

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM RECURSOS HUMANOS E MARKETING

**CLIMA ORGANIZACIONAL DO DEPARTAMENTO DE LETRAS
VERNÁCULAS DO CENTRO DE ARTES E LETRAS DA UFSM.**

Orientador: Prof. Ms. Guerino Antônio Tonin
Acadêmica: Rosani Bandeira

Santa Maria, RS
Novembro de 2004

CLIMA ORGANIZACIONAL DO DEPARTAMENTO DE LETRAS VERNÁCULAS DO CENTRO DE ARTES E LETRAS DA UFSM.

BANDEIRA, Rosani - Acadêmica
TONIN, Guerino Antônio - Orientador
Curso de Especialização em Recursos Humanos e Marketing
Tel.: (55)3220.8480, e-mail: bandeira@smail.ufsm.br

RESUMO

Este trabalho busca identificar o clima organizacional do Departamento de Letras Vernáculas (DLV), do Centro de Artes e Letras (CAL).

Com base na bibliografia estudada, foi aplicado um questionário composto de vinte questões objetivas sobre motivação, relacionamento interpessoal, reconhecimento, ambiente de trabalho e comunicação a cada um dos dezesseis Docentes do DLV, com o propósito de verificar o clima organizacional existente hoje no Departamento.

Conforme os resultados da pesquisa os professores responderam que a Instituição apresenta boas condições de trabalho e benefícios que outras não apresentam. Os Docentes do DLV sentem-se satisfeitos com seu trabalho, com sua participação na Instituição, têm liberdade para expressarem suas opiniões, exercem atividades inerentes a sua função e o relacionamento com o chefe é bom proporcionando um ambiente de trabalho satisfatório e um Clima Organizacional positivo.

1. INTRODUÇÃO

O homem é um animal social, se caracteriza por uma irreprimível tendência à vida em sociedade. Convive com outras pessoas, em organizações cada vez mais complexas e dinâmicas. A variabilidade humana é grande, cada pessoa é um fenômeno multidimensional, sujeito às influências de uma enormidade de variedades. O raio de diferenças em aptidões é grande e os padrões de comportamentos aprendidos são bem diversos. Essas diferenças fazem com que cada pessoa tenha suas próprias características de personalidade, suas atitudes, seus valores, suas aspirações, suas aptidões, suas motivações.

A sociedade encontra-se em constantes transformações, porém as organizações muitas vezes resistem às inovações e a incorporação das mudanças que ocorrem no ambiente externo.

As organizações são unidades sociais, criadas para atingir objetivos específicos, estão sempre em constantes mudanças. Existem pessoas capazes e que estão dispostas a construir uma ação conjunta a fim de alcançarem os objetivos comuns.

Para **Argyris** *apud Chiavenato* (1979) os objetivos das organizações e dos indivíduos nem sempre se integram. Porém, a interdependência entre as necessidades do indivíduo e da organização é imensa, a vida e os objetivos de ambas estão entrelaçados. É importante que o alcance dos objetivos de um não venha a prejudicar o outro.

Para alcançar suas metas, as organizações precisam administrar seu potencial humano frente ao meio que a envolve, assegurando um bom clima organizacional para obter o comprometimento das pessoas que a integram.

Este trabalho visa identificar o clima organizacional existente hoje no Departamento de Letras Vernáculas (DLV) do Centro de Artes e Letras (CAL) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

2. A INSTITUIÇÃO

Este capítulo foi elaborado a partir de informações constantes do Projeto Político Pedagógico do Curso de Letras/Português e Literaturas de Língua Portuguesa da UFSM, aprovado pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, parecer nº 18/04 de 30 de janeiro de 2004, sessão 642^a.

2.1 Histórico da UFSM

O marco inicial para a criação da Universidade Federal de Santa Maria foi a instalação, no ano de 1931, da Faculdade de Farmácia, fundada pelos Drs. Francisco Mariano da Rocha e José Mariano da Rocha. Quatro anos mais tarde, ela foi reconhecida pelo Governo do Estado do Rio Grande do Sul e, em 1941, foi oficialmente reconhecida pelo Governo Federal. A UFSM foi criada pela Lei 3.834-C, datada de 14 de dezembro de 1960.

O Curso de Letras da UFSM foi oficialmente criado pela Lei 3.958 de 13 de setembro de 1961. A sua instalação ocorreu em março de 1965, com a federalização do Curso de Letras Licenciatura plena que era integrante da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Imaculada Conceição, mantida pela Sociedade Literária e Caritativa São Francisco de Assis, das Irmãs Franciscanas, agregada à UFSM. Nessa ocasião, foi criada a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da UFSM, na qual estavam integrados os Cursos de Licenciatura em Letras e outros sob a direção da prof^a. Carmen Silveira Netto (irmã Consuelo).

Em 1971 foram criados os departamentos didáticos, bem como o Departamento de Registro Acadêmico (DERCA).

No ano de 1978 foi posta em funcionamento a primeira edição do Curso de Especialização em Letras que foi o ponto de partida para o projeto que deu origem ao Curso de Mestrado em Letras, criado em 1987. Em 2002 foi elaborado o projeto que culminou com a aprovação pela CAPES do programa de Pós-Graduação em Letras. Assim, a partir de 2003, o programa de Pós-Graduação passou a abranger os níveis de Mestrado e Doutorado.

A Universidade Federal de Santa Maria está localizada no Centro Geográfico do Estado do Rio Grande do Sul, distante 290 km de Porto Alegre. A cidade de Santa Maria é o pólo de uma importante região agropecuária que ocupa a parte Centro-Oeste do Estado. Na UFSM, está a sede do Distrito Geo-educacional 37, numa área de 94.955 km com 1.365.012 habitantes, abrangendo 58 municípios, dos quais 8 possuem estabelecimentos de Ensino Superior.

O Campus da UFSM, que abrange a Cidade Universitária “Prof. José Mariano da Rocha Filho”, está localizado no Bairro Camobi, rodovia RS 509, onde são realizadas a maior parte das atividades acadêmicas e administrativas. No centro de Santa Maria funcionam outras unidades acadêmicas e de atendimento à comunidade.

A Instituição mantém 37 Cursos de Graduação com 59 habilitações, 43 Cursos de Pós-graduação permanente, sendo 20 de Mestrado, 10 de Doutorado e 13 de Especialização. Além desses realiza Cursos de Especialização em caráter eventual, de Atualização e de Aperfeiçoamento, atendendo diversificadas e urgentes solicitações de demanda regional.

