

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA FÁBRICA DE LATICÍNIOS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Lucas Capita Quarto¹, Sônia Maria da Fonseca Souza², Fábio Luiz Fully Teixeira², João Vitor Capita Quarto¹, Vyvian França Souza Gomes Muniz².

1- Universidade Iguaçu *campus* V em Itaperuna/RJ.

2-Universidade Estadual Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF.

Autor Correspondente:

João Vitor Capita Quarto
E-mail: jcapitaiv@gmail.com

RESUMO

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta de gestão que auxilia na identificação de fatores determinantes da satisfação e motivação dos indivíduos presentes em uma organização. O clima organizacional diz respeito a percepção das práticas e comportamentos dos colaboradores dentro da organização. Com isso, esta pesquisa descritiva de caráter exploratório tem como objetivo analisar o clima organizacional de uma fábrica de laticínios localizada no Estado do Rio de Janeiro, por meio da percepção dos seus colaboradores. A partir dos resultados, notou-se que, em geral, os funcionários demonstram estar satisfeitos com a organização e com os aspectos apresentados para análise. As menores médias obtidas na pesquisa estão relacionadas com os salários e benefícios oferecidos pela empresa. A maior média diz respeito a sentir-se confortável em trabalhar na empresa. Diante desse cenário, pode-se considerar satisfatório o clima organizacional da fábrica de laticínios objeto de estudo. No entanto, a empresa precisa estudar novas políticas de benefícios e remunerações, visto que estas variáveis obtiveram um baixo grau de avaliação. A pesquisa de clima organizacional é necessária em organizações de grande, médio e pequeno porte, independentemente do seguimento, mesmo que estas não apresentem sintomas que indiquem problemas com o clima. Perante o exposto, conclui-se que a atmosfera psicológica de uma organização envolve a satisfação e motivação dos funcionários em relação aos valores e atitudes que afetam o comportamento de todos.

Palavras-chave: Clima organizacional. Motivação. Laticínios.

ABSTRACT

Organizational climate research is a management tool that assists in the identification of factors determining the satisfaction and motivation of the individuals present in an organization. The

organizational climate refers to the perception of employees' practices and behaviors within the organization. With this, this exploratory descriptive research has the objective of analyzing the organizational climate of a dairy factory located in the state of Rio de Janeiro, through the perception of its collaborators. From the results, it was noted that, in general, employees demonstrate satisfaction with the organization and aspects presented for analysis. The lowest averages obtained in the research are related to the salaries and benefits offered by the company. The highest average is to feel comfortable working in the company. Given this scenario, the organizational climate of the dairy factory under study can be considered satisfactory. However, the company needs to study new benefits and remuneration policies, since these variables obtained a low degree of evaluation. Organizational climate research is necessary in large, medium and small organizations, regardless of the follow-up, even if they do not present symptoms that indicate problems with the climate. Given the above, it is concluded that the psychological atmosphere of an organization involves the satisfaction and motivation of employees in relation to values and attitudes that affect the behavior of all.

Keywords: Organizational climate. Motivation. Dairy Products.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente de trabalho surte um grande efeito na qualidade de vida das pessoas, e o índice de satisfação e motivação de um indivíduo afeta a sua saúde e comportamento. A motivação e satisfação no ambiente de trabalho são definidas como um estado psicológico de interesse ou disposição em realizar uma tarefa. A partir dessa compreensão, aumentaram-se os estudos acerca do comportamento humano dentro do ambiente de trabalho evidenciando a motivação e satisfação que um colaborador possui em exercer qualquer tipo de atividade dentro de sua organização (FIGUEIREDO, 2012).

As atitudes de um funcionário dentro de uma organização e a sua capacidade de desenvolver uma atividade em um nível de qualidade compatível com as exigências do mercado atual estão relacionadas com a competitividade de uma empresa (ROCHA *et al.*, 2013). Com isso, as organizações precisam estar cada vez mais próximas dos seus colaboradores buscando manter uma boa relação com os mesmos.

