

**FACULDADE ADVENTISTA DA BAHIA
NÚCLEO DE PÓS-GRADUAÇÃO – NPG/FADBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE PESSOAS E SAÚDE
CORPORATIVA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL: SEUS BENEFÍCIOS NAS CASAS DE MATERIAL DE
CONSTRUÇÃO DE SÃO JOÃO DO PARAÍSO, MASCOTE – B¹**

MICKAEL SOUZA TEIXEIRA²

RESUMO

Atualmente o fator humano tem sido considerado o grande diferencial das empresas para vencer a competitividade. O presente trabalho teve como objetivo analisar quais as contribuições do clima organizacional nas casas de material de construção em São João do Paraíso, Mascote – BA. Para atingir esse objetivo, foi realizada uma pesquisa de clima organizacional, através da aplicação de questionários aos gestores e funcionários das empresas. Os resultados revelaram alguns pontos considerados negativos na organização, indicando que tanto os gestores como também seus colaboradores estão satisfeitos e motivados para o trabalho, o que torna o clima organizacional favorável ao desenvolvimento das atividades. Sugere-se a repetição da pesquisa para que se estabeleça um parâmetro comparativo dos resultados, além de explorar mais esta ferramenta com um novo viés

Palavra-Chave: Clima organizacional, Motivação, Satisfação

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional tem grande influência na motivação dos seus colaboradores, porque mesmo que saia feliz de casa, se chegar a um ambiente totalmente oposto, certamente não continuará tão feliz assim. Porém, cada indivíduo possui sua própria personalidade, demonstrando padrões emocionais, atitudes e predisposições tornando-se reflexos de suas experiências pessoais de vida. E alguns desses aspectos poderão influenciar os outros a sua volta e com isso o ambiente de toda empresa.

O presente artigo investigou sobre o clima organizacional e seus benefícios nas casas de material de construção em São João do Paraíso, localizado no distrito de Mascote (BA). Para que houvesse uma exploração intensa do assunto, optou-se por estudo de caso. Com a utilização desta metodologia, a pesquisa procurou responder o seguinte problema:

¹ Trabalho de Conclusão de Curso orientado pela Profa. Karla Caggy Costa – Cachoeira/2012.

² Pós-graduando em Gestão de pessoas e saúde corporativa.

Quais as possíveis contribuições do clima organizacional nas casas de material de construção em São João do Paraíso, Mascote – BA?

Para responder a este problema, a pesquisa considerou os seguintes objetivos específicos: a) Categorizar os principais métodos para a criação de um excelente clima organizacional. b) Identificar os fatores básicos do clima organizacional para que a organização alcance seus objetivos. c) Descobrir a relação existente entre a cultura e o clima organizacional. Sendo que o principal objetivo do presente trabalho foi analisar as contribuições do clima organizacional nas casas de material de construção em São João do Paraíso, Mascote – BA.

A pesquisa proporcionará às casas de material de construção um esboço de como a gerência e seus colaboradores estão vendo e utilizando o clima organizacional dentro de cada empresa, para que possam melhorar o ambiente de trabalho e maximizar a motivação e disposição de todos, além de mostrar que o clima organizacional é uma importante ferramenta para a existência de uma gestão eficiente.

Tendo em vista esses elementos, a **seção 2** ressalta sobre a cultura organizacional e a visão de alguns autores. A **seção 3** faz uma ampla análise sobre o clima organizacional, sua importância nos dias atuais, além de relatar informações de grandes autores. A **seção 4** apresenta os aspectos metodológicos utilizados para o estudo desta pesquisa: universo da pesquisa, população amostral, instrumento de coleta de dados, abordagem da pesquisa, etc. O resultado da pesquisa é apresentada na **seção 5**, interpretando os dados coletados na pesquisa através de gráficos. Por fim, na **última seção** do trabalho foram realizadas as configurações finais.

2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada organização possui um núcleo próprio, bem característico que não é necessariamente melhor ou pior do qualquer outra empresa, mas que consegue se adaptar (ou não) com mais facilidade naquele determinado local que estar inserida.

De acordo com Araújo (2006), os valores, as crenças e o padrão de comportamento são os fundamentais pilares do núcleo da identificação organizacional, pois eles estão sempre ligados e em constante aperfeiçoamento.

Segundo Chiavenato (1999), os principais elementos de uma cultura organizacional são: o cotidiano do procedimento observável; os regulamentos do jogo; a filosofia administrativa; as normas e/ou regras; os valores dominantes; e o clima organizacional.

Para Shein (1992, p. 9 apud ASSMAR; FERREIRA, 2004, p. 103), a cultura organizacional consiste em um

padrão de pressuposto básico que o grupo criou, descobriu ou desenvolveu, aprendendo a lidar com seus problemas de adaptação externa e interação interna, os quais funcionam suficientemente bem, podendo, assim, ser ensinados aos novos membros como o modo correto de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Shein (1986 apud OLIVEIRA, 2010, p. 86) ainda afirma que uma cultura organizacional precisa ser considerada a partir de 10 passos:

1. Contato com a organização e focalização das surpresas;
2. Observação e verificação sistemáticas;
3. Acompanhamento de um membro ativo;
4. Revelação de surpresas e intuição;
5. Exploração conjunta e busca de explicações;
6. Formalização de hipóteses;
7. Definição dos traços culturais da organização;
8. Redefinição permanente;
9. Descrição formal da cultura.

3 CLIMA ORGANIZACIONAL

Primeiramente, precisamos saber o significado de Clima Organizacional. Tempos atrás, pesquisadores já analisavam o ambiente das organizações e a quase 50 anos atrás, eles chegaram a conclusão de que o “Clima é o conjunto de características que descrevem uma organização, distinguindo-a das demais, mantendo-se relativamente permanente e influenciando o comportamento de seus participantes (FOREHAND; GILMER, 1964 apud. GUTIERREZ, 1988, p. 6).

