



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA COOPERATIVA DE PROFISSIONAIS DO RAMO DE AGRONEGÓCIO DO NOROESTE DO PARANÁ

Elen Milioli Picanço¹; Camila Karen Rosseti², Edelvais Keller³

RESUMO: O clima organizacional é um fenômeno que ocorre nas organizações e que influencia as pessoas no ambiente de trabalho. Esse fenômeno pode ser estudado por meio de pesquisa de clima organizacional e contribui para a empresa implantar melhorias organizacionais, uma vez que os dados coletados e analisados, geralmente de forma quantitativa, vão configurar um diagnóstico organizacional. A pesquisa de clima organizacional é uma somatória das percepções individuais dos colaboradores sobre aspectos da organização. A Psicologia Organizacional e do Trabalho é um campo de atuação e inserção do psicólogo que se preocupa com aspectos de humanização no trabalho e nas organizações de trabalho. Geralmente os psicólogos que optam por essa a área de atuação trabalham no setor de Recursos Humanos das empresas. O objetivo da presente pesquisa foi verificar o clima organizacional de uma cooperativa de profissionais do ramo de agronegócio do Noroeste do Paraná. O instrumento de coleta de dados foi elaborado pela equipe de Recursos Humanos da empresa e se constitui de um questionário fechado de 30 questões. Todos os colaboradores da sede da empresa em Maringá-PR responderam ao questionário que foi aplicado pelas pesquisadoras, totalizando 27 pessoas. A análise dos dados indica que o clima organizacional é bom, os funcionários percebem que a empresa se preocupa com promover atividades de recreação e integração e o relacionamento entre as pessoas tem qualidade, bem como entre a sede da empresa e sua filial que a percepção dos colaboradores sobre aspectos organizacionais deixa a desejar quanto às políticas de remuneração que a cooperativa pratica.

PALAVRAS-CHAVE: clima organizacional; pesquisa de clima organizacional; Psicologia Organizacional e do Trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional esta presente nas organizações e reflete o ambiente organizacional, podendo ser um clima agradável, desagradável, positivo ou negativo de acordo com a percepção das pessoas que fazem parte daquele ambiente. As relações de trabalho são muito importantes para estabelecer um bom clima organizacional, em especial o relacionamento entre chefias e subordinados.

O clima organizacional é um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização. Fala-se de clima organizacional para referir-se às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano. (SIQUEIRA, 2008).

Existe uma certa confusão sobre o conceito de clima organizacional com outros construtos como a satisfação no trabalho e a cultura organizacional. Satisfação é uma

¹ Acadêmicas do Curso de Psicologia integrantes do Programa de Iniciação Científica do Cesumar – Centro Universitário de Maringá. Farmácia. Departamento de Psicologia do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – PR. Programa de Iniciação Científica do Cesumar.

² Docente de Psicologia do Cesumar Departamento de Psicologia do Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – PR. Doutra em Psicologia Clínica. edelvais.keller@cesumar.br

atitude do indivíduo para com o seu trabalho, classificada por Siqueira e Gomide Junior (2004) como vínculo do trabalhador com seu trabalho.

O clima organizacional é formado por percepções compartilhadas pelos trabalhadores sobre o ambiente onde trabalham. Na avaliação de satisfação verifica-se o quanto o colaborador “gosta” ou “não gosta” de determinados aspectos do ambiente organizacional. Na avaliação do clima organizacional verifica-se a percepção, a descrição da ausência ou presença destes aspectos. Portanto, clima organizacional é uma variável de natureza cognitiva, enquanto satisfação no trabalho é uma atitude e como tal é composta por elementos afetivos e cognitivos (Martins, 2000; Tamayo, 1999).

Os conceitos de clima organizacional e cultura organizacional também foram tratados como similares na literatura. Cultura organizacional esta voltada para a compreensão e para o compartilhamento do sistema de normas e de valores que dão origem às políticas e às atividades da organização e ara os modos através dos quais eles são comunicados e transmitidos (Martins, 2000; Schneider, 1985).

2 MATERIAL E MÉTODOS

O levantamento dos dados referentes foi realizado no início de 2009, após a aprovação do projeto de pesquisa pela Comissão de ética em Pesquisa do Cesumar – COPEC. Os dados foram coletados pelas próprias pesquisadoras. O instrumento de coletas de dados continha 30 questões fechadas elaboradas pelos profissionais de Recursos Humanos da organização. As pesquisadoras aguardaram os colaboradores preencherem os formulários auto-aplicativos sem se identificarem. Os sujeitos assinaram um termo de Consentimento de Livre e Esclarecido, aceitando participar espontaneamente da pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta pesquisa de Clima Organizacional tem por objetivo avaliar o clima organizacional percebido pelos colaboradores da empresa de agronegocio Dentre os aspectos que compões o clima organizacional, encontra-se a satisfação no trabalho.

