



## **AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DO SETOR ADMINISTRATIVO DE UMA EMPRESA CEREALISTA EM GOIOXIM ESTADO DO PARANÁ**

### **EVALUATION OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE ADMINISTRATIVE SECTOR OF A CEREALIST COMPANY IN GOIOXIM STATE OF PARANÁ**

Wanderson Dutra Gresele, UNIOESTE, Brasil, wanderson.gresele@hotmail.com

Bárbara Ellen Santos Muraro, País, babyzinha\_muraro@hotmail.com

#### **Resumo**

O clima organizacional é de fundamental importância para que o colaborador realize seu trabalho de forma satisfatória. Este artigo teve como objetivo analisar o clima organizacional do setor administrativo de uma empresa cerealista de Goioxim-Pr. Para a realização do estudo, utilizou-se uma abordagem quantitativa com característica descritiva. Como metodologia para a coleta de dados, foi utilizada a Escala de Clima Organizacional (ECO) de cinco fatores, um instrumento de pesquisa desenvolvido por Martins (2008), o qual possibilita verificar a percepção dos colaboradores quanto ao clima organizacional, baseado em uma escala psicométrica que considera os fatores: (1) apoio da chefia e organização; (2) recompensa; (3) conforto físico; (4) controle e pressão e (5) coesão entre colegas. A coleta de dados ocorreu em novembro de 2016, no próprio ambiente de trabalho na organização e participaram do estudo todos os 10 colaboradores que atuam no setor administrativo da cerealista, obtendo-se assim, respostas de toda a população pretendida para análise. Diante dos resultados analisados, constatou-se que o clima organizacional é considerado bom pelos colaboradores, pois em apenas um fator (recompensa) o clima foi considerado indiferente. Este resultado positivo está atrelado à cultura da organização tendo em vista que clima e cultura estão relacionados intimamente.

**Palavras-chave:** Clima Organizacional; Administração de Recursos Humanos; Cerealista.

#### **Abstract**

The organizational climate is of fundamental importance for the employee to perform his work satisfactorily. This paper aimed to analyze the organizational climate of the administrative sector of a Goioxim-Pr cereal company. For the study, a quantitative approach with descriptive characteristics was used. As a methodology for data collection, the Organizational Climate Scale (ECO) of five factors was used, a research tool developed by Martins (2008), which allows the verification of the employees' perception of the organizational climate, based on a scale that considers the factors: (1) support of the leadership and organization; (2) reward; (3) physical comfort; (4) control and pressure and (5) cohesion among colleagues. The data collection took place in November 2016, in the work environment in the organization and all 10 employees working in the cereal management sector participated in the study, thus obtaining answers from all the population intended for analysis. Considering the results analyzed, it was verified that the organizational climate is considered good by the collaborators, because in only one factor (reward) the climate was considered indifferent. This positive result is tied to the culture of the organization in view of which climate and culture are closely related.

**Keywords:** Organizational Climate; Human resource Management; Cerealist.



## 1. INTRODUÇÃO

Desde que a tecnologia e a globalização começaram a modificar o ambiente de trabalho, as organizações sentiram a necessidade de inovar e superar obstáculos para que se mantenham estáveis num mercado competitivo e em constante evolução.

Atualmente o estudo dos aspectos que tem a ver com a gestão de pessoas, como a satisfação, motivação e o clima organizacional passa a ser de fundamental importância dentro da empresa para que os gestores consigam saber a forma como os funcionários de todos os setores agem e pensam a respeito de seu ambiente de trabalho, remuneração, colegas e supervisores, evitando assim que seu colaborador fique desmotivado e insatisfeito com a organização, o que afetaria o desempenho de suas tarefas, levando até ao possível desligamento da empresa o que gera a perda de capital humano.

A área de recursos humanos (RH), que antes permanecia em segundo plano dentro das organizações, principalmente as que priorizavam o retorno investindo em ativos tangíveis, tais como equipamentos, estruturas, entre outros, passa a ser mais valorizada dentro das organizações, tendo em vista que é este setor que seleciona os melhores profissionais para fazer parte do capital humano da empresa e tem a missão de qualificar os funcionários que fazem parte da organização, também é uma responsabilidade do setor de RH avaliar o ambiente organizacional, assim como a motivação e satisfação de seus colaboradores.

Como tema de pesquisa, este estudo considera que o clima organizacional, como definido por Koys e DeCottis (1991, p 266), é um “fenômeno perceptual duradouro, construído com base na experiência multidimensional e compartilhado pelos membros de uma unidade da organização, cuja função principal é orientar e regular os comportamentos dos indivíduos de acordo com os padrões determinados pela organização”.

É fato que o clima organizacional é de fundamental importância. O colaborador pode não realizar seu trabalho de forma satisfatória por algo que não esteja funcionando corretamente dentro da organização, seja um ambiente de trabalho mal estruturado, que pode causar danos à saúde dos indivíduos, quanto colaboradores que estejam causando algum tipo de conflito dentro da empresa que pode vir a gerar algum tipo de prejuízo, pois o clima organizacional está ligado intimamente com a motivação humana (ZUCCOLI; FRANZIN, 2006).

