



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA  
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**DAVID WILLIANS SALES DO NASCIMENTO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE ALAGOA NOVA – PB.**

**CAMPINA GRANDE – PB  
2016**

**DAVID WILLIANS SALES DO NASCIMENTO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE ALAGOA NOVA - PB.**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
apresentado ao Curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, em cumprimento às exigências para  
obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas

Orientadora: Prof<sup>ª</sup>. MSc. Maria Dilma Guedes

**CAMPINA GRANDE – PB  
2016**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

N244c Nascimento, David Willians Sales do  
Clima organizacional em uma indústria de Alagoa Nova – PB  
[manuscrito] / David Willians Sales do Nascimento. - 2015.  
23 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em  
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de  
Ciências Sociais Aplicadas, 2015.

"Orientação: Prof. Ma. Maria Dilma Guedes, Departamento  
de Administração e Economia".

1. Cultura organizacional. 2. Clima organizacional. 3.  
Ambiente organizacional.4. Organizações. I. Título.

21. ed. CDD 658.001

DAVID WILLIANS SALES DO NASCIMENTO

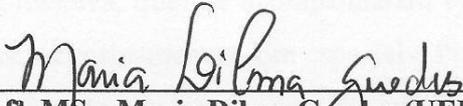
100 (dez)  
Cristina Guedes

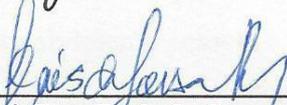
CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE ALAGOA NOVA - PB.

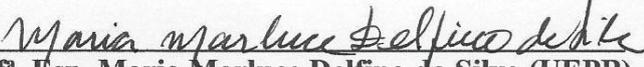
Trabalho de Conclusão de Curso (TCC),  
apresentado ao Curso de Graduação em  
Administração da Universidade Estadual da  
Paraíba, em cumprimento às exigências para  
obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.

Aprovado em: 25/05/2016

**BANCA EXAMINADORA**

  
\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup>. MSc. Maria Dilma Guedes (UEPB)  
Orientadora

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Esp. Luís de Sousa Lima (UEPB)  
Examinador

  
\_\_\_\_\_  
Prof<sup>a</sup>. Esp. Maria Marluce Delfino da Silva (UEPB)  
Examinadora

**CAMPINA GRANDE – PB**

## AGRADECIMENTOS

À Deus pela força silenciosa que me foi dada nos momentos de inquietação e necessidade. Pelo o Senhor ter me dado forças o suficiente para concluir mais uma etapa em minha vida.

À Margarida de Sales Magalhães e Claudio do Nascimento Filho, meus pais, com os quais aprendi muito sobre a vida e adquiri todos os meus valores. Sou grato por todos os momentos de dedicação e luta. Obrigado pelo amor, carinho e respeito que vocês me deram todos esses anos.

À minha esposa, Simone Fernandes de Melo, por sempre acreditar em mim, por me motivar diariamente a superar todos os obstáculos da vida, por todos os conselhos valiosos, por ser essa mulher maravilhosa e mãe do meu lindo filho, meu sincero muito obrigado.

Ao meu filho, David Raul Fernandes Sales, que sempre que faço algo penso nele como minha fonte de inspiração, mesmo ainda sendo uma criança me motiva, me incentiva, para que eu seja um exemplo de homem e pai honesto e dedicado a enfrentar as barreiras do dia a dia, te amo meu filho.

A todos os meus familiares, tios (as), primos (as) e avó obrigado pela paciência e dedicação de todas as horas.

A todos os meus amigos que sempre me incentivaram e estiveram ao meu lado em todos os momentos da minha vida, pois a amizade é o laço que não se deve perder nunca.

A todos os meus professores, que me acompanharam em toda a trajetória escolar e acadêmica, muito obrigado pelos ensinamentos. Em especial a Prof<sup>a</sup>. Maria Dilma Guedes que disponibilizou de seu tempo, atenção e dedicação para me auxiliar neste trabalho.

A todos que de alguma forma fez parte de minha formação, direta ou indiretamente contribuindo para o meu desenvolvimento pessoal e profissional. Meu muito obrigado.

## CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INDÚSTRIA DE ALAGOA NOVA – PB.

SALES, David Willians<sup>1</sup>  
GUEDES, Maria Dilma<sup>2</sup>

### RESUMO

O clima organizacional encontra-se muito presente dentro de uma organização, sendo este, um fator primordial na satisfação ou não de seus funcionários. Assim, este artigo teve como objetivo analisar o nível de satisfação dos colaboradores com relação ao clima organizacional em uma indústria, em Alagoa Nova – PB. A metodologia empregada caracterizou-se como pesquisa exploratória, descritiva, bibliográfica e estudo de caso, através de uma abordagem quantitativa. O instrumento de pesquisa foi um questionário, com questões de múltipla escolha, aplicado a uma amostra de 51 colaboradores. Destacando os resultados nas seguintes dimensões: vida profissional, estrutura organizacional, incentivos profissionais, remuneração, nível sociocultural e ambiente de trabalho. Nos resultados verificou-se que houve maioria de satisfação em 5 dimensões, quais sejam: vida profissional, estrutura organizacional, incentivos profissionais, nível sociocultural e ambiente de trabalho, e insatisfação apenas em uma dimensão qual seja a remuneração. A partir dessas variáveis observou-se que o Clima Organizacional faz parte do grau de satisfação do trabalhador, pois o ambiente organizacional e sua atmosfera, os relacionamentos interpessoais entre os colegas de trabalho, o reconhecimento do supervisor e o bem-estar do colaborador são fatores consideráveis para um melhor desempenho de suas tarefas.

**Palavras-Chave:** Cultura Organizacional. Clima Organizacional. Modelos de Clima.

### 1 INTRODUÇÃO

O estudo do clima organizacional facilita aos gestores identificar os objetivos com maior segurança e auxiliar na tomada de decisão para a melhoria do ambiente organizacional, sendo este um instrumento capaz de detectar deficiências na estrutura e anomalias no ambiente de trabalho. Recentemente, essa preocupação com o estudo de clima organizacional em empresas, tem se ampliado e sendo discutida de forma mais sistemática. Neste contexto, a questão principal é a amplitude dos resultados gerados, tal que permita transmitir uma visão ampla da organização, possibilitando a adoção de novas metodologias de trabalho.

Segundo Chiavenato (2010), clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação. É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no seu comportamento.

---

<sup>1</sup> Graduando em Administração pela UEPB. E-mail: <david\_willians08@hotmail.com>

<sup>2</sup> Professora Orientadora. Mestre em Administração pela UFPB. E-mail: <dilma.guedes@gmail.com>

Diversos estudos sobre esse tema são realizados nos dias de hoje nas empresas, segundo Rizzatti (2002), Chiavenato (2010), Rebouças (2010), mostrando que o clima organizacional não é responsabilidade de um só indivíduo ou de um único departamento, mas, sim, de todos, e deve orientar a maneira de pensar e agir de toda a organização.