O instrumento de coleta de dados utilizado nesta pesquisa foi um questionário fechado de 31 questões, elaborado pela equipe de Recursos Humanos da organização em 2006, tratando-se de uma escala tipo Likert.

Apesar das pessoas serem diferentes entre si e perceberem a mesma realidade de forma diferente, com base em sua própria experiência de vida e valores pessoais, no trabalho as pessoas podem ter vários sentimentos e percepções distintas em relação aos diversos aspectos do trabalho, ou seja, cada uma pode perceber de várias formas, os seus companheiros, o seu salário, a natureza do seu trabalho, o seu supervisor, entre outros aspectos. A somatória da percepção individual do ambiente de trabalho sob o ponto de vista de cada um dos colaboradores sobre vários fatores relacionados à organização, é que resulta no clima organizacional.

Na presente pesquisa foram sete Fatores, nos quais foram agrupados frases afirmativas sobre as quais o funcionário tinha cinco graus de concordância:

- CT - Concordo Totalmente;
- CP - Concordo Parcialmente;
- NOF - Não Tenho Opinião Formada;
- DP - Descordo Parcialmente;
- DT - Descordo Totalmente.

Os sete fatores estudados nessa pesquisa foram os seguintes:

- 1) Satisfação no Trabalho;
- 2) Reconhecimento da Empresa pelo Trabalho;

- 3) Atividades Recreativas que a Empresa realiza;
- 4) Imagem da Organização;
- 5) Políticas de Treinamento;
- 6) Benefícios Oferecidos;
- 7) Realização Profissional e Relacionamento no Trabalho.

Quanto ao Fator 2: Reconhecimento da Empresa pelo Trabalho, uma das perguntas utilizadas nesse fator foi: “Sinto-me reconhecido pelo trabalho que realizo nessa organização”. Percebe-se neste elemento que os colaboradores estão parcialmente satisfeitos com o reconhecimento do seu trabalho por parte da empresa.

O Fator 4, estudado nesta pesquisa a sobre a opinião dos colaboradores sobre as Atividades Recreativas que a Empresa realiza. 83% dos respondentes indicaram que concordam totalmente com tipo de atividades recreativas desenvolvidas pela empresa. Assim, entende-se que um índice significativo de colaboradores percebem de forma positiva a parte social que a empresa oferece. A empresa se preocupa em promover atividades sociais por meio das comemorações que pratica internamente envolvendo os colaboradores, tais como: festa junina, festa de confraternização de Natal, festa dos aniversariantes do mês, entre outras, que são organizadas e oferecidas para os colaboradores.

O clima organizacional se torna cada vez mais agradável quando predominam as atitudes positivas que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável.

Com relação ao Fator 5: Políticas de Treinamento, 56% dos respondentes consideram concordam totalmente que os treinamentos que a empresa oferece são proveitosos O treinamento é muito importante para o desenvolvimento dos profissionais porque o maior benefício que essa empresa pode oferecer à comunidade são os serviços que ela presta. Se o profissional que ela contrata não prestar um serviço com a qualidade que ela promete, não adianta ela ter a melhor infra-estrutura, ou a melhor das intenções, pois o cliente vai lembrar do mau atendimento.

Quanto a este fator, portanto os dados da pesquisa indicam que a cooperativa oferece treinamentos de qualidade para os colaboradores conhecimentos que ainda não foram aprendidos.

Ainda neste fator está inclusa a percepção que os colaboradores têm das reuniões de trabalho que a empresa realiza com seus colaboradores. Dos respondentes 48% concordam totalmente e 48% concordam parcialmente com a forma como essas reuniões são conduzidas Percebe-se nesse item que a amostra está dividida quanto às opiniões sobre este aspecto. Isto pode demonstrar a necessidade de realizações de reuniões com mais frequência ou mais eficazes, nas quais possa haver uma maior participação dos colaboradores.

O clima organizacional fica prejudicado ou ruim quando algumas variáveis organizacionais afetam de forma negativa e duradoura o ânimo da maioria dos funcionários, gerando tensões, discórdias, rivalidades ou conflitos.

Outro Fator que é o 5 se refere aos Benefícios que a cooperativa oferece para os colaboradores. Uma das perguntas utilizadas para a compreensão desse fator foi: “Considero muito bons os benefícios que a cooperativa de profissionais de Agronomia oferece aos seus colaboradores”. Nesse fator foram analisados alguns “aspectos do trabalho”, que incluem vários elementos da organização, como o salário, cultura organizacional, equipamentos, estrutura, relacionamentos entre funcionários.