Ainda nos tempos modernos, autores e pesquisadores continuam com a mesma idéia de que o “clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca” (CHIAVENATO, 1999, p. 440),

Teixeira (2002, p. 574) descreve o clima organizacional como

a expressão dos sentimentos dos empregados diante dos valores, das políticas, das práticas de gestão de recursos humanos, da forma de relacionamento entre colegas, da postura da empresa ao estabelecer metas e retribuir pelo alcance delas, além da situação econômica.

Para Bergamini e Coda (1997 apud. CABRAL; JUNIOR; SOUZA, 2009, p. 34) “clima organizacional nada mais é do que o indicador do nível de satisfação-insatisfação experimentado pelos empregados no trabalho.”

Pode-se afirmar que o clima da organização é constante influenciado pelos acontecimentos externos e/ou internos da empresa. Esse estado surge através de decisões, novos acontecimentos e das ações internas. Com isso, Oliveira (2010, p. 92) descreve o clima interno como “um estado de ânimo que os colaboradores de uma organização (ou parte dela) demonstram em dado momento.

Em seu quadro, Teixeira (2002, p. 575) faz uma restrição de que o clima passar a existir através de “desafios, cultura vencedora, reconhecimento, equidade, liderança, oportunidade de carreira, programas de treinamento, bolsa de estudo, ambiente de aprendizagem e ambiente acolhedor.”

A decorrência das emoções pessoais e dos grupos possui forte influência na cultura de uma empresa, afetando assim o clima organizacional. Mas quando o clima é modificado, os colaboradores não são os únicos causadores dessa transformação, como também os terceirizados, consultores, autônomos, temporários e até mesmo os ex-empregados (OLIVEIRA, 2002).

Segundo o professor John Halliwell, da Universidade de Columbia Britânica, no Canadá, é muito importante um ambiente de confiança porque calcula-se que “o aumento de um ponto (numa escala de 0 a 10) no nível de confiança de uma pessoa em seu ambiente de trabalho produza o equivalente, em termos de satisfação com a vida, a um aumento de 40% em sua remuneração” (OLIVEIRA, 2002, p. 94).

O clima de uma organização é parecido com o tempo meteorológico, pois nunca está estático e sempre ocorrem mudanças. No entanto, cada organização possui seu próprio clima. E ao contrário do tempo meteorológico, somos nós quem designamos o clima organizacional diariamente, ou seja, somos os agentes (VIEIRA, 2011).

Muitos eventos estão surgindo de modo tão acelerado que está forçando todos os responsáveis e gestores das organizações a uma rápida adaptação empresarial de compreensão e abertura as quais são conflitantes com a severidade e com modelos excedidos (GUTIERREZ, 1988).

Souza (1980 apud. GUTIERREZ, 1988, p. 6) deixa bem claro que a organização somente alcançará a eficiência e eficácia dos seus objetivos “através da criação de um clima organizacional que satisfaça as necessidades de seus membros e, ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais.”

O gestor é o responsável para que todo relacionamento pessoal e interpessoal funcione harmoniosamente na corporação, impedindo os possíveis ruídos no relacionamento entre os colaboradores e assim, assegurar que os trabalhos continuem sendo desenvolvidas na companhia. É importante colocar em mente que o melhor clima não consegue impedir que aconteçam conflitos, mas poderá evitar que apareçam conflitos que traz incerteza e instabilidade.

De acordo com Sirrota, Mischkind e Meltzeri (2005 apud. ARAÚJO, 2006), para se estabelecer um clima organizacional altamente positivo, é necessário que a organização tenha sempre em foco três fatores, considerados de grande importância:

- **Equidade:** os superiores de qualquer nível devem ser justos para com a estrutura social, ou seja, na remuneração, nas avaliações e nos possíveis conflitos interpessoais;
- **Realização:** além de ser altamente considerada para aqueles que ocupam posições superiores (em relação a crescer na carreira, na empresa e sempre ter reajustes no salário), a realização também pode ser considerada como o bem estar na empresa, ou seja, ser respeitado naquilo que faz, considerado pelos amigos e colegas, estar numa organização que tem responsabilidade social; e
- **Companheirismo:** em todo local existe competição entre as pessoas de uma mesma posição, entretanto, uma coisa deve ser bem clara, não somente os líderes como também os membros devem procurar uma relação amistosa e agradável, até porque estão em contato durante quase todo momento do dia.

Por ser o bem mais valioso para as organizações, o capital humano está sendo cada vez mais analisado e considerado pelos gestores. Pesquisas são continuamente elaboradas e aplicadas para fazer com que os indivíduos sintam-se dispostas para dar o seu melhor e assim, alcançar os objetivos da empresa. No entanto, para que isso sobrevenha, os membros da organização necessitam de um ambiente agradável e dessa forma os concedam satisfação, qualidade de vida e um excelente clima organizacional.

De acordo com Francischetto et. all. (2010), existem muitos fatores que acabam influenciando o clima organizacional de uma empresa, tais como: cultura, companheirismo no trabalho, valorização profissional, oportunidades de crescimento, crenças e valores, entre outros.

“A gestão do clima organizacional é uma atividade que exige atenção permanente, trabalho constante e participação de toda a hierarquia” (TEIXEIRA, 2002, p. 589). Afirma-se que o clima de uma empresa está em constante mudança e essas alterações variam de acordo com os acontecimentos que impactam essas empresas. Então, para que o ambiente interno

permanença harmonioso, é necessário fazer uma pesquisa de clima para identificar as possíveis falhas e assim, com este mapeamento, o gestor poderá rever e reconfigurar suas ações e decisões.