2.2 Finalidades da UFSM

De acordo com o art. 4º, do estatuto UFSM/2001, a Universidade Federal de Santa Maria, destina-se a:

- promover, de forma indissociável, o Ensino, a Pesquisa e a extensão;
- fomentar o desenvolvimento tecnológico, científico, literário, artístico e desportivo;
- formar profissionais e especialistas de nível superior;
- formar profissionais de nível médio nas áreas tecnológicas vinculadas ao desenvolvimento nacional;
- preparar recursos humanos, através dos Cursos de Pós-graduação.

2.3 O Departamento de Letras Vernáculas

O Departamento de Letras Vernáculas (DLV) é formado por professores de Língua Portuguesa, Literaturas de Língua Portuguesa e Teoria e Crítica Literárias. O objetivo básico é formação de professores contribuindo para que se constituam em profissionais dotados de consciência crítica e múltiplas visões do mundo, de modo a apresentarem competência para o mercado de trabalho e para uma efetiva participação na vida social.

O DLV busca a inserção de alunos em laboratórios, grupos de pesquisa e de estudos, monitorias, oficinas e estágios, com vistas a diminuir a distância entre teoria e prática. A intenção é proporcionar ao aluno a oportunidade para que desempenhe diferentes papéis, circule por espaços e experimente situações que o instrumentalize para o melhor desenvolvimento de suas atividades como profissional.

Além das atividades de ensino e pesquisa, cabe aos professores do DLV o assessoramento, das atividades da COPERVES e PEIES. Cabe-lhe também, a resposta às solicitações de cursos, palestras e preparação de material didático com vistas à atualização de profissionais do ensino fundamental e médio.

Os docentes, além de participarem de laboratórios ligados ao Departamento, participam ainda de laboratórios lotados em outras unidades, ministram disciplinas e orientam pesquisas na pós-graduação. Atividades como núcleo de revisão de textos, oficinas de produção textual, encontro com os Clássicos da literatura, iniciação à diferentes literaturas ocidentais e grupos de estudos sobre temáticas variadas, que congregam alunos de graduação e de pós-graduação, são ofertadas permanente por docentes do DLV.

O perfil do formando na habilitação Português, conforme o Projeto Político Pedagógico do Curso de Letras deve conter as características abaixo:

- conhecimento dos valores humanísticos;
- domínio do uso da língua portuguesa nas suas manifestações oral e escrita;
- compromisso ético com a necessidade de sua inserção na sociedade, com as conseqüências de atuação no mercado de trabalho;
- habilidades necessárias para atuar no mercado de trabalho, tais como: manejo dos conteúdos básicos de língua portuguesa do ensino fundamental e médio;

- manejo dos métodos e técnicas pedagógicas que propiciam a interação dos conhecimentos para os níveis de ensino;
- capacidade de fazer uso das novas tecnologias;
- amadurecimento intelectual e ético para transferir conhecimento da área de Lingüística e/ou Literatura para a sua prática social e profissional;
- capacidade de desenvolver pesquisa articulada ao ensino e à extensão;
- consciência de que o processo de formação profissional deve ser contínuo, autônomo e permanente.

2.3.1 Linhas De Pesquisa

a) Área de Lingüística e Língua Portuguesa

Linguagem, cultura e sociedade

Linguagem como prática social

Leitura como prática social

Português para estrangeiros

Discurso, memória e identidade

Discurso e identidade

Discurso e aquisição

Discurso e enunciação

b) Área de Literatura

Literatura, comparatismo e crítica social

Literatura comparada e tradução

Literatura, história e identidade

Crítica literária

Ficção e história

Literatura, história e mito

2.3.2 Cursos Atendidos Pelo DLV

Administração, Artes Cênicas, Ciências Contábeis, Comunicação Jornalismo, Comunicação Publicidade e Propaganda, Comunicação Relações Públicas, Direito Diurno, Direito Noturno, Educação Especial, Geografia, Letras Espanhol, Letras Português/Inglês, Pedagogia, Programa de Pós-Graduação em Letras.

O Departamento conta ainda com o Laboratório de Português - **LABPORT**, com os seguintes objetivos:

- Elaborar propostas para atividades a partir de reflexão sobre questões relevantes de leitura, gramática e produção de textos em língua portuguesa;
- Coordenar projetos de pesquisas de alunos do Curso de Letras e de outros cursos atendidos pelo DLV na área de leitura, gramática e produção de textos;
- Coordenar projetos de pesquisa em parceria com professores do ensino fundamental e médio;
- Fornecer subsídios para elaboradores de questões objetivas para provas de concursos;
- Organizar e publicar cadernos didáticos e livros com vistas à sistematização de conhecimentos relativos à leitura, gramática e produção de textos;
Elaborar cadernos de respostas das questões das provas do PEIES para professores e alunos envolvidos no programa;
- Operacionalizar, juntamente com a COPERVES, as ações pedagógicas previstas pelo PEIES;
- Elaborar provas de validação de diplomas, concursos públicos, vestibulares e PEIES;
- Elaborar e informatizar fichas de avaliação de redações;
- Realizar cursos de atualização de conhecimentos gramaticais e redacionais para funcionários e alunos da UFSM;
- Assessorar os estagiários de Curso de Letras em parceria com o Departamento de Metodologia de Ensino;
- Preparar atividades complementares e cursos para alunos da Universidade e professores do ensino fundamental e médio;

- Formar Grupos de Trabalhos para suporte de projetos institucionais relativos à leitura, gramática e produção de textos.

3. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3.1 Cultura Organizacional

As pessoas com suas características individuais, histórias particulares, com valores e costumes diferentes entre si, quando se reúnem para trabalhar nas instituições influenciam na cultura organizacional.

Matos (1996) diz que, a interação na empresa é resultado de um processo formador de cultura, crenças e valores, princípios que são as fontes para um permanente e enriquecedor entendimento ao longo da existência.

Para **Fleury** (1989), a sociedade é um somatório de indivíduos e a cultura o somatório de opiniões e comportamentos individuais.

Na Instituição, quando os colaboradores desempenham suas atividades, estão somando experiências, técnicas e expectativas diferenciadas, influenciando a cultura.

Segundo **Hickson** (1995), cultura num sentido amplo dá forma a tudo mas não determina tudo o que é feito. Todo líder é uma pessoa que foi formada a partir de uma ou várias sociedades agregando seus costumes e valores ao processo de gerenciamento na organização, misturando a forma que cada um tem de ver a sociedade e o conjunto dessas informações vai modelando a cultura da Instituição.