Então, a avaliação deste clima pode identificar os problemas e as dificuldades encontradas durante o processo e satisfazer não somente ao gestor, mas também a todos os colaboradores que necessitam de estímulos positivos para evoluir e produzir, levando a organização ao sucesso e também ao lucro.

A avaliação do clima organizacional neste trabalho tem como objetivo identificar quais os fatores que afetam negativa e positivamente as pessoas envolvidas com a organização (ZUCCOLI; FRANZIN 2006). Como este clima pode influenciar o sucesso da organização?

O clima foi mensurado por meio de um instrumento de pesquisa multidimensional denominado de Escala do Clima Organizacional (ECO) desenvolvido por Martins (2008) com a função de avaliar as diversas dimensões do clima, pois a análise e o diagnóstico proporcionados pela pesquisa são instrumentos valiosos para o sucesso da organização.



O ramo agrícola está em constante crescimento no Brasil, por isso as empresas do ramo de cerealista, necessitam cada vez mais de profissionais para desempenhar funções dentro das organizações, por isso avaliaremos o clima organizacional de uma cerealista que atua a mais de 10 anos no mercado de commodities (artigos de comércio, bens que não sofrem processos de alteração ou que são pouco diferenciados, como frutas, legumes, cereais e alguns metais).

A organização em estudo está localizada na cidade de Goioxim, região centro-oeste do estado do Paraná. Para avaliar o nível da qualidade do clima organizacional do setor administrativo da empresa, foram analisadas às respostas dos 10 colaboradores que prestam serviços no setor avaliado.

## 2. REFERÊNCIAL TEÓRICO

Clima organizacional é um importante conceito para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta as atitudes e o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, sua qualidade de vida e o desempenho da organização (SIQUEIRA, 2008).

A preocupação em estudar este tema surgiu após a Segunda Guerra Mundial, pois antes disso para o empregador, a motivação consistia somente em atender às necessidades de salário, competitividade e aumento de processo produtivo, a partir do período pós-guerra, os recursos humanos ganharam maior importância (ZUCCOLI; FRANZIN, 2006).

O conjunto de características para definir clima organizacional foi descrito por Forehand e Gilmer (1964) como o fator que distingue as organizações uma das outras, influencia diretamente no comportamento das pessoas na organização e são relativamente duráveis ao longo do tempo, também é o indicador do grau de satisfação dos membros da organização em relação aos aspectos da cultura, tais como: política de RH, modelo de gestão, missão, comunicação e valorização profissional (CODA, 1993; BISPO, 2006).

Segundo James e Jones (1974) o clima constitui uma característica da organização que existe independente da percepção dos indivíduos, está definido por aspectos estáveis e percepções comuns não sendo possível explicar como organizações semelhantes apresentam climas diferentes. Segundo Payne e Mansfield (1973), o clima organizacional é considerado o elo conceitual de ligação entre o individual e o organizacional, no sentido de expressar a compatibilidade das expectativas, valores e interesses individuais com as necessidades, diretrizes e valores formais.

Até 1985 poucos pesquisadores se interessavam em estudar o clima organizacional (Schneider, 1985). O termo era utilizado apenas por autores interessados em estudar a qualidade de vida no trabalho (Martins, 2000; Martins et al., 2004; Toro, 2001), porém no ano de 1990 o tema ganhou maior enfoque em estudos a partir da percepção de aspectos organizacionais como tamanho, divisão hierárquica, tipo de tecnologia e regras de controle do comportamento dos indivíduos no ambiente da organização que do ponto de vista perceptual assumem o papel de protagonistas na construção deste clima, pois são as suas percepções que constituem os elementos de base a partir dos quais o clima organizacional se forma.

Do ponto de vista da abordagem interativa o clima não se forma somente a partir da percepção do indivíduo, mas também tem influência dos processos de interação como as questões objetivas e subjetivas dos membros que compõem a organização (PUENTE-PALACIOS, 2001).



Portanto, o clima organizacional consiste no compartilhamento de percepções que os membros da organização desenvolvem através das suas relações com as práticas, procedimentos e política, tanto formais quando informais (TORO, 2001).

A cultura organizacional constitui um modelo de definição de padrões de comportamento, construído ao longo da história da organização e capaz de influenciar seus membros (PUENTE-PALACIOS, 2001). Mesmo compartilhando conceitos em comum, cultura e clima organizacional têm funções diferentes, enquanto a cultura organizacional tem a função de nortear o comportamento e o desempenho dos indivíduos, o clima diz respeito apenas ao que é percebido pelo empregado sobre as características da organização que pode possuir vários climas, mas apenas uma cultura (SIQUEIRA, 2008).

Segundo Toro (2001) o clima organizacional pode influenciar diretamente na satisfação, rendimento e motivação dos trabalhadores, por isso um melhor conhecimento do clima da organização pode contribuir para a melhoria da qualidade de vida no trabalho e para a otimização do desempenho no ambiente de trabalho e para o esclarecimento das relações e de outras variáveis do comportamento da organização (MARTINS et al., 2004).

Atualmente, o clima organizacional é um fator de grande importância para os empresários que desejam obter vantagem competitiva em suas organizações. Sua avaliação revela a predisposição ou não de seus funcionários, o clima organizacional retrata o grau de satisfação das pessoas no trabalho, seja ele material ou emocional (LUZ, 1996) e por isso deve ser avaliado, com a intenção de solucionar problemas e promover mudanças que contribuam para melhorar os resultados da organização (ZUCCOLI; FRANZIN, 2006).

