

# 04

## **Análise do clima organizacional em uma empresa do ramo agrícola na cidade de Ponta Grossa**

### **Analysis of the organizational climate in a company of the branch of agriculture in the city of Ponta Grossa**

---

**Emanuela Aparecida Alves**

*Acadêmica do curso de administração da Faculdade Sagrada Família*

**Lorena Xavier Rosa**

*Acadêmica do curso de administração da Faculdade Sagrada Família*

**Rudy de Barros Ahrens**

*Professor-Coordenador do curso de Administração da Faculdade Sagrada Família*

DOI: 10.47573/aya.88580.2.39.4

# Resumo

---

O objetivo deste trabalho foi analisar a percepção dos colaboradores quanto ao clima organizacional dentro da organização X no ramo da agricultura. Esta pesquisa é de natureza básica, de caráter exploratório, com estudos quantitativos e qualitativos. Participaram desta pesquisa todos os setores de atividade da empresa, que possui 18 (dezoito) colaboradores, sendo que 100% da população respondeu ao questionário. O método de pesquisa utilizado foi o questionário modelo Bispo (2006), composto por 61 (sessenta e um) questões que envolvem os fatores de influência interno e externo. Quanto aos resultados, percebe-se que apesar de algumas falhas com relação ao clima organizacional, a maioria dos colaboradores sentem-se satisfeitos com a organização. Tais falhas merecem atenção da parte dos gestores para que sejam estabelecidas estratégias visando aumentar os níveis de contentamento, uma vez que, as concepções dos colaboradores interferem no comportamento que estes demonstram na execução de suas atividades, afetando ainda o desempenho e produtividade da organização. Dessa forma, a proposta de melhoria apontada é a política de salários, para aumentar os índices de contentamento por parte dos colaboradores. Sendo assim, o objetivo foi atingido, apesar das falhas os resultados foram satisfatórios quanto ao clima organizacional.

**Palavras-chave:** clima organizacional. motivação. ambiente organizacional. organização. colaboradores.

# Abstract

---

The purpose of this study was to analyze the perception of employees regarding the organizational climate within the company X in the branch of agriculture. This research holds basic nature, exploratory, with quantitative and qualitative studies. All activity sectors of the company took part of this research, which currently has eighteen employees, with 100% of the population responded to the questionnaire. The research method that was used is the questionnaire is the Bishop (2006) model, which is composed of sixty-one questions that involve the factors of internal and external influence. As for the results, it is perceived that despite some flaws about the organizational climate, the majority of employees feel satisfied with the company. Such failures need attention on the part of the managers, so that they establish strategies aimed at increasing the levels of contentment, since the concepts of employees affect the behavior that they demonstrated on the execution of their activities, affecting the performance and productivity of the company. In this way, the proposed improvement is the policy of wages to increase the rates of contentment on the part of employees. Thus, the goal was achieved, despite the failings the results were satisfying regarding to the organizational climate.

**Keywords:** organizational climate. motivation. organizational environment. organization. employees.

## INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, tem-se uma crescente preocupação da parte das organizações quanto ao relacionamento entre colaboradores versus empresa, essa relação é a consequência da cultura organizacional e do comportamento dos indivíduos da organização que constituem o clima organizacional (FERREIRA, 2015a).

Chiavenato (2015, p. 66) comenta que “o clima organizacional influencia na motivação, desempenho humano e satisfação no trabalho”, a partir disso, tornou-se indispensável compreender e estudar o clima organizacional das organizações, com o intuito de diagnosticar problemas e falhas de gestão presentes nas empresas.

Contextualizando de maneira breve a importância de se priorizar o que norteia o clima organizacional dentro das empresas, vale ressaltar que “as organizações são compostas por subsistemas interdependentes, pelo qual é possível identificar um conjunto de elementos que vão desde relações interpessoais e hierárquicas até níveis de ambiente externo” (KANAANE, 2009, p. 36).

Conforme Robbins (2005), a motivação dos indivíduos está associada a um processo responsável pela intensidade, pela direção e pela persistência dos esforços de uma pessoa orientados para o alcance de determinado propósito. Dessa forma é importante que as organizações percebam os fatores condicionantes que motivam as ações de seus colaboradores para a busca dos objetivos e metas traçados pelas empresas.

Diante do exposto, a questão problema do presente artigo é: qual a percepção dos colaboradores de uma empresa do setor de agricultura em relação ao clima organizacional da empresa em que trabalham?

O presente estudo teve por objetivo analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa do setor de agricultura em relação ao clima organizacional da empresa em que trabalham.

Assim, justifica-se a realização deste em função da compreensão de quais elementos geram satisfação ou insatisfação dos trabalhadores, bem como a desmotivação e a rotatividade de pessoal que possam ser percebidas dentro da organização, buscando assim através dos resultados desta pesquisa, encontrar as falhas e propor ações para implantação de processos de melhorias no ambiente de trabalho.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Comportamento organizacional

Entender de que forma o comportamento dos indivíduos ocorre nas organizações é um importante fator para que a gestão da empresa seja eficiente, tem papel relevante nas relações internas e é através deste entendimento que se torna possível o estabelecimento de diretrizes, que atendam aos interesses organizacionais em relação ao desempenho das mesmas e promovendo também a satisfação das expectativas dos envolvidos na empresa (KANAANE, 2009).

De acordo com Chamon (2007, p. 180), “o campo de comportamento organizacional foi

concebido na década de 60 por pesquisadores ingleses”. A partir dessa ideia, foram conceituadas de diversas formas as concepções a respeito do assunto, com o intuito de garantir a melhor compreensão sobre o tema.