As pessoas trocam experiências no ambiente de trabalho, ajudando-se mutuamente, trocando informações, aprendendo novas formas de resolução dos problemas, assimilando as mudanças que estão ocorrendo no mundo e que são a cada dia mais rápidas.

As Instituições públicas tem uma cultura mais formal, burocratizada, as normas são pré estabelecidas. Na maioria das vezes os servidores tem que cumprir prazos sem a possibilidade de opinar na melhor forma de resolver as tarefas. Isso muitas vezes influencia na falta de diálogo entre os pares e pouca criatividade no ambiente de trabalho.

A cultura permissiva formal é fria, lenta, apegada aos costumes, às tradições e ao passado, não procura mudanças e inovações, deixa as coisas andarem em seu ritmo evolutivo natural, tem pouco entusiasmo para conseguir grandes resultados, não é muito sensível ao interesse das pessoas, não procura o crescimento e o desenvolvimento de modo planejado, é formal, ritualista, legal, normativa.....
(BATITUCCI, 2000, p. 207)

Segundo **Souza** (1978), Cultura Organizacional é o conjunto de fenômenos resultantes da ação humana, visualizada dentro das fronteiras de um sistema. Compõe-se de três elementos: os preceitos, a tecnologia e o caráter. Clima Organizacional é um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura.

A cultura organizacional é um processo no qual entram diversas variáveis. A variável fundador é primordial de se focalizar, pois ele detém o poder, no processo de formação cultural da organização.

3.2 Clima Organizacional

Clima Organizacional é o sentimento que se expressa por todos na organização em um momento ou determinado período. Ele pode ser positivo ou negativo e reflete basicamente as atitudes e virtudes do comando da empresa, o ambiente dos companheiros de trabalho, as ações governamentais, a concorrência e o desenvolvimento dos serviços frente ao mercado.

As pessoas intuitivamente, entendem que o clima de um ambiente de trabalho tem um impacto em como os colaboradores se sentem e como são suas performances. Podemos usar o termo clima como atmosfera coletiva do ambiente de trabalho: as atitudes, percepções e dinâmicas que afetam e como as pessoas se comportam diariamente. O clima não é estático, ele muda e é único em cada Instituição. Mais importante, nós estamos envolvidos em criar nosso clima organizacional diariamente.

O clima organizacional reflete o universo da instituição, dos tipos de pessoas que a organização atrai, de seus processos de trabalho e layout físico, das modalidades de comunicação e do exercício da autoridade dentro do sistema.

Mcgregor *apud Batitucci* (2000), de acordo com a teoria Y, defende que o homem é naturalmente bom e honesto e, se bem tratado, responde positivamente, com responsabilidade e resultados.

Se a Instituição deseja funcionários leais precisa administrar o clima organizacional, que é o "meio ambiente psicológico" da organização. Sua existência é tão real e tão sujeita à mudanças como é o clima físico, embora os componentes que fazem o clima psicológico não sejam tão concretos.

Maslow *apud Chiavenato* (1979), pioneiro no estudo da motivação humana, sempre afirmou que as pessoas comportam-se diferentemente diante de uma situação ou fenômeno, pois em cada uma, há sempre uma força interior ou um motivo predominante que guia suas ações e que acaba por determinar seu comportamento. A motivação é um processo interno ao indivíduo, no entanto compreende-se que o ambiente contribui para o seu afloramento, pois é a partir dele que o homem constrói sua realidade.

McClelland *citado por Chiavenato* (1993) propôs uma teoria da motivação, acreditando que as necessidades humanas surgem da interação com seu ambiente, tendo identificado três delas na dinâmica do comportamento humano: Necessidade de poder - caracteriza-se pelo forte desejo de dominar e controlar, chefiar, influenciar e manter impacto sobre as outras pessoas; Necessidade de realização - é o desejo de alcançar sucesso ou de ter bom êxito competitivo, medido em relação a um padrão pessoal de excelência; Necessidade de afiliação - consiste no desejo de uma pessoa em manter relações calorosas, afetuosas e amistosas com outros indivíduos.

Há necessidade dos servidores e da Instituição se conscientizarem de que precisam encontrar uma solução que atenda a todos os interesses, ou seja, "a empresa precisa do empregado tanto quanto o empregado precisa da empresa e de seu emprego". As equipes deverão buscar de forma racional, madura e negociada o ponto de equilíbrio que satisfaça as partes.

3.3 Pesquisa de Clima Organizacional

A Pesquisa de Clima Organizacional visa proporcionar a análise da organização com o seu ambiente, bem como o conjunto de condições que caracterizam o estado de satisfação e/ou insatisfação e comprometimento dos

colaboradores na Instituição e das demais pessoas que com eles interagem, tornando-se uma valiosa ferramenta estatística e de Gestão Estratégica, buscando a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Segundo **Gomes**, em seu artigo publicado no site www.guiarh.com.br, o objetivo principal da Pesquisa de Clima Organizacional é maximizar, cada vez mais, as relações da organização com os colaboradores oferecendo condições de trabalho adequadas, objetivando oportunidades de desenvolvimento e estabelecendo um ótimo ambiente de trabalho, o que proporcionará o alcance e a superação das metas definidas pela Direção da Instituição.

Dentre as principais contribuições da Pesquisa de Clima Organizacional, podemos destacar: buscar o alinhamento da cultura com as ações efetivas da empresa; promover o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores; integrar os diversos processos e áreas funcionais; otimizar a comunicação; minimizar a burocracia; identificar necessidades de treinamento, desenvolvimento pessoal/gerencial e de educação empresarial; focar o cliente interno e externo; otimizar as ações gerenciais, tornando-as mais consistentes; organizar, flexibilizar e agilizar as atividades da organização.

Baseado nos resultados da pesquisa, investe-se na melhoria da qualidade do clima de trabalho de forma planejada. A finalidade é agir como facilitadores e promotores de saúde, criando e implementando ações que visam o bem estar de todos os colaboradores.

4. METODOLOGIA

Neste trabalho foi usado a metodologia descrita a seguir.

4.1 Delimitação do Universo

O Universo da pesquisa foi de 16 (dezesesseis) pessoas, docentes do DLV/CAL/UFSM. O questionário foi aplicado a todos, caracterizando-se por pesquisa “in loco” dos servidores docentes lotados no Departamento em estudo.