## 2.1 PESQUISAS SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Em um estudo para investigar e validar um instrumento de pesquisa sobre o clima organizacional por meio da percepção dos funcionários realizado por Bedani (2006) em uma agência de turismo o pesquisador desenvolveu um modelo de avaliação composto por duas dimensões (psicossocial e organizacional) e sete fatores de clima (carga de trabalho, condições de trabalho, clareza organizacional e padrão de desempenho, estilo de gerência, comprometimento organizacional, trabalho em equipe e reconhecimento) que foram operacionalizados por meio de um questionário formado por 42 questões, originalmente desenvolvido pela EMBRAPA- Empresa brasileira de Pesquisa Agropecuária (LEITÃO; GUIMARÃES, 1998).

Participaram da pesquisa 404 funcionários, o que representava 78,30% do corpo funcional da empresa de turismo. A maior parte encontrava-se lotada nas filiais, do corpo funcional 61,39% eram mulheres, a faixa etária média era de 31 anos e 70,79% dos respondentes tinham até 35 anos, quanto ao nível de escolaridade verificou-se que 31,19% dos funcionários haviam cursado até o segundo grau, em relação ao tempo de serviço 61,90% dos pesquisadores tinham até 4 anos de trabalho na agência. Os funcionários expressaram suas percepções sobre o ambiente de trabalho, utilizando-se de escala de concordância do tipo Likert de 6 pontos, os resultados foram expressos em forma de média aritmética simples das respostas em cada questão.

Segundo Bedani (2006) o resultado global sobre a qualidade do clima organizacional na agência de turismo apresentou média de 4,86 e desvio padrão de 0,84 no fator comprometimento da



dimensão psicossocial, foi o fator que melhor foi avaliado na dimensão e o fator reconhecimento foi o que recebeu pior avaliação com média de 3,64 e desvio padrão de 0,98. Dentre os fatores que compõe a dimensão organizacional o fator ‘condições de trabalho’ apresentou média mais elevada 4,46 e desvio padrão de 1,30. A partir da análise dos resultados dos fatores foi possível perceber que na percepção dos respondentes a qualidade do clima organizacional na agência de turismo é satisfatória.

A satisfação ou insatisfação dos funcionários interfere diretamente no clima da organização, daí a importância de se avaliar este clima, um estudo feito por Vidal et al., (2010) analisou o clima de uma empresa do setor atacadista de artigos de papelaria e armarinho, com um quadro de 70 funcionários. A pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários contendo 51 perguntas diretas com opções de resposta “sim”, “não” e “às vezes” e 02 perguntas abertas que foram respondidas livremente. Através dos resultados obtidos pela pesquisa de clima organizacional foi possível observar de modo geral a satisfação dos funcionários, sendo que 81% deles afirmaram sentir orgulho da trabalhar na empresa e 70% deles sentem-se motivados para o trabalho (VIDAL et. al, 2010).

Um estudo sobre clima organizacional foi realizado por Rocha, Ceretta e Lima (2014) com 50 funcionários efetivos do setor administrativo de um hospital na região Sudoeste do Paraná, onde a avaliação foi feita através do modelo desenvolvido por Martins (2008), a Escala de Clima Organizacional (ECO) de cinco fatores, sendo eles: 1-apoio da chefia e organização, 2-recompensa, 3-conforto físico, 4-controle/pressão e 5-coesão entre colegas que apresentaram médias fatoriais de 3,38 para o primeiro quesito, 2,47 para o segundo, 3,60 para o terceiro e 2,7 e 3,5 para o quarto e quinto quesito respectivamente, esses resultados indicaram um clima organizacional indiferente na percepção dos colaboradores participantes da avaliação.

No ano de 2013 quando foi realizado o estudo, a instituição ainda era recente e sua cultura ainda estava em processo de formação, dessa forma, o curto tempo de existência da organização pode ter influenciado nos resultados indiferentes da pesquisa, porém sugere que a gestão institucional precisaria reavaliar suas políticas de forma que realizem ações de melhoria em prol do clima organizacional.

Em geral, pode-se perceber que a formação do clima organizacional é um processo contínuo em constante transformação que necessita de avaliação periódica, a pesquisa para mensurar o clima organizacional é uma ferramenta segura e objetiva, em busca de problemas reais na gestão de recursos humanos (Bispo, 2006), pois através da análise do clima organizacional é possível identificar quais são as forças e as fraquezas da instituição, dando a oportunidade da participação dos colaboradores na concepção, no processo e na implantação de soluções e no desenvolvimento de condições para a motivação pessoal, que poderá contribuir no cumprimento de metas estabelecidas pela gestão e refletir diretamente na satisfação dos clientes e no êxito dos objetivos da organização (GONZALEZ, 2002).

### 3. METODOLOGIA

Este estudo tem uma proposta de abordagem quantitativa, que de acordo com Richardson (2008), é caracterizada por compreender detalhadamente os significados e características que são apresentadas pelo cenário analisado.