“Administrar um clima não significa utilizar caros e sofisticados instrumentos de recursos humanos, contratar consultores internacionais, pagar salários faraônicos e conceder benefícios invejáveis” (TEIXEIRA, 2002, p. 589). A avaliação do clima organizacional dentro de uma empresa é muito importante, pois a partir dos resultados obtidos na pesquisa saberá qual o nível de relacionamento entre a empresa e seus colaboradores. Sendo assim, afirma-se que clima numa organização somente estará em ótimo nível quando o ambiente de trabalho foi agradável, harmonioso e descontraído. Lembrando que os trabalhadores devem ter uma boa relação com os colegas e líderes, para manter boas práticas de comunicação.

Não existe um modelo padrão para que todas as empresas gerenciem o clima, ate porque cada uma delas possui métodos diferentes, o tempo, local e natureza da organização também são diferentes. Mas alguns princípios podem e devem ser levados em consideração. Em cada modelo devem incluir o respeito, reconhecimento, coerência e equidade (TEIXEIRA, 2002).

Para saber qual o nível do clima interno na empresa, é preciso fazer pesquisas de clima. No entanto, também não existe um modelo padronizado para fazer essa verificação de como os empregados estão pensando da empresa, dos dirigentes e da maneira que são tratados. Mas, de acordo com Oliveira (2010), a pesquisa pode ser classificada em dois tipos: pesquisa qualitativa e quantitativa. Ele identifica a pesquisa quantitativa por ter questões fechadas com respostas predefinidas, sendo que o mapeamento dos resultados são mais fácil de ser aplicados. Já a pesquisa qualitativa se difere por sua complexidade, ou seja, a análise e interpretação das respostas dependem da interpretação do pesquisador.

Teixeira (2002) enfatiza que numa coleta de informações, a pesquisa será confidencial, garantindo assim que os trabalhadores responderão exatamente o que pensam. Sendo que no final, é muito importante divulgar os resultados e posicionamento da empresa para que todos vejam a reais intenções da organização e o propósito da pesquisa, se foi ou não alcançado.

Segundo Oliveira (2010, p.98), as principais etapas para um processo de pesquisa de clima interno são:

1. Identificar o público-alvo interno a ser pesquisado.
2. Levantar possíveis fatores mais promissores para a pesquisa.
3. Selecionar os fatores mais promissores para a pesquisa.
4. Identificar indicadores adequados para a medição desses fatores.
5. Selecionar os instrumentos da pesquisa (questionário, entrevista, etc.)

6. Proceder à coleta e ao registro sistemático dos dados.
7. Tabular os dados coletados.
8. Interpretar as informações decorrentes da tabulação dos dados e tirar conclusões.
9. Produzir os relatórios sobre as conclusões extraídas da pesquisa.
10. Sugerir medidas gerenciais relacionadas com os problemas ou situações verificadas.
11. Apresentar as conclusões da pesquisa à empresa.

Entre os dois tipos apresentados, a pesquisa quantitativa é a mais utilizada, pois utiliza o questionário com questões fechadas e respostas de múltiplas escolhas. Porém, este questionário é formado de acordo com as necessidades e cultura de cada organização. Existem outras técnicas para fazer pesquisas, no entanto, dificilmente são utilizadas. As principais são: “entrevistas em profundidade, observação do comportamento *in loco*, análise documental, testes projetivos, inventários de questão, opinionários, estudos de casos, análise de incidentes críticos e outras” (OLIVEIRA, 2010, p. 100).

4 METODOLOGIA

Estudou-se a visão e percepção das pessoas (empregado e empregador) que trabalham nas casas de material de construção em relação ao ambiente do clima organizacional, localizada na cidade de São João do Paraíso, município de Mascote, Bahia. Sendo que a abordagem da pesquisa utilizada foi quantitativa no momento da aplicação de questionários a fim de se coletar os dados necessários, como também foi uma abordagem qualitativa, uma vez que esta ocorre em um cenário natural, onde o processo de coleta de dados será de leitura e análise de livros, artigos, sites, etc.

Vale ressaltar que a pesquisa será de caráter anônimo, voluntário e individual, através do preenchimento de questionários impressos. Estes questionários era composta por frases afirmativas de fácil compreensão. Os funcionários das empresas responderam a 23 perguntas fechadas de múltiplas escolhas e os gestores a 18 perguntas também fechadas de múltiplas escolhas, sendo que cada resposta tem um único valor podendo apresentar “SIM”, “+ ou -” ou “NÃO”.

Buscou-se utiliza toda a população para se alcançar um resultado mais proveitoso, no entanto não foi possível, pois das quatro empresas encontradas em São João do Paraíso, apenas três permitiu a aplicação do questionário (Empresa A, Empresa B e Empresa C). Por motivos de privacidade a Empresa D não consentiu a apuração da pesquisa. Das três empresas estudadas, contou-se com o apoio de todos os funcionários e gestores, num total de 10