4.2 Instrumento de Coleta de Dados

O questionário foi escolhido para dar maior liberdade para a pessoa responder sem precisar se identificar, para evitar constrangimentos no ambiente de trabalho. O questionário é composto por vinte questões objetivas sobre motivação, relacionamento interpessoal, reconhecimento, ambiente de trabalho e comunicação. Com base nos resultados, espera-se identificar como se apresenta o Clima Organizacional do DLV/CAL/UFSM no presente momento.

4.3 Análise e Interpretação de Dados

Após a tabulação, os dados coletados foram transformados em gráficos para melhor visualização e interpretação dos resultados.

5 RESULTADOS

O resultado da pesquisa, bem como sua análise está representado pelos gráficos abaixo:

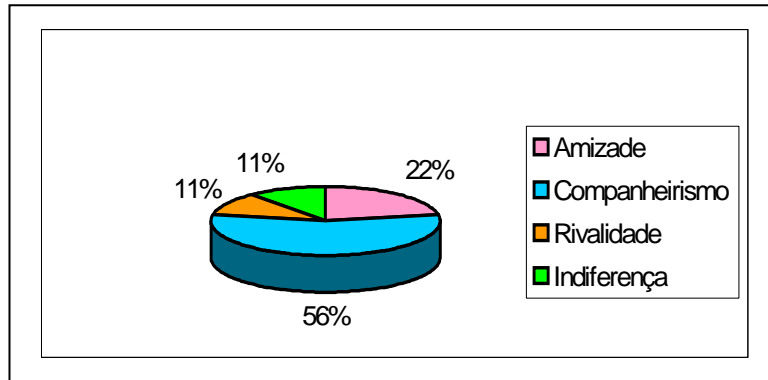


Gráfico 1 – Relacionamento Servidores

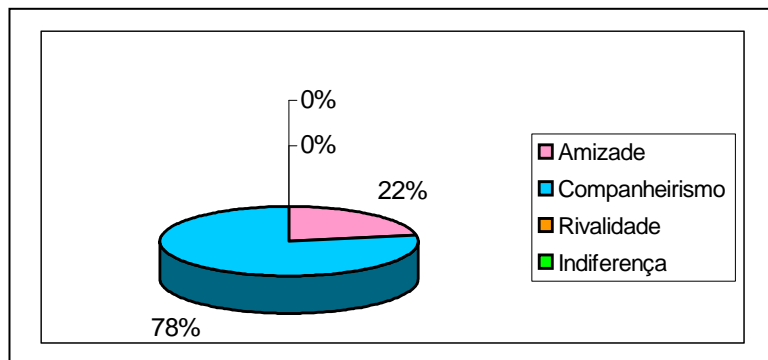


Gráfico 2 – Relacionamento Chefe

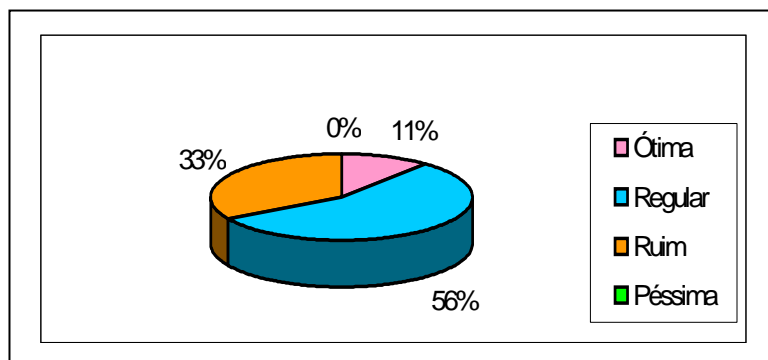


Gráfico 3 – Comunicação Colegas

Com base nos resultados da pesquisa organizacional, representados nos gráficos 1, 2 e 3, conclui-se que o relacionamento interpessoal dos servidores (55%) e com a chefia imediata (78%) é de companheirismo, a comunicação com os colegas foi considerada ótima (56%) e regular (11%) pelos questionados. Embora os servidores sejam docentes e tenham horários diferenciados em sala de aula, para vários cursos em prédios diferentes no Campus e no Centro, ainda assim consideram que possuem uma boa comunicação entre si.

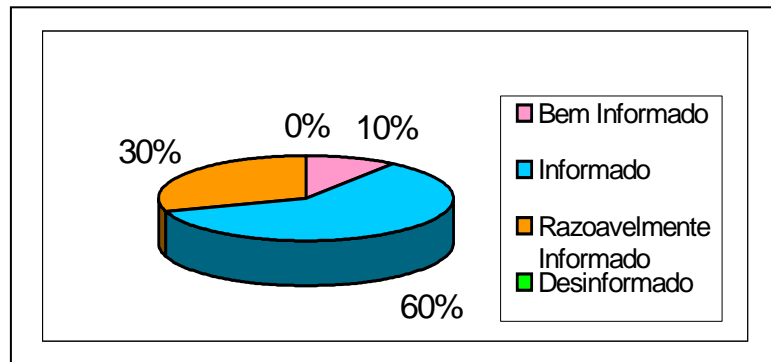


Gráfico 4 – Informações Instituição

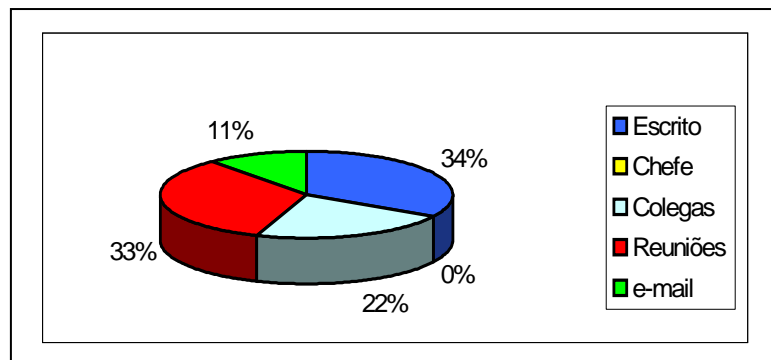


Gráfico 6 – Recebe Informações

Pela análise do gráfico 4, nota-se que (10%) dos docentes consideram-se bem informados e (60%) estão informados sobre os objetivos e metas da Instituição.

No gráfico 6 observa-se que a circulação da informação flui, geralmente, pelas vias formais, sendo a escrita (34%) e as reuniões (34%) as mais utilizadas, que é uma característica das Instituições Públicas, que são burocratizadas por natureza.

O nível crescente de informações conduz a maior conscientização e anseios das pessoas fazendo com que requeiram maior participação e interesse na execução de suas tarefas.