Em ambientes de mudanças, o enfoque primordial é o desenvolvimento integral; portanto as organizações devem, não só centralizar seus esforços na satisfação do cliente externo, mas também no cliente interno, ou seja, o próprio funcionário, pois a sua motivação acarretará, como consequência, a satisfação do cliente externo, contribuindo para os resultados das empresas.

Contudo, deve-se analisar as condições atuais da empresa e das pessoas envolvidas nesse contexto, buscando sempre o objetivo de melhorar o clima organizacional e o grau de satisfação dos funcionários. Logo o clima, é um levantamento das condições da organização, almejando a interação da área de recursos humanos aos objetivos organizacionais e ao planejamento estratégico corporativo. Dessa forma, irá alcançar os resultados desejados e realizar as devidas avaliações.

Neste artigo foi utilizada como base teórica as conceituações e propósitos de Rizzatti (2002), Chiavenato (2010), Maximiano (2010) e Rebouças (2010), os quais trabalham com o nível de satisfação, e as percepções dos funcionários no ambiente organizacional. Nas definições dos modelos de clima organizacional utiliza-se as abordagens consideradas principais, como a do próprio Rizzatti (2002).

Neste contexto, questiona-se: Como analisar o nível de satisfação dos colaboradores de uma indústria, com relação ao clima organizacional? Para maior aproximação desta problemática, foi realizada uma pesquisa procurando-se analisar o nível de satisfação dos colaboradores com relação ao clima organizacional em uma indústria, em Alagoa Nova – PB.

Através desses estudos realizados surgiu à necessidade de questionar os colaboradores se eles estão realmente satisfeitos com o ambiente de trabalho no qual convivem. Tal estudo é importante para mensurar se a empresa mede o nível de satisfação dos seus funcionários perante a mesma. Já pela visão dos colaboradores se torna importante pelo o fato da empresa está motivando os mesmo a participarem das tomadas de decisões juntamente a esta.

Ressalta-se que o trabalho dispõe da seguinte estrutura: Resumo, Abstract, Introdução, Referencial teórico, Aspectos metodológicos da investigação, Análise e discussão dos resultados, Considerações finais e Referências.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 CULTURA ORGANIZACIONAL

O termo cultura organizacional segundo Robbins (2005), Rebouças (2010) e Maximiano (2010), é entendido como uma interação de valores, crenças, normas, tradições e hábitos que juntamente com as pessoas atuam eficientemente em determinada organização ou corporação. Essa cultura espelha a mentalidade que predomina em uma organização.

Na visão de Chiavenato (2010), a cultura organizacional representa as normas informais e não escritas que orientam o comportamento dos membros da organização diariamente, assim direcionando suas ações para a realização dos objetivos organizacionais.

O propósito de aderir a cultura parte da influência que ela sobrepõe mediante aos funcionários, com a premissa de satisfazer os desejos dos mesmos, por esse fator não existe regras ou diretrizes colocadas em papel, assim os funcionários deverão sensibilizar-se e agir de maneira sistemática com objetivo de melhorar a satisfação na organização.

Segundo Robbins (2005), a cultura organizacional é a maneira pela qual os funcionários percebem as características da cultura da empresa, e não ao fato de eles gostarem ou não delas. Trata-se de um conceito descritivo, diferenciando assim da satisfação com o trabalho que é voltado para a avaliação.

A cultura é o fator mais conveniente de todos os métodos administrativos para provocar a motivação. Cada organização é um sistema complexo, com uma cultura específica que se reflete no que se denomina de clima organizacional (SILVA, 2008).

A cultura organizacional deve ser considerada na organização, pelo simples fato, de proporcionar ao funcionário satisfação ou não, iniciando assim a abordagem de clima organizacional. Esse clima é um item da cultura, mas também exerce influência na cultura, pois nessa relação interdependente o clima é o fator que indica satisfação dos funcionários.

### 2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional desenvolve-se de acordo com a cultura de cada organização. Portanto, não se apresenta como um indicador padronizado, mas, sim sujeito de algumas alterações conforme o comportamento do ambiente interno e externo. Essa abordagem torna-se fundamental, pois identifica inúmeras variáveis, buscando relacionar as deficiências das

organizações na busca de soluções, para assim favorecer a união e interação entre as metas individuais e organizacionais.

Na visão de Rizzatti (2002, p. 27), o clima organizacional é:

É um conceito importante para descrever as percepções dos indivíduos sobre as organizações em que trabalham. Por se tratar de um conceito importante e abrangente, consegue resumir numerosas percepções num pequeno grupo de dimensões para caracterizar as percepções das pessoas sobre os grupos e equipes em que trabalham, bem como para descrever sistemas sociais, tais como famílias, clubes, instituições privadas e públicas.

Mediante essa conceituação identifica-se que há mudanças comportamentais na personalidade de cada indivíduo desde o seu local de trabalho à vida social.

De acordo com Chiavenato (2005), toda organização possui Clima Organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria de cada uma delas. Esse clima organizacional está relacionado com o moral e a satisfação daquilo que os membros têm por necessidades, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório. Está sujeito ao estado em que cada membro se sente em relação à empresa.

Martins (2008), aborda significativa diferença entre clima organizacional e clima psicológico. Segundo a autora, o conceito de clima organizacional é constituído por elementos cognitivos, apresentando o aspecto particular no ambiente de trabalho, partilhada pelos trabalhadores. Em contra partida a essa abordagem aparece o conceito de clima psicológico que enfatiza apenas a sua personalidade, constituindo de elementos afetivos e refere-se a uma ligação individual no contexto do trabalho. Portanto, o clima organizacional está agregado ao clima psicológico, ou seja, é resultado de percepções individuais no âmbito de trabalho.

O clima organizacional em essência é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à empresa e seus administradores, tendo seu conceito evoluído para a abordagem de qualidade de vida no trabalho (MAXIMIANO, 2010).

O clima organizacional é mensurado como um conjunto de fatores que interferem na satisfação ou insatisfação no local de trabalho, dessa maneira os fatores de satisfação são os que demonstram os sentimentos mais positivos do colaborador em relação ao trabalho, tais como: a realização profissional e social, o reconhecimento, o seu trabalho executado, a responsabilidade perante aos colegas e a organização e o plano de cargo e carreira. Por fatores de insatisfação, apresentamos os que surgem com uma conotação negativa, do ponto de vista do colaborador, tais como: a cultura implantada, as políticas, o modelo de gestão da administração, a supervisão, o salário e as condições de trabalho.

