

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS
HUMANOS

RITIELE LANDIM DOS SANTOS

ROSANA ALVES DE ALMEIDA

AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE RAMO
ALIMENTÍCIO

ANÁPOLIS-GO

2019

RITIELE LANDIM DOS SANTOS

ROSANA ALVES DE ALMEIDA

AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE RAMO
ALIMENTÍCIO.

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade Católica de Anápolis, como requisito essencial para obtenção do título de Gestão de Recursos Humanos, sob a orientação do Prof. Me. Wilton Alves Ferreira Junior.

ANAPOLIS-GO
2019

FOLHA DE APROVAÇÃO

ROSANA ALVES DE ALMEIDA

RETIELE LANDIM SANTOS

AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE RAMO
ALIMENTÍCIO.

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade Católica de
Anápolis, em tecnólogo de gestão de
Recursos Humanos, sob orientação do
Prof. Me. Wilton Alves Ferreira Junior

Data da aprovação: __/__/__

BANCA EXAMINADORA

WILTON ALVES FERREIRA JUNIOR

RAONI LOTTI

ELAINE ABRAHÃO

Dedico este trabalho a todos os nossos familiares, amigos, aos professores, e todos aqueles que de certa forma contribuíram para a realização deste projeto.

Agradecemos primeiramente a Deus por ter nos dado saúde e força para superar as dificuldades.

A esta faculdade, seu corpo docente e direção, ao nosso orientador Wilton Alves Ferreira Junior, por nos dar o seu tempo para nos trazer correções e incentivos.

Enfim agradeço aos nossos familiares, pelo amor, que nos incentivaram e nos apoiaram.

RESUMO

Este é um trabalho que busca entender o espírito do clima organizacional dentro de uma empresa, o foco é entender como anda a satisfação do colaborador em seu ambiente de trabalho e como determinados elementos podem influenciar no bem estar dos mesmos, destacando o relacionamento com seus gestores, ambientes de trabalho, tipo de tarefa. Conhecer a importância do clima organizacional, sendo ele um indicador para trazer melhorias, influências na produtividade, na satisfação e motivação dos colaboradores. Esse indicador é uma forma de mostrar à empresa como anda a emoção e a percepção desses funcionários, sendo que o mesmo interfere diretamente no comportamento dessas pessoas, por este motivo é tão importante saber e estudar o C.O de uma organização. A metodologia utilizada foi a básica, quanto a abordagem ela é do tipo quantitativa e o objetivo do método é a forma descritiva. A amostra dessa pesquisa foram 28 colaboradores do sexo masculino e que atuam na parte operacional do processo de produção da empresa de alimentos.

Palavras-chaves: Clima Organizacional, Motivação, Relacionamento

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 REFERENCIAL TEÓRICO	08
2.1 CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL – ABORDAGENS E SEMELHANÇAS	08
2.2 ESTILOS DE LIDERANÇAS	10
2.3 MOTIVAÇÕES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES	12
2.4 AMBIENTES INTERNOS E EXTERNOS NAS ORGANIZAÇÕES	14
3 METODOLOGIA	16
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	18
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO	30
APÊNDICE	33

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional tem como objetivo identificar a relação entre a empresa e seus colaboradores, prezando a motivação e o bem estar dos mesmos, o problema utilizado foi como estes colaboradores avaliaram o clima organizacional na empresa de alimentos em que foi pesquisada. Pois um bom clima de trabalho dentro de uma organização é tudo que influencia, e traga vantagens na conduta das pessoas para com o trabalho.

Neste artigo serão conceituadas: clima e cultura organizacional, sua abordagem e semelhança; estilos de lideranças, motivações dentro das organizações e ambiente interno e externo nas organizações. Para a pesquisa de campo foi utilizado a abordagem quantitativa e os dados foram mostrados através de gráficos para melhor entendimento no capítulo de análise e discussão de resultados.

Diante deste tema em questão, tem como objetivo geral relatar como os colaboradores avaliam o clima organizacional, sendo os específicos: identificar o grau de satisfação dos colaboradores; apresentar quais são os fatores menos e mais relevantes apreciados pelos mesmos; e, verificar se o clima organizacional aplicado pela empresa é fator de motivação ao trabalho e qual (is) que mais contribuem para essa motivação.

Esse indicador será uma grande ferramenta que gestores têm para melhorar o rendimento da equipe, com isso maximizar os lucros em um mercado cada vez mais competitivo. A hipótese dessa pesquisa irá mostrar como é a satisfação desses colaboradores e nos trará resultados relevantes para o crescimento da empresa, a partir que esses colaboradores estejam motivados, satisfeito, desenvolvendo suas atividades com melhor rendimento e fazendo com que empresa produza.

A justificativa desse trabalho é que o clima organizacional influencia na produtividade, na satisfação e motivação dos colaboradores, iremos ver, contudo com esse estudo a importância desse método dentro das empresas para encontrar melhorias a ser feitas no decorrer dos dias do desempenho das atividades dos seus subordinados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL – ABORDAGENS E SEMELHANÇAS

O clima organizacional reflete o grau de satisfação e motivação dos colaboradores interna da empresa, obtendo influência expressiva na organização, Lacombe (2011). Clima organizacional é uma ferramenta de avaliação de satisfação dos colaboradores, conforme cita Bispo (2006, p.259) apud, Coda (1993) afirma que:

O clima organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

No conceito de Chiavenato (2004, p. 121) “O clima representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros”. Na concepção de Luz (2003), o clima organizacional ele pode ser compreendido através do grau de satisfação dos colaboradores de uma empresa. Clima Organizacional no ponto de vista de Sirqueira (2018) diz que este conceito de C.O. é importante para os estudos e compreensão do seu contexto e o trabalho, pois este afeta o comportamento das pessoas e as suas atitudes dentro do ambiente de trabalho, que pode resultar na qualidade de vida e afeta também a organização de forma positiva ou negativa.

O clima organizacional também pode ser conceituado como a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que de acordo com Chiavenato (2004, p.539) “é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento”.

Nesse mesmo pensamento sobre clima organizacional, Chiavenato (2004, p. 144) cita que Clima organizacional é “a qualidade do ambiente psicológico de uma organização. Pode ser positivo e favorável (quando é receptivo e agradável) ou negativo e desfavorável (quando é frio e desagradável)”.

O clima de trabalho no setor é essencial na empresa, bem como a atenção de seus gestores, quando a organização ignora a relação entre seus colaboradores se torna uma insatisfação por parte da equipe. (FREITAS, 2014),

Para as empresas pensar em clima organizacional é pensar em qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, é preocupar com a produtividade, relacionamento, desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores, onde, na visão de Ricardo (2004) diz que a produtividade e desenvolvimento pessoal dos colaboradores e a insatisfação varia de grau na escala funcional, de acordo com cada empresa, não existe uma regra que mensura essa insatisfação.

O ambiente organizacional e as condições do meio laboral estão, de fato, sujeito a variação. De acordo com os autores Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006, p. 239) “O clima é favorável quando possibilita a satisfação das necessidades pessoais, e desfavorável quando frustra essas necessidades”.

Bispo (2006) relata que clima organizacional acaba influenciando no ambiente e na motivação, segundo o mesmo autor cita que é através da qualidade do ambiente organizacional que identificamos o comportamento dos colaboradores. Por meio do ambiente interno entre as pessoas que convivem podemos relacionar o grau de motivação entre eles.

O clima organizacional também está ligado a moral e a satisfação, conforme citado por Chiavenato (2004, p.373):

O clima organizacional está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização.

O clima organizacional atualmente vem se tornando importante dentro das organizações, em conformidade com Nacife (2019), o clima vem ganhando cada vez mais relevância, sendo assunto fundamental dentro das organizações, deixando de ser apenas um mero detalhe, e de acordo com (MOREIRA, 2012), a organização pode ter um bom resultado com o uso da ferramenta C.O, causando eficácia dentro da organização e gerando um clima organizacional que satisfaça às necessidades dos colaboradores e gestores desta empresa.