As organizações almejam se tornarem cada vez mais competitivas em seu mercado atuante, alcançando os seus objetivos. Em contrapartida, os colaboradores esperam ser recompensados e reconhecidos pelos serviços prestados. Diante deste cenário, as empresas precisam reconhecer o seu clima organizacional para identificarem os fatores de satisfação e motivação que envolvem os seus funcionários.

O clima organizacional é uma percepção do comportamento que um colaborador possui dentro de sua organização (RAHIMIC, 2013). Ele define a forma como as pessoas descrevem e experimentam o seu ambiente laboral. Perante o exposto, as pesquisas de clima organizacional surgem como uma ferramenta de gestão. Elas analisam o trabalho em si, a integração setorial,

o salário, o estilo gerencial, a comunicação, a imagem da empresa e as condições físicas do ambiente de trabalho (SORIO, 2011).

De acordo com Souza (2014, p. 135):

A pesquisa de clima deve ser feita durante os períodos de neutralidade, evitando-se, assim, momentos de altos e baixos – a exemplo de falecimento de algum funcionário, demissões e períodos de participação de lucros. Recomenda-se ainda a aplicação de um instrumento diferenciado para cada nível hierárquico, pois os níveis operacionais e gerenciais percebem o ambiente de maneiras distintas, além de terem linguagens diferentes, o que por si só justifica a adaptação do instrumento de pesquisa.

Esta pesquisa descritiva de caráter exploratório tem como objetivo apresentar o clima organizacional de uma fábrica de laticínios localizada no interior do estado do Rio de Janeiro por meio de uma análise do índice de satisfação e motivação dos colaboradores da referida instituição. O mercado de laticínios agrega muito valor ao agronegócio brasileiro devido à alta geração de empregos e pela oferta de produtos básicos da nutrição humana, tornando-se um seguimento muito produtivo e competitivo. Sendo assim, as empresas deste ramo precisam buscar maneiras de se manterem cada vez mais competitivas.

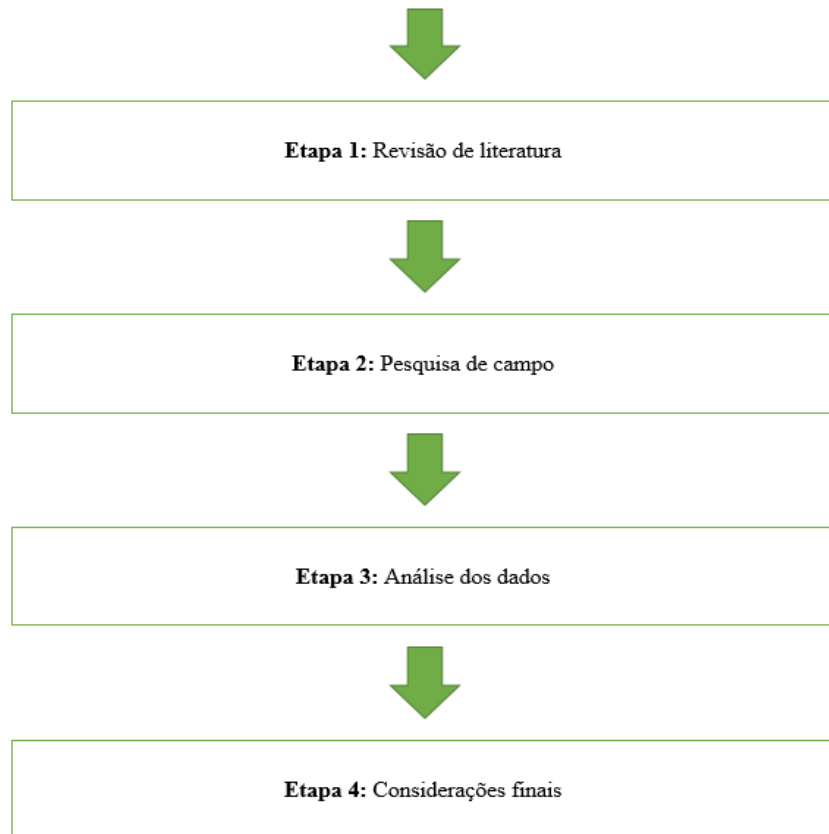
Portanto, para responder às questões e objetivos propostos, este trabalho está estruturado da seguinte forma: introdução, metodologia, resultados e, finalmente, a última parte traz as considerações finais na qual se encontram as contribuições deste trabalho. Espera-se que esse trabalho possa subsidiar novas pesquisas afim de aprofundar os achados da temática clima organizacional.

2. METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo, exploratório, de abordagem quantitativa.

O principal objetivo da pesquisa é analisar o nível de satisfação e motivação dos trabalhadores de uma fábrica de laticínios por meio de uma pesquisa de clima organizacional, na perspectiva dos colaboradores entrevistados. As etapas de desenvolvimento da pesquisa estão apresentadas na Figura 1.

Figura 1 – Etapas do desenvolvimento da pesquisa



Fonte: Elaborado pelos autores

Na primeira etapa da pesquisa, realizou-se uma pesquisa bibliográfica na busca de embasamento para o estudo de caso. A segunda etapa consiste no estudo de caso. A estratégia utilizada no estudo de caso foi a pesquisa de campo com o auxílio de formulário para entrevista. A pesquisa de campo é um “estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados” (GIL 2008, p. 57). O formulário foi elaborado de acordo com a literatura de Souza (2014), sendo escolhidas dez variáveis organizacionais para elaboração das questões. As variáveis escolhidas foram: salário; benefícios; comunicação; reconhecimento; carreira; relacionamento interpessoal; estabilidade no emprego; imagem da empresa; valorização dos funcionários; e fatores motivacionais.

A terceira etapa da pesquisa diz respeito a análise dos dados obtidos na pesquisa de campo. Na análise dos dados fez-se uma média do grau de satisfação obtido na pesquisa de campo. A fórmula utilizada para calcular a média foi a média aritmética simples. E, por fim, a quarta etapa traz as considerações da presente pesquisa.

2.1 A empresa objeto de estudo

A fábrica de laticínios objeto de estudo, Figura 2, é uma empresa localizada no interior do estado do Rio de Janeiro, em um município com cerca de 22.000 habitantes. A empresa atua no mercado desde o ano de 2003 e, atualmente, conta com 7 funcionários.

Figura 2 – A empresa objeto de estudo



Fonte: Arquivo pessoal

A empresa se dedica ao fornecimento de apenas dois tipos de produtos: o iogurte no sabor morango, disponível em embalagens de 1kg e 120 g e o queijo branco na embalagem de 1kg. A marca é pioneira no município, tornando-se uma tradição na cidade.