Quando existe um bom clima organizacional, a tendência é que a satisfação das necessidades pessoais e profissionais seja realizada, no entanto, quando o clima é tenso, ocorre descontentamento destas necessidades, provocando insegurança, e desconfiança entre os colaboradores. Para Maximiano (2010):

Clima organizacional é o nome dado para o produto dos sentimentos. Os sentimentos e as percepções que estão ligadas a realidade objetiva da organização são: satisfação, insatisfação e indiferença, sendo que esses sentimentos e percepções são afetados por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à empresa.

Na visão de Rebouças (2010, p. 168-9), "o clima organizacional é o resultado da análise de como as pessoas se sentem em relação à organização, com seu modelo de administração, bem como os relacionamentos interpessoais existentes". Dessa maneira o clima organizacional se entrelaça, segundo o autor, com quatro aspectos fundamentais, são eles: valores, moral, comportamento e atitude.

Valores são representados pelos princípios, crenças e questões éticas que as organizações devem respeitar e consolidar ao longo do tempo e que tenham influência no modelo de administração utilizado pela organização.

Moral é o conjunto de regras de conduta consideradas como válidas e necessárias, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para uma pessoa ou grupo de pessoas nas organizações.

Comportamento é o conjunto de atitudes e reações de cada indivíduo, ao longo do tempo, perante as situações apresentadas nas organizações e em outros ambientes sociais.

Atitude é a explicitação do comportamento, correspondendo ao modo de cada indivíduo se posicionar e agir perante cada situação apresentada nas organizações.

Os sentimentos são percepções que são classificados em três categorias: satisfação, insatisfação e indiferença. São fatores que afetam direta ou indiretamente na organização, seja em objetivos, interação, remuneração, dentre outros aspectos, assim resultando em boa ou má relação com seu ambiente de trabalho. Toda essa soma de sentimentos é o que chamamos de clima organizacional.

### **2.2.1 Modelos de Clima Organizacional**

Analisando pela ótica dos modelos de clima organizacional construiu-se um quadro que mostra de forma sintética três modelos principais, o modelo de Litwin e Stringer (1968), o modelo de Kolb (1986) e o modelo Sbragia (1983), citados por Rizzatti (2002), eis o quadro:

**Quadro 1** – Modelos do clima organizacional

Autores de modelos de clima organizacionais	Características dos modelos de clima organizacionais
Modelo de Litwin e Stringer (1968)	Estrutura; responsabilidade; desafio; recompensa; relacionamento; cooperação; conflito; identidade e padrões.
Modelo de Sbragia (1983)	Conformismo; clareza organizacional; calor e apoio; liderança; responsabilidade, padrões e recompensas. Estado de Tensão; ênfase na participação; proximidade da supervisão; consideração humana; autonomia presente; prestígio obtido; tolerância existente; clareza percebida; justiça predominante; condições de progresso; apoio logístico proporcionado; reconhecimento proporcionado; forma de controle.
Modelo de Kolb (1986)	Conformismo; clareza organizacional; calor e apoio; liderança; responsabilidade, padrões e recompensas.

**Fonte:** Autoria própria (2015).

Além dos três modelos apresentados anteriormente, segundo Rizzatti (2002), os modelos expostos a seguir, também constituem importantes estudos sobre clima organizacional, porém, com ênfase mais específica em alguma categoria de organização ou em algum assunto mais específico do próprio estudo de clima organizacional, quais sejam:

- **Modelo de Coda** – criado por Roberto Coda (CODA, 1997), desenvolveu seu modelo ao realizar estudos sobre motivação e liderança organizacional em cinco diferentes organizações brasileiras de grande porte do setor público e privado.
- **Modelo de Kozlowski** – criado por Steve Kozlowski e Mary Doherty (KOZLOWSKI; DOHERTY, 1989), a partir de estudos da Psicologia Aplicada, mais especificamente para avaliar a relação existente entre o clima organizacional e a liderança.
- **Modelo de Levering** – desenvolvido por Robert Levering (LEVERING, 1984 e 1997), foi criado originalmente para avaliar a correlação entre o desempenho econômico/financeiro das empresas e o nível de satisfação dos empregados com as mesmas.

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS DA INVESTIGAÇÃO

Com o propósito de verificar a satisfação dos colaboradores da empresa fabricante de calçados e confecções do município de Alagoa Nova - PB, decidiu-se optar por uma pesquisa

de características descritiva e exploratória, que segundo Vergara (2011, p. 47), a pesquisa descritiva “expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno [...]”. Já a exploratória, “pois é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado [...]” (VERGARA, 2007, p. 47).

A pesquisa também caracterizou-se como estudo de caso, porque houve a investigação realizada na própria empresa, através da aplicação de questionários.

No estudo utilizou-se o método quantitativo por considerar que um estudo estatístico que se destina a descrever determinada situação, medindo numericamente as hipóteses levantadas a respeito de um problema de pesquisa.

O instrumento de coleta de dados foi um questionário estruturado, composto de 24 questões objetivas de múltipla escolha, construído por perguntas claras e objetivas responsáveis pela uniformidade do entendimento dos entrevistados, divididas em dimensões quais sejam: Vida profissional, Estrutura organizacional, Incentivos profissionais, Remuneração, Nível sociocultural, Ambiente de trabalho, tendo em seu conteúdo, perguntas de múltipla escolha utilizando a escala de avaliação verbal que segundo Mattar (2001), compreende a apresentação das opções das respostas às pessoas, desde o mais extremo favorável até o extremo mais desfavorável, pela identificação e ordenação das categorias através de expressões verbais. A referida escala foi adaptada para três categorias, a saber: de 1 a 3 onde 1 é “Satisfeito”, 2 é “Indiferente” e 3 é “Insatisfeito”. Com base nos modelos de autores Litwin e Stringer (1968), Kolb(1986), Sbragia (1983), citados por Rizzatii (2002), sendo este adaptado para o âmbito empresarial.

O questionário foi aplicado no período entre 7 a 18 de março de 2016. O universo foi constituído por 172 funcionários da empresa; deste foi extraída uma amostra de 51 colaboradores, o que equivale a aproximadamente a 30% do universo, com exceção dos supervisores e líderes da 2ª turma da indústria, do município de Alagoa Nova – PB.

A amostra analisada foi do tipo não probabilística intencional, ou seja, não apresenta fundamentação matemática ou estatística, é definida pelo critério de acessibilidade, destituindo qualquer rigor estatístico (GIL, 2011).