Conforme Pugh (1966, *apud* CHAMON, 2007, p.181):

A primeira definição do tema clima organizacional está inserida nas esferas da psicologia, sociologia e economia, que delimitam o comportamento organizacional como sendo um estudo das estruturas e funcionamento das organizações.

Com o passar dos anos, os conceitos sobre esse assunto se consolidaram, tornando possível a influência em outras áreas até então pertinentes a outros campos de atuação (CHAMON, 2007).

As políticas de gestão atuais têm o comprometimento de perceber o que molda o comportamento de seus colaboradores, levando em consideração que cada indivíduo possui suas próprias características e que agem de acordo com estímulos diversos (MACARENCO, 2006).

Conforme define Staw (1984, *apud* CHAMON, 2007, p 182) “[...] comportamento organizacional como um campo multidisciplinar que estuda o comportamento de indivíduos em ambientes organizacionais, assim como a estrutura e o comportamento das próprias organizações[...]”.

O comportamento organizacional, abrange de modo geral como a convivência dentro das empresas ocorre, entre todos os envolvidos. De acordo com Wagner & Hollenbeck (2009, p. 6), “é um campo de estudo que visa estudar, explicar, compreender e modificar o comportamento humano no contexto empresarial”.

O campo de estudo é também “classificado em: comportamento microorganizacional, comportamento mesoorganizacional e comportamento macroorganizacional” (WAGNER & HOLLENBECK, 2009, p. 7).

A plena verificação das variáveis que compõem o comportamento das pessoas dentro das organizações, deve ser vista como a principal preocupação para o sucesso da gestão (FORIGO, et al 2011). As empresas são compostas por pessoas e estas possuem particularidades que devem ser analisadas, controladas e potencializadas, para que como consequência tanto a empresa quanto colaborador possam ter seus anseios plenamente satisfeitos (MACARENCO, 2006).

Respectivamente, o primeiro trata do modo como o indivíduo se comporta sozinho, ligado diretamente ao ramo da psicologia e motivação. Segundo Wagner & Hollenbeck (2009), realiza-se na sequência o paralelo do relacionamento individual e em equipes, este possui correlação com os campos da sociologia e da comunicação, qual compete ao último a atenção em relação ao comportamento de organizações de forma ampla.

## CLIMA ORGANIZACIONAL X MOTIVAÇÃO

Conforme Campos e Souza (2011), o clima organizacional é um tema bastante comum para o ramo da administração, abrange de forma ampla e completa as relações de trabalho dentro das organizações.

De acordo com Chiavenato (2015), o clima organizacional é o ambiente em que são encontradas as características das organizações, é o local onde os indivíduos desempenham suas atividades. “É um conceito intangível que não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente” (CHIAVENATO, 2015, p. 65).

Kanaane (2009, p. 40), afirma também que “em busca de um melhor clima organizacional, as empresas adotam estruturas horizontalizadas, propiciando uma participação mais efetiva no negócio”. Sendo assim, os colaboradores sentem-se parte da organização, mantendo seus níveis de motivação e satisfação com o trabalho.

Na prática o clima organizacional depende das condições econômicas da empresa, da estrutura organizacional, da cultura organizacional, do estilo de gestão, das oportunidades de participação do pessoal, do significado do trabalho da escolha, preparo e treinamento da equipe (CHIAVENATO, 2015, p. 66).

Quando o clima da organização é satisfatório os colaboradores ficam motivados para que possam desempenhar um trabalho de qualidade e com comprometimento. Fatores que contribuem para esta motivação, são percebidos quando os colaboradores se sentem parte da organização, contribuindo para os resultados e reconhecendo o significativo valor de seu trabalho, aumentando os resultados e sua satisfação (MACARENCO, 2006).

O grande desafio das empresas é encontrar caminhos criando um ambiente motivador. A criação desse ambiente deve garantir a satisfação das necessidades humanas, como descreve Gil (2009), a motivação ocorre como resposta às necessidades ainda não atendidas. Desta forma a motivação tem grande influência no desempenho das pessoas, seja dentro das organizações ou fora delas, cabe então uma maior atenção com o que leva as pessoas a agirem de acordo com os interesses das organizações com as quais fazem parte (ANJOS, 2008).

Segundo Chiavenato (2010), dentro do estudo da administração encontram-se os princípios de gestão de pessoas, que por sua vez é responsável pelo entendimento e controle das inúmeras variáveis que causam interferência no bom funcionamento das atividades da empresa.

As empresas estabelecem políticas visando aumentar o grau de satisfação e mantendo seus colaboradores motivados para que as atividades sejam desenvolvidas conforme a necessidade da organização. Segundo Wagner e Hollenbeck (2009) está entre as principais finalidades que os gestores incentivem seus colaboradores, para que sejam desempenhadas as suas funções no seu mais alto nível.

Faria (2011), comenta que um melhor entendimento do que provoca nos indivíduos o estímulo a cumprirem com os propósitos tanto no âmbito profissional quanto no pessoal, é necessária a compreensão das teorias da motivação humana. Uma delas reforça o pensamento de que as necessidades são fatores fomentadores das ações.