Em resumo, de acordo com os autores citado o estudo sobre o clima organizacional, diz respeito à percepção positiva ou negativa da empresa; sendo assim, pode-se avaliar o grau de satisfação ou insatisfação dos colaboradores que compõem o quadro da organização, melhorando na comunicação, no

desenvolvimento e no relacionamento entre as equipes, possibilitando assim, que o clima do ambiente de trabalho se torne agradável e saudável.

Ao abordar sobre a cultura organizacional, percebe-se uma leve semelhança, conforme Reichel (2008), o clima organizacional e a cultura, estão intimamente relacionados, pode dizer que o clima seja a somatória da satisfação e insatisfação dos colaboradores e a cultura organizacional é mais facilmente observável, ao contrário à esse pensamento, Nacife (2019) já diz que a cultura organizacional, não é algo que se possa medir, observar ou perceber diretamente.

Medeiros (2011; p28) cita em seu artigo que ao estudar sobre o clima organizacional, existem algumas dimensões existentes numa determinada empresa, são elas: “Estrutura, responsabilidade, recompensa, desafio, relações, cooperação, padrões, conflitos e identidade”

No pensamento de Curvelho (2012) Cultura organizacional pode ser compreendida a partir de duas teorias básica, na primeira relata que a cultura e idealizada como um conjunto de idéias, onde os campos sociais e cultura são diferentes, porém o mesmo está inter-relacionado. Na segunda teoria a cultura e percebida através do comportamento de cada indivíduo.

Pires e Macêdo (2006, p.83) dizem que quando se fala em cultura organizacional “implica em falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido”. Os mesmos autores afirmam que a cultura transforma e faz com que as pessoas se diferenciem pelas suas crenças e culturas.

2.2 ESTILOS DE LIDERANÇA

Quando falamos em liderança surgem vários conceitos e definições, mas todas concordam que um líder tem que ser capaz de estimular as pessoas a alcançar os objetivos e atingir seu resultado como líder. (WENDLING 2007).

Para autor Albuquerque e Costa (2018) cita em seu artigo que, o líder acaba influenciando um grupo de pessoas a irem para uma direção, onde não conseguiriam ir sem a ajuda de um líder, ainda sobre este conceito o líder ele tem que mostrar oportunidades de crescimento pessoal e profissional mostrando resultados e os motivando.

Para Bergamini (1994), a liderança geralmente tem o conceito de que um indivíduo já possui aptidão em liderar, tanto para aqueles que direcionam como para

aqueles que são direcionados, para Chiavenato (2006) a liderança é fundamental em todas as organizações e funções da administração, o autor diz que para ser um líder tem que saber conduzir as pessoas, já para o autor Pereira (2017) um bom líder é reconhecido por sua habilidade de conduzir as pessoas de forma natural.

O líder deve ter capacidades para entender e principalmente conhecer seus liderados, para que isso se torne possível o líder tem que estar atento aos seus colaboradores buscando saber suas opiniões e desejos, como menciona Voigtlaender, Beiler e Walkowsk (2018). No entanto Maxwell (2008) diz que, a responsabilidade pelo desenvolvimento das pessoas recai sobre o líder.

Thomas (2015) cita que, ter um bom relacionamento entre colaboradores e líderes colabora para o crescimento da organização, a mesma cita que Tejon (2006, p.16) considera, "os líderes que não sabem se relacionar criam muita tensão em seu ambiente de trabalho". Prejudicando na produtividade e no rendimento da equipe.

Bergamini (1994) cita que aceitar que os administradores possam se tornar líderes e influenciar na mudança da cultura organizacional, não é reconhecer que sejam capazes de manipular as pessoas.

No pensamento de Maxwell (2008) as organizações ajudam os liderados não só em relação à carreira, mas também em relação a alcançar seus objetivos na vida pessoal. Eles os ajudam a se tornar pessoas melhores, e não apenas bons profissionais, pois promover o crescimento das pessoas gera crescimento para a organização.

O autor Wendling (2007, p.16) cita que, não existe um único estilo de liderança, "cada tipo de situação requer um tipo de liderança diferente para alcançar a eficácia dos subordinados."

A seguir um quadro comparativo demonstrando as principais características de cada estilo de liderança, sendo elas autocráticas democráticas e liberais, adaptadas do autor Wendling (2007):

Quadro 1: Estilos de Liderança.

AUTOCRÁTICA	DEMOCRÁTICA	LIBERAL
Diretrizes fixadas pelo líder, sem a participação do grupo.	Diretrizes debatidas e decididas pelo grupo com a assistência e estímulo do líder.	O grupo tem toda a liberdade para decidir, o líder participa minimamente.
O líder determina as providências e as técnicas para a execução das tarefas, uma de cada vez, conforme a necessidade, sendo assim, imprevisíveis para o grupo.	O grupo esboça as providência e técnicas para a execução das tarefas, solicitando ao líder aconselhamento quando necessário.	O líder tem uma participação limitada nos debates, apresentando matérias variadas ao grupo, e fornecendo alguma informação se solicitada.
O líder determina a tarefa a ser executada e qual o companheiro de trabalho de cada um.	Sempre que solicitado o líder oferece duas ou mais alternativas, provocando o debate no grupo. A divisão de tarefas fica a cargo do grupo e cada membro escolhe seus companheiros de trabalho.	O líder não participa tanto a divisão das tarefas quanto a escolha de companheiros fica a cargo do grupo.
O líder é dominador e pessoal, tanto nos elogios quanto nas críticas ao trabalho de cada membro.	O líder é um membro normal do grupo, porém sem encarregar-se muito das tarefas. É objetivo e limita-se aos fatos em suas críticas e elogios	O líder não avalia nem regula o curso dos acontecimentos. Quando perguntado faz comentários irregulares sobre as atividades dos membros.

Fonte: adaptado Wendling (2007)

2.3 MOTIVAÇÕES DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

A motivação pode ser definida como um incentivo para que as pessoas se dediquem em suas atividades (GRANJEA, 2014). Para Ferreira (2017) motivação é o esforço de uma pessoa para atingir uma meta dando o melhor de si.

Dessa forma, podemos definir que a motivação está relacionada á satisfação de exercer melhor suas tarefas. O autor Maia (2006, p.33) cita que, “Para conseguir despertar no outro o gosto pelo trabalho e a vontade de se superar e

também ultrapassar os obstáculos vindouros, precisamos utilizar uma importante ferramenta: a motivação”

Os autores Lisboa, Gamboa (2005) cita que, a motivação ela é um processo interno, mas que faz com que a pessoa seja estimulada externamente, ou seja, a recompensa atrai a pessoa e deixa o motivado dando retorno então para as organizações.

A motivação também está ligada ao relacionamento entre colaboradores dentro da organização conforme cita o autor Polastrini (2005, p.08) cita que, “à medida que os funcionários se relacionam diretamente ao ambiente de trabalho, à satisfação no trabalho e ao compromisso organizacional, ou seja, estes fatores influenciam na formação dos relacionamentos ou vice-versa.”

A motivação possui algumas formas de recompensas para que o trabalhador desenvolva melhor suas tarefas, Mota (2013, p.8) cita, em seu artigo que: “Os processos de recompensar as pessoas constituem elementos fundamentais para o incentivo e motivação dos funcionários dentro das organizações, tendo em vista de um lado os objetivos organizacionais a serem alcançados, e de outro lado, os objetivos individuais a serem satisfeito”.

Para cativar a motivação e satisfação nos colaboradores, é trabalhar formas de recompensa, que inclui pacotes de benefícios que a empresa coloca à disposição dos colaboradores, não só salários, mas como férias, reconhecimento através de treinamentos para capacitação profissional, plano de carreiras, ambiente de trabalho e dentre outros podem assim gerar ao trabalhador a motivação dentro da organização. (MOTA, 2013)

Conforme o autor Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006) a recompensa da motivação constitui melhores formas de pagamentos de salários e benefícios, sendo que para Berle (2014, p.7), os motivos que deixariam os colaboradores motivados seriam: “a integração da equipe de trabalhos, treinamentos, instalações físicas”, sendo fundamental para o desenvolvimento de atividades.

O treinamento está ligado a motivação, por desenvolver habilidades profissionais, tornando o colaborador bem sucedido dentro da empresa (SILVA 2014). O mesmo autor cita em seu trabalho que, treinar e motivar são imprescindíveis em qualquer organização, são elementos chaves para o crescimento e desenvolvimento tanto de profissional quanto o da organização.

