



MODELO PARA COLETA DE DADOS E AVALIAÇÃO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL DOS FUNCIONÁRIOS DE ORGANIZAÇÕES

Laísa Maria Barbosa de MELO¹
Natália Leirião SILVA²
Daysa Andrade OLIVEIRA³
Alisson Fernando Coelho do CARMO⁴

RESUMO: Este artigo buscou elaborar um modelo para coleta de dados e avaliação do comportamento dos funcionários de organizações na abordagem quantitativa e de análise em ambiente organizacional. O principal objetivo é determinar um modelo para aplicação de pesquisa através de um formulário. Os dados coletados pelo modelo proposto permitem analisar as dimensões individual, grupal e organizacional. Integrando essas vertentes, é possível identificar o perfil do funcionário e o ambiente onde ele está inserido juntamente com a relação entre os indivíduos.

Palavras-chave: Organização. Comportamento. Funcionário. Comunicação. Pesquisa.

1 INTRODUÇÃO

O estudo do comportamento organizacional nas empresas é importante para que possa melhorar a gestão das empresas e entender o funcionário e seu comprometimento com a empresa, para que dessa forma sejam planejadas estruturas coerentes com o perfil de cada indivíduo.

O principal objetivo deste trabalho é a partir de uma revisão literária dos principais conceitos relacionados ao comportamento organizacional, fornecer um

¹ Discente do 4º termo do curso de Gestão Financeira do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail: laisamel@toledoprudente.edu.br

² Discente do 4º termo do curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. e-mail: nataliasilva@toledoprudente.edu.br

³ Docente do curso de Administração e Engenharia de Produção do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Doutora em administração pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). E-mail: daysa.andrade@toledoprudente.edu.br. Orientador do trabalho.

⁴ Docente do curso de Administração do Centro Universitário Antonio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Doutor em Ciências Cartográficas pela Universidade Estadual Paulista. E-mail alisson.carmo@toledoprudente.edu.br. Orientador do trabalho.

modelo aplicável aos funcionários de organizações. A partir do instrumento de coleta de dados definido e sugerido por este estudo, espera-se que as fases posteriores de coleta, análises e discussões sejam facilitadas.

O modelo sugerido por este trabalho foi desenvolvido para favorecer a identificação do perfil dos funcionários bem como suas relações internas e com o ambiente organizacional. As informações sobre as estruturas e as características do ambiente organizacional também apresentam igual valor para análise de sua influência sobre o perfil do profissional, viabilizando uma vasta amplitude de informações para posterior análise.

A análise permite entender a relação entre a organização e o comportamento dos funcionários a partir de informações sobre a sua satisfação, posição, convivência, reconhecimento na empresa entre outros diversos fatores.

2 METODOLOGIA

Para realização deste artigo, foram considerados os desenvolvimentos da literatura relacionada ao contexto de comportamento organizacional. Para tanto, o contexto histórico foi resgatado desde sua origem para permitir a compreensão dos avanços conceituais relacionados ao tema.

A partir da análise bibliográfica, foi possível elencar três grandes dimensões diretamente relacionadas e que impactam o comportamento organizacional: dimensão individual, grupal e estrutural. Com esta segmentação, foi possível observar características específicas necessárias para completude do modelo a ser sugerido no presente trabalho.

Todas as observações foram delineadas em um modelo de instrumento de coleta de dados, de modo a contemplar as diferentes instâncias envolvidas no contexto do comportamento organizacional. Para consolidação, aplicação e análise dos dados coletados por meio do modelo, recomenda-se a observação de algumas boas práticas metodológicas discutidas nesse trabalho que abordam desde a definição amostral, de acordo com diretrizes estatísticas até a implementação com ferramentas digitais em nuvem.

3 DEFINIÇÃO E ORIGEM DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

O comportamento organizacional possui seu conceito ainda em construção e de forma ampla pode ser compreendido como, o conjunto do estudo de três elementos determinantes do comportamento, sendo eles indivíduo, grupo e a estrutura organizacional, com o intuito que vai além de buscar melhorias na organização e satisfação dos membros, pois envolve a estrutura organizacional como um todo, onde todos os segmentos se unem em função de um objetivo.

Comportamento organizacional é uma disciplina acadêmica que surgiu como um corpo interdisciplinar de conhecimentos para estudar e retratar o comportamento humano nas organizações. A denominação permaneceu, mas, na realidade, não são as organizações que se comportam de determinada maneira, mas, sim, as pessoas, os grupos e as equipes que delas participam e que nelas atuam. Seria mais correto chamá-ló de comportamento humano nas organizações. (CHAVIENATO, 2014, p.6).

