



**CLIMA ORGANIZACIONAL: FATOR DE SUCESSO ORGANIZACIONAL NAS
EMPRESAS EXPORTADORAS DE FRUTAS**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE: ORGANIZATIONAL SUCCESS FACTOR IN FRUIT
EXPORT COMPANIES**

Antonio Cavalcante da Trindade

Mestre em Inovação e Desenvolvimento pela UNIFG
Professor Assistente da Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina - FACAPE
Endereço: Campus Universitário, s/n Vila Eduardo Petrolina PE Brasil
antonio.trindade@facape.br

Gabriel Henrique Freire Alves

Graduado em Administração pela Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina -
FACAPE
Endereço: Campus Universitário, s/n Vila Eduardo Petrolina PE Brasil
gabriel.alves@facape.br

Rogério dos Santos Souza

Graduado em Administração pela Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina -
FACAPE
Endereço: Campus Universitário, s/n Vila Eduardo Petrolina PE Brasil
rogeriosantos.s@hotmail.com

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo identificar as percepções e sentimentos dos colaboradores de uma cooperativa rural em relação ao ambiente organizacional, por isso as empresas estão dando especial atenção na identificação do clima organizacional. Partindo deste princípio, o presente trabalho tem como objetivo identificar a importância do clima organizacional como fator decisivo para o sucesso das organizações exportadoras de frutas do Vale do São Francisco. A análise do clima organizacional torna-se uma necessidade para o gestor conhecer a realidade da empresa que administra, com a finalidade de apresentar um estudo aprofundado sobre seus fatores dentro da organização. Apresentam um estudo sobre o clima organizacional e seus fatores dentro da organização na área do ambiente de trabalho, no intuito de medir o grau de satisfação e insatisfação dos colaboradores e a sua motivação. Foi realizado um estudo de caso em uma Cooperativa, formada por cinco fazendas produtoras de uva, localizada na região rural de Petrolina-PE. A pesquisa utilizou-se de abordagens quantitativa e qualitativa na interpretação e análise dos dados e os resultados demonstraram um bom clima organizacional, satisfação dos

trabalhadores, sendo um fator decisivo para o atingimento dos objetivos da cooperativa.

Palavras-chaves: Clima organizacional, cooperativa rural, satisfação no trabalho.

ABSTRACT

This research aimed to identify the perceptions and feelings of employees of a rural cooperative in relation to the organizational environment, so companies are paying special attention to identifying the organizational climate. Based on this principle, this work aims to identify the importance of the organizational climate as a decisive factor for the success of fruit exporting organizations in the São Francisco Valley. The analysis of the organizational climate becomes a need for the manager to know the reality of the company he manages, in order to present an in-depth study about its factors within the organization. They present a study on the organizational climate and its factors within the organization in the area of the work environment, in order to measure the degree of satisfaction and dissatisfaction of employees and their motivation. A case study was conducted in a Cooperative, formed by five grape-producing farms, located in the rural region of Petrolina-PE. The research used quantitative and qualitative approaches in the interpretation and analysis of the data and the results demonstrated a good organizational climate, workers' satisfaction, being a decisive factor for achieving the objectives of the cooperative.

Key words: *Organizational climate, rural cooperative, job satisfaction.*

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, há uma procura constante pela competitividade e a luta incessante das empresas para manterem-se no mercado de trabalho, estando relacionadas a ações que possam ser executadas. Tais ações são realizadas pelas pessoas, devendo, assim, ser tratadas com maior importância.

Sabendo-se que o contínuo desenvolvimento e sucesso das organizações depende das pessoas e estas precisam das organizações para viver, é evidente a influência que uma exerce sobre a outra. Entretanto, com a velocidade do cotidiano, as empresas acabam focando nos resultados e deixando de lado o principal responsável pela conquista: seus colaboradores.

Com o objetivo de um crescimento ilimitado das organizações, é necessário estar atento às mudanças e influências externas e internas. Dentre os elementos internos que merece atenção podemos destacar o clima organizacional, que reflete no comportamento da organização, influenciando o modo pelo qual os colaboradores

se relacionam. A qualidade dos locais de trabalho, diante do entendimento que os colaboradores possuem da organização, afeta de forma direta o seu comportamento.

O clima organizacional é a percepção coletiva que os colaboradores têm da empresa, através da experimentação prática prolongada de suas políticas, estrutura, sistemas, processos e valores. Uma organização empresarial se faz, fundamentalmente, de pessoas que nela trabalham, onde, todos estão sujeitos às mais diversas influências do ambiente e a variadas maneiras de reagir emocionalmente a estas influências.

O conjunto dos vários sentimentos vividos pelos colaboradores e suas consequências no ambiente de trabalho, compõe o que denominamos clima organizacional. Por isso, é importante medir aspectos do trabalho percebido, direta ou indiretamente pelos indivíduos que trabalham nas organizações e que influenciam na motivação e no comportamento das pessoas.