É necessária a utilização de treinamentos para a motivação dos colaboradores, pois influencia sobre as atitudes e na realização de atividades. (GAGLEARDI, OLIVEIRA. 2015).

Desta forma, conclui-se que, a motivação é o que gera incentivos para melhores produtividades, desempenho e crescimento tanto profissional quanto organizacional. O treinamento inclusive gera a motivação e são essenciais para que os processos internos se tornem mais assertivos.

2.4 AMBIENTES INTERNOS E EXTERNOS NAS ORGANIZAÇÕES

Bispo (2006, p.263) elabora um modelo de proposta referente ao ambiente interno e externo, ele afirma que é relevante a questão do, “aperfeiçoamento de ferramentas gerenciais que melhorem o relacionamento empresa/funcionários” Neste mesmo modelo ele cita os macros fatores do ambiente interno e externo, os fatores do ambiente interno são os que se “originam dentro da própria empresa, para tentar melhorá-los e produzir melhores resultados para a empresa, os clientes e os funcionários.”

Conforme Freitas (2014, p.50) apud (VEIROS, 2002) menciona que dentre os fatores que interferem diretamente na produção, são a iluminação, a ventilação, a cor das paredes, o ruído, a temperatura e a umidade, assim como o espaço físico e os equipamentos disponíveis para a realização das tarefas.

Segundo este conceito citado a cima, segue alguns fatores internos dentro das organizações:

Quadro 2- Fatores internos

FATORES INTERNOS	CARACTERÍSTICAS
AMBIENTE DE TRABALHO	Estabelece o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, necessário para realização das atividades individuais ou coletivas;
	Mede o nível de relacionamento e de

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários;
INCENTIVOS PROFISSIONAIS	Visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos funcionários;
REMUNERAÇÃO	Avalia se este item está de acordo com as atividades prestadas à empresa.

FONTE: adaptado de Bispo (2006)

Os fatores externos na visão de Bispo (2006) influenciam diretamente no comportamento dos colaboradores e nas suas tomadas de decisões, mesmo sendo alheios aos objetivos e ações das organizações, esses fatores influenciam no comportamento e no desempenho de suas atividades diárias nas empresas. Podemos observar o quanto esses fatores podem oferecer melhorias na organização.

De acordo com Oliveira, Carvalho, Rosa (2012), o relacionamento entre as pessoas do trabalho deve ser saudável para que o ambiente interno da empresa se torne favorável entre os funcionários ligando a satisfação do trabalhador.

Para o autor Bispo (2006), o ambiente de trabalho estabelece o grau de satisfação e o relacionamento entre os profissionais para que do mesmo modo avalie a produtividade da empresa

A seguir quadro com alguns exemplos de fatores externos dentro das organizações:

Quadro 3 - Fatores externos

FATORES EXTERNOS	CARACTERÍSTICAS
CONVIVÊNCIA FAMILIAR	Procura avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa;
FÉRIAS E LAZER	Avaliam o grau de satisfação dos funcionários com estes itens, os quais também são necessários para garantir uma boa produtividade;

SAÚDE	Tenta avaliar a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúdes física e mental, um dos itens de extrema importância e de difícil observação;
--------------	---

Fonte: adaptado de Bispo (2006)

De acordo com Reichel (2008 p. 49), quando se fala em satisfação no ambiente do trabalho estamos falando das necessidades dos colaboradores na empresa, “Quanto mais satisfeito, maior é a moral e a predisposição ao trabalho.” Assim podemos avaliar o clima organizacional como bom ou ruim, dependendo da satisfação de cada integrante da organização.

3. METODOLOGIA

O caminho metodológico utilizado foi o método hipotético dedutivo, pois foi elaborado um problema sobre a motivação dos colaboradores internos, levando em conta o clima organizacional, onde se teve como hipótese, como os colaboradores avaliam o clima organizacional de forma satisfatória no seu ambiente de trabalho, onde se pode constatar que esta hipótese foi confirmada.

A natureza da pesquisa foi considerada básica, pois foi levantado como é o processo do clima organizacional na empresa, verificando como está o andamento sem interferências futuras ou mudanças de processos na empresa.

A abordagem aplicada foi quantitativa, visto que foi produzido um questionário com dez questões de perguntas fechadas aos colaboradores, para analisar como é o clima organizacional dentro da empresa.

O objetivo do método empregado foi à descritiva, onde a pesquisa visa somente apresentar os conceitos relativos a clima organizacional, satisfação no trabalho, teorias motivacionais e de incentivos, sendo que, no referencial teórico, os principais autores relativos ao tema serão apresentados e farão parte da análise e discussão dos resultados.

Quanto à amostra da pesquisa, a empresa possui em seu quadro de funcionários no momento, 170 colaboradores divididos em 02 departamentos, no qual foi aplicado o questionário para 28 colaboradores, sendo 100% do gênero masculino, lotados na parte operacional do processo produtivo, pois a pesquisa foi

realizada somente no primeiro turno por ter sido disponibilizado o acesso aos colaboradores, porém a escolha do setor foi feita através das necessidades e com o objetivo de saber a opinião de cada empregado da parte produtiva, sendo que atualmente no setor escolhido só encontra-se homens devido o tipo de atividade braçal.

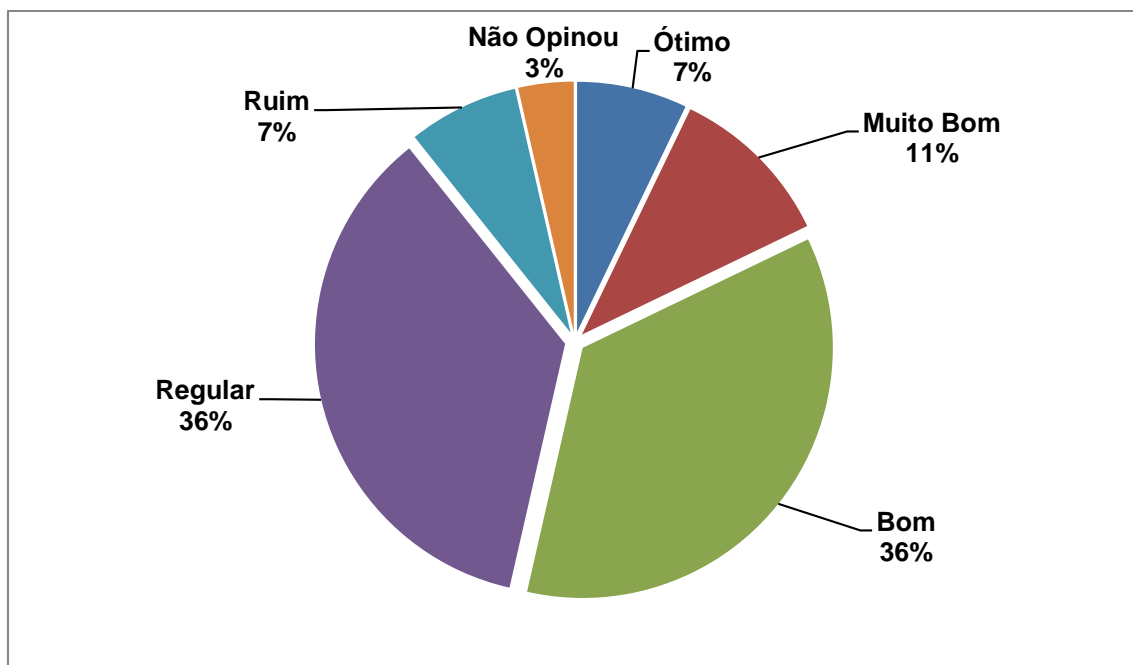
Para a coleta de dado foi utilizado o questionário com alternativas de múltiplas escolhas, para entender como os colaboradores julgam o clima organizacional dentro da empresa, onde houve uma visita *in loco* para conhecer os processos, para verificar a realidade do clima organizacional, foi feito a entrega dos questionários pessoalmente a cada colaborador dando a liberdade de resposta, sem constar a identificação de cada colaborador, os mesmo entregavam o questionário no mesmo momento, sem haver nenhum tipo de interferência entre o pesquisado.