O estudo teve em relação ao objetivo proposto como característica a exploratório-descritiva, pois a intenção é proporcionar ao pesquisador maior conhecimento sobre o fenômeno estudado, buscando antecedentes e conhecimentos a fim de aprofundar o estudo nos limites de uma realidade específica (TRIVINOS, 1987).

Em conformidade com o objetivo proposto pela pesquisa, os funcionários do setor administrativo da cerealista foram o objeto deste estudo, este setor foi escolhido para responder a avaliação pela acessibilidade dos colaboradores. Para a realização da pesquisa foi aplicado um questionário multidimensional para que fosse possível a identificação da percepção dos colaboradores quanto ao clima organizacional, o instrumento utilizado para a pesquisa já foi testado cientificamente por Martins (2008), tendo sua eficácia comprovada quanto a instrumento de coleta (ROCHA, CERETTA; LIMA, 2014).

A coleta dos dados ocorreu no mês de novembro de 2016, no próprio ambiente de trabalho dos colaboradores. A empresa cerealista possuía neste período 10 funcionários em seu setor administrativo e todos participaram do estudo.

### 3.1 ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A Escala de Clima Organizacional (ECO) foi aplicada de forma individual e os participantes da pesquisa foram instruídos sobre a forma de indicar suas percepções por meio das respostas. A ECO é uma escala multidimensional composta por cinco fatores, e seus resultados são apurados por fator, através de uma média para cada um dos fatores, o diagnóstico do clima organizacional será realizado baseando-se em cinco aspectos que são: 1. Apoio da Chefia e da Organização (questões 1 ao 21)– suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia e da organização fornecido aos empregados no desempenho de suas funções, 2. Recompensa (questões 22 ao 34)– formas de recompensa utilizadas pela empresa para valorizar o desempenho e esforço do trabalhador, 3. Conforto Físico (questões 35 ao 47)– ambiente físico, segurança e conforto proporcionado pela empresa para com o colaborador, 4. Controle/Pressão (questões 48 ao 56)– controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos funcionários e 5. Coesão Entre Colegas (questões 57 ao 63)– união, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho. (MARTINS, 2008)

Para que as características psicométricas da pesquisa permaneçam a ECO deve ser utilizada sem qualquer alteração em suas partes. Seguindo orientações de Martins (2008, p.36) a apuração dos dados coletados através dos instrumentos será realizada somando os valores marcados pelos respondentes nos itens em cada fator e o total dividido pelo número de itens, desse modo para o fator 1 (Apoio da Chefia e da Organização), por exemplo, somam-se os valores das respostas dos itens 1 ao 21 e divide-se o resultado por 21, depois se somam as médias de cada questionário respondido em cada um dos fatores e divide-se pelo número de participantes da pesquisa e assim sucessivamente para cada um dos fatores seguintes. Os resultados das médias de cada fator deverão sempre ser um número entre 1 e 5, que é a amplitude da escala de respostas tipo Likert de 5 pontos utilizadas no questionário.

Martins (2008) orienta para a interpretação do resultado, considerar que quanto maior for o valor da média fatorial melhor é a percepção do clima organizacional, onde resultados maiores que 4 representam um clima bom e menor que 2,9 podem indicar um clima ruim, porém no fator 4 (controle/pressão) o resultado é avaliado de forma inversa aos outros fatores, pois os



valores a cima de 4 pontos mostram um clima ruim e fatores menores do que 2,9 representam um clima bom.

#### 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A empresa cerealista, objeto deste estudo, foi constituída no ano de 2005 no município de Goioxim-Pr, região com uma importante influência agrícola. Surgiu como uma empresa familiar de pequeno porte com apenas seis funcionários. Já dois anos depois a empresa tinha um faturamento bruto anual de aproximadamente R\$3.500.000,00.

Em constante aprimoramento de suas acomodações, a empresa conta nos dias atuais com aproximadamente 10 mil m<sup>2</sup> de área construída. Atuando na área de recepção, secagem, armazenamento e beneficiamento de grãos, sendo os principais produtos recebidos soja, milho e trigo. O faturamento bruto da empresa no ano de 2015 foi de R\$86.250.230,04 e um faturamento médio mensal de R\$9.000.000,00 até o mês de outubro de 2016.

A empresa, no mês de novembro do ano de 2016, tinha em seu quadro de funcionários um total de 30 colaboradores, número que pode variar para até 50 colaboradores, conforme a necessidade de pessoal durante o período de safra. Os 10 participantes da pesquisa que trabalham na área administrativa da organização ocupam cargos de gerência, auxiliar administrativo, assistente de finanças, técnico agrícola, agrônomo, balanceiro, telefonista e zeladora,