3. RESULTADOS

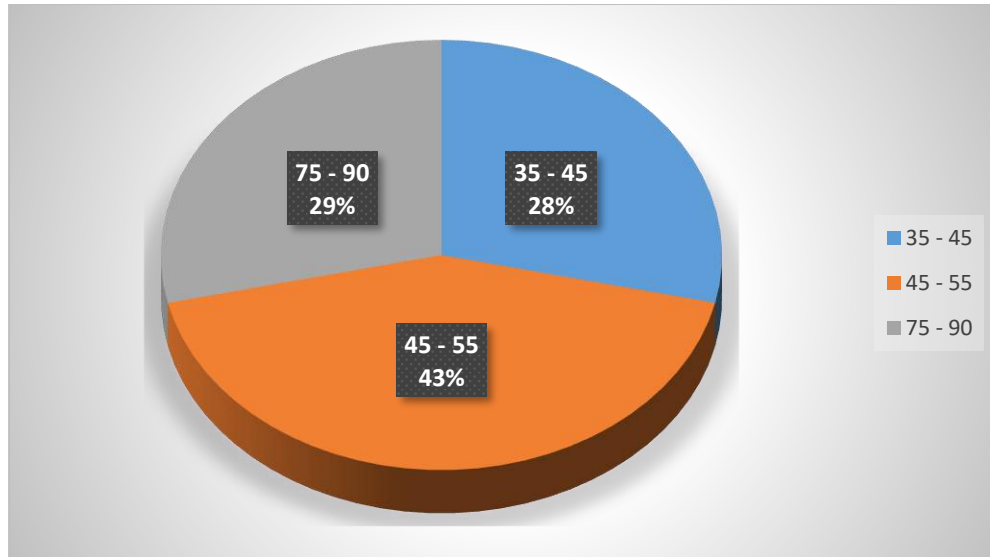
Os gráficos a seguir, elaborados pelos autores (2018), demonstram as estatísticas dos resultados obtidos na pesquisa do clima organizacional. A análise e interpretação das respostas possibilitou mensurar o perfil da equipe. Buscou-se traçar o perfil dos entrevistados com relação ao gênero, idade e o tempo de atuação.

3.1 Percentual de funcionários por faixa etária de idade

De acordo com o Gráfico 1, os funcionários da empresa objeto de estudo que participaram da pesquisa são em sua maioria da faixa etária entre 45 e 55 anos, representando 43% da amostra. A diversidade de faixa etária de idade entre os funcionários pode gerar

diversos tipos de satisfação e motivação nos mesmos. Com isso, é papel dos gestores desenvolver políticas para equiparar os objetivos da instituição com os dos seus envolvidos, considerando as particularidades de cada um.

Gráfico 1 – Percentual de funcionários por faixa etária de idade

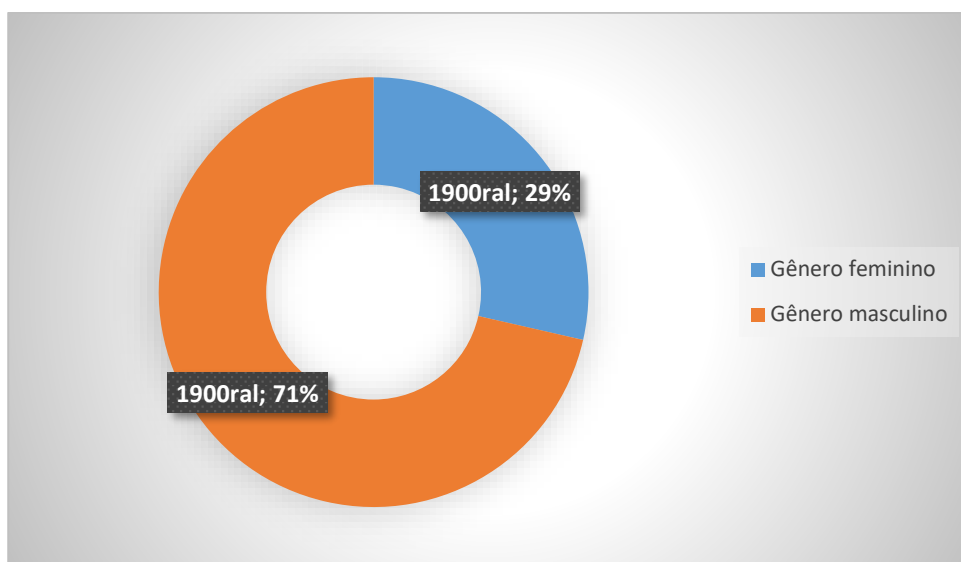


Fonte: Elaborado pelos autores

3.2 Percentual de funcionários por gênero

Conforme apresenta o Gráfico 2, há uma prevalência no gênero masculino da empresa objeto de estudo, representado por 71% da amostra. Enquanto o gênero feminino ocupa apenas 29% da empresa. Segundo Richardson (2008), esse resultado se deve ao processo histórico da revolução industrial, onde os homens saíram do campo em busca de novas oportunidades na cidade, dedicando-se as atividades industriais. Enquanto as mulheres se dedicavam apenas as atividades domésticas.