Para o Tratamento de dados, foram utilizados programas do pacote Office, sendo o Word para os textos e o Excel para a criação dos gráficos, que posteriormente foram tabulados e analisados os resultados alcançados.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo foi destinado à análise dos resultados obtidos através do questionário aplicado nos colaboradores de uma empresa alimentícia, sendo que esta análise foi baseada em teorias e conceitos apresentados no capítulo referencial teórico.

GRÁFICO 1 – CONDIÇÕES DO AMBIENTE FÍSICO



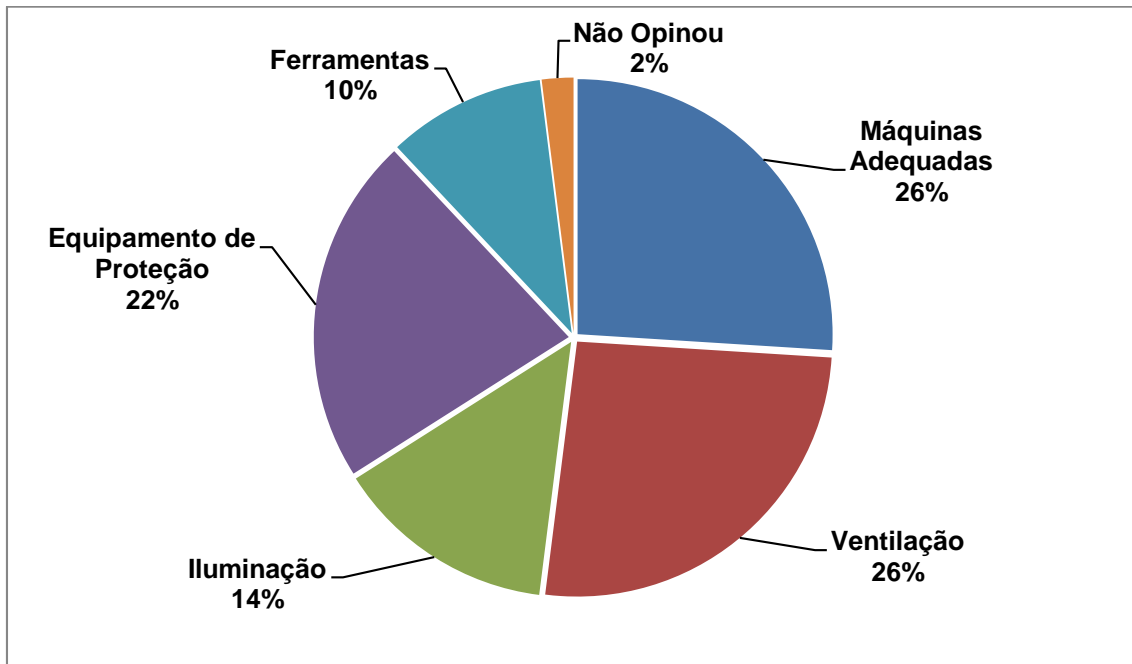
Fonte: próprias autoras (2019)

A primeira questão abordada aos entrevistados foi em relação, como você considera as condições do ambiente físico do seu local de trabalho? Obteve dados interessantes, no qual 54% consideram o ambiente físico como bom, muito bom e ótimo sendo que a autora Medeiros (2011; p28) cita em seu artigo que ao estudar sobre o clima organizacional, existem algumas dimensões existentes numa determinada empresa, uma delas é a estrutura, em que “é necessário um ambiente físico de trabalho, limpo e equipado como requisito básico”.

Entre regular e ruim, 43% e não opinou 3,59%, que conforme Bispo (2006) a estrutura física influenciam no comportamento e no desempenho de suas atividades diárias nas empresas, trazendo mais conforto, para que os colaboradores sintam se mais confortáveis em exercer suas atividades. Se o

ambiente físico é favorável, há um desenvolvimento, e desempenho nas funções dos colaboradores.

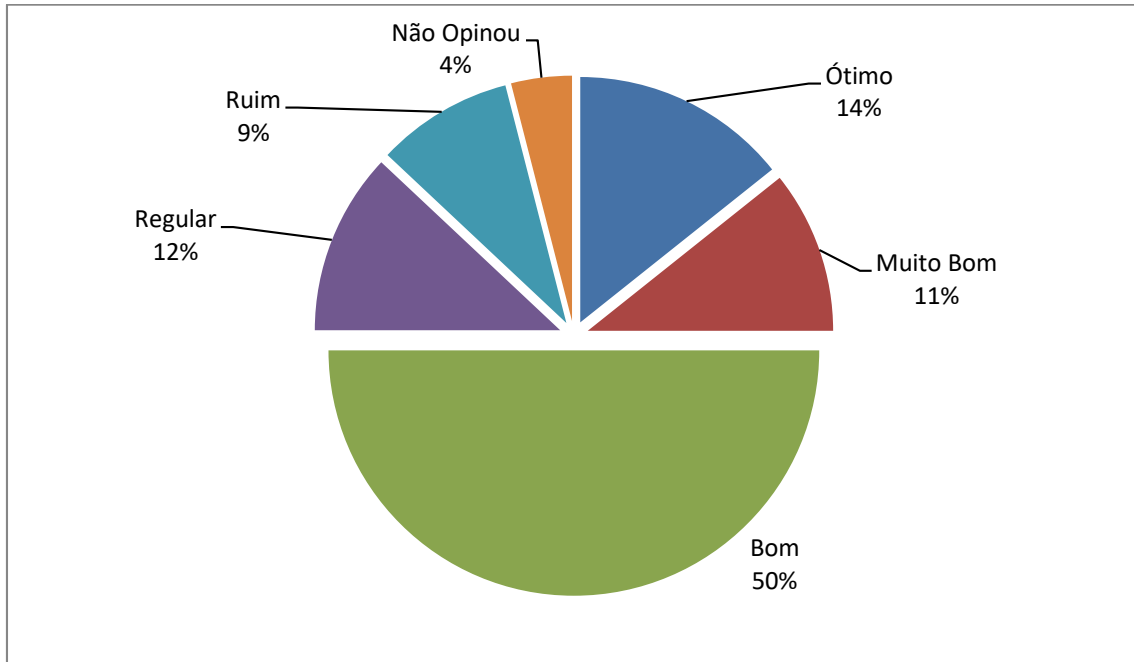
GRAFÍCO 2- CARACTERÍSTICAS DO AMBIENTE DE TRABALHO



Fonte: próprias autoras (2019)

Na segunda abordagem da pesquisa, qual das características abaixo sobre o ambiente de trabalho, você considera que seja essencial para desenvolver suas atividades com melhor qualidade? As alternativas: Máquinas Adequadas, Ventilação e Iluminação obtiveram 66% de aprovação para desenvolvimento do seu trabalho, segundo Freitas (2014) os fatores que mais interferem na produção é a iluminação e ventilação, para obter um ambiente mais agradável e fazer com que aja maior produtividade dentro das empresas.