Conhecida como a hierarquia das necessidades de Maslow, onde este elenca as cinco principais categorias de necessidades humanas (GIL, 2009):

- a) Necessidades fisiológicas - essenciais para continuidade da vida;
- b) Necessidades de segurança - é a total satisfação da necessidade anterior e ainda pertinente a garantia da estabilidade de bens e da profissão;
- c) Necessidades sociais - esta compreende que é inerente ao indivíduo o desejo de fazer

parte de grupos sociais;

d) Necessidades de estima - esta é relacionada a vontade de não somente ser aceito nos grupos, mas também ser reconhecido pelos demais e sentir-se amado;

e) Necessidades de autorrealização - esta categoria é particular para cada indivíduo e diz respeito a conseguir desenvolver sua capacidade almejada.

Outra teoria de relevância para o entendimento da motivação dos indivíduos é a teoria X e teoria Y de McGregor. A primeira conforme a percepção de McGregor, descreve que as pessoas não gostam de trabalhar o fazem pela ideia da obtenção de recompensa, já a segunda diz o oposto, defendendo assim a ideia de que as pessoas são criativas e percebem no trabalho algo que trará satisfação, e dessa forma buscam o melhor resultado (GIL, 2009).

A teoria dos fatores higiênicos e motivadores de Herzberg (1964, *apud* ROBBINS, 2002), também possui relevância para o campo de estudo da gestão de pessoas e que ajudam a possível compreensão do comportamento dos indivíduos nas organizações. Essa teoria aponta basicamente que não somente o fator de recompensa no sentido financeiro mantém a motivação e satisfação dos colaboradores, mas também valorização quanto ao que é ligado a cada pessoa dentro da empresa, por exemplo o reconhecimento, a delegação de responsabilidades, oportunidades de crescimento, a harmonia nas relações entre colaboradores-gestores, condições de segurança e do ambiente favorável para realização do trabalho (GIL, 2009).

Entender o que gera influência no comportamento dos indivíduos é a maior dificuldade para as organizações, dessa forma cabe aos gestores buscar mecanismos que auxiliem no efetivo conhecimento do que pode interferir no bom desenvolvimento das atividades exercidas pelos colaboradores (BRUM, 2015).

Quanto a motivação dos colaboradores, já se sabe que motivar o indivíduo não é algo atingível, o grande desafio da gestão das organizações, consiste em dar motivos para que cada indivíduo realize as funções de interesse organizacional. Como afirma Soto (2009, p. 9) “as pessoas se veem motivadas não pelo que pensam que devem fazer ou ter, mas pelo que desejam”, levando em conta suas necessidades.

Ainda sob o ponto de vista de Soto (2009, p. 10) “a motivação é fundamental para o funcionamento das organizações”. Considerando este fato, as empresas sejam elas de pequeno ou grande porte, devem priorizar no seu modo de gestão uma melhor política que estimule em seus colaboradores a motivação interna, para a efetiva realização das tarefas na organização.

O intuito de se entender o clima organizacional é importante para analisar e avaliar a influência do clima organizacional dentro de qualquer empresa, visando corrigir possíveis deficiências, estudando o comportamento dos indivíduos e o impacto dentro do ambiente organizacional (KANAANE, 2009).

Assim, as organizações devem priorizar um ambiente favorável a ser percebido pelos colaboradores, reconhecendo os fatores que influenciam as atitudes deles, para que possam ser alcançados os resultados almejados por ambos.

O clima organizacional tem atenção voltada principalmente no ambiente de trabalho, este por sua vez, tem relevante importância na razão de existir de cada indivíduo. Considerando o fato de que com a realização de tarefas que possam colaborar para um bem maior, o indivíduo sente-se produtivo (ROBBINS, 2002).

A consideração da influência do clima organizacional nesse contexto do trabalho, se faz de suma importância com a aplicação de um bom clima organizacional, a probabilidade de que o desempenho produtivo ou pessoal seja insuficiente é controlada (CHIAVENATO, 2008).

O clima organizacional por sua vez, causa influência direta no comportamento dos indivíduos dentro das organizações (MOREIRA, 2012). Sendo assim, um fator de importante atenção da parte das organizações para que uma gestão que possua resultados positivos para todos os envolvidos (OLIVEIRA, *et al.*, 2012).

Parte desse pressuposto, a relevante atenção no que diz respeito à pesquisa de clima organizacional. Como afirma Luz (2003), com a utilização das pesquisas de clima se torna possível a mensuração das expectativas perante o ambiente ao qual estão inseridos, dando oportunidade para que a empresa possa aprimorar aspectos deficientes.

Através da pesquisa de clima organizacional realizada encontram-se os resultados que indicam os níveis de satisfação, os problemas comportamentais associados a insatisfação, melhores condições de trabalho, relacionamento interpessoal na organização, a ocorrência de absenteísmo e rotatividade, níveis satisfação quanto a cargos e salários, interação entre colaborador e seus gestores (OLIVEIRA, *et al.* 2012).

Conforme Pestana, (2001, p. 18):

Uma pesquisa sobre clima organizacional, é um levantamento realizado através de um processo amplo segundo o qual os empregados têm a oportunidade de expressar seus sentimentos de satisfação ou insatisfação em relação a seus cargos, ambiente de trabalho e outras variáveis de interesse da alta administração e que contribui igualmente para a formação do clima organizacional.

A pesquisa de clima organizacional, aborda não somente o processo, mas também os colaboradores envolvidos, as medidas que serão adotadas para aperfeiçoamento, a análise da coleta de dados e interpretação dos resultados para que se possa obter avaliações gerenciais as quais tragam ações de melhorias para a organização (BISPO, 2006).

Segundo Gil (2009, p. 272), “[...]o clima de uma organização pode exercer um efeito dramático sobre os indivíduos que fazem parte dela”. Diante do exposto percebe-se que o clima organizacional contribui em certos casos, dificultando a relação empregado-empregador para os programas de gestão.