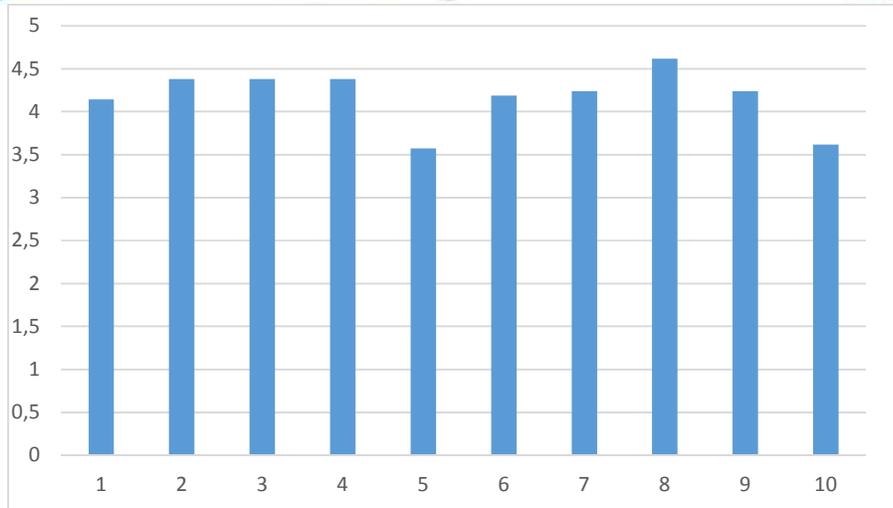
Para uma melhor compreensão da população estudada, de início pode-se destacar os aspectos socioeconômico aprendidos. Quanto ao sexo dos respondentes, os homens representam 60% da amostra avaliada enquanto os outros 40% são de mulheres.

Com relação ao tempo de trabalho dos colaboradores, observou-se que 60% dos colaboradores estão trabalhando a mais de cinco anos enquanto os outros 40% estão a menos de três anos na empresa.

A formação dos colaboradores na pesquisa demonstrou que 40% deles tem curso superior completo, 20% tem curso superior incompleto, 20% tem Pós-Graduação completa enquanto 10% têm Pós-Graduação incompleta e 10% tem o Ensino Médio completo, os resultados evidenciam um alto nível de qualificação desses funcionários, as idades dos colaboradores estão entre 15 e 45 anos, sendo que 30 % dos funcionários tem idade entre 15 e 25 anos, 30% tem entre 26 a 35 anos e os 40% restantes tem idades entre 36 a 45 anos.

Em relação ao clima organizacional, os resultados obtidos serão apresentados pela ordem de cada fator que compõe a Escala Do Clima Organizacional desenvolvida por Martins (2008). O fator (1) Apoio da Chefia e Organização é composto por 21 questões que abordam sobre o suporte afetivo estrutural e operacional da chefia e da organização em relação aos colaboradores no desempenho de suas atividades no ambiente de trabalho.

Os resultados para esse fator atingiram uma média de 4,10. Esse resultado de acordo com Martins (2008) assume uma posição elevada na escala aplicada (4,00 a 5,00) o que pode ser concluído pela avaliação deste fator que o clima organizacional é bom.

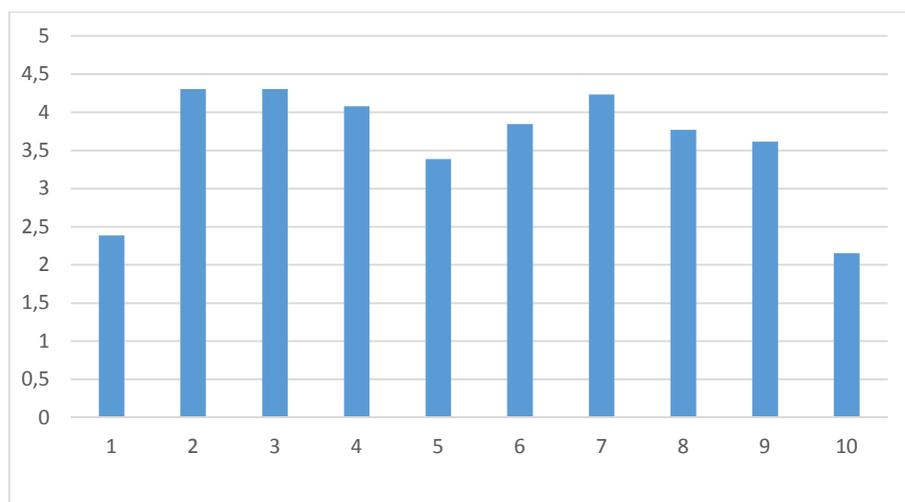


**Gráfico 1 - Apoio da Chefia e Organização**

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quando os resultados são analisados de forma individual para esse fator, apenas 20% dos colaboradores pesquisados apresentaram médias entre 3,00 e 3,99, ou seja, para esses colaboradores o clima organizacional é neutro, para os servidores que classificaram este fator como indiferente não recebem tanto apoio da chefia como necessitam ou esperam.

O fator (2) Recompensa composto pelas questões 22 a 34, abrange as diversas formas de recompensa utilizadas pela organização para gratificar o esforço, a produtividade, a qualidade e o desempenho dos colaboradores.