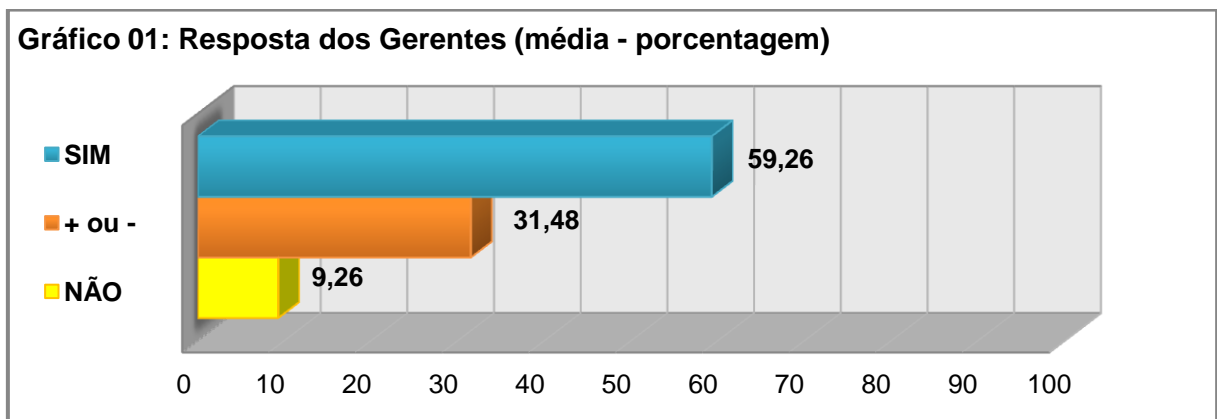
pessoas, onde 7 eram funcionários (A1, A2, B1, B2, B3, C1 e C2) e os 3 gestores (Ag, Bg e Cg).

Por fim, as respostas foram analisadas e interpretadas com o uso do aplicativo Microsoft Office Excel 2007 a fim de se tabular os dados quantitativos colhidos dos questionários.

5 RESULTADOS

5.1 RESULTADOS – VISÃO DA GERÊNCIA

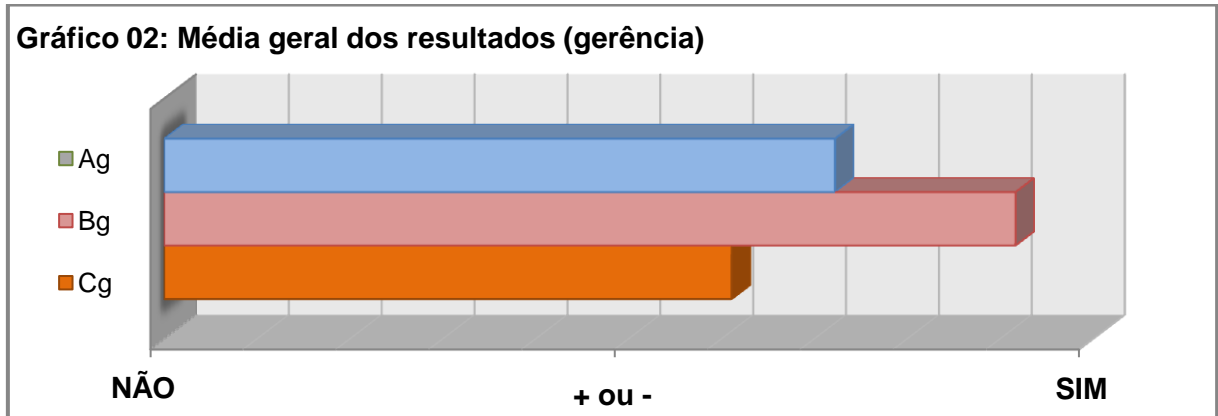
Para melhor entendimento, será apresentada primeiramente a análise e interpretação dos dados dos gerentes das Empresas A, B e C. Analisando os resultados dos questionários, pode-se perceber através do Gráfico 01 que a maioria das respostas dadas pelos gestores concorda com as afirmações dos questionários (59,26%), sendo que a empresa B foi a que mais se destacou, onde, das 18 afirmações, concordou com 15, cerca de 83% (veja no Gráfico 03).



FONTE: Elaboração própria

Através dos resultados verificou-se que os gerentes concordaram ou quase concordam 72% das afirmações do questionário. Ou seja, todas as empresas tratam seus empregados com igualdade, recebem uma remuneração compatível com a responsabilidade, estão de acordo com os valores e se identificam com o papel social da empresa, possuem credibilidade com a sociedade, existe um bom relacionamento entre líderes e liderados, além de uma boa comunicação interna.

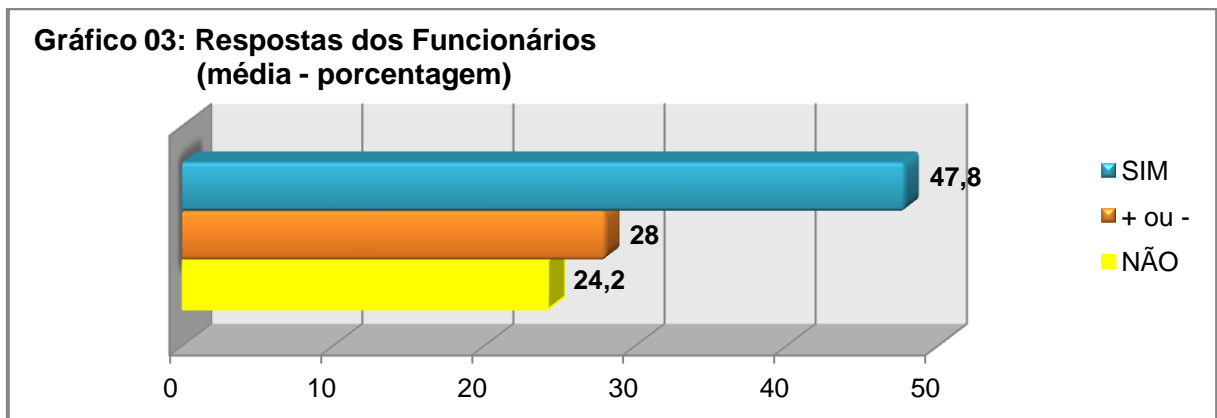
Segundo os dados obtidos, de acordo com o Gráfico 02, pode-se afirmar que a Empresa B teve um maior destaque, ou seja, na visão da gerência o clima organizacional de sua empresa está mais de acordo.