A pesquisa de clima tem relevante importância para a efetiva análise e verificação no que interfere no clima organizacional presente nas empresas (OLIVEIRA, *et al.*, 2012). Tem como principal benefício demonstrar a percepção dos colaboradores no relacionamento com a organização que estão inseridos (SÁ LEITÃO, 1998 *apud* SILVA, 2003).

A avaliação que o colaborador realiza, reflete sua satisfação com o ambiente de trabalho, com as relações dentro da empresa, com as diretrizes e normas da organização, a pesquisa



também apresenta os níveis de contentamento com relação à política de salários aplicada pela empresa, demonstrando, após a análise da pesquisa concluída, as possibilidades para que a empresa promova as melhorias adequadas no modo de gestão (BEDANI, 2006).

As pesquisas de clima, contribuem para que as organizações visualizem de forma concreta seus pontos fortes e fracos, sendo então um fator que propicia efetiva participação da parte dos colaboradores com o intuito de encontrar caminhos para melhoria nos procedimentos adotados pela empresa (GONZALEZ, 2000).

Como consequência da eficácia na gestão, são percebidos ganhos em ambas as partes envolvidas, a empresa alcança resultados desejados e melhora a imagem perante seus clientes internos, estes tem reconhecidas as opiniões e expectativas, garantindo e mantendo a motivação para que o nível de desempenho continue favorável.

## METODOLOGIA

O presente trabalho classificou-se quanto a natureza como básica tendo interesse por curiosidade. Quanto aos objetivos tratou-se de pesquisa de caráter exploratório sem comportar hipóteses. Com relação a abordagem foi um estudo qualitativo o ambiente é fonte de obtenção dos dados. Possui caráter quantitativo pois fornece números e estatísticas. Caráter descritivo com o intuito de expor características. Quanto aos procedimentos ou meio de investigação se enquadraram em pesquisas bibliográficas com base em livros.

Quanto ao instrumento de pesquisa foi através de um questionário, modelo Bispo (2006), que a partir dos estudos de modelos de pesquisa anteriormente desenvolvidos por Litwin e Stringer (1968), Sbralgia (1983), Kolb (1986), entre outros, elaborou o questionário que possui questões pertinentes aos fatores internos e externos que influenciam o ambiente organizacional. O questionário citado aplicado na empresa X, situada na cidade de Ponta Grossa, atuante no ramo de prestação de serviços e comercialização de produtos para o setor da agricultura. Essa pesquisa contou com a participação todos os níveis de atividade da empresa citada, a qual possui 18 (dezoito) colaboradores, sendo que todos responderam o questionário, representando assim 100% da população pesquisada.

## RESULTADOS E DISCUSSÕES

Após a realização da pesquisa, os resultados referentes ao clima organizacional foram divididos em indicadores internos e externos de influência, contendo questões fechadas e abertas, esses podem ser observados nas tabelas abaixo quanto as questões fechadas apresentados os índices de maior relevância, já no que tange a aberta não houveram respostas.

### INDICADORES INTERNOS DE INFLUÊNCIA

#### Dados sócio demográficos

Na figura 1, serão apresentados os dados sócio demográficos conforme amostra pesquisada.



Figura 1 – Dados sócio demográficos

Item	Quantidade	Percentual
<b>Idade até 30 anos</b>	6	33,33%
<b>Idade ate 56 anos</b>	12	66,67%
<b>Escolaridade mínima</b>	9	50%
<b>Escolaridade máxima</b>	9	50%
<b>Sexo feminino</b>	6	33,33%
<b>Sexo masculino</b>	12	66,67%
<b>Nacionalidade</b>	18	100%

Fonte: Pesquisa de campo, 2017.

Percebe-se que 33,33% da amostra tem até 30 anos, 66,67% tem até 56 anos. Em relação a escolaridade mínima, que se enquadra no ensino do 1º grau completo e escolaridade máxima para o ensino superior completo cada quesito atingiu 50% da amostra. Quanto ao gênero, 66,67% pertence ao masculino e 33,33% ao feminino, respectivamente 12 (doze) homens e 6 (seis) mulheres. No que se refere a nacionalidade 100% da amostra é brasileira.

A relevância dessas informações pode ser considerada da seguinte forma: quanto ao ramo de atuação da empresa, onde são encontrados com maior frequência a predominância de indivíduos do gênero masculino, sendo assim o setor de agricultura tem maior incidência de homens em suas relações de trabalho.

No que se refere a faixa etária dos participantes da pesquisa pode ser exposto que as idades e nível de instrução estão coerentes com a atividade da empresa e execução das funções desses colaboradores, a maior parte da população da pesquisa é mais madura e a escolaridade dos participantes é adequada para o cargo que ocupam.

### Indicador interno de vida profissional.

Neste tópico foram apresentadas as percepções encontradas pelos colaboradores no que diz respeito ao que a empresa simboliza em suas vidas e pode ser visto conforme a tabela 1.

Tabela 1 - Indicador vida profissional

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
1. Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa?	0%	11%	<b>89%</b>
2. Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa?	6%	17%	<b>78%</b>
3. Acho que a empresa me oferece um bom plano de carreira?	6%	<b>56%</b>	39%
4. Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes?	17%	11%	<b>72%</b>
5. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades?	6%	<b>56%</b>	39%

Fonte: Pesquisa de campo, 2017.

Nota-se que os colaboradores sentem orgulho da organização da qual fazem parte com 89%. Sentem-se orgulhosos quanto as atividades que exercem. Também indicariam para seus parentes ou amigos a empresa.