O instrumento de pesquisa foi elaborado e dividido em duas etapas: Etapa I - Perfil dos colaboradores: Gênero, Faixa etária, Renda familiar e Nível de escolaridade; e Etapa II – a análise das dimensões, que são os fatores internos de influência do relacionamento entre os colaboradores e a empresa, ou seja, satisfação ou não no ambiente de trabalho. Os dimensões são: Vida profissional, estrutura organizacional, incentivos profissionais, remuneração, nível

sociocultural e ambiente de trabalho; sendo essas adaptadas por Rizzatti (2002), como já foi mencionado anteriormente.

Os dados que foram coletados mediante este trabalho foram dispostos em gráficos informativos de superfície do programa Microsoft Office Excel 2013. Portanto o objetivo principal foi de recolher dados reais a respeito da satisfação dos colaboradores no âmbito organizacional da empresa de calçados e confecções de Alagoa Nova – PB.

## 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Na pesquisa de campo foi aplicado um questionário junto aos colaboradores da organização, objeto de estudo, no qual foram mensurados os resultados quanto ao perfil dos colaboradores e posteriormente a de satisfação.

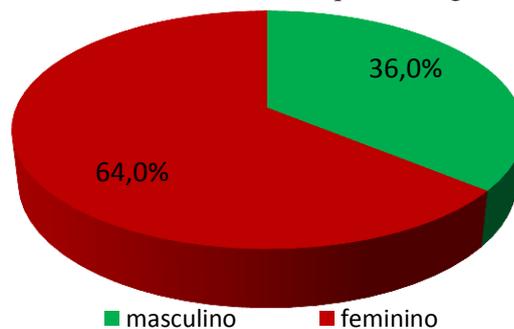
### 4.1 ETAPA I: PERFIL DOS COLABORADORES

Para mensurar o perfil dos colaboradores, conforme citado anteriormente, levou-se em consideração: gênero, faixa etária, renda familiar e nível de escolaridade.

#### 4.1.1 Gênero

A amostra foi constituída por 64,0% de mulheres e 36,0% de homens. Observa-se, então, a predominância das mulheres em relação à formação da amostra (ver Gráfico 1).

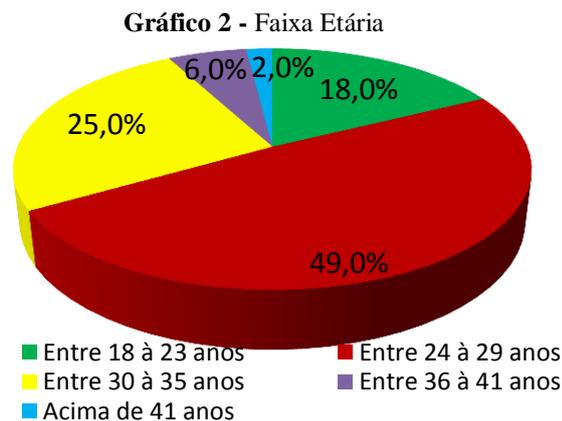
**Gráfico 1** - Colaboradores quanto ao gênero



Fonte: Pesquisa direta, mar./2016.

#### 4.1.2 Faixa etária

Com relação à faixa etária que constitui a amostra, representada no Gráfico 2, da seguinte forma: 49,0% correspondem aos colaboradores que possuem faixa etária entre 24 à 29 anos; 25,0% representa a quantidade de colaboradores que possuem faixa etária entre 18 a 23 anos; 18,0% correspondem a uma quantidade de colaboradores que possuem faixa etária que varia de 30 a 35 anos, 6% correspondem aos colaboradores que possuem a faixa etária entre 36 à 41 anos, e 2,0% da amostra representam os colaboradores que possuem faixa etária de 41 anos de idade acima. Verifica-se que, há uma predominância de 67,0% dos colaboradores jovens que possuem faixa etária que varia entre 18 à 29 anos de idade, levando-se em consideração as variáveis em vermelho e verde apresentadas.

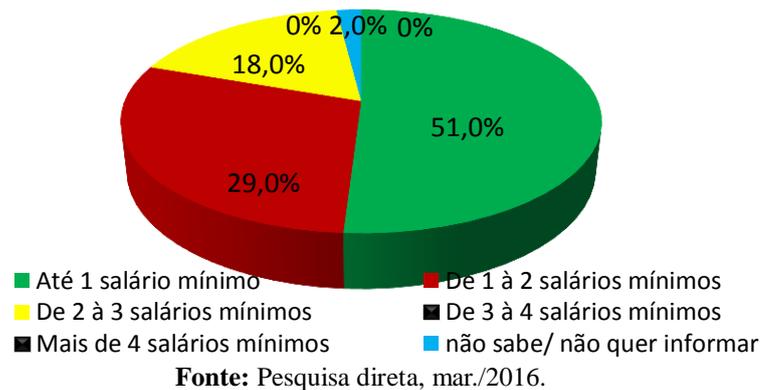


**Fonte:** Pesquisa direta, mar./2016.

#### 4.1.3 Renda familiar

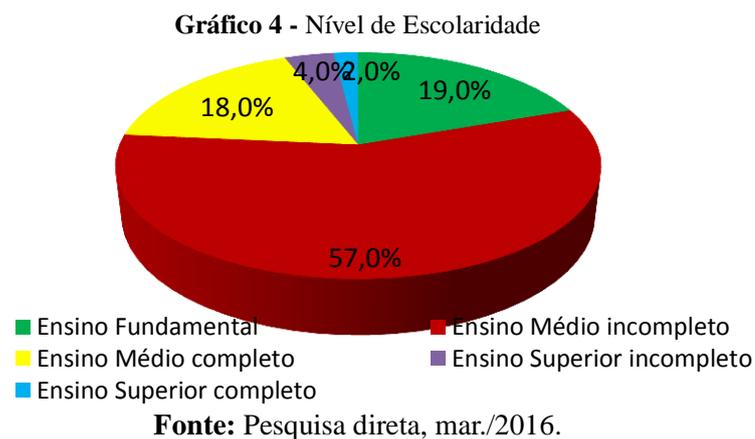
Com relação à renda familiar, representada no Gráfico 3, vê-se que: a maioria, 51,0% corresponde aos colaboradores que tem a renda familiar até 1 salário mínimo; 29,0% representa a quantidade de colaboradores que tem a renda familiar de 1 à 2 salários mínimos; 18,0% correspondem aos que tem a renda familiar entre 2 à 3 salários mínimos; 2,0% correspondem aos que não sabem e/ou não quiseram informar. Nessa amostra não houve colaboradores que tenham a renda familiar entre 3 e 4 salários mínimos e/ou acima de 4 salários mínimos.