FONTE: Elaboração própria

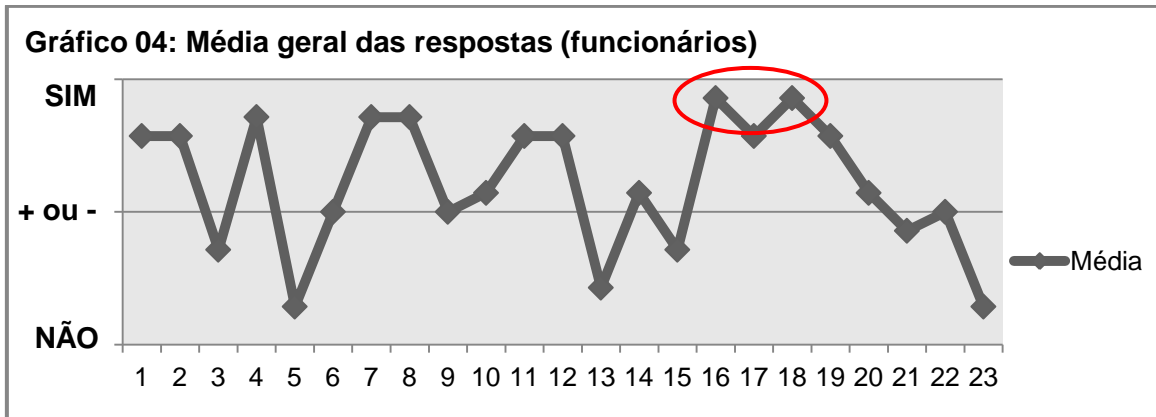
5.2. RESULTADOS – VISÃO DOS FUNCIONÁRIOS

De acordo com o Gráfico 03, pode-se afirmar que dos 7 funcionários entrevistados, 47,8% das respostas foram completamente positivas.



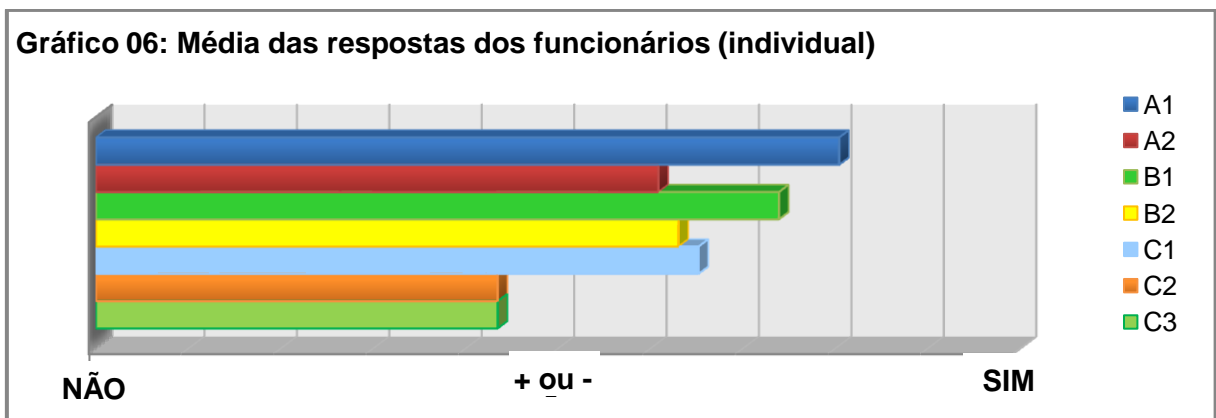
FONTE: Elaboração própria

No Gráfico 04, percebe-se que a maioria dos funcionários concorda com as afirmações da entrevista, sendo que as questões 16 e 18 foram a mais aceita por todos os colaboradores, ou seja, quase todos eram de acordo que seu nível cultural e intelectual era suficiente para o exercício das atividades na empresa e não tinham com problemas com transporte.



FONTE: Elaboração própria

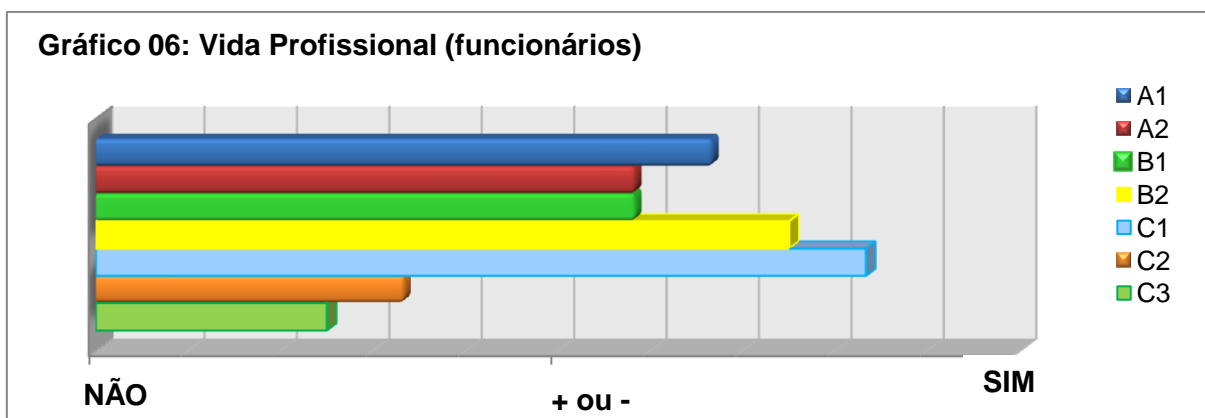
O Gráfico 05 mostra que os funcionários das empresas A e B estão mais de acordo com o ambiente de sua empresa, ao contrário dos funcionários da Empresa C. Sendo que o funcionário A1 está mais satisfeito com o clima organizacional do que todos os outros.