De acordo com Kramer e Faria (2007), o sentimento de orgulho ao se pertencer à orga-

nização, garante a criação de vínculo entre o colaborador e empresa, fator que pode ser considerado positivo a ser levado em consideração pela organização.

Quanto ao plano de carreira, destaca-se que 56% dos entrevistados responderam mais ou menos, fato que deve ser analisado pelos gestores pois os colaboradores tem baixa credibilidade quanto aos planos de carreira oferecido pela organização. Tachizawa e Andrade (2006), comentam que o maior intuito da formação de planos de carreira é buscar o desenvolvimento da organização assim como, aplicar com total eficácia os recursos humanos disponíveis.

Outro destaque refere-se a questão 9, a qual demonstra que 56% dos colaboradores têm um médio aproveitamento nas capacitações, o que não é satisfatório para a empresa, pois ocasiona custos e pouco progresso. Como estabelece Terra (2005), os treinamentos e instrumentos utilizados pelas empresas visam aprimorar e reter as capacidades e competências, como forma de beneficiar a gestão.

Percebe-se que com os fatores apontados pelos colaboradores, que estes possuem um ponto positivo com relação a sua vida profissional e a empresa, favorecendo assim ao ambiente organizacional.

### Indicador interno de estrutura organizacional

No presente tópico são expostas as concepções a respeito da estrutura organizacional/hierarquia adotada pela empresa, que pode ser visto conforme a tabela 2.

**Tabela 2 - Indicador estrutura organizacional**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
10. Eu confio plenamente no meu chefe imediato?	11%	28%	<b>61%</b>
11. O meu chefe imediato é um líder?	0%	<b>39%</b>	61%
12. O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa?	0%	<b>33%</b>	<b>67%</b>
13. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado?	11%	28%	<b>61%</b>

**Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.**

Observa-se que 61% dos colaboradores apontam estar satisfeitos com a estrutura hierárquica, este é um ponto favorável para a empresa. Conforme Moraes (2004), a estrutura organizacional é um ponto essencial para manter motivados tanto os líderes quanto os colaboradores, visto que as melhorias no desempenho da empresa ocorrem em conjunto.

Percebe-se que 67% dos entrevistados acreditam no modo assertivo que são feitas as atribuições das funções aos chefes. Porém observa-se que 39% dos colaboradores não acreditam que seu chefe seja um líder imediato, fato que ocasiona insegurança e desmotivação, ocorrência validada pelos 33% dos funcionários que responderam mais ou menos satisfeitos sobre o seu chefe não ser a pessoa mais indicada para a função que ocupa.

Segundo Vieira (2011), o líder é o agente principal para criar e manter a motivação dos colaboradores, na busca dos resultados almejados pela organização.

Observa-se neste item que os colaboradores estão satisfeitos com a hierarquia existente, mesmo obtendo resultados expressivos com relação a liderança.

## Indicador interno de incentivos profissionais

Na tabela 3, foram expostas as percepções dos colaboradores no sentido da valorização/incentivos profissionais percebidos por eles, quanto a organização.

**Tabela 3 - Indicador incentivos profissionais**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
14. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa?	6%	33%	61%
15. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família?	0%	17%	83%
16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes?	6%	22%	72%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Quanto ao reconhecimento por parte da empresa o índice de concordância é de 61%. Porém, é importante que a organização reveja os conceitos que dizem respeito a valorização dos colaboradores, condizentes com as atividades que exercem, para que tenha um índice melhor de motivação por parte dos colaboradores no que diz respeito a organização. Pois verifica-se que 33% dos entrevistados ainda estão hesitantes em afirmar que o reconhecimento pela empresa ocorre, fato que deve ser relevante para a organização analisar melhorias e conquistar a confiança de seus colaboradores.

Observa-se que 83% e 72% dos colaboradores concordam com a valorização e reconhecimento do seu trabalho, respectivamente pela família, amigos e parentes, sendo esse um fator motivacional, o qual proporciona satisfação pessoal e profissional. Pois conforme Paz (2004), o reconhecimento tem a função de assegurar o bem-estar dos colaboradores, devido o sentimento de que suas capacidades são enaltecidas.

Diante do exposto observa-se que os colaboradores possuem reconhecimento e incentivos profissionais.

## Indicador interno de remuneração

Na tabela 4 apresenta-se a satisfação quanto ao salário recebido pelos trabalhadores.

**Tabela 4 - Indicador remuneração**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
17. Acho justo meu salário atual?	17%	39%	44%
18. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela empresa?	11%	28%	61%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Percebe-se que quanto a remuneração 39% dos respondentes dizem estar mais ou menos satisfeitos com o salário 44% declaram-se satisfeitos com o salário atual, demonstrando assim que nem todos estão contentes com sua remuneração, um alerta a ser observado pela organização.

Nota-se também que 61% dos colaboradores consideram seu patrimônio condizentes com o trabalho realizado na empresa, sendo assim concretizam seus objetivos individuais.

De acordo com Cunha *et al.* (2007), a aplicação de uma política justa de salários é um elemento essencial para satisfação dos colaboradores, uma vez que através desse reconhecimento os trabalhadores podem suprir suas necessidades. Segundo o mesmo autor, a recompensa que os colaboradores recebem em troca de seus esforços, mantém os mesmos engajados para o alcance de desempenho humano e organizacional.

Percebe-se que a uma pequena insatisfação com relação ao salário, porém esta pode possuir diversas vertentes, sejam elas externas ou internas a organização. Esta insatisfação salarial é respondida quando a maioria dos colaboradores concorda que o seu patrimônio é condizente com os esforços que tem feito pela empresa, ou seja, os mesmos podem não estar concordando com a remuneração pois a mesma é compatível com o que eles trabalham.