**Gráfico 3 - Renda Familiar**



#### 4.1.4 Nível de escolaridade

O Gráfico 4 demonstra a relação ao nível de escolaridade, a maioria 57,0% corresponde aos colaboradores que tem o ensino médio incompleto; em seguida 19,0% dos colaboradores possuem o ensino fundamental completo; ou seja, o nível de escolaridade mínimo para ser admitido pela empresa, com 18,0% aparecem os colaboradores que concluíram o ensino médio; 4,0% são dos colaboradores que tem o nível superior incompleto; e por fim 2,0% que representa os colaboradores que possuem o nível superior completo.



Observando-se os resultados do perfil dos colaboradores, a maioria é do gênero feminino; encontra-se na faixa etária entre 18 a 29 anos de idade; dispõe apenas de 1 salário mínimo; e tem o ensino médio incompleto.

#### 4.2 ETAPA II: ANÁLISE DAS DIMENSÕES

A pesquisa foi dividida em seis dimensões de grande importância, buscando mensurar o nível de satisfação dos colaboradores nos quais são: vida profissional, estrutura

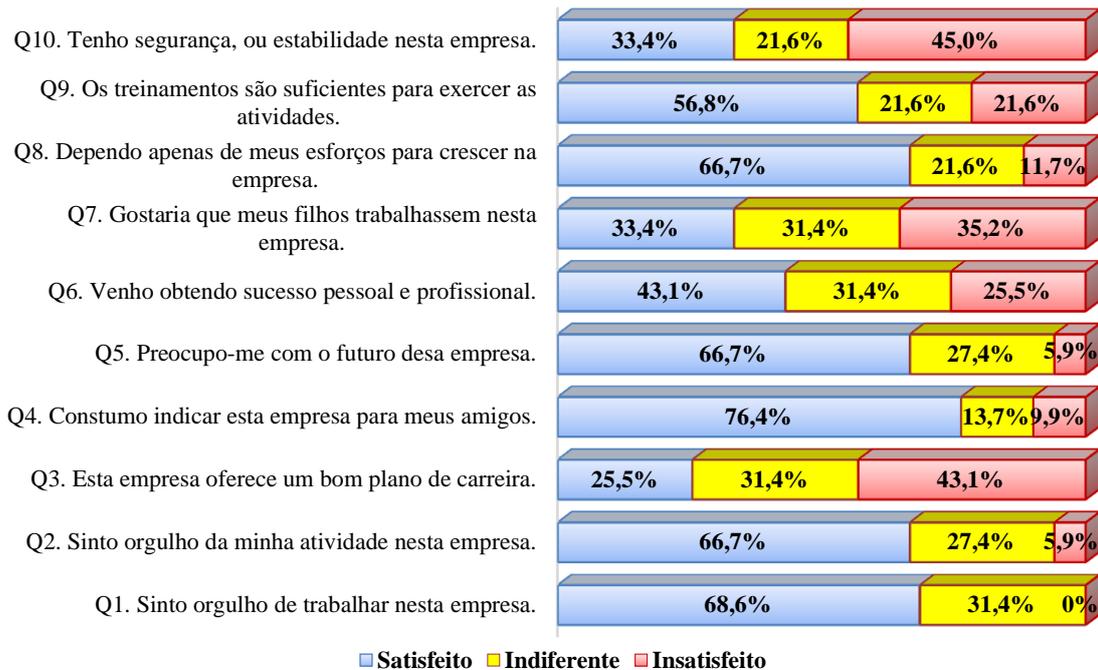
organizacional, incentivos profissionais, remuneração, nível sociocultural e ambiente de trabalho.

#### **4.2.1 Vida Profissional**

De acordo com o Gráfico 5, nota-se que das 10 assertivas que mensuraram o nível de satisfação dos participantes da pesquisa, com relação à vida profissional, a maioria optou por satisfação em 6, a saber: 76,4% sendo a maior vantagem nessa dimensão, no qual os colaboradores costumam indicar esta empresa como alternativa de emprego para seus amigos, 68,6% consideram-se satisfeitos em trabalhar nesta empresa, 66,7% se sentem orgulhosos das atividades desempenhadas nesta empresa, 66,7% dos colaboradores se consideram muito preocupados com o futuro desta empresa, muito por conta de ser a principal fonte de renda do município, e também 66,7% consideram que dependem de suas próprias forças para obter sucesso profissional e de carreira na empresa, 56,8% responderam que os cursos e treinamentos realizados pela empresa são suficientes para execução das atividades, já as 4 assertivas em que houve insatisfação serão mencionadas a seguir: 43,1% consideram que estão obtendo sucesso pessoal e profissional na empresa, 33,4% responderam que gostariam que seus filhos trabalhassem nesta empresa e os mesmos 33,4% também consideraram estarem de uma certa forma seguros e não correrem o risco de serem demitidos desta empresa, e por fim 25,5% acreditam que a empresa oferece um bom plano de carreira.

Logo a dimensão Vida profissional, de acordo com Maximiano (2007, p. 244), “aborda e vem ressaltar desde os elogios e desafios propostos pelos gerentes até a participação dos funcionários no processo decisório, nos lucros ou na propriedade da empresa, passando por benefícios, prêmios, programas de enriquecimento do trabalho e planos de carreira.” (ver Gráfico 5).

**Gráfico 5 - Vida Profissional**

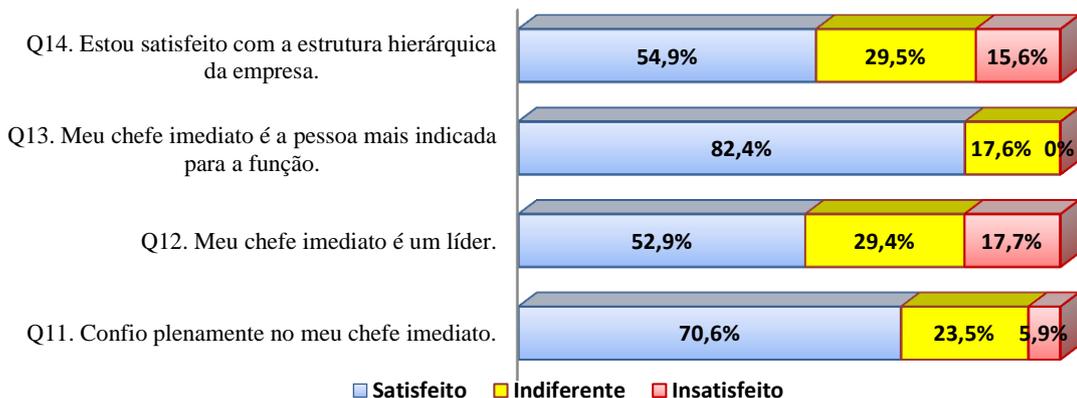


Fonte: Pesquisa direta, mar./2016.