FONTE: Elaboração própria

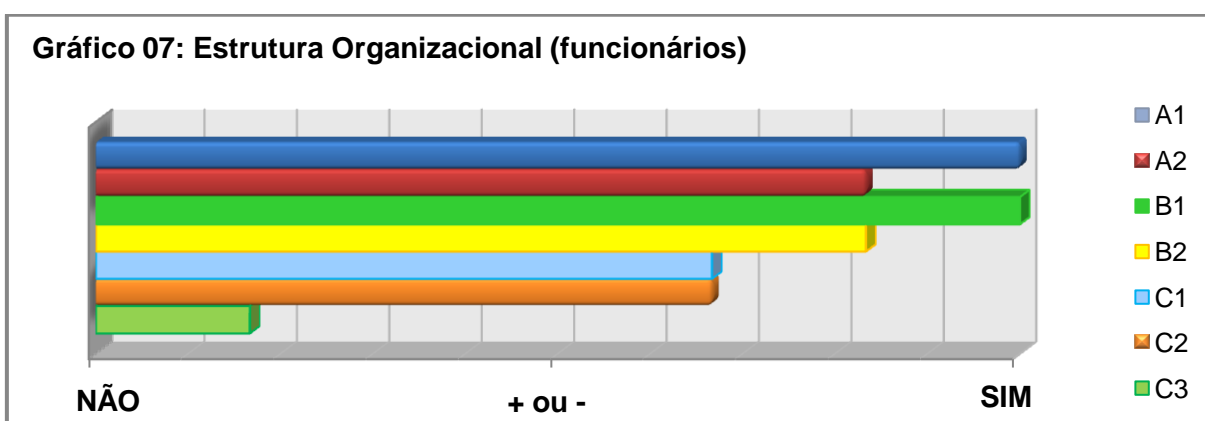
Fazendo uma análise mais detalhada, serão avaliadas de maneira mais sucinta, as classificações abordadas na entrevista, que são: Vida Profissional; Estrutura Organizacional; Incentivos, Remuneração e Segurança Profissional; Nível Sociocultura e transporte, e; Ambiente da Empresa.

No Gráfico 06 visualizamos que o funcionário C1 está muito satisfeito com seu trabalho e com o que faz para sua empresa prosperar. Porém, os funcionários C2 e C3 estão insatisfeitos, sendo que todos três são da mesma empresa.



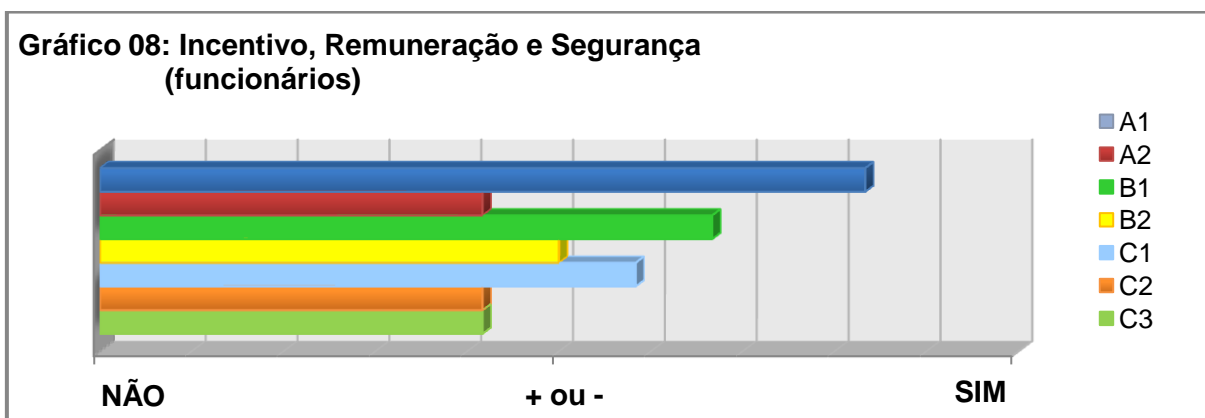
FONTE: Elaboração própria

Conforme o Gráfico 07 é possível observar que a maioria dos funcionários estão satisfeitos com a estrutura de sua empresa e apenas um (C3) não está tão satisfeito.



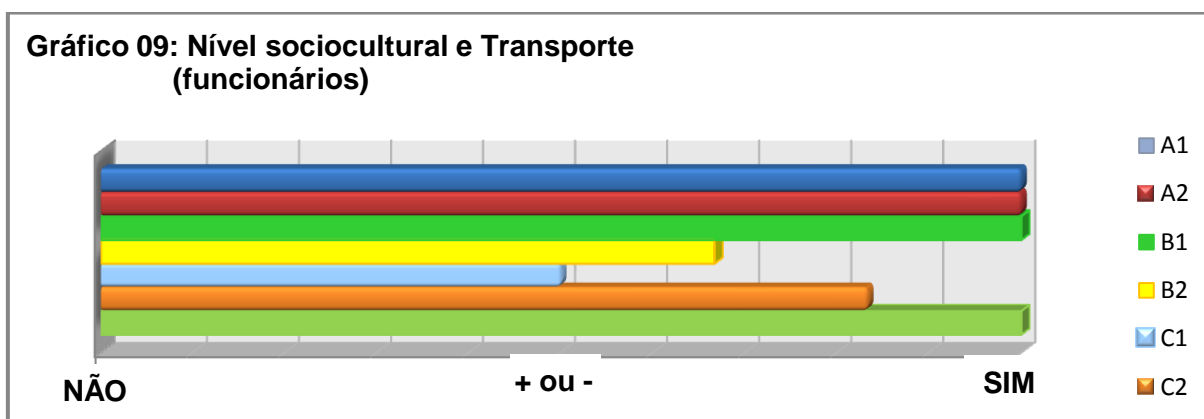
FONTE: Elaboração própria

Conforme o Gráfico 08, nota-se que a maioria não está tão satisfeito com o incentivo, a remuneração e a segurança que a empresa proporciona.