### Indicador interno de segurança profissional

Neste tópico foram expostos o grau de segurança quanto a estabilidade profissional percebida pelos colaboradores, conforme pode ser visto na tabela 5.

**Tabela 5 - Indicador segurança profissional**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
19. Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.	17%	33%	50%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Nota-se que 50% dos entrevistados concordam que seu emprego é seguro na empresa, fator este positivo para a organização. Porém observa-se que 33% dos colaboradores responderam sentirem-se mais ou menos seguros quanto a segurança profissional, motivo que merece atenção da empresa, pois a insegurança profissional pode desmotivar o colaborador, aumentar o absenteísmo e turnover, ou mesmo causar acidentes de trabalho. Conforme Luz (2003), a atenção quanto essa percepção dos colaboradores é um fator de relevância a ser considerado pela empresa para que tenha um bom clima organizacional.

Percebe-se que a empresa possui uma preocupação com a segurança dos seus colaboradores, porém é necessário continuar a atenção a este item para evitar problemas futuros.

### Indicador interno de nível sociocultural

Na tabela 6, foram expostos os pontos de vista dos colaboradores quanto ao nível social e de cultura dos entrevistados.

**Tabela 6 - Nível sociocultural**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
20. O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa?	0%	44%	56%
21. O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa?	0%	28%	72%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Verifica-se que 56% dos colaboradores concordam que o nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício da atividade na empresa, entretanto 44% responderam mais ou menos, índice este que merece um alerta, pois mostram que ainda faltam complementar com treinamentos e atividades os níveis de cultura e intelecto dos colaboradores.

Segundo Goedert e Machado (2007) a realização de treinamentos com o intuito do aperfeiçoamento dos colaboradores que auxiliam na execução das tarefas, é essencial para que a gestão os mantenha motivados e satisfeitos com as atividades desempenhadas.

Percebe-se ainda, que 72% dos entrevistados concordam com o nível social para a execução de suas atividades na empresa, fator que os impulsiona a sentirem-se motivados, sendo positivo para a organização.

Conforme Ferreira (2015a), um clima organizacional favorável aos colaboradores ocorre quando o ambiente de trabalho incentiva as relações sociais, visando suprir a necessidade ligada ao princípio das interações nos grupos sociais.

Assim, percebe-se que o nível cultural e intelectual apresenta índices que necessitam ser revistos, já o social está de acordo com o que se pode exercer na empresa.

### Indicador interno de transporte de funcionários, ambiente de trabalho, burocracia; cultura organizacional e assistência aos funcionários.

No indicador apresentado na tabela 7, são descritas as concepções quanto fatores ligados ao deslocamento entre casa-empresa, atendimento relacionado a saúde, ambiente e cultura organizacional e procedimentos adotados pela empresa.

**Tabela 7 - Transporte de funcionários; ambiente de trabalho; burocracia; cultura organizacional; assistência aos funcionários.**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
22. Tenho tido problemas com o transporte casa-empresa/ empresa-casa?	94%	6%	0%
23. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa?	6%	22%	72%
24. O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa?	6%	22%	72%
25. A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa?	6%	39%	56%
26. A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na empresa que não estão previstos em qualquer regra) adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa?	6%	50%	44%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Percebe-se no que diz respeito ao deslocamento da empresa/casa que 94% dos colaboradores apontam não ter problemas com o transporte casa/emprego/casa, motivo que contribui para que estes cheguem com disposição para exercer suas atividades laborais.

Obeve-se boas margens no que tange ao indicador interno do clima organizacional, os entrevistados dizem estarem satisfeitos com o clima entre seus colegas favorecendo diretamente no desempenho de suas funções, ratificados pelos 72% de ambas as questões.

Conforme Ferreira (2015b), um bom clima organizacional beneficia a empresa, pois,

além de suprir as necessidades dos colaboradores, tem papel essencial na busca dos resultados desejados pela mesma.

Porém no que se refere a burocracia 56% acham que existe uma facilidade e outros 39% mais ou menos, o que pode dificultar a identificação profissional nas atividades.

Verifica-se que quanto a cultura organizacional 50% dos colaboradores sentem-se desfavorecidos para exercer suas atividades e 44% consideram-se favorecidos, índices que merecem atenção. Segundo Ferreira (2015b), a cultura organizacional monitora o comportamento dos colaboradores quanto ao que a organização define como cultura a ser seguida para plena identificação da mesma.

Com isso percebe-se que neste indicador é necessário rever sobre a cultura organizacional pois esta pode estar atrapalhando a execução das atividades, conforme já apontado anteriormente.

## INDICADORES EXTERNOS DE INFLUÊNCIA

Foram apresentados conforme a tabela 8 os indicadores externos de clima organizacional, que representam todos os fatores que ocorrem fora da organização.