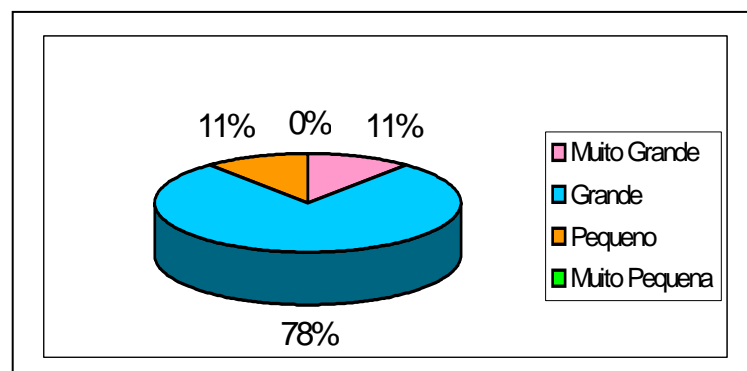


Gráfico 5 – Grau de Liberdade Trabalho

Através da análise do gráfico 5, nota-se que boa parte dos docentes, (78%), admite que o grau de liberdade para falar a respeito do seu trabalho é grande. Essa liberdade de expressão gera maior comprometimento dos servidores com seu trabalho e contribuí para que o clima organizacional do DLV seja positivo.

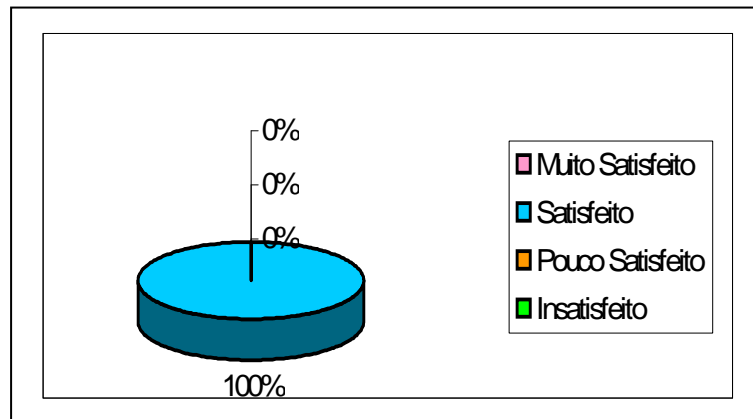


Gráfico 8 – Nível Satisfação

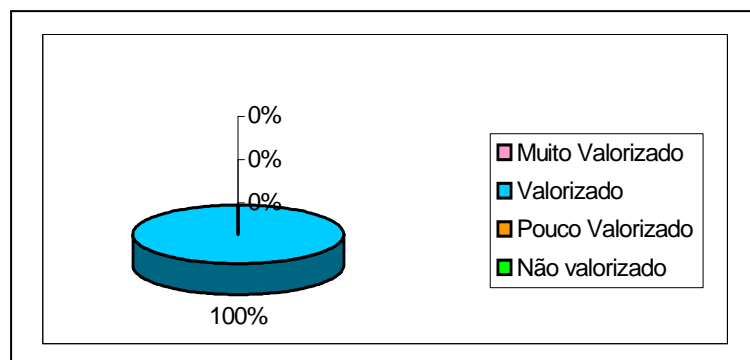


Gráfico 10 – Participação Instituição

Observando o gráfico 8, verifica-se que (100%) dos professores do Departamento estão satisfeitos em seu trabalho. E pelo gráfico 10, nota-se que (100%) dos Docentes se sentem valorizados quanto a sua participação na Instituição. O homem precisa se sentir valorizado, quando ele entende que seu trabalho é importante, que sua opinião é valorizada, naturalmente contribui para o crescimento do grupo e da Instituição.

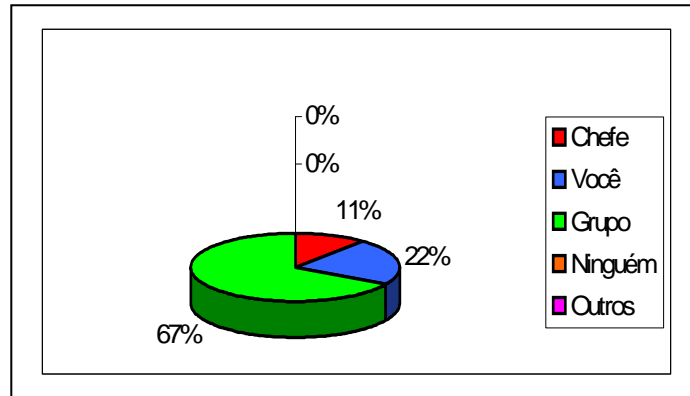


Gráfico 7 – Resolução Problemas

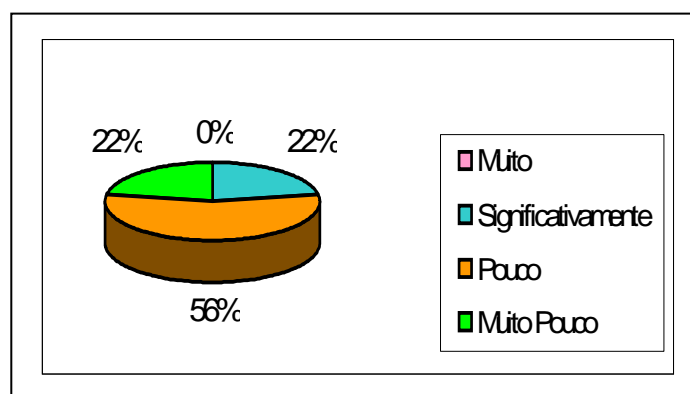


Gráfico 11 – Trabalho Equipe

Pelo gráfico 7 verifica-se que os problemas no ambiente de trabalho são resolvidos em grupo (67%), já no gráfico 11 os docentes responderam que são “pouco incentivados” (56%) a trabalhar em equipe. Nota-se que existe uma certa contradição nas respostas, pois se os problemas são resolvidos em grupo, então existe trabalho em equipe.