Gráfico 2 – Percentual de funcionários por gênero

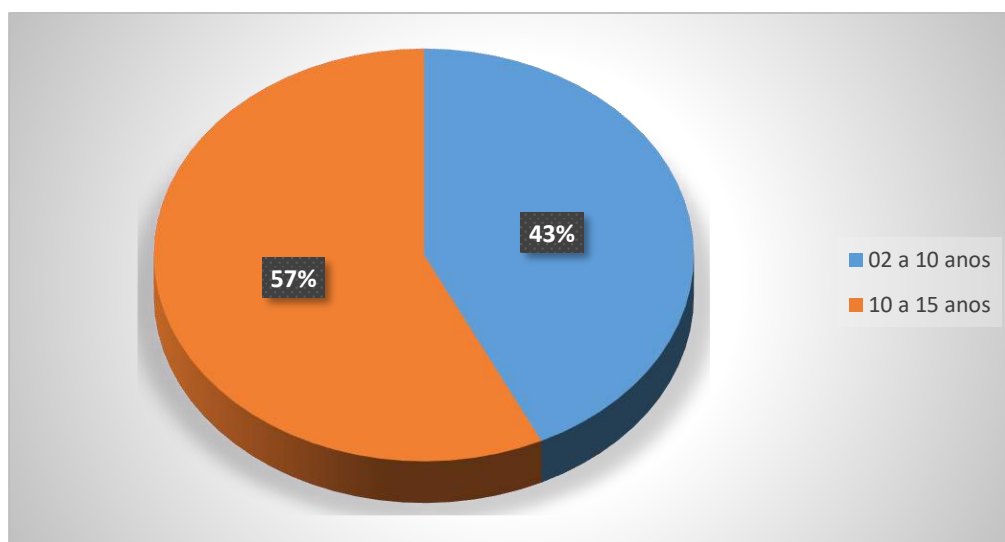


Fonte: Elaborado pelos autores

3.3 Percentual de funcionários por tempo de atuação

Perante o exposto no Gráfico 3, percebe-se que 57% dos colaboradores atuam na empresa há cerca de 10 a 15 anos. O resultado evidencia que a maioria dos entrevistados possuem uma familiaridade com o mercado de laticínios e com a organização objeto de estudo. Esse fato favorece a cultura organizacional e facilita o desenvolvimento de práticas dentro de empresa.

Gráfico 3 – O percentual de funcionários por tempo de atuação



Fonte: Elaborado pelos autores

3.4. Discussão do perfil dos entrevistados

Em relação aos entrevistados, vale ressaltar que há uma prevalência do gênero masculino, totalizando 71% dos entrevistados. A faixa etária de idade é diversificada, sendo que a maior parte dos colaboradores possui cerca de 45 a 55 anos de idade. A maioria dos entrevistados possuem de 10 a 15 anos de atuação na empresa. Após a pesquisa de campo com o auxílio de formulário, realizou-se uma análise dos dados e, posteriormente, um cruzamento das informações que serão apresentadas por meio de uma média.

3.5 Médias das notas referentes a satisfação e motivação dos funcionários

Para análise, avaliou-se as variáveis: salário; benefícios; comunicação; reconhecimento; carreira; relacionamento interpessoal; estabilidade no emprego; imagem da empresa; valorização dos funcionários; e fatores motivacionais. Os colaboradores avaliaram cada variável de acordo com o seu grau de satisfação e motivação, sendo a alternativa 1 referente ao menor grau e a alternativa 5 o maior grau de satisfação e motivação. A tabela 1 apresenta as médias obtidas.