**Tabela 8 - Indicadores externos de clima organizacional**

Questões	Não	Mais ou menos	Sim
1. Eu me preocupo com o futuro da minha família?	0%	6%	<b>94%</b>
2. Eu me preocupo com o futuro dos meus filhos?	6%	6%	<b>88%</b>
3. Estou satisfeito com a alimentação que estou podendo proporcionar à minha família?	6%	17%	<b>78%</b>
4. Estou satisfeito com a educação que estou podendo proporcionar aos meus filhos?	7%	20%	<b>73%</b>
5. Estou vivendo bem com a minha esposa/companheira ou o meu marido/companheiro?	0%	18%	<b>82%</b>
6. Estou vivendo bem com os meus filhos?	0%	7%	<b>93%</b>
7. Estou satisfeito com o meu patrimônio?	0%	11%	<b>89%</b>
8. Estou satisfeito com o meu nível intelectual?	0%	11%	<b>89%</b>
9. Estou planejando para que as minhas próximas férias sejam muito boas?	0%	0%	<b>100%</b>
10. Estou satisfeito com o atual estágio da segurança pública?	<b>67%</b>	17%	17%
11. Estou satisfeito com o atual estágio da política nacional?	<b>67%</b>	17%	17%
12. As crises econômicas alteram o meu estado de ânimo?	11%	33%	<b>56%</b>
13. As crises internacionais alteram o meu estado de ânimo?	39%	39%	22%

**Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.**

Observa-se que 94% dos colaboradores estão preocupados com o futuro de sua família, um indicador externo de ampla relevância para a motivação do colaborador. Da mesma forma, percebe-se que existe a preocupação com os filhos, pois 88% que dos entrevistados responderam que concordam. Conforme Luz (2003), os fatores externos ao ambiente organizacional, possuem influência nas atitudes dos colaboradores dentro da empresa, tornando-se elementos motivadores ou desmotivadores.

Verifica-se ainda que, quanto a questão alimentação 78% dos entrevistados concordam



com o que oferecem as suas famílias, similarmente concordam com a educação que podem oferecer para seus filhos, pois 73% dos colaboradores responderam sim, fatores que estimulam uma realização pessoal, qual reflete positivamente para a organização.

Percebe-se que há um resultado satisfatório quanto ao relacionamento esposa/companheira ou esposo/companheiro, pois 82% concordam, fator positivo para o clima organizacional dentro da empresa, pois este interfere diretamente no bem-estar do colaborador consequentemente na produtividade. Este é reforçado pelos 93% de concordância dos entrevistados que dizem ter um bom relacionamento com seus filhos, este fator aponta que o relacionamento familiar é relevante para a condição motivacional. Conforme Luz (2003), todos os sentimentos correlatos aos outros grupos de interação social dos colaboradores, geram interferência no modo em que realizam suas atividades no ambiente organizacional.

Nota-se que 89% dos entrevistados estão felizes com o patrimônio que possuem, o que acresce na motivação e contentamento para o desempenho de suas atividades na empresa. A causa que justifica este índice positivo, corresponde ao nível de contentamento com a remuneração recebida pelos colaboradores (RIZZATTI, 2002).

Quanto ao nível intelectual dos colaboradores percebe-se que 89% concordam, pois agrega capital intelectual para a empresa, sendo um amplo diferencial competitivo.

No que se refere ao planejamento das próximas férias dos colaboradores, 100% dos entrevistados expectam que as mesmas sejam muito boas, o que demonstra preocupação quanto ao seu descanso físico, mental e respeito a sua saúde. Quanto aos indagados sobre a segurança pública, 67% responderam que não estão satisfeitos, ocasionando insatisfação e principalmente insegurança, interferindo no comportamento organizacional.

Na mesma linha de raciocínio segue a questão que abrange a alteração do ânimo em relação a violência, qual observa-se que 78% dos colaboradores preocupam-se sim com essa interferência, o que causa certa desmotivação.

Nota-se ainda que 67% dos entrevistados apontaram que não estão satisfeitos com a atual situação política nacional, fato esse que contribui ainda mais para o desinteresse individual.

Por fim, percebe-se que a questão 33 sobre crises políticas e estado de ânimo, 56% dos funcionários sentem-se afetados, pois o rendimento diminui e a preocupação quanto a instabilidade financeira e profissional aumentam, resultando em temor e desmotivação.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O clima organizacional se faz de relevante importância para que as empresas alcancem e mantenham eficiência na gestão de pessoas, para tanto é necessário conhecer e identificar as necessidades e aspirações de seus colaboradores, com o intuito de suprir os interesses deles bem como para que sejam atingidos os objetivos almejados pelas organizações.

O presente estudo buscou analisar a percepção dos colaboradores de uma empresa do setor de agricultura em relação ao clima organizacional da empresa em que trabalham. Após a revisão bibliográfica, foi aplicado na população estudada o instrumento de pesquisa de Bispo, permitindo a tabulação de dados, para que de modo estatístico fossem apresentadas as opiniões



que dizem respeito ao ambiente organizacional do qual fazem parte.

A partir da análise dos dados obtidos, pode ser visto que de modo amplo, os colaboradores encontram-se satisfeitos com o clima que presenciam na empresa. Porém em alguns aspectos do instrumento são percebidos índices negativos, que merecem atenção por parte dos gestores, como na política de salários aplicada pela empresa, mesmo estando em níveis satisfatórios é um ponto a ser levado em consideração pelos responsáveis da organização visando aumentar a satisfação dos colaboradores nesse quesito.

Em vista disto, o objetivo foi atendido uma vez que evidenciou através dos índices, a percepção dos colaboradores com o clima laboral, apresentando os elementos que já são satisfatórios e pontos que podem ser aprimorados para que o clima se torne favorável trazendo benefícios para organização e colaboradores.

