

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

ESTUDO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL EM UMA ORGANIZAÇÃO DO TERCEIRO SETOR DA CIDADE DE IJUÍ/RS¹

Luís Fernando Irgang Dos Santos², Claudio Rodrigo Machado Fraga³.

¹ Pesquisa realizada na disciplina de Comportamento Organizacional

² Graduando no Curso de Administração da Unijui

³ Graduando no Curso de Administração da UNIJUI

1. Introdução

O comportamento organizacional é um campo de estudos que vem ganhando notoriedade e relevância desde a Revolução Industrial. Neste período, foi estabelecida uma nova relação entre o comportamento no trabalho e a eficiência dos processos de produção, de modo que entender o comportamento humano tornou-se fundamental para o sucesso das organizações.

Robbins (2005) enquadra o comportamento organizacional como um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional. Chiavenato (2005) afirma que o comportamento organizacional retrata a contínua interação entre as pessoas e as organizações, considerando que há entre estes atores uma relação de influência recíproca.

Uma das variáveis estudadas no comportamento organizacional é a satisfação com o trabalho. Segundo Siqueira et al (2008), a satisfação aborda a efetividade no ambiente de trabalho ou, mais especificamente, com o vínculo afetivo do indivíduo com o seu trabalho.

Outras variáveis importantes no estudo do comportamento organizacional são as bases de poder. De acordo com Robbins (2008), o poder diz respeito à capacidade que um indivíduo tem de influenciar o comportamento de outro, de modo que este aja de acordo com a vontade do primeiro. Também pode existir, mas não ser exercido, sendo portanto, uma capacidade ou potencial.

Diante das referências expostas, o objetivo geral da pesquisa é estudar o comportamento organizacional em uma organização do terceiro setor da cidade de Ijuí, com ênfase na satisfação no trabalho e nas bases de poder.

2. Metodologia

Segundo Zamberlan et al (2014), em relação à natureza, esta pesquisa pode ser classificada como aplicada, pois envolve verdades e interesses locais e se propõe a gerar conhecimentos para aplicação prática, voltados à resolução de problemas específicos da realidade, empregando um referencial teórico relacionado ao comportamento organizacional numa organização do terceiro setor.

Em relação à abordagem da investigação, esta pesquisa se caracteriza como quantitativa e qualitativa. Zamberlan et al (2014) afirmam que a pesquisa quantitativa considera que tudo pode ser quantificável e requer o emprego de técnicas estatísticas para a coleta, classificação e análise das informações. Sobre a abordagem qualitativa, Beuren et al (2004) afirmam que numa pesquisa qualitativa busca-se analisar de forma mais profunda o fenômeno em estudo. Consta-se que esta

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

pesquisa enquadra-se como qualitativa e quantitativa, apresentando características de ambos os tipos de abordagens, pois se propõe a quantificar algumas informações e interpretar fenômenos do ambiente que não podem ser demonstrados em algarismos (BEUREN et al, 2004) e também sugere uma análise de dados de forma indutiva, colocando o pesquisador como instrumento-chave da pesquisa (ZAMBERLAN et al, 2014).

Quanto aos objetivos da pesquisa, esta pode ser classificada como descritiva, segundo Zamberlan et al (2014, p. 96), pois visa identificar, expor e descrever os fatos ou fenômenos de determinada realidade em estudo, características de um grupo, comunidade, população ou contexto social.

De acordo com Beuren et al (2004, p.82) os procedimentos na pesquisa científica referem-se à maneira pela qual se conduz o estudo e, portanto, se obtêm os dados. Dessa forma, o estudo também é classificado como do tipo levantamento ou survey, pois houve a solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise qualitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados (GIL, 2010). Em virtude da necessidade de investigação em documentos institucionais diversos que ainda não receberam algum tratamento analítico (ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos), esta pesquisa classifica-se também como documental (BEUREN ET AL, 2004).

Considerando o desenvolvimento e aplicação de questionários na própria organização, verifica-se que o estudo também se caracteriza como uma pesquisa de campo, pois, segundo Vergara (2010, p. 43), pesquisa de campo é investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo.

A organização conta com um total de 64 funcionários, divididos em 3 setores, que se constituem como o universo da pesquisa. Para a aplicação dos questionários para medir a satisfação e o poder no trabalho, optou-se pela adoção de uma amostra composta por 25 funcionários (cerca de 40%).

Foram aplicados os questionários em 3 dias diferentes, sendo que o roteiro orientado foi retirado do periódico da Siqueira (2008) onde cada assunto abordado é tratado por um autor diferente, sendo Siqueira (2008, p. 265) Satisfação no Trabalho com 25 questões e Martins (2008, p. 21) as Bases do Poder Organizacional com 16 questões.

3. Resultados e Discussão

Nesta etapa, verificou-se as dimensões de satisfação no trabalho e bases de poder organizacional.

Para avaliação dos aspectos de satisfação no trabalho, aplicou-se uma pesquisa na organização com um questionário onde as respostas foram obtidas através de escalas de satisfação, onde o entrevistado atribuiu um valor numérico de 1 a 7 para cada afirmação, sendo 1 para totalmente insatisfeito, 2 para “muito insatisfeito”, 3 para “insatisfeito”, 4 para “indiferente”, 5 para “satisfeito”, 6 para “muito satisfeito” ou 7 para “totalmente satisfeito”. O Gráfico 1 apresenta o resultado da pesquisa de satisfação.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica



Gráfico 01 – Dimensões de Satisfação no Trabalho

Após a aplicação do questionário, os resultados obtidos apontaram índices médios de satisfação de 2,80 em relação a promoções, 3,00 para estabilidade e 3,60 para satisfação com salários. Em relação à chefia e à natureza do trabalho, obteve-se a média 5,00. A dimensão de satisfação com os colegas apresentou índice com média 5,40.