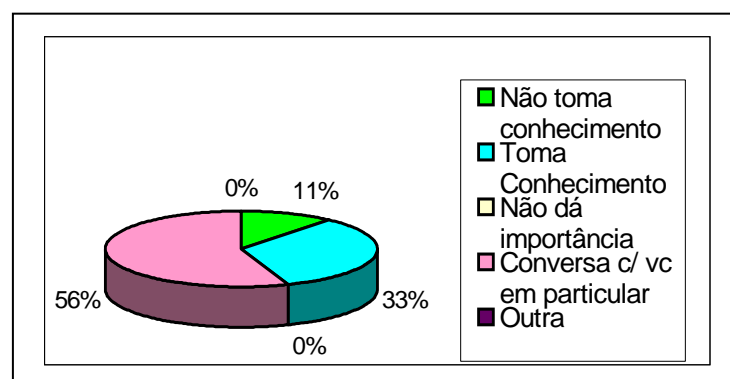


Gráfico 13 – Problemas Pessoais – Atitude do Chefe

Observando o gráfico 13, nota-se que o chefe conversa em particular (56%) com o servidor quando ele apresenta problemas pessoais que estejam interferindo em seu trabalho. Esse comportamento demonstra que a chefia age como facilitador colocando em primeiro lugar a ética profissional e a valorização do ser humano. É capaz de se relacionar, sair de si e projetar-se no seu colaborador, refletindo, captando a realidade do momento, está envolvido com as metas da Instituição e com a situação dos seus pares.

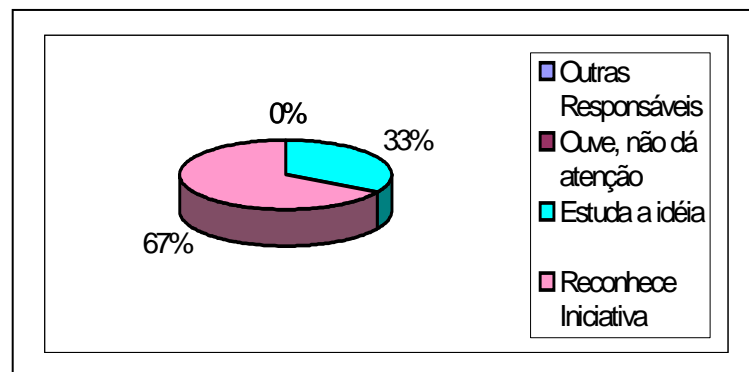


Gráfico 14 – Iniciativa idéia / Reação do chefe

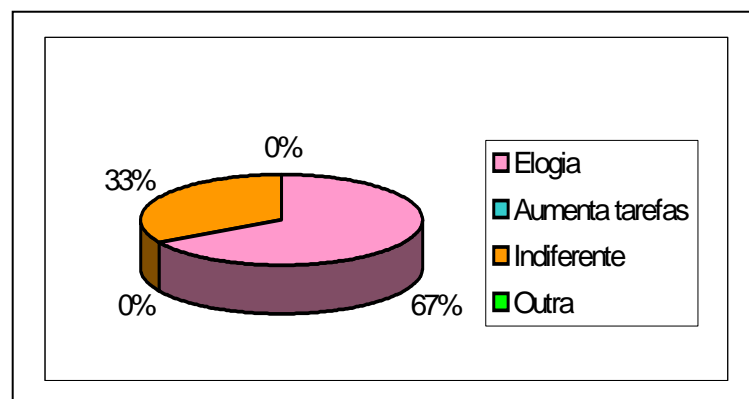


Gráfico 15 – Trabalho bem realizado

Conforme os dados do gráfico 14, o chefe reconhece a iniciativa dos docentes em desenvolver novas idéias para beneficiar a Instituição, analisando os prós e contras (66%) e estuda as novas idéias para (33%). Qualquer alternativa de mudança exige alteração de comportamento e de atitudes já cristalizadas, porém as novas idéias podem ser ótimas oportunidades de melhoria para o desenvolvimento das atividades da Instituição.

O gráfico 15 evidencia que para (66%) dos professores o chefe manifesta seu contentamento elogiando-os, quando as atividades foram muito bem realizadas.

O homem é social e gosta de se relacionar bem com seus colegas, criando um ambiente afetivo e satisfatório para a execução de suas tarefas. O interesse do chefe por seus subordinados satisfaz o ego dos mesmos, aumentando a confiança, liberando a motivação e aumentando o grau de participação na inovação e criatividade. O aprimoramento das relações de trabalho está exigindo uma maior integração dos líderes com os servidores na discussão e solução dos problemas que lhes dizem respeito.

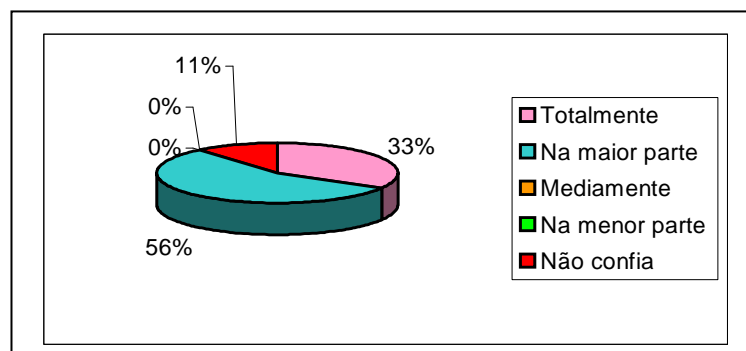


Gráfico 16 – Confia nos Colegas

No gráfico 16 observa-se que a maior parte dos consultados, (89%) confia nos colegas na execução das atividades diárias. A confiança entre os profissionais desenvolve laços de afeto estimulando o trabalho em equipe, aumentando o respeito pelo outro e a capacidade de ouvir, estimulando a superação de desafios.

As pessoas passam boa parte de seu tempo diário dentro das organizações, segundo McClelland *apud Chiavenato* (1993), em sua teoria da motivação a necessidade de afiliação consiste no desejo de manter relações calorosas, afetuosas e amistosas com outros indivíduos.