**Gráfico 2 - Recompensa**

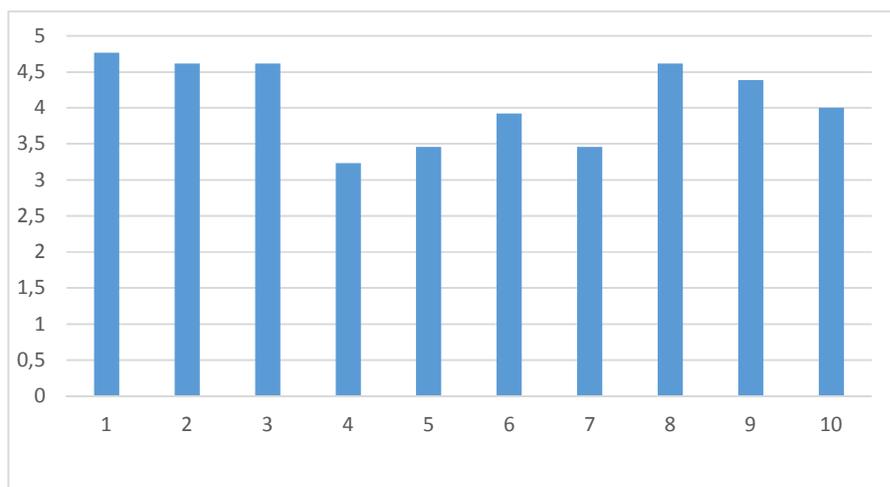
Fonte: Dados da Pesquisa.



A avaliação deste fator teve como resultado uma média de 3,60, para Martins (2008) esse resultado entre 3,00 e 3,99 representa uma posição intermediária na escala então não se pode afirmar que os colaboradores estão satisfeitos e nem que demonstram insatisfação com as formas pelas quais são recompensados.

Em uma análise individual para este fator, 40% dos colaboradores estão totalmente satisfeitos, 40% estão indiferentes e 20 % dos colaboradores demonstram insatisfação na avaliação do fator recompensa.

O fator (3), conforto físico, considerou os aspectos relacionados com o ambiente físico da organização, a segurança e o conforto que a organização proporciona aos colaboradores.



**Gráfico 3 - Conforto Físico**

Fonte: Dados da Pesquisa.

Este fator foi avaliado pelas questões 35 a 47 e teve um bom resultado com média de 4,10. O resultado representa que 60% dos colaboradores estão satisfeitos e 40% dos colaboradores foram neutros em relação ao conforto oferecido pela organização. Segundo Martins (2008), o resultado apurado para o fator Conforto Físico e os aspectos condicionantes utilizados pelo modelo ECO são satisfatórios, sugerindo que o fator Conforto Físico contribui para um bom clima na organização.

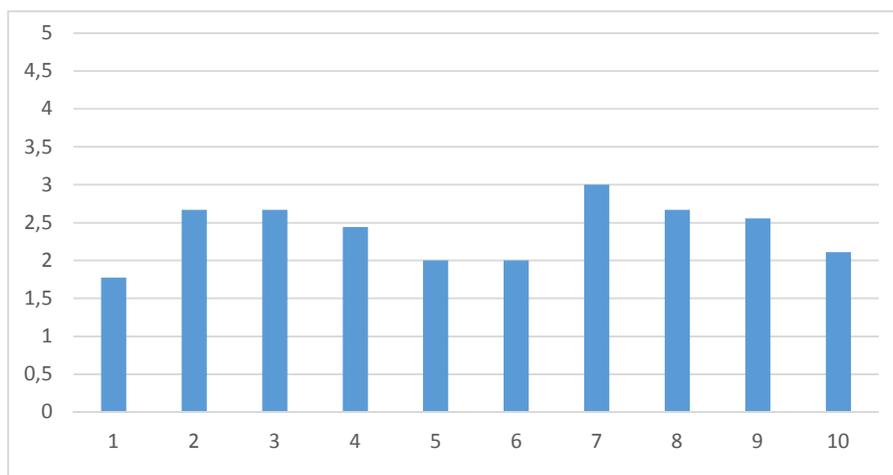
O fator (4), abordado pelas questões 48 a 56, está relacionado ao controle e pressão que são exercidos pela chefia e organização sobre os funcionários em relação ao seu comportamento e o desempenho de suas funções.

A média deste fator segundo Martins (2008) tem a sua interpretação inversa á das médias dos demais fatores, pois neste caso quanto mais alta a média pior é a percepção do funcionário em relação ao clima organizacional, as médias consideradas favoráveis ficam no intervalo entre 1,00 e 2,99.

O resultado da pesquisa para este fator foi de 2,39, indicando então que o clima organizacional é bom quando considerados aspectos em relação ao controle/pressão no desenvolvimento das



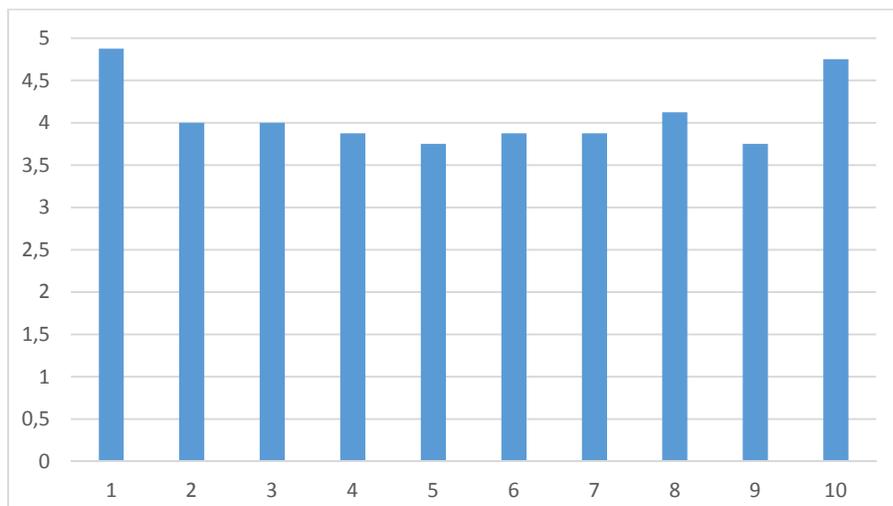
atividades da empresa. Em relação a análise individual 10% dos colaboradores avaliaram como intermediário ou significativo o controle e pressão exercidos sobre eles.