#### 4.2.2 Estrutura organizacional

De acordo com o Gráfico 6 da dimensão estrutura organizacional, percebe-se que das 4 assertivas todas obtiveram satisfação, a saber: 82,4% dos colaboradores considera que o seu chefe imediato é a pessoa mais indicada para ocupar determinado cargo, já 70,6% determinam que confiam no seu chefe imediato, com 54,9% os colaboradores consideram que se sentem sim, satisfeitos com a estrutura hierárquica a qual estão vinculados, 52,9% consideram que seu chefe imediato é um verdadeiro líder.

Gráfico 6 - Estrutura Organizacional



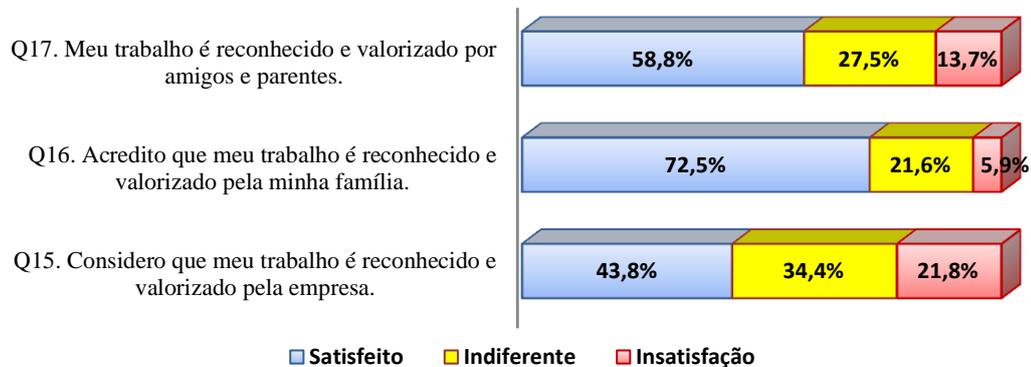
Fonte: Pesquisa direta, mar./2016.

Na dimensão Estrutura organizacional é o instrumento administrativo resultante da identificação, análise, ordenação e agrupamento das atividades e dos recursos das empresas, incluindo o estabelecimento dos níveis de alçada e dos processos decisórios (OLIVEIRA, 2010).

#### 4.2.3 Incentivos profissionais

Mediante o Gráfico 7, verificou-se que das 3 assertivas, a maioria teve satisfação, quais sejam: 72,5% dos colaboradores considera que o seu trabalho é reconhecido e valorizado pela própria família, 58,8% consideram que há reconhecimento e valorização do trabalho pelos amigos e parentes, e por fim 43,8% consideram que o trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.

**Gráfico 7 - Incentivos Profissionais**



■ Satisfeito ■ Indiferente ■ Insatisfação

Fonte: Pesquisa direta, mar./2016.

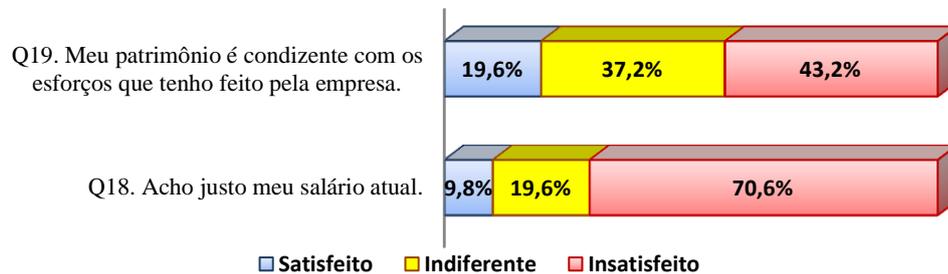
Assim essa dimensão de incentivos profissionais, consiste principalmente da motivação da equipe de líderes e supervisores da empresa, pois o colaborador vai se sentir importante naquela equipe em que está inserida. Não basta remunerar as pessoas pelo seu tempo dedicado à organização. Isso é necessário, mas insuficiente. É preciso incentivá-las continuamente a fazer o melhor possível, a ultrapassar o desempenho atual e alcançar metas e resultados desafiantes. (CHIAVENATO, 2004).

#### 4.2.4 Remuneração

Com base no Gráfico 8, da dimensão remuneração, a maioria, 70,6% dos colaboradores se diz muito insatisfeito com o salário atual que a empresa propicia, e 43,2% se

consideram insatisfeitos com o patrimônio e esforços que tem feito pela empresa. Então nesta dimensão retrata muito bem a dificuldade financeira da maioria dos colaboradores, e a representação como um todo do capital na relação com o trabalho.

**Gráfico 8 - Remuneração**



**Fonte:** Pesquisa direta, mar./2016.

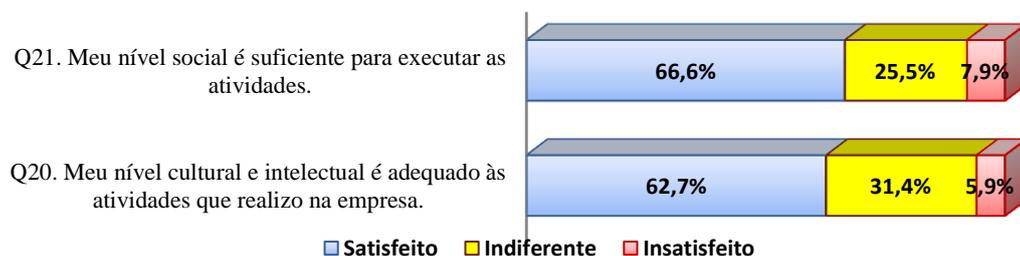
Logo na dimensão remuneração ressalta o salário atual e seu patrimônio, destacado como um dos principais pontos da satisfação dos colaboradores e como um indicador fundamental no clima organizacional, nessa dimensão mensura basicamente como se adequar a uma economia de mercado, e também questionar se o salário depende somente dos seus esforços ou a empresa tem uma participação fundamental nos seus lucros e resultados.

Desta forma, para Chiavenato (2010, p. 282), “remuneração é o processo que envolve todas as formas de pagamento ou de recompensas dadas aos funcionários e decorrentes de seu emprego”.

#### 4.2.5 Nível sociocultural

De acordo com o gráfico 9, estabeleceu-se que a maioria, 66,6% dos colaboradores considera que o seu nível social é suficiente para o exercício das atividades na empresa e 62,7% dos colaboradores apresentaram que o nível cultural e intelectual são suficientes para as atividades na empresa.