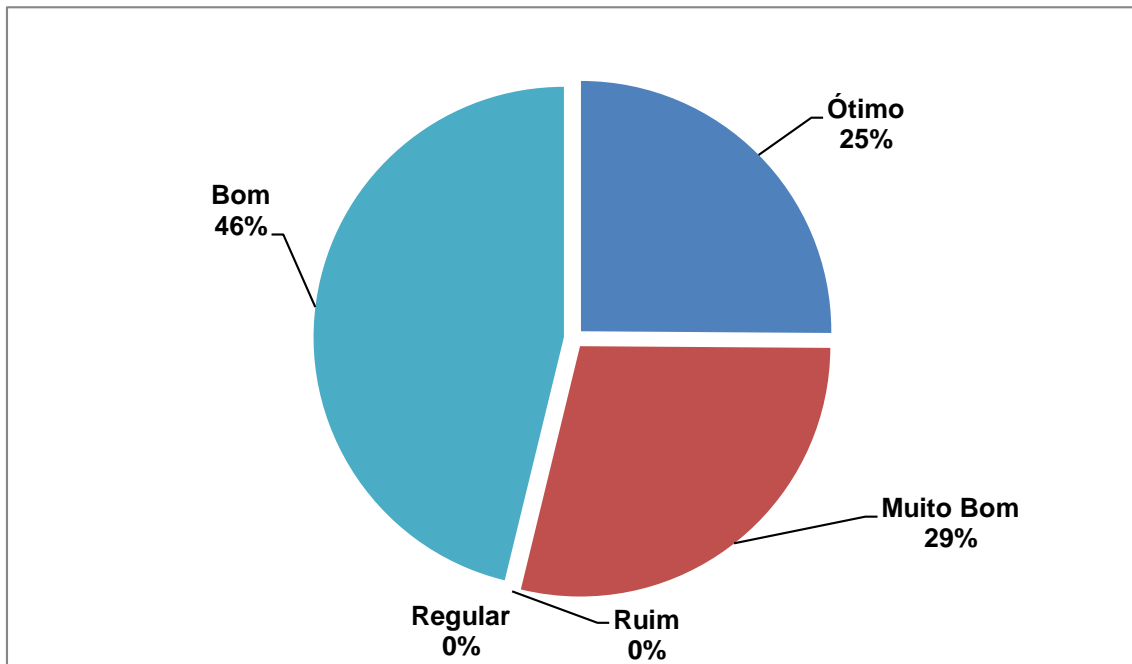
Dentre as características, 32% optaram pelo Equipamento de Proteção e Ferramenta, somente 2% não opinou, Bispo (2006) relata que, o ambiente interno está relacionado com a motivação, desenvolvimento de suas atividades e melhor produtividade. Sendo assim as ferramentas e os equipamentos de proteção são essenciais para cumprirem-se esses objetivos.

GRAFÍCO 3- CLIMA DE TRABALHO

Fonte: próprias autoras (2019)

O terceiro questionamento é como você avalia o clima de trabalho em seu setor? Verifica-se que 75% dos entrevistados avaliam o clima como bom, muito bom e ótimo, sendo que 21% consideraram-se regular e ruim e 4% não opinaram.

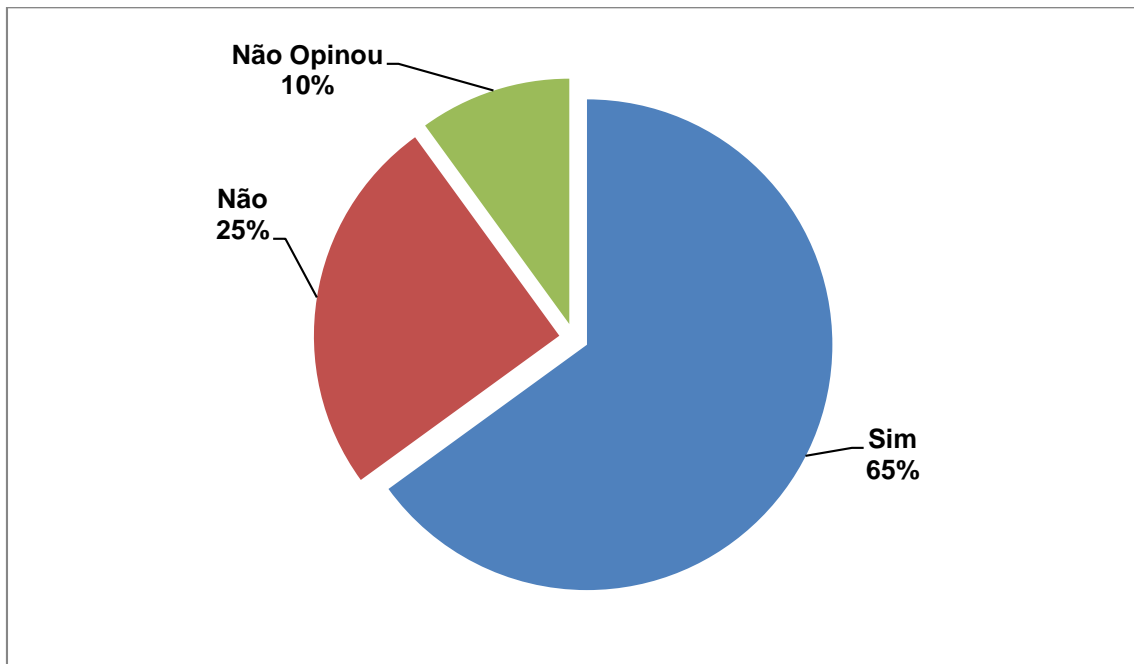
Nota-se que o clima de trabalho no setor é essencial na empresa, bem como a atenção de seus gestores, quando a organização ignora a relação entre seus colaboradores se torna uma insatisfação por parte da equipe. (FREITAS, 2014), sabendo que a pesquisa trouxe um resultado relevante na opinião dos entrevistados, isso nos leva a atender que eles estão satisfeitos, em seu local de trabalho.

GRAFÍCO 4- RELACIONAMENTO COM O SUPERVISOR

Fonte: próprias autoras (2019)

O quarto gráfico mostra, como consideram o relacionamento com o seu supervisor de produção? Onde 100% consideram o relacionamento como bom, muito bom e ótimo, em concordância com o autor Thomas (2015), ter um bom relacionamento entre colaboradores e líderes colabora para o crescimento da organização e torna um ambiente de trabalho mais agradável.

No entanto regular e ruim não obteve resultado, o mesmo autor cita que Tejon (2006; p.16) considera, "os líderes que não sabem se relacionar criam muita tensão em seu ambiente de trabalho". Os gestores precisam saber a importância de obter um bom relacionamento com seus colaboradores, para a desenvoltura de suas atividades com eficiência para que, ocorra o crescimento e produtividade da empresa.

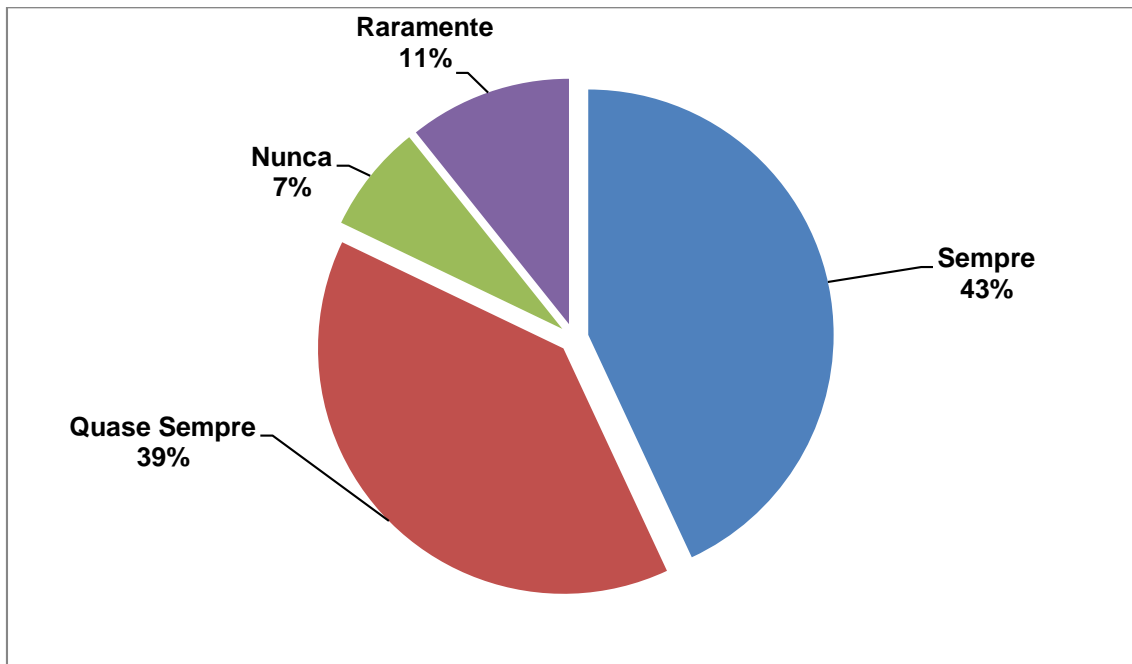
GRAFÍCO 5- DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Fonte: próprias autoras (2019)

Dos entrevistados conforme no gráfico 5, apontam que 65% responderam que a empresa contribui para o desenvolvimento e crescimento profissional, somente 25% afirma que não contribui e 10% não opinou.