Durante o período das Revoluções Industriais, com início no século XVIII, os cientistas procuravam desenvolver teorias voltadas para a parte produtiva de todo o sistema organizacional, entre elas pode ser citada a teoria de Taylor que desencadeou outras teorias. Com base em todas as pesquisas já feitas ao decorrer deste período, observa-se que, houve um avanço na área científica que ocasionou a insatisfação dos trabalhadores, pois eram vistos apenas como peças de máquinas no processo industrial (Johann, 2013).

A partir de 1940, deu-se o início da Teoria das Relações Humanas em reação à insatisfação da Teoria Clássica, sendo possível observar teorias da administração com ênfase nas pessoas e buscando o desenvolvimento pessoal de cada membro da organização. Diante de estudos vindos da psicologia, com análises voltadas ao comportamento individual notou-se que, a partir da importância que se aplica ao funcionário proporcionando um ambiente agradável e que permite quebrar barreiras e transmitir confiança, gera o aumento da produtividade, devido a atenção, compreensão e possibilidade de crescimento que se dá ao ser humano, pois grande parte passa a perceber o impacto que produz na empresa (Johann, 2013).

Tal conceito não apresenta relação direta com os conhecimentos técnicos e especializados da formação de cada executivo. Porém, tem uma grande relação com o desenvolvimento de habilidades no relacionamento interpessoal. O conhecimento puramente técnico é capaz de levar o profissional até certo ponto;

depois disso, as habilidades interpessoais se tornam imprescindíveis (CHAVIENATO, 2014, p.6).

Com o decorrer do tempo, essa teoria passou por alterações, ressaltando principalmente a Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) que impulsionou a economia mundial, onde a Teoria Clássica foi trocada pela Neoclássica, e a Teoria das Relações Humanas substituída pela Teoria Comportamental (Johann, 2013).

O cenário atual das organizações está em momento de adaptação ao mundo globalizado de hoje. Essa ressalva de direcionar-se o olhar ao trabalhador como indivíduo, grupo e estrutura são de extrema importância. Tomando como exemplo o processo de evolução das teorias já abordadas, observa-se o sentido de preocupar-se com a ciência humana, independente do setor, diante da situação que o ser humano é o motor do sistema complexo que é a organização.

3.1 Dimensão individual

Nas organizações, há o conjunto de indivíduos que possibilitam a execução da atividade organizacional. Diante disso, é notória a distinção de personalidade de cada pessoa, agregando para a instituição uma diversidade de pensamentos, percepções e características individuais que podem contribuir de forma positiva se bem direcionadas. Cada funcionário na empresa possui sua atividade especificada de acordo com seu cargo e com a estrutura organizacional que a empresa possui, permitindo que as atividades sejam realizadas de forma organizada.

Em meio a grande diversidade de pessoas nas organizações, é necessário observar o perfil de cada um, para que dessa forma, possam ser conduzidos para cargos de acordo com suas habilidades físicas e intelectuais, provendo o desenvolvimento satisfatório da instituição. Contudo, as habilidades intelectuais estão diretamente ligadas a capacidade do indivíduo de realizar atividades mentais. Enquanto as habilidades físicas estão ligadas a fatores de força, flexibilidade entre outros fatores. Atualmente, algumas pessoas buscam desenvolver suas capacidades intelectuais com intuito de alcançarem cargos maiores nas empresas, entretanto isso não muda a necessidade da execução de diversas atividades que exigem a habilidade física do funcionário.

Uma das particularidades individuais que distinguem de um indivíduo para outro é a sua motivação. Segundo a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow, a partir do momento que o indivíduo satisfaz uma necessidade, logo coloca outra em seu lugar, procurando maneiras para poder alcançá-las, tornando um ciclo vicioso e sem fim. Para Johann (2013 p.40), “A motivação é um impulso interior, inerente ao indivíduo. Porém, embora seja pessoal, a motivação pode ser influenciada por objetivos e interesses coletivos da própria organização”. Dessa forma o ambiente no qual o indivíduo está inserido pode influenciar na relação com a organização.

3.2 Dimensão grupal

O conceito de grupo é amplo e pode ser definido a partir de várias perspectivas principalmente se analisado o contexto onde o grupo está inserido, porém verifica-se como um grupo o conjunto de duas pessoas ou mais. A dinâmica de um grupo apresenta características onde é possível diferenciá-las de acordo com seus objetivos, dessa forma, os grupos podem ser formais ou informais.