Quando os outros têm confiança em você, e demonstram isso, você passa a Ter mais confiança neles e em si mesmo. (MOLLER, 1992, p. 99)

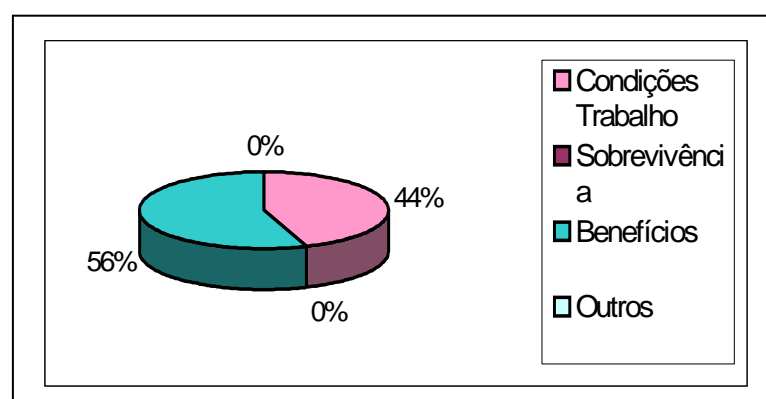


Gráfico 9 – Permanência na Instituição

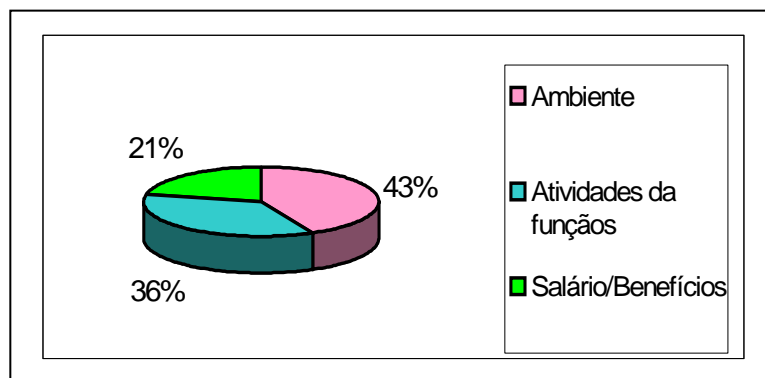


Gráfico 17 – O que mais aprecia na Instituição

Conclui-se pelo gráfico 9 que (44%) dos professores permanecem na Instituição porque apresenta boas condições de trabalho e 56% pelos benefícios que outras não têm. Credibilidade e reputação nas Instituições são adquiridos com o tempo, este clima de credibilidade pressupõe transparência e honestidade e conferem um certo “*status*” a seus colaboradores”.

Analisando o gráfico 17 verifica-se que o ambiente de trabalho, foi para 66% dos professores a característica que mais apreciam na Instituição. Ambientes caracterizados pela confiança, honestidade, harmonia, onde as pessoas sabem conviver com as diferenças é muito importante para o trabalho em equipe, um incentivando o outro, aumenta a auto-estima do grupo proporcionando melhores resultados diariamente.

As atividades inerentes à sua função foi o segundo item mais votado, com (55%). Os docentes tem a oportunidade de ministrar aulas em vários Cursos da UFSM, a nível de graduação e pós-graduação, exercendo assim a multidisciplinaridade. A Instituição têm uma cultura que permite e incentiva a produção científica, o desenvolvimento de pesquisas, financiadas por diversos órgãos como a CAPES, o CNPQ, a FAPERGS, entre outros. E o salário e benefícios foi o terceiro item que os professores mais apreciam na Instituição com um percentual de 33%. As Organizações devem possuir mecanismos que estimulem o desenvolvimento e o crescimento profissional, permitindo que as pessoas possam satisfazer suas necessidades de autonomia e ganhos econômicos.

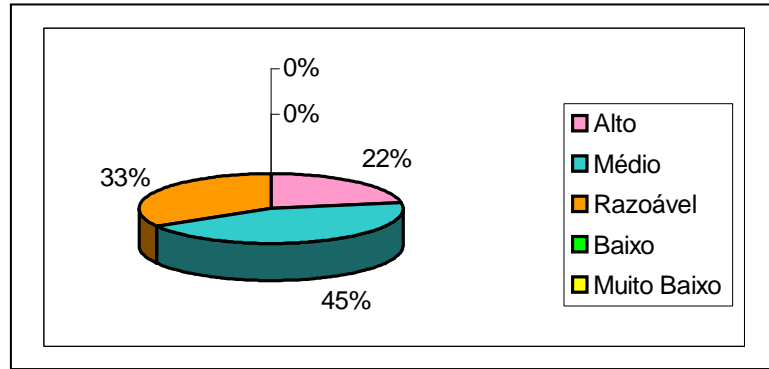


Gráfico 18 - Motivação

Visualizando o gráfico 18, percebe-se que os docentes consideram o grau de motivação dos seus colegas: alto (22%), médio (45%) e razoável (33%).

Comparando-se o gráfico 18 com o gráfico 8, em que 100% dos docentes responderam que sentem-se satisfeitos no trabalho que realizam, conclui-se que esta satisfação libera a motivação das pessoas, potencializando a participação, a criatividade e os talentos especiais individuais dentro da Instituição.

“O que motiva as pessoas a trabalharem mais e melhor? Os psicólogos descobriram que a motivação no trabalho seria muito mais complexa que o dinheiro, toda vez que inspirada em necessidades as mais variadas possíveis. Outras recompensas resultantes do trabalho, que não o dinheiro, reconhecimento e prestígio devem ser levadas também em consideração. O principal fator motivador é a possibilidade de se atingirem os resultados que conduzem às recompensas.” (CHIAVENATO, 1979, p. 84, Vol.III)

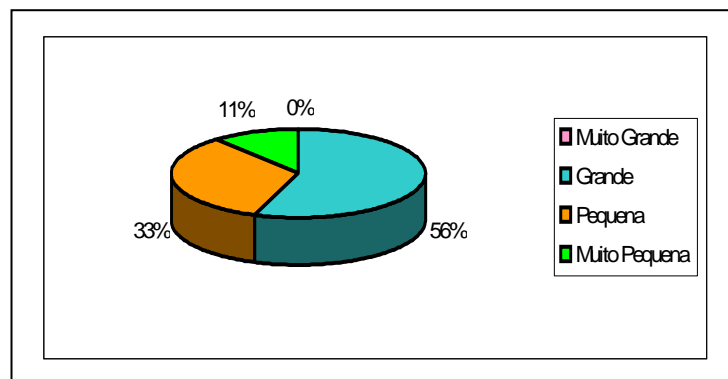


Gráfico 19 Mudança de mentalidade

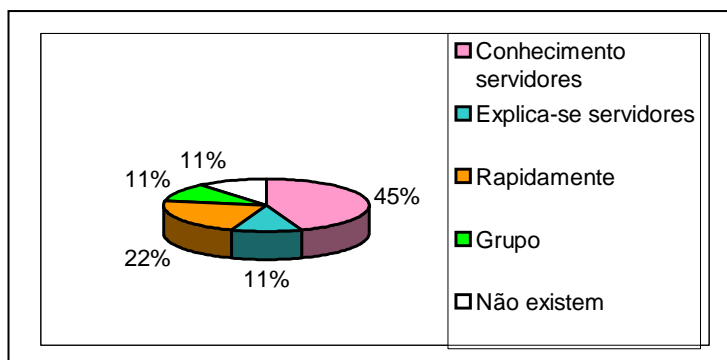


Gráfico 20 – Condução das Mudanças

Pelo gráfico 19, nota-se que (89%) dos entrevistados acreditam que há grandes possibilidades de ocorrer mudança de mentalidade na Instituição. Este é um ponto positivo, devido às grandes mudanças que estão ocorrendo no mercado de trabalho e no mundo inteiro.