**Gráfico 9 - Nível Sociocultural**

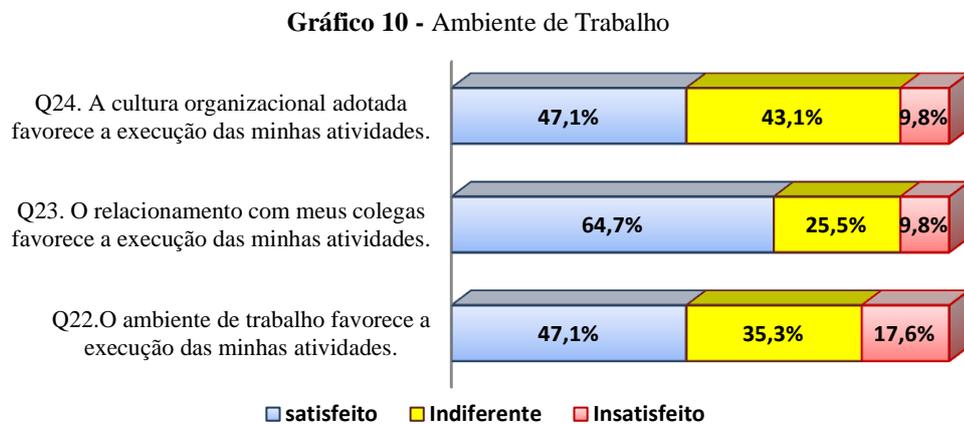


**Fonte:** Pesquisa direta, mar./2016.

Na dimensão sociocultural destaca os costumes e tradições adotados pela empresa, além de algumas situações e sistemas de trabalho, dessa maneira o contexto sociocultural designa um grupo de variáveis contextuais com influência no desempenho e na ótica de valores.

#### 4.2.6 Ambiente de trabalho

De acordo com o Gráfico 10, a maioria 64,7% dos colaboradores estabelece que o relacionamento com os colegas de trabalho favorece as atividades na empresa, 47,1% dos colaboradores ressaltam que as práticas e costumes adotados pela empresa favorecem as atividades na empresa, e por fim os mesmos 47,1% também consideram que o ambiente de trabalho favorece a execução das atividades na empresa.



**Fonte:** Pesquisa direta, mar./2016.

Nesta dimensão percebeu-se que o ambiente proporciona descontração, mas também altos níveis de responsabilidade e profissionalismo. Chiavenato (2008) relata que qualidade de vida implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho, seja em suas condições físicas – higiene e segurança –, seja em suas condições psicológicas e sociais. Isso resulta em um ambiente de trabalho agradável e amigável e melhora substancialmente a qualidade de vida das pessoas na organização.

Observando os resultados das análises das dimensões e o seu nível de satisfação, apresentou-se da seguinte maneira, houve satisfação dos colaboradores em cinco das seis dimensões mencionadas anteriormente, quais sejam: vida profissional, estrutura organizacional, incentivos profissionais, nível sociocultural e ambiente de trabalho, e apenas em uma apresentou insatisfação que foi a dimensão remuneração.

### 4.3. RESULTADO ISOLADO E AGRUPADO DA PESQUISA

A partir da análise do resultado isolado das questões, considerando a média de cada dimensão, observa-se na dimensão **vida profissional** uma predominância ao nível de satisfação 53,7%, ao passo que nessa mesma dimensão a variável indiferença apresenta um percentual 25,9%, e de insatisfação apresentou uma pequena percentagem nessa dimensão 20,4%, deixando claro que o clima organizacional em relação a vida profissional dos colaboradores está sendo de certa forma satisfatória.

Logo na dimensão **estrutura organizacional**, obteve a maioria de satisfação com 65,2%, enquanto de indiferença apresentou 25,0%, e de índice de insatisfação representou 9,8%, então essa dimensão deixa bem claro que a hierarquia e os cargos por ela composta está bem representada.

Tratando da dimensão **incentivos profissionais**, percebe-se que 58,4% se diz satisfeitos com sua valorização e reconhecimento dentro da empresa, já 27,8% consideram esses incentivos como indiferente, já outros 13,8% demonstram que essa tal valorização não existe e se consideram insatisfeitos dentro dessa dimensão.

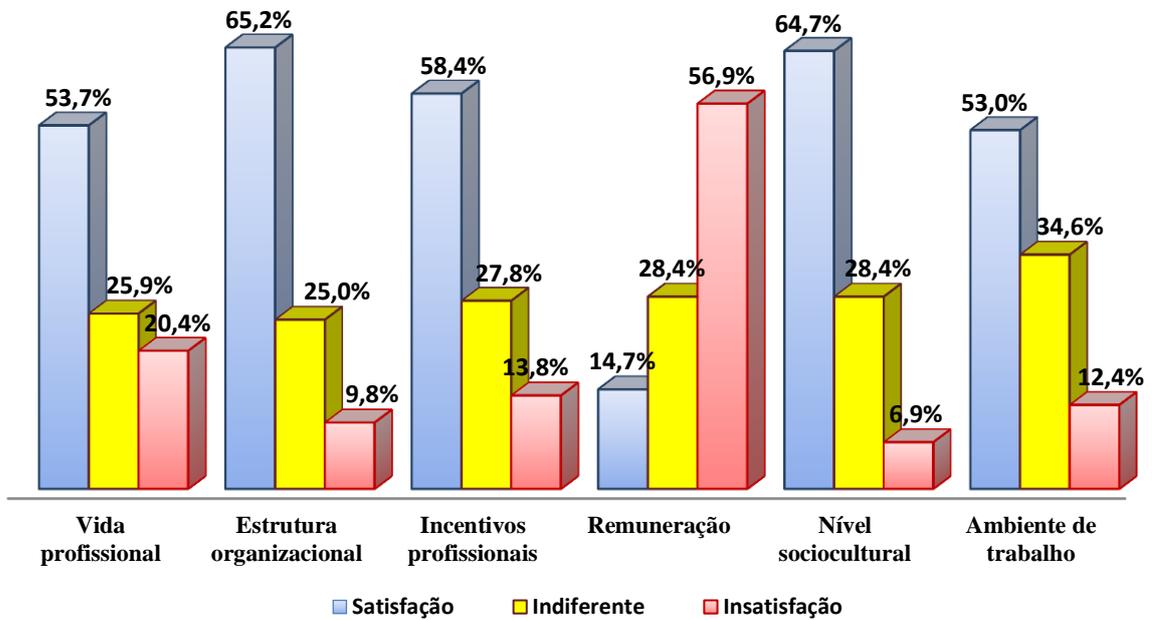
A dimensão **remuneração** é a mais impactante na insatisfação dos colaboradores, apresentando alto nível de reprovação com 56,9%, isso acontece porque a empresa de Alagoa Nova – PB, não oferece prêmio de produção, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, vale refeição, entre outros benefícios, apenas o salário mínimo, então justifica essa insatisfação por parte dos colaboradores, com 28,4% considera indiferente o aspecto remuneração, e apenas 14,7% se diz satisfeitos com a remuneração que lhe são garantidas.