Uma relação interpessoal com outros é estabelecida, a partir do momento que há um vínculo entre os envolvidos, havendo entre eles princípios em comum, valores culturais, motivações, entre outros. O comportamento do indivíduo é diferente de quando ele está sozinho e quando está em grupo. Isso colabora nas características individuais, que molda o ser humano e impacta diretamente na produtividade da organização e na conquista das metas (CHIAVENATO, 2014).

A comunicação é uma vertente que impacta nessa produtividade, ela é imprescindível quando se há uma relação a partir de duas pessoas, a falta de comunicação é um dos conflitos que as organizações encontram atualmente. Portanto, para manter o ambiente agradável e progredindo em harmonia é necessário um líder dentro do grupo, uma pessoa que represente a imagem de poder e que transmita satisfação, segurança, inspiração e conforto a todos para que haja motivação interna. O líder deve entender os participantes do grupo e estabelecer a comunicação eficaz entre eles. Também é importante que ele possua a visão total dos fatos que ocorrem na organização, para evitar possíveis conflitos que podem acontecer quando há situações de descontentamento com alguma parte do grupo, seja por diferenças pessoais, de objetivo ou forma de lidar com as situações.

A organização funciona como um sistema de cooperação em que as pessoas interagem entre si por meio da comunicação para alcançar objetivos comuns. A comunicação torna-se indispensável para que isso aconteça da melhor maneira possível. Sem comunicação, as pessoas ficam isoladas sem contato entre si. Além disso, as pessoas não vivem isoladas nem são autossuficientes. Elas se relacionam continuamente com as outras pessoas ou com seus ambientes por meio da comunicação (CHIAVENATO, 2014, p. 203).

Portanto, para entender a dinâmica do grupo o líder deve observar a comunicação entre os integrantes do grupo e o papel designado para cada membro a favor de sua capacidade técnica. Para que este sistema grupal saia segundo as expectativas da organização e tenha conformidade entre cada um, fazem-se necessárias normas que especifiquem as funções de cada participante, para que o conjunto tenha uma boa convivência e para que diminuam os problemas interpessoais.

3.3 Dimensão organizacional

A estrutura organizacional surge em uma instituição a partir da definição de cargos e níveis hierárquicos, ela é utilizada com o objetivo de preservar esse formato colaborando na realização dos planejamentos existentes e possibilitando uma visão mais ampla das tarefas realizadas. A estrutura pode sofrer alterações com o tempo, sendo essas externas ou internas. As mudanças externas que afetam a estrutura podem estar relacionadas a alterações na lei, evolução dos produtos e serviços, situação do mercado, expectativas dos clientes entre outros diversos fatores. Já as mudanças internas que impactam podem estar relacionadas a melhorias dentro da empresa como por exemplo para superar suas próprias metas, evoluir o nível da empresa, se destacar em relação aos concorrentes, entre outros (CHIAVENATO, 2014).

Contudo, as mudanças a curto e a longo prazo podem interferir na maneira como a empresa está alocada e cabe a organização estar preparada para mudanças externas que exigem respostas com mudanças internas para que os resultados não sejam prejudicados, e é importante que a empresa tenha visão de possíveis desvantagens a longo prazo para que busque melhorias internas que possam refletir positivamente em seus resultados futuros.

Além das mudanças, o que pode influenciar na estrutura organizacional é a cultura da organização.

A cultura organizacional reflete a maneira como cada organização aprendeu a lidar com o seu ambiente. É uma complexa mistura de pressuposições, crenças, comportamentos, histórias, mitos, metáforas e outras ideias que, tomadas juntas, representam o modo particular de uma organização funcionar e trabalhar (CHIAVENATO, 2014, p.325).

Dessa forma, a cultura é algo específico da empresa, podendo haver semelhanças com outras, portanto as características de uma organização são atribuídas com o tempo e dessa forma moldam a estrutura organizacional.

4 MODELO ADAPTÁVEL PARA COLETA DE DADOS

Os modelos de perguntas a seguir foram desenvolvidos com a finalidade de compreender o perfil dos colaboradores da organização em relação ao perfil organizacional abordando questões adaptáveis nas dimensões individuais, grupais e organizacionais. Como resultado destes questionamentos pode-se traçar uma descrição de cada funcionário situado no ambiente em que ele está inserido e sua perspectiva sobre a empresa.