Na figura 20, verifica-se que (45%) dos docentes acreditam ter conhecimento das mudanças ocorridas na Instituição e (11%) dos entrevistados responderam que recebem explicações sobre as mudanças, sabem aonde elas irão afetá-los. As mudanças podem alterar as questões relacionadas ao indivíduo, requerer novas competências para o trabalho, podendo alterar até mesmo a forma de encarar o trabalho, mas são relevantes para sobrevivência das organizações.

As pessoas só mudarão se perceberem que o atual estado de coisas já não lhe serve e que existe um outro caminho melhor ao seu alcance. (Kurt Lewin, apud LOBOS, 1991, p. 31.)

O processo de mudanças deve ser conduzido com competência, audácia e coragem de correr riscos, abrindo caminho para constantes descobertas. As pessoas precisam estar sempre atentas, atualizando-se para acompanhar as mudanças, pois agregam novos conhecimentos e expectativas de futuro. As organizações foram criadas para atingir objetivos específicos e seus servidores são pessoas capazes e dispostas a rever valores, comportamentos, construir com ações conjuntas para atingir as metas estabelecidas.

6. CONCLUSÃO

As Instituições públicas têm uma cultura burocratizada, formal, normativa legal com metas e objetivos pré determinados, não são muito sensíveis aos interesses das pessoas. Porém a Universidade é comprometida com o desenvolvimento econômico, social e humano, o que sem dúvida se converte, em melhores condições para o exercício da atividade docente.

Conforme o resultado da pesquisa os docentes foram unânimes em responder que sentem-se muito satisfeitos com seu trabalho e com sua participação na Instituição. A satisfação envolve a interação entre as pessoas e seu ambiente de trabalho, sua valorização libera a motivação estimulando a participação, a criatividade individual e o envolvimento com os objetivos da instituição. Essa satisfação no trabalho colabora para que as pessoas se sintam mais felizes melhorando sua qualidade de vida, criando um bom clima organizacional e mantendo um ambiente que favoreça a motivação.

No DLV os docentes tem a liberdade de exporem suas opiniões. A integração do chefe com os servidores, propicia um clima de companheirismo, que é um diferencial, pois quando o chefe se interessa por seus colaboradores estabelece uma ponte entre as necessidades de estima e valorização. O reconhecimento das realizações de um servidor, o elogio autêntico, por exemplo, pode levá-lo a se motivar a realizar seu trabalho melhor.

O chefe cria um ambiente satisfatório e melhora o relacionamento com seus servidores, conversando em particular com cada um quando apresentam problemas pessoais que estejam interferindo em seu desempenho no trabalho. Essa atitude de amizade e apreciação para com seus subordinados eleva a auto-estima, estimula a motivação, aumentando a autoconfiança e a vontade de continuar do Departamento trabalhando mais e melhor, pois é reconhecido como ser humano e como profissional.

O ambiente de trabalho foi o item que os entrevistados mais apreciam na Instituição, em segundo lugar a maioria dos docentes optaram pelas atividades inerentes á sua função e em terceiro lugar ficou o salário e benefícios. Responderam ainda que permanecem na Instituição porque apresentam boas condições de trabalho e benefícios que outras não apresentam. As pessoas tem a liberdade de

expressão e de comunicabilidade entre si, sendo incentivadas pelo chefe a desenvolver novas idéias que venham beneficiar do DLV na execução de seus objetivos. A instituição tem uma cultura que incentiva os docentes para o desenvolvimento de pesquisas, produção científica, além de ministrarem aulas em diversos Cursos na graduação e pós-graduação. Os docentes do DLV são altamente qualificados, dos dezesseis entrevistados, nove tem doutorado, dois estão em fase final e cinco tem mestrado na área de atuação.

A principal conclusão deste estudo aponta que manter um clima de certa liberdade, estimulando a participação, a criatividade individual e o envolvimento com os objetivos do Departamento possibilita o desenvolvimento de um ambiente de trabalho adequado. Considerando que o Clima Organizacional é um fenômeno resultante da Cultura Organizacional pode-se dizer que o Clima Organizacional do Departamento de Letras Vernáculas, neste período, com os recursos disponíveis e dentro do contexto da UFSM encontra-se positivo.

BIBLIOGRAFIA

- _____. **Recursos Humanos**. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- AMOEDO, Sebastião. **Ética no Trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1997.
- BATITUCCI, Márcio Dayrell. **Recursos Humanos 100%: a função do RH no terceiro milênio**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.
- Cadernos de Administração**. – v. 3, n. 3, abr. 1996- Belo Horizonte: PUC-MG, 1996.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, v. 1979.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas**. São Paulo: Makron Books, 1979, 3ª ed.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Makron Books, 1993, Vol. 2.
- GOMES, M. A. V. Pesquisa de clima organizacional. Disponível em: <http://www.guiarh.com.br>. Acesso em: 13 dez 2004.
- LOBOS, Júlio. **Qualidade Através das Pessoas**. São Paulo: Lobos, 1991, 10ª ed.
- MATOS, Francisco Gomes de. **Empresa Feliz**. São Paulo: Makron Books, 1996.
- MDT**, Estrutura apresentação de Monografias/Dissertações e Teses – 6ª edição, aprovada pelo CEPE em 26/11/2004, sessão 658ª, parecer 150/04 (PRPGP).
- MOLLER, Claus. **O Lado Humano da Qualidade** – Maximizando a Qualidade de produtos e Serviços Através do Desenvolvimento das Pessoas, Ed. Pioneira, 1994, 8ª ed.
- Projeto Político Pedagógico**. Curso de Letras – português e Literaturas de Língua Portuguesa, Universidade Federal de Santa Maria, 2004, Parecer 18/04 – CEPE.
- ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2000.
- Sociais e Humanas. Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas. v. 13, n. 1 (jan/dez 2000). Santa Maria, 2002.
- SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. **Clima e Cultura Organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. São Paulo: Edgard Blücher, Porto Alegre: PPGA-URGS, 1978.