O salário representa a base subsistência que define o padrão de vida das pessoas. De acordo com suas reservas financeiras, o trabalhador pode gerar um maior ou menor grau de conforto para si e para sua família. Em geral as pessoas dão uma significativa importância ao salário. Desta forma um das perguntas realizadas nesse foi: “De acordo com o trabalho que realizo o meu salário é adequado”. Dos respondentes, 48% concordam parcialmente e 0% concordam totalmente. Tomando esse dado para ser

analisado, o mesmo pode significar que quase a metade dos colaboradores estão parcialmente satisfeitos com a remuneração que recebem da empresa.

Outro Fator estudado se refere à Realização Profissional e Relacionamento entre os Colaboradores. Porém a motivação é um fenômeno relativamente complexo e está associada a vários outros conceitos, tais como, satisfação, desejo, energia, recompensas intrínsecas e extrínsecas, comprometimento, envolvimento, ajustamento no trabalho, reforço, drive, necessidade, desenho de cargo, crenças, valores, metas, expectativas, criatividade, cultura, afeto, estilo da gerencial, preparação das pessoas para a chefia e trabalho em equipe. Dessa forma a motivação no trabalho irá depender de múltiplos arranjos organizacionais.

Neste fator, uma das perguntas realizada aos colaboradores foi: “Sinto-me realizado profissionalmente com o trabalho que executo”. Entre os colaboradores respondentes, Entende-se que a empresa oferece uma um ambiente de trabalho adequado e que proporciona realização profissional aos colaboradores.

Em relação ao fator, Relacionamento entre Colaboradores, com o relacionamento entre colaboradores seja satisfatório. Como pode-se observar nos dados, existe as diferenças individuais e isto vai de cada indivíduo para indivíduo o modo como se relaciona no trabalho para perceber o ambiente como harmonioso.

O quinto fator estudado nesta pesquisa foi quanto à Imagem que os Colaboradores têm da empresa. É a partir do envolvimento que as pessoas têm no trabalho e de como que elas percebem a organização onde trabalham que vão formar uma imagem da empresa.

52% dos entrevistados concordam totalmente que suas sugestões são ouvidas pela empresa. Isto significa que provavelmente a organização abre espaço para os colaboradores interagirem no ambiente de trabalho.

Outro fator estudado na pesquisa foi a Cooperação entre as Sedes da cooperativa. A pergunta que se refere ao esse assunto é a seguinte: “Acredito que existe cooperação nas atividades da empresa entre a sede da organização que fica na cidade de (Maringá – PR) e a Unidade Centro-Oeste (Cuiabá-MT)”. que existe uma cooperação das atividades entre a sede de Maringá e a unidade de Cuiabá.

Os dados desta pesquisa de clima organizacional indicam que 44% dos colaboradores que responderam ao questionário, concordam totalmente que a distribuição do trabalho é feita de forma justa na empresa.

Um último Fator pesquisado foi sobre a Imagem que os Colaboradores têm da Empresa. Neste item uma das perguntas aos colaboradores, realizada foi a seguinte: “Considero adequado os deveres disciplinares da empresa”. Dos respondentes, 70% concordam totalmente com deveres disciplinares da empresa. Este dado é significativo e demonstra que a empresa apresenta de forma clara as regras do ambiente de trabalho, proporcionando que os colaboradores entendam os deveres disciplinares da mesma.

O outro fator abordado foi motivação no trabalho. Neste fator a questão utilizada foi: Os quatro fatores de motivação que considero serem os mais significativos para mim atualmente, em ordem de prioridade são os seguintes (considero somente as opções que retratam o real sentimento de hoje, não aquilo que você gostaria que acontecesse). Dos respondentes 57% responderam que o salário e a oportunidade de crescimento são os dois fatores mais motivadores.

4 CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o clima organizacional nessa cooperativa de profissionais que atuam em agronegócios, é bom e favorável em geral. Considerando que por se tratar de um empresa com poucos funcionários, embora tenha mais de 2000 cooperados em todo o Brasil. Os aspectos a serem melhorados se referem às políticas de remuneração dos

funcionários. Os psicólogos que atuam na área de Recursos Humanos da organização e os estagiários de Psicologia que também atuam nela, juntamente com os pesquisadores pretendem fazer uma reunião de devolutiva para os dirigentes organizacionais apresentando esses resultados. Sugere-se implantação de um plano de cargos e salários e benefícios para os colaboradores dessa empresa.

REFERÊNCIAS

KOLB, D. RUBIN, L. MCINTYRE. J. **Psicologia organizacional**: uma abordagem vivencial. São Paulo: Atlas, 1978.

MARTINS, M. C. Clima Organizacional. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre, Artmed, 2008

Martins, m. c. et al **Construção e validação de uma escala de medida de clima organizacional**. Revista Psicologia Organizações e trabalho, Florianópolis v 4 n 1 p. 47 a 60 janeiro 2004

TAMAYO. A valores e clima organizacional. In PAZ. M.G.T. (org) **Escola, saúde mental e trabalho**. Brasília: UNB 1999 , p. 241 a 269.