Todos os indivíduos possuem diversas maneiras de pensar, compreender e comportar-se, logo, destaca-se a necessidade de averiguar e estudar além da dimensão individual, para que planejamentos sejam executados de forma coerente com as individualidades e semelhanças de cada funcionário.

Diante deste cenário, este trabalho propõe a construção de instrumentos de coletas de dados para serem aplicados de forma integrada. A integração dos modelos propostos permitem contemplar as informações acerca das três grandes vertentes analíticas abordadas neste trabalho.

Os dados individuais foram segmentados em duas pequenas partições, conforme pode ser visto nas Tabelas 1 e 2: O perfil socioeconômico e o perfil individual.

Idade:	() 16 a 22 anos	() 23 a 29 anos	() 30 a 36 anos	() 37 a 43 anos
---------------	------------------	------------------	------------------	------------------

	<input type="checkbox"/> 44 a 50 anos	<input type="checkbox"/> 51 a 57 anos	<input type="checkbox"/> 58 a 64 anos	<input type="checkbox"/> acima de 64 anos
Sexo:	<input type="checkbox"/> Feminino	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Prefiro não informar	
Estado civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro	<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Divorciado	<input type="checkbox"/> Viúvo
Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Ensino fundamental incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino fundamental completo	<input type="checkbox"/> Ensino médio incompleto	
	<input type="checkbox"/> Ensino médio completo	<input type="checkbox"/> Ensino superior incompleto	<input type="checkbox"/> Ensino superior completo	<input type="checkbox"/> Outros
Tempo de atuação:	<input type="checkbox"/> Menos de 1 ano	<input type="checkbox"/> Entre 1 e 6 anos	<input type="checkbox"/> Entre 7 e 12 anos	
	<input type="checkbox"/> Entre 13 e 18 anos	<input type="checkbox"/> Entre 19 e 24 anos	<input type="checkbox"/> Acima de 25 anos	
Faixa salarial:	<input type="checkbox"/> Até 1 salário mínimo	<input type="checkbox"/> de 1 a 4 salários mínimos	<input type="checkbox"/> de 5 a 8 salários mínimos	
	<input type="checkbox"/> de 9 a 12 salários mínimos	<input type="checkbox"/> de 13 a 16 salários mínimos	<input type="checkbox"/> acima 17 salários mínimos	

Tabela 1. Dados acerca do perfil socioeconômico do entrevistado

O trabalho que você realiza contribui para a empresa?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Você compreende função que executa?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Você está satisfeito em relação ao trabalho que realiza?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Você está satisfeito em relação ao trabalho que realiza?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Você desempenha seu trabalho buscando obter resultados melhores do que a empresa estabelece?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Você considera comprometido com suas atividades?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Você se considera parte da equipe?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião

Tabela 2. Dados acerca do perfil individual de cada entrevistado

Embora ambas as informações sejam correlacionadas aos dados de cada entrevistado e representem explicitamente o perfil individual de cada um, nesse artigo foram segmentados para destacar as relações das informações com as instâncias do comportamento organizacional e pessoal. Vale ressaltar que a junção destes instrumentos pode ser recomendada em alguns casos, de acordo com as estratégias e logísticas de levantamento dos dados.

Na Tabela 3 são apresentadas as informações a respeito das características do perfil grupal de cada entrevistado. Como pode ser observado, os dados presentes no instrumento para análise grupal também são relacionados ao trabalhador porém oferecendo uma visão sistemática à respeito de sua colaboração e interação no ambiente de trabalho.

Você é informado sobre as decisões que afetam diretamente sua área?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A comunicação no seu setor é fluida?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A forma da empresa de se comunicar com seus funcionários é adequada?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A empresa é aberta a receber e reconhecer as críticas, opiniões e contribuições de seus funcionários?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Seu superior é acessível à equipe de trabalho?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
Seu superior coordena as pessoas e distribui as tarefas de forma ética?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A equipe desenvolve um trabalho eficaz?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião

Tabela 3. Informações para captura do perfil grupal dos entrevistados

Por fim, na Tabela 4 são apresentados alguns questionamentos para captura de informações relacionadas às características organizacionais e sua estruturação. Tal instrumento foi diretamente planejado para obter uma visão sistêmica da estrutura organizacional, capaz de ser integrada às informações coletados nos perfis individual e grupal.