**Gráfico 4 - Controle/Pressão**

Fonte: Dados da Pesquisa.

O fator (5) Coesão entre colegas, composto pelas questões 57 a 64, aborda assuntos como a união, colaboração e os vínculos entre colegas de trabalho.



**Gráfico 5 - Coesão entre Colegas**

Fonte: Dados da Pesquisa.

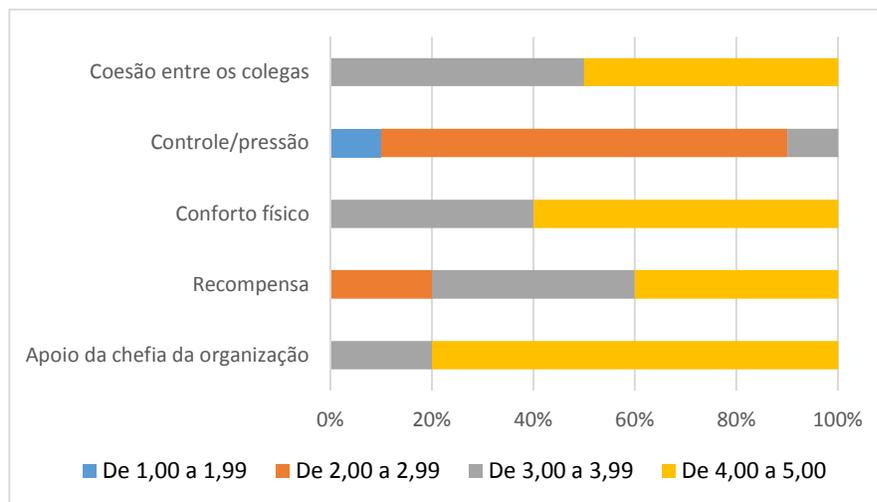
A média para o fator foi de 4,08 e para Martins (2008) esse resultado é satisfatório nos aspectos que envolvem a interação entre os funcionários de maneira mais afetiva para o clima organizacional. Na avaliação individual 80% dos colaboradores da pesquisa avaliaram o fator como sendo muito bom ou ótimo e 20% consideraram como razoável ou bom, o clima organizacional está bom quando se trata da coesão entre os colegas de trabalho.

O gráfico a seguir (Gráfico 6) apresenta uma síntese dos resultados encontrados pela análise individual dos colaboradores em cada fator.



Analisando de forma geral os cinco fatores avaliados segundo o modelo de Martins (2008), os resultados foram satisfatórios para os fatores: Apoio da Chefia e Organização, Conforto Físico, Coesão entre Colegas, esses fatores apresentaram médias acima de 4,00 na escala utilizada e o fator Controle/Pressão que apresentou média de 2,39, esses resultados apresentados pela pesquisa indicam um Clima Organizacional bom na percepção dos colaboradores participantes do estudo.

Para o fator Recompensa através da média de 3,60 alcançada pela pesquisa pode-se concluir que os colaboradores da organização estão indiferentes quanto à forma pela qual estão sendo valorizados, portanto a empresa precisa verificar suas políticas de cargos e salários para que em uma futura avaliação os colaboradores estejam satisfeitos e avaliem este fator de forma positiva.



**Gráfico 6 - Escala do Clima Organizacional**

Fonte: Dados da Pesquisa.

Para avaliar o clima organizacional de forma geral, a questão 65 do instrumento de pesquisa perguntava ao colaborador sua visão geral sobre o clima da organização, a média apurada neste item foi de 4,4 levando em consideração a opinião de Martins (2008) o clima organizacional geral da empresa é bom.

Em suma, a perspectiva organizacional da pesquisa apresentou resultados positivos sendo que quatro dos fatores avaliados e mais a avaliação geral do clima foram considerados como bom por seus colaboradores enquanto apenas um dos fatores foi avaliado como indiferente, porém nenhum dos fatores foi classificado como sendo ruim, portanto esta avaliação demonstra que a empresa já possui uma cultura formada, pois segundo Menezes et al (2009) cultura e clima organizacional estão relacionados entre si.

Pode-se concluir que empresa, ambiente de trabalho, chefia e colegas se relacionam bem entre si e demonstram que a gestão da instituição precisa manter e sempre melhorar suas políticas para que o clima organizacional permaneça favorável no setor administrativo o qual foi fonte de análise para este estudo.

