada.

A relação da cultura organizacional com o desenvolvimento das atividades por parte dos servidores pode ser apresentada como boa, entretanto, o estudo indicou que a visão positiva desta relação encontra-se mais voltada com a satisfação pessoal pelo desenvolvimento das atividades diárias que por influência da cultura vivenciada, o que reafirma a disposição dos servidores em elevar o nível dessa relação.

Visando diagnosticar causas de insatisfação observou-se que o quadro de servidores estima possuir capacidade profissional pouco valorizada pela instituição, o que indica que o serviço ofertado pode ser prestado ainda com maior qualidade, e que a meta da prestação de um serviço público de excelência é claramente possível no âmbito da instituição objeto do presente estudo. A centralização das ideias que dão suporte à tomada de decisões foi fator destacado pelo público pesquisado quando aponta pouca influência nos processos decisórios ligados à instituição. Ainda neste norte aponta o estudo que a comunicação deficiente entre gestores e colaboradores é um dos aspectos que afetam o clima organizacional. O ambiente de trabalho, entendido aqui como o ambiente físico, somado à ausência de normas e procedimentos definidos foram destaques como fatores de influência negativa na percepção do clima organizacional. Nesse sentido, a criação recente da organização indica que são fatores que tendem a desaparecer com a estruturação física do ambiente e padronização de normas e procedimentos, porque “com o passar do tempo, a organização estabelece uma identidade, reconhecida tanto pelos que estão em seu interior como pelos que estão fora, através da manifestação de um conjunto de valores e modo próprio de fazer as coisas” (DIAS, 2003, P. 57).

Os reflexos dos fatores evidenciados como negativos se mostram quando o estudo indica interferência negativa da cultura da instituição no ambiente de trabalho e fora dele.

A valorização profissional, o compartilhamento de ideias que dão suporte às decisões e a comunicação entre gestores e colaboradores foram os principais destaques a carecer de atenção do corpo diretivo.

O estudo observou tratar-se a Instituição Federal de Ensino de uma organização recente com quadro de servidores jovens e instruídos. Não obstante os fatores apontados como deficitários no decorrer da pesquisa, o quadro de servidores demonstra disposição na realização das metas da organização o que confere à instituição significativo potencial na prestação de um serviço público de qualidade.

REFERÊNCIAS

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de Survey**. Belo Horizonte: Ed. UFMG, 1999.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06>> Acessado em 29/04/2015.

CARBONE, P. P. **Cultura organizacional no setor público brasileiro: desenvolvendo uma metodologia de gerenciamento da cultura**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 34, n. 2, p. 133-144, mar./abr. 2000.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Pretice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

_____, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**.3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DIAS, Reinaldo. **Cultura Organizacional**. Campinas, SP: Alínea, 2003.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: THomson, 2006.

DUSSAULT, G. **A gestão dos serviços públicos de saúde: características e exigências**. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 26, n. 2, p. 8-19, abr./jun. 1992.

FINK, Stephen L.; COHEN, Allan R. **Comportamento Organizacional: conceitos e estudos de caso**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**.São Paulo: Atlas, 2002.

IFRO, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. Disponível em <<http://www.ifro.edu.br/site/>> Acessado em 17/06/2015

_____, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Relatório de Gestão 2014**.Câmpus Porto Velho Zona Norte, 2014.

_____, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia. **Plano de Desenvolvimento Institucional- PDI**. Disponível em <http://www.ifro.edu.br/consup/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=34&limit=5&limitstart=0&order=hits&dir=ASC&Itemid=11> Acessado em 16/06/2015.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3 ed. São Paulo: Futura, 2000.

MAXIMINIANO, Antonio Cesar Amaru. **Fundamentos de Administração: manual compacto para cursos de formação tecnológica e sequenciais**. São Paulo: Atlas, 2004.

MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**.2 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PIRES, José Calixto de Souza e MACÊDO. Kátia Barbosa. **Cultura Organizacional em organizações públicas no Brasil**.Disponível em <<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>> Acessado em 22/05/2015.

RICCIO, Vicente. **Administração Geral**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2012.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 9 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

_____, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SIENA, Osmar. **Metodologia da pesquisa científica: elementos para elaboração e apresentação de trabalhos acadêmicos**. Porto Velho, 2007.

TACHIZAWA, Takeshy. **Organizações não governamentais e Terceiro Setor: criação de ONGs e estratégias de atuação**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

YIN, Robert K. Estudo de caso: **Planejamento e Métodos**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.