Continuando a análise, percebe-se um alto grau de satisfação na dimensão **nível sociocultural** representado por 64,7%, o de indiferença apresentou um percentual 28,4%, já o de insatisfação foi o menor índice entre todas as dimensões apresentadas com apenas 6,9%.

Logo a dimensão **ambiente de trabalho**, que ressalta a cultura e a relação com os colegas no ambiente adotado pela empresa foi representada com 53% de satisfação, 34,6% de indiferença e 12,4% de insatisfação (ver Gráfico 11).

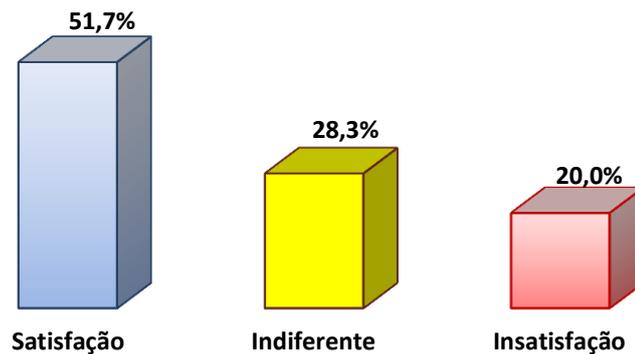
Segundo o resultado agrupado, que considera as médias das categorias da pesquisa, mensura-se que com maioria de representatividade 51,7% é de satisfação, seguida de indiferença, com 28,3%, enquanto com menor expressividade aparece a insatisfação, apenas 20,0%, conforme representado no Gráfico 12.

Gráfico 11 - Resultado isolado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, mar./2016.

Gráfico 1 - Resultado agrupado da pesquisa



Fonte: Pesquisa direta, mar./2016.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Manter um bom clima organizacional é o ideal para a empresa, as pessoas normalmente se satisfazem e se veem motivados para executar as tarefas e alcançar os objetivos traçados, esse instrumento bastante utilizado pelos gestores trazem inúmeros *feedbacks* positivos e negativos.

Desta forma os colaboradores ao executarem suas funções e atividades no ambiente de trabalho se sentem satisfeitos consigo mesmo, o que implica em um clima organizacional positivo para a organização, vale ressaltar que o emprego oferece a estabilidade desejada além de ascensão pessoal e profissional. Mediante a estrutura organizacional apresentada percebe-se um grau de satisfação ótimo em relação a liderança exercida pelo seu chefe imediato, no qual esse responsável sabe gerir sua equipe com um alto nível de precisão.

Assim ao abordar sobre os incentivos realizados pela empresa, consideram que valorização e reconhecimento são fatores que incentivam bastante não só na permanência dos colaboradores, mas ajudam na formação profissional, e que cada indivíduo continue orgulhoso pela atividade que pratica.

É válido ressaltar que em um país capitalista que vem vivenciando momentos de crises financeira, política e econômica não poderia ser esquecido pelos colaboradores da empresa, como o único e principal ponto negativo e com índice bem insatisfatório a remuneração ainda não é considerada a suficiente e desejada pelos funcionários, por ser o mínimo, muito em conta por não ter o adicional de metas por produção alcançada, considerado como um possível motivador no desempenho do objetivo almejado.

Com relação à pesquisa de campo, os resultados obtidos foram os seguintes:

- Quanto ao perfil: apresentou-se da seguinte maneira, quanto ao gênero foi maioria feminino, em relação a faixa etária há uma predominância de colaboradores jovens, com idade entre 18 à 29 anos, em seguida na renda familiar a maioria dos colaboradores responderam que tem uma renda de até 01 salário mínimo, ou seja, essa maioria é responsável pela renda de sua família; no aspecto nível de escolaridade a maioria dos colaboradores diz ter o ensino médio incompleto.
- Quanto ao nível de satisfação: observou-se que na vida profissional a maioria dos colaboradores se dizem satisfeitas com a empresa, na estrutura organizacional a qual está inserida existe ampla satisfação de todos, seja pelo seu líder ou pela hierarquia, em incentivos profissionais verificou-se que a maioria tem seu trabalho valorizado por todos em sua volta, já na dimensão remuneração é o aspecto que requer melhorias falando-se em salário, pois houve um alto nível de insatisfação dos colaboradores, muito por conta de ser 01 salário ser a renda das mesmas, no nível sociocultural apresentou satisfação da maioria dos colaboradores, logo em ambiente de trabalho também observou-se um nível de satisfação aceitável.

É válido ressaltar que o objetivo proposto foi alcançado, considerando que através dos resultados apresentados pode-se observar o nível de satisfação dos colaboradores com relação

ao clima organizacional da organização objeto de estudo; que apesar de favorável, a organização deverá continuar investindo do seu capital humano.

## **ABSTRACT**

The organizational climate is very present within an organization, which is a key factor in meeting or not their employees. Thus, this study aimed to analyze the level of satisfaction of employees with respect to organizational climate in an industry in Alagoa Nova - PB. The methodology was characterized as exploratory, descriptive research, literature and case studies, through a quantitative approach. The research instrument was a questionnaire with multiple-choice questions, applied to a sample of 51 employees. Highlighting the results in the following dimensions: professional, organizational structure, professional incentives, compensation, socio-cultural level and work environment. In the results, it was found that there was most satisfaction in five dimensions, which are: professional, organizational structure, professional incentives, socio-cultural level and work environment, and dissatisfaction only in one dimension which is the remuneration. From these variables it was observed that the organizational climate is the employee satisfaction level because the organizational environment and its atmosphere, interpersonal relationships between co-workers, recognition of the supervisor and the employee welfare are factors considerable for better performance of their tasks .

**Keywords:** Organizational Culture. Organizational climate. Climate models.

## REFERÊNCIAS

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

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

\_\_\_\_\_. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

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

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. Edição compacta. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, M. C. F. Clima organizacional In: M. M. M. Siqueira (org.) **Medidor do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à administração** 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Teoria geral da administração: uma abordagem prática**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

RIZZATTI, G.; DUARTE, D. C. **Fatores motivacionais para trabalho na visão dos funcionários do Centro Socioeconômico da UFSC** (IV Semana de Pesquisa da UFSC), 2002.

\_\_\_\_\_. **Relações humanas nas organizações**. (Apresentação de Trabalho/Conferência ou palestra), 2002.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA, Reinaldo O. **Teoria da administração**. São Paulo: Ed. Pioneira Thomson Learning, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.