A empresa disponibiliza treinamentos para seu setor?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A empresa valoriza o trabalho dos funcionários?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A luminosidade é adequada?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
O ambiente é confortável?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
O espaço é adequado para o desenvolvimento de suas atividades?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião
A empresa disponibiliza recursos conforme o necessário?	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> As vezes	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Não tenho opinião

As atividades no ambiente de trabalho afetam a sua saúde?	() Sim	() As vezes	() Não	() Não tenho opinião
A empresa realiza ginástica laboral?	() Sim	() As vezes	() Não	() Não tenho opinião
Você conhece a missão, visão e valores da empresa onde trabalha?	() Sim	() As vezes	() Não	() Não tenho opinião
Você se identifica com a missão, visão e valores da organização?	() Sim	() As vezes	() Não	() Não tenho opinião
Você concorda com as normas determinados pela sua empresa?	() Sim	() As vezes	() Não	() Não tenho opinião
Sua visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que você expressa publicamente?	() Sim	() As vezes	() Não	() Não tenho opinião

Tabela 4. Informações relacionadas ao perfil organizacional

As informações presentes no modelo de coleta de dados proposto foram planejadas para viabilizar a integração e subsidiar o processo analítico e de tomada de decisão. Tais dados são fundamentais para justificar e aprofundar respostas obtidas em cada um dos aspectos individuais, grupais e organizacionais.

4.1 Recomendações para aplicação e análise

A construção desse modelo considera a realização de uma abordagem de análise descritiva quantitativa. Segundo Diehl e Tatim (2004, p.54), “a pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.” Em relação as pesquisas quantitativas, compreende-se, de acordo com Diehl e Tatim (2004, p. 51), “A pesquisa quantitativa caracteriza-se pelo uso da quantificação tanto na coleta quanto no tratamento das informações por meio de técnicas e estatísticas.” Para tanto, a aplicação desse modelo requer pesquisa de campo, cujo ambiente deve ser uma organização.

Dessa forma, o universo foco de aplicação do modelo sugerido nesse trabalho é representado pelos funcionários da própria organização, no qual deve-se conhecer, a priori, a quantidade total de funcionários para permitir o cálculo da amostra necessária para atender aos critérios estatísticos.

Para garantir a amostra heterogênea a ser aplicada esse modelo, recomenda-se a abordagem probabilística aleatória, ou seja, qualquer pessoa da

população deve ter a mesma probabilidade de ser escolhida, pois a escolha deve ser feita ao acaso. Para ter significância estatística, recomenda-se que a quantidade amostral seja obtida para garantir nível de confiança de 95% e erro de 5%, a partir da Equação 1.

$$n = \frac{[Z^2.P.Q.N]}{[E^2.(N-1) + Z^2.P.Q]}$$

Onde Z é o ponto crítico da distribuição normal de probabilidade associado ao intervalo de confiança; P é a probabilidade de interesse; Q é a probabilidade complementar a P; N é a dimensão da população e E representa o erro amostral.

Após o planejamento da pesquisa de campo, os dados devem ser efetivamente coletados por meio da aplicação dos questionários modelos. Para tanto, recomenda-se a implementação dos questionários a partir do site Google forms de forma a assegurar o acesso aos funcionários respondentes de forma aleatória e sem a identificação pessoal.

Ao atingir a quantidade amostral previamente estabelecida, podem ser utilizados gráficos e planilhas disponibilizadas em Excel ou pelo Google forms, dessa forma, poderá ser feita a análise dos dados de forma clara e objetiva.

3 CONCLUSÃO

Em vista dos argumentos apresentados a partir da revisão literária, e com o modelo de formulário adaptável para a aplicação da coleta de dados é possível compreender o comportamento dos funcionários no ambiente organizacional e auxiliar a empresa na avaliação de um planejamento estratégico para a inserção do funcionário em seu ambiente de trabalho de modo a proporcionar resultados positivos em ambos os lados.

Portanto, diante do planejamento de pesquisa apresentado pode-se considerar como dificuldade para a execução dessa pesquisa a dificuldade para a realização da coleta das informações, devido a não identificação pessoal, desse modo, torna-se complexa a cooperação de todos os funcionários, uma vez que as pessoas podem optar em não participar.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 3ed. São Paulo: Manole, 2014.

JOHANN, Silvio. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática**. 1ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DIEHL, Astor Antônio; TATIM, Denise Carvalho. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: Métodos e técnicas**. 1ed. São Paulo: Pearson, 2012.