Tabela 1 – A média das notas da pesquisa

MÉDIAS DAS NOTAS DA PESQUISA	
Satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa	2.00
Satisfação com o número de funcionários presente na instituição	4.00
Satisfação com o grau de cooperação entre os seus colegas de trabalho	4.10
Satisfação com o com salário	2.00
Satisfação com satisfação com a chefia	4.00
Satisfação com o grau de conhecimento sobre os fatos relevantes da instituição	4.00
Satisfação em fazer parte da equipe da empresa	4.00
Satisfação em sentir-se confortável em trabalhar na instituição	4.25
Satisfação em sentir-se motivado e valorizado pelos gestores da instituição	4.00

Fonte: Elaborado pelos autores

De acordo com as médias obtidas, nota-se que, em geral, os funcionários demonstram estar satisfeitos com a organização e com os aspectos apresentados para análise. As menores médias obtidas na pesquisa estão relacionadas com os salários e benefícios oferecidos pela

empresa. Segundo Chiavenato (2011), os salários e benefícios formam os aspectos mais importantes da filosofia de uma organização. Sendo assim fatores de grande relevância para um bom clima organizacional na empresa.

A maior média diz respeito a sentir-se confortável em trabalhar na empresa. Com isto, conclui-se que os colaboradores se sentem confortáveis em fazer parte da corporação. Segundo Lacombe (2012, p. 284) “quanto maior o ajustamento das necessidades e valores das pessoas com os da empresa, tanto maior tende a ser a motivação e, em consequência, tanto melhor o clima organizacional”.

4. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo identificar e analisar o clima organizacional de uma fábrica de laticínios do estado do Rio de Janeiro. Para isso, buscou-se traçar o perfil dos trabalhadores da referida instituição para, posteriormente, identificar fatores relevantes de satisfação e insatisfação.

A pesquisa de clima organizacional evidenciou que as variáveis relacionadas a gestão da instituição possuem uma média satisfatória na pesquisa, conclui-se que o êxito na organização é resultado da boa gestão do atual intendente. Diante desse cenário, pode-se considerar satisfatório o clima organizacional da fábrica de laticínios objeto de estudo. No entanto, a empresa precisa estudar novas políticas de benefícios e remunerações, visto que estas variáveis obtiveram um baixo grau de avaliação. Ambas são fatores determinantes na análise de satisfação e motivação.

O presente estudo evidencia a importância de as empresas avaliarem o seu clima organizacional, visto que este permite a adoção de estratégias que tornam os recursos humanos uma vantagem competitiva. A pesquisa de clima organizacional é necessária em organizações de grande, médio e pequeno porte, independentemente do seguimento, mesmo que estas não apresentem sintomas que indiquem problemas com o clima.

Por fim, conclui-se que a atmosfera psicológica de uma organização envolve a satisfação e motivação dos funcionários em relação aos valores e atitudes que afetam o comportamento de todos. A pesquisa de clima organizacional analisa as manifestações dos colaboradores para que os gestores da organização identifiquem os fatores que precisam ser aperfeiçoados, possibilitando assim a elaboração e aplicação medidas que viabilizem uma melhor qualidade de vida no trabalho.

5. REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 8ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FIGUEIREDO, J. M. 212. 175. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de um IFES**. Dissertação, Mestrado profissional em sistemas de gestão, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LACOMBE, F. J. M. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

RAHIMIC, Z. Influence of organizational climate on job satisfaction in bosnia and herzegovina companies. Canadian Center of Science and Education. **International Business Research**; vol. 6, no. 3, 2013.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2008.

ROCHA, L. C. S.; PELOGIO, E. A.; ANEZ, M. G. M. Cultura e clima organizacionais: um estudo em indústrias de laticínios do Estado do Rio Grande do Norte. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 20, n. 2, p. 455-468, 2013.

SORIO, W. **Pesquisa de clima organizacional**, 2011. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/7070/pesquisa-de-clima-organizacional.html>. Acesso: em 15 de Outubro de 2018.

SOUZA, C. P. **Cultura e clima organizacional: compreendendo a essência das organizações**. Curitiba: Intersaberes, 2014.