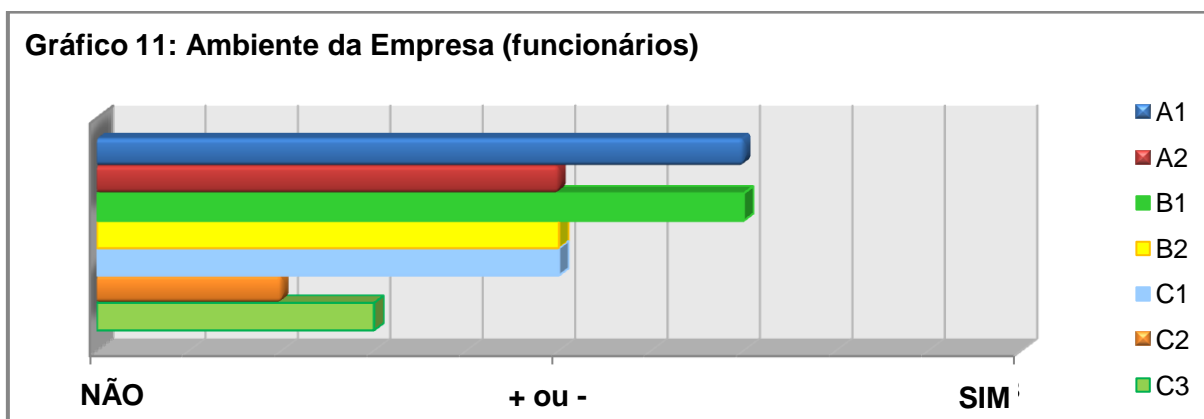
FONTE: Elaboração própria

Segundo o Gráfico 09, se observa que a maioria dos funcionários está de acordo com o nível sociocultural que a empresa possui e que não tem nenhum problema com transporte casa-empresa/empresa-casa.



FONTE: Elaboração própria

No Gráfico 10 fica claro que as empresas não possuem um ambiente de trabalho tão satisfatório como deveria. De acordo com as respostas, a Empresa C é a que mais precisa fazer um reajustamento em seu ambiente, pois seus três funcionários não concordaram tanto com as afirmações da entrevista.



FONTE: Elaboração própria

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o passar do tempo, as organizações chegaram a percepção que o melhor investimento interno são as pessoas, por isso é importante que estes estejam sempre motivados e satisfeitos com seu trabalho.

É importante que a organização busque sempre avaliar o estado de satisfação entre seus funcionários, pois dessa maneira estará mantendo sempre elevado o nível do clima organizacional em sua empresa. Além de atingir o principal objetivo da pesquisa de clima organizacional, que é alcançar a informação real dos problemas e os pontos fortes que a empresa possui. Mas, para apresentar um ambiente agradável e harmonioso, não depende unicamente da organização, pois nenhuma empresa consegue atingir o sucesso se as pessoas que trabalham para ela não tenham espírito de equipe, confiança entre todos e comunicação aberta.

De acordo com os dados que foram coletados e analisados na entrevista, constatou-se que em algumas empresas o clima organizacional está mais favorável do que em outras. Entrevistando os gestores das empresas, observou-se que na visão dos superiores a Empresa B teve um maior destaque. No entanto, a visão que os funcionários da Empresa B passaram não foi tão positivo, porém, os funcionários que mais concordaram com as afirmações da entrevista foram da Empresa A. Portanto, não se pode chegar a conclusões vendo somente um lado (gerência), deve-se observar e analisar todos os pontos para chegar a uma apuração mais realista.

Outro ponto também deve ser destacado: dois dos três funcionários da Empresa C, praticamente discordaram com quase todas as afirmações na pesquisa. O funcionário C3 concordou somente com 7 afirmações e o funcionário C2 concordou somente com 6 afirmações. Mas estes resultados podem mostrar apenas como eles se sentiam em relação às questões abordadas no momento da entrevista, o que possivelmente pode variar, ou não, de acordo com os diversos aspectos vivenciados no dia a dia da empresa.

Um clima agradável no trabalho é vantajoso para as duas partes, ou seja, empresa e funcionários, e o resultado é muito melhor porque diminui o estresse, mais envolvimento com o trabalho, aumento no desenvolvimento e na produtividade, resultando no alcance dos objetivos.

Assim sendo, a pesquisa possibilitou o conhecimento da ferramenta, visto que sua utilização não tem sido tão explorada como realmente deveria ser. Muitos benefícios são encontrados quando o clima organizacional nas empresas são pesquisados e analisados, basta que a gerência e colaboradores rompam as barreiras que os impeçam de descobri-la e utilizá-la.