Nos dias atuais os colaboradores têm um conceito amplo em relação ao trabalho, tornando o interesse de crescimento e desenvolvimento profissional, oferecendo bons resultados em suas atividades realizadas (FREITAS, 2014). De maneira oposta caso a empresa não contribuir com o desenvolvimento de colaboradores podem causar serias medidas como a desmotivação, baixo rendimento entre outros fatores, que prejudica a organização.

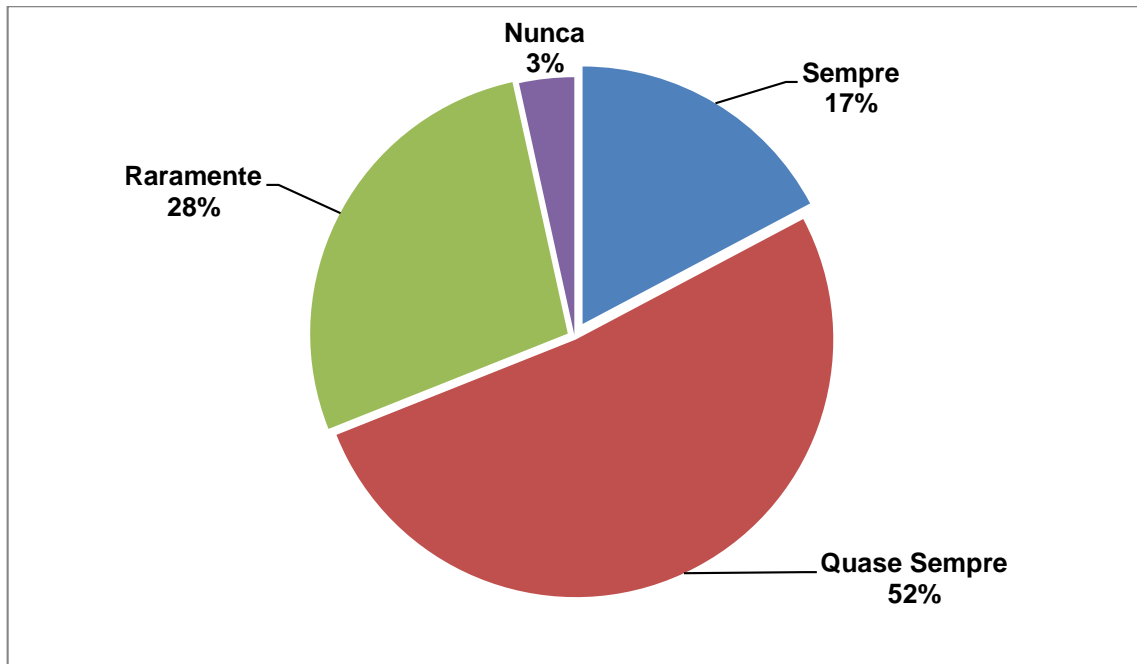
Qualificação profissional faz com que os colaboradores desenvolvam suas atividades com mais interesse e eficiência, quando a empresa desenvolve esse interesse aos colaboradores há um desempenho maior por parte do mesmo, resultando em seu crescimento profissional.

GRÁFICO 6- SUPERVISOR

Fonte: próprias autoras (2019)

A sexta abordagem conforme mencionado no gráfico 6 mostra que, 82,15% dos entrevistados consideram que o supervisor é aberto a receber sugestões, críticas e contribuições de seus colaboradores, de acordo Wendling (2007) cita que, no estilo de liderança democrática o líder dá liberdade para que o subordinado demonstre suas opiniões, porém podendo levar em consideração suas críticas sugestões e contribuições.

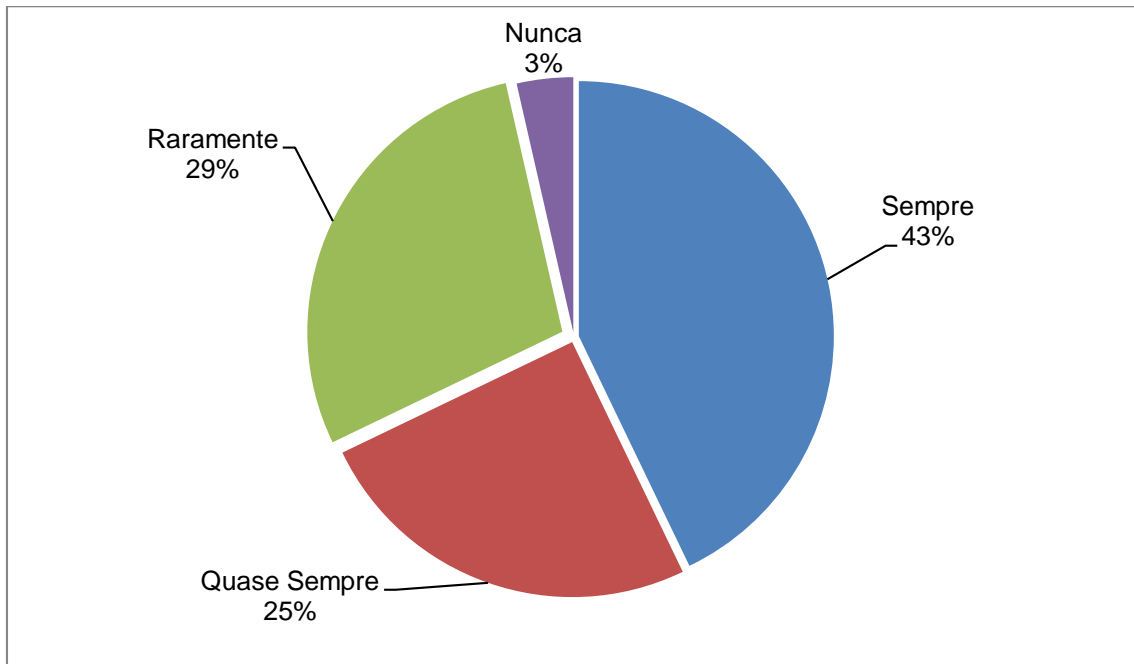
Somente 17,85% acreditam que raramente e nunca os líderes ou supervisores recebem suas sugestões. É de extrema importância a participação dos colaboradores junto com os seus supervisores para o desenvolvimento do seu ambiente de trabalho, faz com que se sintam motivados, a fazer suas críticas e identificar o que precisa ser otimizado dentro das organizações.

GRAFÍCO 7- TREINAMENTO E APERFEIÇOAMENTO

Fonte: próprias autoras (2019)

No gráfico 7 foi feita uma abordagem onde, 71,43% relataram que sempre e quase sempre existe políticas de treinamento e aperfeiçoamento que visa o crescimento dentro da empresa, (SILVA 2014) cita em seu trabalho que, treinar e motivar são imprescindíveis em qualquer organização, são elementos chaves para o crescimento e desenvolvimento tanto de profissional quanto o da organização.