## REFERÊNCIAS

- ANJOS, Caliana Alves dos. O Clima Organizacional e a sua importância no desempenho de equipes de trabalho: Um estudo de caso no Centro de Atenção Psicossocial de Camacan. Ilhéus, Universidade Estadual de Santa Cruz, 2008.
- BEDANI, Marcelo. Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. *Psicol. Am. Lat.*, México, n.7, ago. 2006.
- BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de Pesquisa de Clima Organizacional. São Paulo: Escola de Engenharia de São Carlos da Universidade de São Paulo, Produção, v. 16, n. 2, 2006.
- BRUM, Melissa de Oliveira. A influência do Comportamento Humano dentro das Organizações. *Revista Pós-Graduação: Desafios Contemporâneos*, v. 2, n. 3. Cachoeirinha, 2015.
- CAMPOS, Frederico Augusto Ferreira Goduardo Campos; SOUZA, Marta Alves de. O Impacto do Clima Organizacional na Produtividade: um Estudo de Caso numa Agência Bancária. *Revista Científica do Departamento de Ciências Jurídicas, Políticas e Gerenciais do Uni-BH*. Belo Horizonte, 2011.
- CHAMON, Edna Maria Querido de Oliveira. *Org. Gestão e Comportamento humano nas organizações*. Rio de Janeiro: Brasport, 2007.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 3ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier Campus, 2010.
- \_\_\_\_\_. *Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas*. Barueri: Manole, 2015.
- CUNHA, Miguel Pina., *et al.* *Manual de comportamento organizacional e gestão*. Lisboa: Editora RH, 2007.
- FARIA, Willian Resende de. Comportamento motivacional: o impacto do incentivo organizacional no comportamento do profissional brasileiro. [S.l.] Artigo: Dinheiro, 2011.

FERREIRA, Fernanda dos Santos. Fatores que influenciam no Clima Organizacional de uma equipe de Atendimento ao Cliente. *Revista Pós-Graduação: Desafios Contemporâneos*, v.2 n.3, 2015a.

FERREIRA, Patrícia Ítala. *Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho*. Rio de Janeiro: LTC, 2015b.

FORIGO, Franciele Meinerz. *et al.* Fatores que afetam a satisfação dos funcionários e o Clima Organizacional. Santa Rosa: Fundação Educacional Machado de Assis, 2011.

GIL, Antonio Carlos. *Gestão de Pessoas – Enfoque nos Papéis Profissionais*. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. *Como elaborar Projetos de Pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2009.

GOEDERT, Fernanda; MACHADO, Mirian Magnus. Qualidade de Vida no Trabalho na empresa Plasvale Ind. de Plástico do Vale Ltda. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, Blumenau, vol.1, n.2, 2007.

GONZALEZ, Angel León. *Clima Organizacional: Antesala de aseguramiento de la calidad*. Ingeniería & Desarrollo. Colombia, n 8, 2000.

KANAANE, Roberto. *Comportamento Humano nas Organizações – O Homem rumo ao Século XXI*. São Paulo: Atlas S.A, 2009.

KOLB, David., *et al.* *Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial*. São Paulo, Atlas, 1986.

KRAMER, Gustavo Garcez; FARIA, José. Henrique de. Vínculos organizacionais. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 83-104, 2007.

LITWIN, George H., STRINGER, Robert. A. *Motivation and organizational climate*. Cambridge: Harvard University Press, 1968.

LUZ, Ricardo Silveira. *Gestão do Clima Organizacional Proposta de Critérios para Metodologia de Diagnóstico, Mensuração e Melhoria. Estudo de Caso em Organizações Nacionais e Multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MACARENCO, Isabel. *Gestão com Pessoas – Gestão, Comunicação e Pessoas como competência de apoio para a Gestão alcançar Resultados Humanos*. Tese de Doutorado, São Paulo, 2006.

MORAIS, João Marcelo. *Estrutura organizacional na empresa familiar–Estilos gerenciais e satisfação dos funcionários*. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional. Universidade de Taubaté, São Paulo, 2004.

MOREIRA, Elen Gongora. *Clima Organizacional*. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2012.

OLIVEIRA, Daniele de. *et al.* *Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização*. In IX SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA. Guaratinguetá. 2012.

PAZ, Maria das Graças Torres da. (2004). Poder e saúde organizacional. Em TAMAYO, A (Org.), *Cultura e saúde nas organizações* (p. 127-154). Porto Alegre: Artmed, 2004.

PESTANA, Simery Conceição Constâncio. *Pesquisa de Clima Organizacional*. Rio de Janeiro:



Universidade Candido Mendes, 2001.

RIZZATTI, Gerson. *Categorias de Análise de Clima Organizacional em Universidades Federais Brasileiras*. Tese de Doutorado. Florianópolis, 2002.

ROBBINS, Stephen Paul. *Comportamento Organizacional*. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

\_\_\_\_\_. *Comportamento Organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SBRAGIA, Roberto. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.

SILVA, Neli Terezinha da. *Clima Organizacional: uma proposta dos Fatores a serem utilizados para Avaliação do Clima de uma Instituição de Ensino Superior*. Florianópolis: Repositório Institucional da Universidade Federal de Santa Catarina, 2003

SOTO, Eduardo. *Comportamento Organizacional – o Impacto das Emoções*. 1. ed. São Paulo: Thomson, 2002.

TACHIZAWA, Takeshy; ANDRADE, Rui Otávio Bernardes de. *Gestão de instituições de ensino*. 4. ed. rev e ampl. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. *Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial*. São Paulo: Elsevier, 2005.

VIEIRA, Anderson Alex de Assis. *O Impacto do Desenvolvimento de Liderança no Clima Organizacional*. Universidade de São Paulo – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. São Paulo, 2011.

WAGNER, John R. III; John R. Hollenbeck. *Comportamento Organizacional – Criando vantagem Competitiva*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.