O resultado deste trabalho considerando as significativas diferenças entre o ambiente da empresa cerealista e o ambiente de um hospital tendo em vista as particularidades de cada uma



das instituições cabe uma comparação em relação aos resultados encontrados no estudo realizado por Rocha, Ceretta e Lima (2014) quando analisaram o clima organizacional no setor administrativo do Hospital Regional do Sudoeste do Paraná, onde em uma análise geral os cinco fatores apresentados por Martins (2008) três deles foram considerados como indiferente, um como ruim e apenas um fator foi avaliado como bom, os resultados obtidos neste caso podem ser influenciados pelo tempo de existência da organização na época em que o estudo foi realizado, pois como o hospital era recente e sua cultura ainda estava em formação e a diversidade dos resultados sugeriu uma reavaliação das políticas da instituição de forma a melhorar o clima organizacional na área administrativa do hospital.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa para avaliar o clima organizacional é considerada uma ferramenta estratégica de grande importância e serve como um apoio à tomada de decisões pela gestão das organizações.

Este estudo teve como objetivo analisar o clima organizacional do setor administrativo de uma cerealista. A avaliação permite identificar através do ponto de vista dos colaboradores quais são os aspectos positivos, negativos ou indiferentes na organização, podendo assim diagnosticar as causas de conflitos, insatisfação e motivação dos envolvidos.

A pesquisa realizada mediante os resultados apresentados e analisados constatou que o clima organizacional para o setor é considerado bom. Apenas no fator Recompensa o clima foi considerado como indiferente o que não significa que esteja ruim, porém necessita melhorar em face dos demais fatores avaliados que nos resultados foram classificados como muito bom ou ótimo segundo os colaboradores.

Cabe ressaltar que o estudo apresenta limitações tendo em vista que se concentrou apenas no setor administrativo da organização. Portanto, os resultados não podem ser generalizados para os demais setores. Indica-se para futuras pesquisas como sugestão, uma ampliação deste estudo para as outras áreas a fim de verificar os resultados para confirmação da avaliação do Clima Organizacional e ressalta-se a importância de estudos comparativos em outras organizações do mesmo ramo.

## REFERÊNCIAS

- BEDANI, M. (2006) Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. *Psicologia para América Latina*, v.1 n. 7 ago.
- BISPO, C. A. F. (2006) Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. *Produção*, v.16, n.2, p. 258-273. maio/ago.
- CODA, R. (1993) Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH. In: *Boletim Administração em pauta*, suplemento da Revista de Administração. São Paulo: IA-USP, n. 75, dez.
- FOREHAND, S.; GILMER, H. (1964) Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, v.62, n.6, p.361-383.
- GONZALEZ, A. L. (2000) Clima organizacional: antessala del aseguramiento de la calidad. *Ingeniería & Desarrollo*, Colombia, n. 8, p.25-32.



- JAMES, L.R.; JONES, A. (1974) Organizational climate: a review of theory and research. *Psychological Bulletin*, v.81, n.12, p.1096-1112.
- KOYS, D., & DECOTIIS, T. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44, 265-285.
- LEITÃO, & GUIMARÃES, T. (1998). Metodologia de Diagnóstico de Clima Organizacional em Ambiente de Inovação Tecnológica. In ENANPAD, 1998. Anais. São Paulo.
- LUZ, R. S. (1999) Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1999.
- MARTINS, M. C. F. (2000) Clima organizacional: o estado da arte. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro, Uberlândia, MG*, v. 3, n. 1, p. 12-18, jan./jun.
- MARTINS, M. C. F.; OLIVEIRA, B.; SILVA, C. F.; PEREIRA, K. C.; SOUSA, M. R. (2004) Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, Florianópolis, SC, v. 4, n. 1, p. 37-60, jan.
- MENEZES, I. G. et al. (2009) Escala de Clima Organizacional em organizações de saúde: desenvolvimento e estrutura fatorial. *Estudos de Psicologia*. Campinas. V. 26, n. 3, p.305-316.
- PAYNE, R. L. M; MANSFIELD. (1973) Relationship of perceptions of organizational climate to organizational structure, context e hierarchical position. *Administrative Science Quarterly*, n. 18, p. 515-526.
- PUENTE-PALACIOS, K. E. (2001) Influencia das características pessoais e ambientais na avaliação do clima social do trabalho. *Revista de Administração*. São Paulo v. 30, n. 3, julho/setembro.
- RICHARDSON, R. J. (2008) Pesquisa social: métodos e técnicas. 3. Ed. São Paulo: Atlas.
- ROCHA, A. C Da; CERETTA, G. F; LIMA, J. Â (2014) De. Clima organizacional em hospital: um estudo do sudoeste do Paraná. *Belo Horizonte: REUNA (Revista Una)*, v. 19, n. 2, p. 71-90, abr.- jun.
- SCHNEIDER, B. (1985) Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, Palo Alto, CA, v.36, p. 573-611, Jan.
- SIQUEIRA, M. M. M. (2008) Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed.
- TORO, F. A. (2001) El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Medellín: Cicol Ltda.
- TRIVINOS, A. N. S. (1987) Introdução à pesquisa em ciências sociais. São Paulo: Atlas, 1987.
- VIDAL, L. F; FRANCISCHETTO, M. A; MIRANDA, M. A; SILVA, J. R. (2010) Clima Organizacional: um estudo de caso em uma empresa do setor atacadista. *Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 2010.
- Zuccoli, P. H. Z; Franzin, N. A. (2006) Clima Organizacional: Um breve estudo. *Maringá: Cesumar*. V.08, nº1. P.91-95.