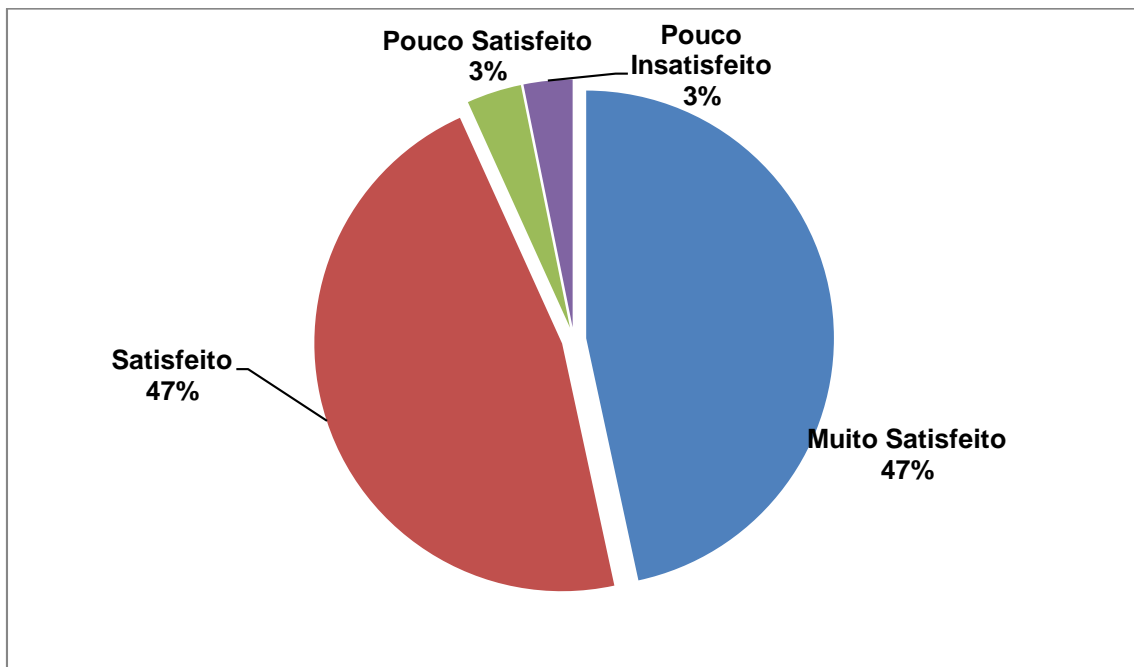
Assim sendo 28,58% responderam que raramente e nunca existem políticas de treinamento, em conformidade com a autora Silva (2014) pode-se dizer que treinamento é a base fundamental para o crescimento e desenvolvimento tanto de pessoas como da organização, tendo como resultado a motivação e satisfação dos colaboradores e melhores resultados na empresa.

GRÁFICO 8- RECONHECIMENTO

Fonte: próprias autoras (2019)

Os dados que compõe o gráfico 8 ratificam que, 71% dos colaboradores tem o reconhecimento pelo o seu supervisor quando toma alguma atitude em seu ambiente de trabalho que não faz parte de suas rotinas diárias, Freitas (2014) menciona que, o reconhecimento se torna importante para a realização das funções e que se sinta exultante nos resultados.

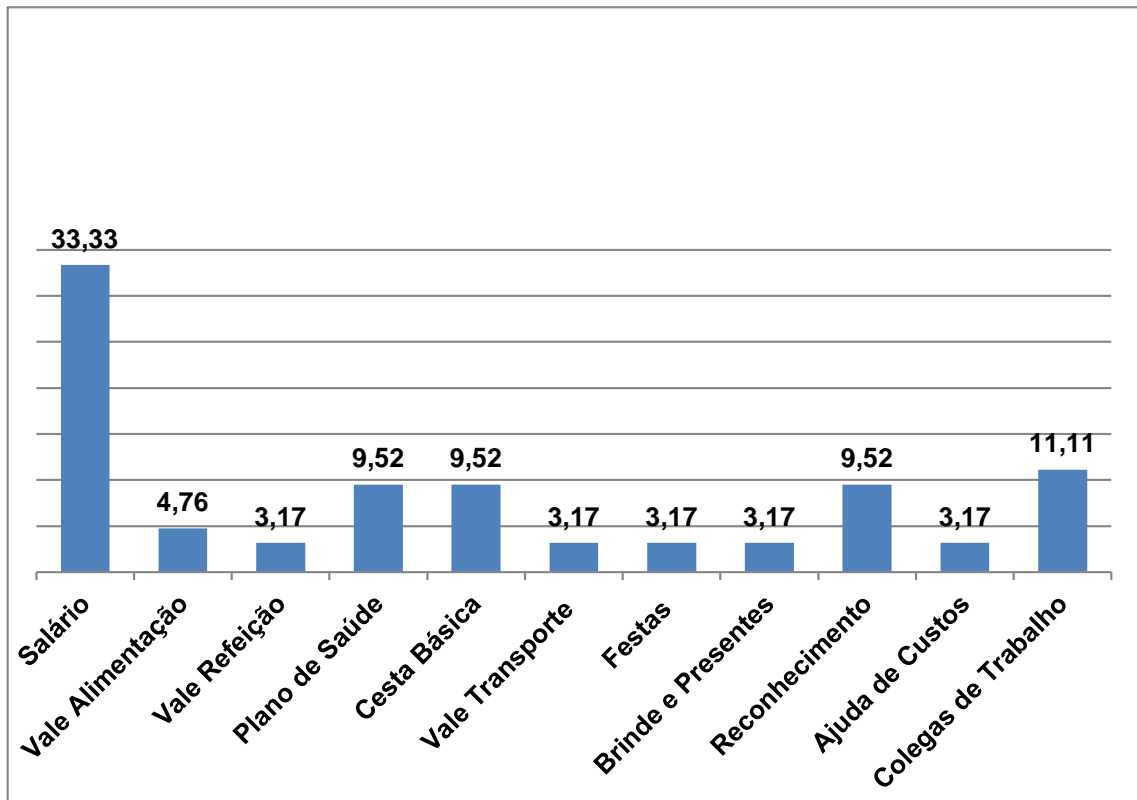
Somente 32% dizem não ter este reconhecimento, portanto como mencionado Freitas (2014) destaca o quão importante é o reconhecimento entre chefe e subordinado, no entanto quando não há esse reconhecimento pode ocorrer a baixa produtividade, desmotivação e insatisfação.

GRAFÍCO 9- GRAU DE SATISFAÇÃO

Fonte: próprias autoras (2019)

Como pode ser verificado no gráfico acima 94 % dos funcionários estão satisfeitos e muito satisfeitos trabalhando na empresa, onde o clima organizacional reflete o grau de satisfação e motivação dos colaboradores interno da empresa, obtendo influência expressiva na organização, ou seja, a satisfação é o colaborador se sentir bem ao realizar suas tarefas na organização (LACOMBE, 2011).

Somente 6% encontram-se pouco satisfeito e pouco insatisfeito com o grau de satisfação, como relata o autor Lacombe (2011) o grau de satisfação é uma das soluções para um bom clima organizacional, quando se tem colaboradores pouco satisfeitos com o seu trabalho pode ter como consequência o baixo rendimento, conflitos e a falta de comprometimento.

GRAFÍCO 10- RECOMPENSAS

Fonte: próprias autoras (2019)

Segundo os resultados obtidos na pesquisa pode ser observado que o item mais relevante na permanência dos colaboradores dentro da empresa é o salário, com 33,33% de aparecimento, segundo Freitas (2014) afirma que um dos fatores mais importante para o clima organizacional é o salário, pois é uma forma de retribuição ao colaborador pelo seu trabalho realizado, um bom salário motiva os funcionários reduz a rotatividade no corpo de colaboradores, aumenta o engajamento da equipe, torna o ambiente de trabalho mais leve e a possibilidade de crescimento na empresa.

Outro item que mais se destacou foi à relação com os colegas de trabalho que teve 11,11% apontado, a relação entre os colaboradores pode estar ligada ao ambiente de trabalho à medida que se relacionam um com o outro constitui uma maior satisfação no seu desempenho (POLASTRINI, 2005).

No entanto os itens plano de saúde, cesta básica e reconhecimento cada um obteve a mesma frequência de 9,52 % totalizando 28,56%, outros artefatos mencionados foram vale refeição (3,17%), vale transporte (3,17%), brindes e

presente (3,17%) e ajuda de custo (3,17%), sendo que vale alimentação atingiu porcentagem de 4,76.

Segundo o autor Mota (2013) relata em seu trabalho que os pacotes de benefícios que a empresa oferece aos seus colaboradores faz com que os mesmos se sintam incentivados, trabalhadores motivados, e valorizados pela empresa, produzem mais e trazem maiores retorno a organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como problemática, identificar como os colaboradores avaliam o clima organizacional dentro de uma empresa de alimentos localizada na cidade de Anápolis, e alcançar o objetivo geral da pesquisa.

O clima organizacional é relevante dentro das empresas, pois é um indicador fundamental para a avaliação das emoções e percepções de seus colaboradores.

É possível notar que na visão dos colaboradores, o ambiente físico é considerado como favorável ao clima organizacional, onde 75% consideram o clima de bom a ótimo.

Com embasamento nesta pesquisa foi observado que mais da metade dos colaboradores considera o clima de trabalho favorável, quanto mais os funcionários estiverem motivados e satisfeitos com seu local de trabalho, mais eles vão produzir e se desenvolver dentro da organização gerando um crescimento na empresa.