Conclui-se que a formação do clima organizacional é um procedimento contínuo, já que tanto as pessoas quanto o ambiente estão sempre se modificando, assim como suas necessidades. A falta de interesse por parte de uma empresa em aceitar a entrevista foi uma

limitação encontrada durante a pesquisa. Mas este trabalho também foi limitado por ter como foco principal somente as casas de materiais de construção da cidade de São João do Paraíso, Mascote - BA. Sendo assim, sugere-se que esta pesquisa seja repetida anualmente para que se estabeleça um parâmetro comparativo dos resultados, além de explorar mais esta ferramenta com um novo viés (todo o distrito de Mascote), comparando seus resultados com os resultados adquiridos nesta pesquisa e assim desenvolver as ações necessárias ao favorecimento do clima na empresa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2006.

ASSMAR, Evelin Maria Leal; FERREIRA, Maria Crsitina. **Cultura, satisfação e saúde nas organizações**. TAMAYO, Álvaro (org.). Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004.

CABRAL, Aline Bub; JUNIOR, Aldo Antonio dos Santos; SOUZA, Renato José de. **Clima organizacional em organizações policiais militares**. Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, v. 5, n. 1, jan-abr/2009, Taubaté, SP, Brasil.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. Ed. compactada, 5. ed. – São Paulo: Atlas, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

FRANCISCHETTO, Marinete Andrião; MIRANDA, Maria Aurea de; SILVA, Josélia Rita da; VIDAL, Lilian Franco. **Clima organizacional: um estudo de caso em uma empresa do setor atacadista**. VII SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - 2010. Disponível em: <<http://www.aedb.br/seget/artigos2010>>. Acesso em: 18 out. 2011

GUTIERREZ. Luiz Homero Silva. **Percepção do clima organizacional conforme o escalão hierárquico**. Revista de Administração de Empresas. Out/Dez. 1988 – São Paulo. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/19314>> Acesso em: 17 out. 2011.

OLIVEIRA, Marcos A. **comportamento organizacional para a gestão de pessoas:** como agem as empresas e seus gestores. São Paulo: Saraiva, 2010.

VIEIRA, Rufina Gustmann. **A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas.** Disponível em: <<http://www.icpg.com.br/artigos>> Acesso em: 18 out. 2011.

TEIXEIRA, José Emílio. **Clima organizacional:** empregados satisfeitos fazem bem aos negócios. BOOG. Gustavo e Magda (coord.). Manual de gestão de pessoas e equipes. vol. 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.

ANEXO I

FICHA DE PESQUISA

Estimados Colegas,

Com este questionário pretendemos analisar o clima organizacional nesta empresa, recolhendo assim, informações que nos permita verificar e avaliar o modo de utilização deste ambiente. Simultaneamente os dados obtidos serão utilizados no âmbito de um artigo.

Não será preciso sua identificação e nem mesmo será entregue ao titular da empresa, portanto não se preocupe em responder com sinceridade.

VIDA PROFISSIONAL	NÃO	+ ou -	SIM
1. Tenho orgulho de trabalhar nesta empresa.			
2. Tenho orgulho da atividade que faço nesta empresa.			
3. A empresa me oferece um bom plano de carreira.			
4. Eu me preocupo com o futuro desta empresa.			
5. Apenas os meus próprios esforços são suficientes para alcançar o sucesso profissional na empresa.			
6. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.			
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL			
NÃO	+ ou -	SIM	
7. Eu confio plenamente no meu chefe imediato.			
8. O meu chefe imediato é um bom líder.			
9. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado.			
INCENTIVOS, REMUNERAÇÃO e SEGURANÇA PROFISSIONAL			
NÃO	+ ou -	SIM	
10. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.			
11. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.			
12. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos.			
13. Acho justo o meu salário atual.			
14. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela empresa.			
15. Não corro o risco de ser demitido sem motivo.			
NÍVEL SOCIOCULTURAL e TRANSPORTE			
NÃO	+ ou -	SIM	
16. O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.			
17. O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.			
18. Não tenho problemas com o transporte casa-empresa/empresa-casa.			

AMBIENTE DA EMPRESA	NÃO	+ ou -	SIM
19. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.			
20. Entre os colegas eu tenho verdadeiros amigos			
21. A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.			
22. O Clima Organizacional adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.			
23. A assistência de médico e dentista e a assistência social adotadas na empresa favorecem a execução das minhas atividades na empresa.			

ANEXO II

FICHA DE PESQUISA

Estimados Colegas,

Com este questionário pretendemos analisar o clima organizacional nesta empresa, recolhendo assim, informações que nos permita verificar e avaliar o modo de utilização deste ambiente. Simultaneamente os dados obtidos serão utilizados no âmbito de um artigo.

Nome da Empresa: _____

Número de funcionários: _____

	SIM	+ ou -	NÃO
01. Na empresa, o que faz alguém ser reconhecido é o seu mérito			
02. A empresa tem um plano de carreira claro para todos os empregados			
03. Na empresa, os talentos são reconhecidos			
04. Os empregados da empresa são tratados com igualdade			
05. A remuneração é compatível com a responsabilidade envolvida no trabalho realizado			
06. Os empregados estão satisfeitos com os benefícios que a empresa oferece			
07. Os empregados identificam-se com os valores da empresa			
08. A empresa tem a credibilidade da sociedade			
09. Os empregados identificam-se com o papel social da empresa			
10. O ambiente físico coopera para que se trabalhe tranqüilo			
11. O ambiente de trabalho é seguro			
12. Os empregados recebem treinamento adequado à realização de suas tarefas			
13. A comunicação interna é boa.			
14. A empresa se preocupa com a qualidade de vida de seus empregados			
15. Há um bom relacionamento entre as pessoas			
16. As relações entre os colegas amenizam as situações de dificuldade no trabalho			
17. O gestor faz parte da equipe			
18. A empresa é informada sobre assuntos de interesse dos empregados			