Na avaliação das dimensões de bases de poder, aplicou-se um questionário onde as respostas se davam através de uma pontuação entre 01 a 05, onde 01 equivale a “discordo totalmente”, 02 “discordo parcialmente”, 03 “não concordo nem discordo”, 04 “concordo parcialmente” 05 significa “concordo totalmente”. O Gráfico 2 apresenta a síntese das respostas obtidas no questionário.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

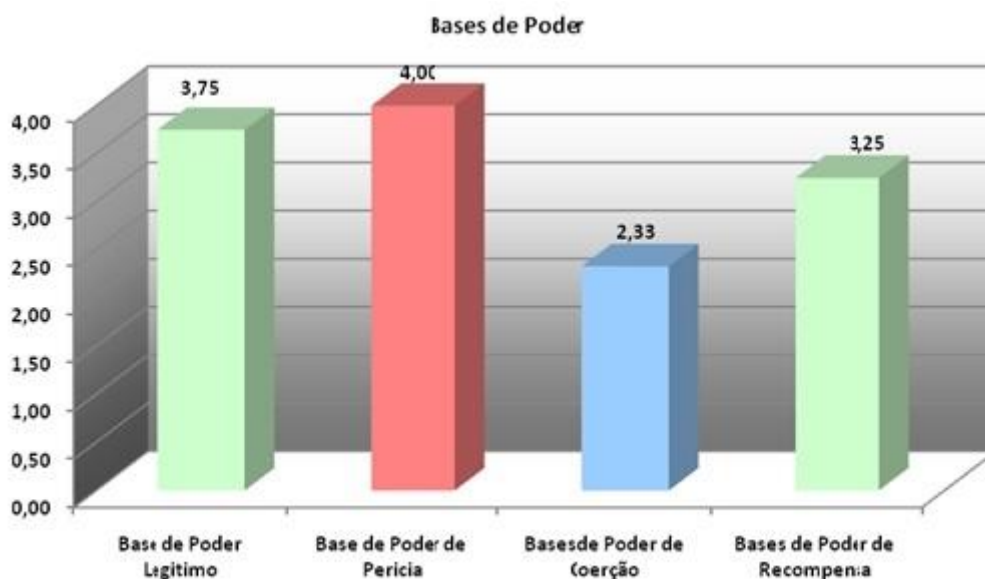


Gráfico 02 – Dimensões das Bases de Poder

Em relação ao poder organizacional, pode-se observar que o tópico de bases de poder de coerção representa o resultado mais baixo, apresentando o índice de 2,33. Isso significa que o supervisor pouco utiliza formas coercitivas de poder. As bases de poder de recompensa e poder legítimo apresentaram, respectivamente, índices de 3,25 e 3,75, mostrando que o gestor usa estes tipos de poder de forma moderada. O tipo de poder mais exercido na organização é o poder de perícia, com índice de 4,00, mostrando o quanto os subordinados reconhecem a competência técnica de seu superior.

4. Conclusão

Verifica-se, a partir dos resultados obtidos, insatisfação em relação a promoções, estabilidade e salários, revelando um descontentamento geral em relação a estas questões. Em relação à chefia, à natureza do trabalho e aos colegas, considera-se que os funcionários estão satisfeitos, demonstrando o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas em uma entidade filantrópica propiciam sentimentos gratificantes e prazerosos ao profissional.

As dimensões de base de poder ilustradas no Gráfico 2, mostram que os índices mais baixos se apresentam na base de poder de coerção, ou seja, ela é pouco utilizada pela supervisão. As dimensões de Poder Legítimo e Poder de Perícia estão no limite, pois índice máximo é 4,00, isso nos mostra que não traz desconforto aos colaboradores.

Em relação à satisfação no trabalho, sugere-se que a organização elabore um programa de cargos e salários, já que são evidentes na ilustração dos gráficos que essas questões são as mais insatisfatórias em todos os setores. Por ser uma organização do terceiro setor, que depende de doações e projetos, mas sem uma motivação para o crescimento profissional e realização pessoal, as pessoas não se sentem motivadas a contribuir de forma eficaz com a organização. Isso acontece em

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico

Evento: XXIV Seminário de Iniciação Científica

todas as empresas, seja ela de caridade, filantrópica, de capital aberto ou fechado. Por isso é de real importância a elaboração desse programa para motivação dos colaboradores.

Na dimensão de poder organizacional recomenda-se que seja verificada a forma de abordagem na base de poder de perícia, que apresenta o índice mais alto e está no limite, esse tipo de poder pode trazer problemas para a instituição na forma de que as pessoas não queiram se envolver e colaborar em certas atividades propostas, já que seu superior não deve ser questionado em relação ao conhecimento que ele tem a respeito de algum assunto. Sugere-se que algum determinado assunto abordado seja devidamente discutido até que as partes entrem em um consenso, para que ambas entendam suas intenções e evita desconforto.

5. Palavras-chave

satisfação no trabalho; dimensões de bases de poder; comportamento no trabalho

6. Referências Bibliográficas

BEUREN, Ilse Maria et al. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso nas organizações. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ROBBINS, Stephen – Comportamento Organizacional – 11ª edição – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005

SIQUEIRA, Mirlene Matias Siqueira – Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnósticos e de gestão – (Org); Álvaro Tamayo - Porto Alegre, Armed, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010. 94 p.

ZAMBERLAN, Luciano et al. Pesquisa em ciências sociais aplicadas. Ijuí: Unijuí, 2014. 208 p.