No entanto, a falta de um bom clima organizacional dentro das empresas pode afetar a economia e provocar graves impactos em toda a organização, incluindo absentismo maior, desperdícios de matéria prima, dentre outros comportamentos que corroem as bases éticas da equipe.

O diagnóstico resultante da pesquisa aponta um índice de satisfação de 94% dos colaboradores, sendo assim a satisfação dos funcionários afeta diretamente na organização e exerce uma grande influência na produtividade.

Podemos observar que um dos fatores relevantes e apreciados pelos os colaboradores foi o salário, mas foi importante ressaltar que somente este fator não tem extrema relevância para que a empresa mantenha seu colaborador motivado, por outro lado os benefícios e salários contribuem para um melhor resultado dentro da empresa sendo que estes aspectos ajudam na forma de recompensar o desempenho destes trabalhadores.

Constatamos que, mediante a pesquisa realizada a empresa possui um bom clima organizacional, onde atingimos nosso objetivo proposto. Esta pesquisa foi de grande aprendizado, nos mostrou a importância do clima organizacional dentro

de uma empresa, expondo os fatores relevantes e menos relevantes para os colaboradores

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ALBURQUERQUE, Marcos Rogério; COSTA , Andre Luiz Diques. **Liderança e Motivação: uma análise no contexto dos policiais militares.** Alexânia GO , 2018. Comando da Academia de Policia Militar.

BERGAMINI, Cecília W; **Liderança: administração do sentido.** São Paulo- Ed. Atlas 1994.

BERLE, Adriane. **Fatores influenciadores na satisfação e motivação dos servidores públicos.** Tenente Portela-RS 2014 Universidade Regional do Noroeste Do Estado do Rio Grande do Sul.

BISPO, Carlos. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.** São Paulo-SP, 2006. Escola de Engenharia de São Carlos da Uni

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração Geral e Pública.** São Paulo- Ed. Elsevier 2006

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração.** São Paulo- Ed. Campus 2004

CURVELHO, A.J JOÃO. **Comunicação interna e cultura organizacional.** Brasília- ed. Casa das musas 2012

FERREIRA, Claudio. **A importância da motivação para a satisfação no trabalho.** Caraguatatuba- SP 2017, IFG Campus Caraguatatuba.

FREITAS, Dulcelene. **Diagnóstico do clima organizacional, satisfação e motivação de funcionários.** Piracicaba-SP 2014, Universidade Metodista de Piracicaba.

GAGLEARDI, Caroline; OLIVEIRA, Felipe. **Motivação resultante de um treinamento eficaz.** São Carlos- SP 2015, IFG SP

- GRAJEIA, Priscila. **Motivação no ambiente organizacional**. Assis-SP 2014, Fundação Educacional do Município de Assis
- KWAZAQUI, Edmir; LISBOA, Teresinha; GAMBOA, Marcia. **Livro Gestão estratégica para a liderança em empresas de serviços privadas e públicas**. São Paulo- Ed. Nobel 2005
- LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2. Ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2011
- LUCK, Heloisa. **Gestão da cultura e do clima organizacional da escola**. Petrópolis-RJ,Ed. VOZES 2017.
- LUZ, R. S. **Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria**. Niterói, RJ, 2003. Universidade Federal Fluminense, Niterói.
- MAIA, Ewerton. **O problema é nosso, conflitos no ambiente de trabalho**. Brasília- Ed. Thesaurus 2006
- MAXWELL, John. **O livro de ouro da liderança**. Rio de Janeiro- RJ, Ed. Thomas Nelson Brasil, 2008.
- MEDEIROS, Marília. **Clima organizacional: a influência do clima organizacional na produtividade**. Rio de Janeiro- RJ 2011, Universidade Cândido Mendes.
- MOREIRA, Elen. **Clima organizacional**. Curitiba- Ed. IEDS Brasil S.A 2012
- MOTA, Rodrigo. **Motivação e liderança e a importância da remuneração neste processo**. Mogi das Cruzes-SP 2013, Universidade de Mogi das Cruzes.
- NACIFE, Jean. **A pesquisa de clima organizacional na prática**. Porto Alegre- Ed. Simplíssimo 2019.
- OLIVEIRA, Daniele; CARVALHO, Roberto e ROSA, Adriano. **Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2012.
- PIRES, José ; MACÊDO Kátia. **Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil**. Rio de Janeiro- RJ 2006
- POLASTRINI, Mirian. **A Influência das Relações Pessoais de Amizade ExtraTrabalho entre os Membros de um Empreendimento Solidário sobre as**

Relações Pessoais de Trabalho. São Carlos, 2005. Universidade Federal De São Carlos.

REICHEL, Harduin. **Treinamento e desenvolvimento.** Curitiba- Ed. IESDE Brasil S.A 2008

RICARDO, Wanderleia. **Gestão do Clima Organizacional.** Rio de Janeiro- RJ 2004. Universidade Candido Mendes

SILVA, Natalia. **O treinamento como ferramenta para o aumento da motivação dos colaboradores na organização.** Pindamonhagaba- SP 2014 Faculdade de Pindamonhagaba

SIRQUEIRA, Mirlene. **Medidas de comportamento organizacional, ferramentas de diagnósticos e de gestão.** Porto Alegre- Ed. ABDR 2018

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor; FORTUNA, Antônio. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios.** Rio de Janeiro- RJ Ed. FGV 2006.

TEJON, José Luiz **Liderança para fazer acontecer.** São Paulo- SP, Ed. Gente, 2006.

THOMAZ, Cristina. **Gestão de Pessoas: dificuldade de relacionamentos entre líderes e liderados.** Lajeado- TO 2015, Centro Universitário Univates.

Voigtlaender, Karin; Beiler, Grazielle e Walkowsk, Marcelo. **Liderança e motivação nas organizações.** Congresso Virtual Brasileiro de Administração 2018

WENDLING, Merilyn. **Estilos de liderança e sua efetividade nas empresas.** Porto Alegre- RS 2007, Universidade Federal De Rio Grande Sul.

APÊNDICE

QUESTÕES GERAIS

Gênero

- masculinos femininos

Estado Civil

- Solteiro (a) Divorciado (a)
 Casado (a) Viúvo (a)

Faixa Etária

- Até 20 anos de 31 a 40 anos Acima de 50 anos
 de 21 a 30 anos de 41 a 50 anos

Tempo de Empresa?

- de 0 a 2 anos de 3 a 5 anos acima de 6 anos

01-Como você considera as condições do ambiente físico do seu local de trabalho?

- Ótimo Bom Ruim
 Muito Bom Regular

02- Dentro das características abaixo sobre o seu ambiente de trabalho, qual destes vocês considera que seja essencial para desenvolver suas atividades com melhor qualidade?

- Máquinas adequadas Linha de produção
 Ventilações Ferramentas
 Iluminações Estrutura Física (outro)
 Equipamento de proteção

03- Como você avalia o clima de trabalho no seu setor?

- Ótimo Bom Ruim
 Muito Bom Regular

04- Como você considera o seu relacionamento com o seu supervisor de produção?

- Ótimo Bom Ruim
 Muito Bom Regular

05- A empresa contribui para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

- Sim Não Não tenho opinião

06- O seu supervisor é aberto a receber sugestões, críticas e contribuições de seus colaboradores?

- Sempre Raramente
 Quase sempre Nunca

07 - Existe política de treinamentos e aperfeiçoamentos que visa o seu crescimento dentro da empresa?

- Sempre Raramente
 Quase sempre Nunca

8 - Você tem o reconhecimento pelo seu supervisor quando toma alguma atitude no seu ambiente de trabalho que não faz parte das suas rotinas diárias?

- Sempre Raramente
 Quase sempre Nunca

09 – Qual o seu grau de satisfação trabalhando nessa empresa?

- Muito satisfeito Satisfeito Muito insatisfeito
 Pouco satisfeito Pouco insatisfeito

10 – Quais dos itens abaixo você considera que são os mais importantes para sua permanência na empresa?

- Salário Reconhecimento
 Vale alimentação Festas
 Ajuda de custo Vale refeição
 Colegas de trabalho Participação nos resultados
 Plano de saúde Cesta básica
 Vale transporte Brindes e presentes