Importante setor produtivo, a agropecuária tem se destacado por sua importância na economia brasileira, na sobrevivência humana e na geração de empregos. A atividade agrícola sozinha constitui-se, por exemplo, no setor que mais gera empregos; além disso, é responsável pelo bom desempenho da balança comercial do país nos últimos anos (AMNOR, 2000). Tais aspectos revelam por si sós a importância do estudo das organizações rurais e do trabalho rural. Apesar de todas essas mudanças envolvendo a empresa rural e do crescente aumento de estudos e pesquisas em administração rural, um aspecto importante vem sendo negligenciado pelos administradores rurais, pelos empresários e pelos pesquisadores dessa área: o ser humano.

As pessoas envolvidas no processo de produção rural não têm sido objeto de preocupação e de estudo por parte da maioria desses profissionais. Os aspectos econômicos, financeiros e estratégicos são privilegiados em detrimento daqueles relacionados aos que trabalham e passam o dia-a-dia no campo.

A investigação de clima organizacional proporciona auxílio às empresas na identificação das falhas e, principalmente, a perceber e compreender o quanto a mudança sensibiliza a organização de forma direta. Influenciando no comportamento, na satisfação, na motivação e também na qualidade do trabalho em equipe.

Assim, sabendo que os colaboradores passam a maior parte do seu tempo no ambiente de trabalho, o meio de convívio deve estar favorável para o desenvolvimento

das tarefas tanto no aspecto físico, como psicológico e social. Caso contrário, o crescimento dos colaboradores e da organização pode ser comprometido.

É essencial a análise do clima organizacional para verificar o nível de satisfação de seus colaboradores em relação às variáveis: realização profissional, comunicação, relacionamento com o seu líder e trabalho em equipe. Essa análise ajuda a elevar o nível de satisfação dos colaboradores, criando um ambiente onde os trabalhadores percebam a sua importância, sintam-se motivados, trabalhem de forma eficiente e, conseqüentemente, participem da melhoria da empresa.

O presente trabalho surgiu, portanto, da percepção do quão importante e fator decisivo é o ser humano e no gerenciamento das organizações rurais. Conhecê-los, saber o que pensa e o que sente em relação ao trabalho, é fundamental para o desenvolvimento dessas empresas e para o bem-estar dos trabalhadores, para a adoção de políticas e práticas de gestão que visem à satisfação tanto do trabalhador quanto da empresa.

Para tal fim, esta pesquisa propôs-se o estudo do clima organizacional em uma cooperativa rural de exportação de frutas em Petrolina, no Sertão Pernambucano, buscando uma maneira de identificar como está e o que deve ser alterado no clima organizacional desta empresa. Partiremos para a pergunta norteadora que é a seguinte: Qual o nível de satisfação dos colaboradores de uma cooperativa rural em uma empresa exportadora de frutas, em Petrolina Pernambuco, na região nordeste do país?

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A fundamentação teórica é um passo importante para a execução da pesquisa, pois apresenta uma série de teorias que desafiam e comprovam o conteúdo e a credibilidade do estudo a ser realizado e tem como objetivo principal obter maior aprendizado sobre os assuntos relacionados na pesquisa. É nesta etapa que é realizada a análise dos dados a apresentação dos conceitos que irão embasar a argumentação do pesquisador.

2.1 ORGANIZAÇÕES

A organização é a maneira em que se organiza um sistema dentro de uma administração, sendo necessário fazer uma boa organização para atingir seu objetivo esperado em uma empresa.

Uma combinação de esforços individuais tem por intenção produzir propósitos coletivos, ou seja, a organização de uma empresa fará com que cada componente do grupo possa alcançar objetivo coletivo, necessários para se realizar uma atividade.

Faraco (2007) define que toda organização é formada de pessoas, sendo que depende delas para o seu sucesso e desenvolvimento. É necessária a cooperação dos colaboradores da empresa para que ela possa atingir suas metas e objetivos e poder alcançar o seu desenvolvimento.

Nas organizações os colaboradores passam a sacrificar sua própria conduta para o benefício da organização. Uma disposição que varia em cada pessoa, em tempos distintos (CHIAVENATO, 2006).

Para Silva (2006) as características das pessoas devem ser desenvolvidas dentro da empresa pelos seus administradores, fazendo com que essas cheguem ao sucesso. Por isso, a importância de as pessoas deixarem de serem vistos somente como recursos, mas como indivíduo, passando a serem observados como verdadeiros meios e fundamentais para se atingir os objetivos organizacionais e pessoais.

Na organização, a pesquisa de clima organizacional é um instrumento importante para avaliar todos os problemas em um determinado momento, apontando os vários pontos que estão ocasionando resultados negativos dentro de um ambiente de trabalho, ajudando a melhorar o desempenho e a produtividade da empresa.

Para que uma empresa alcance o crescimento e o desenvolvimento, o clima organizacional é um fator essencial, para que os colaboradores tenham um clima bom e conseqüentemente passam a valorizar cada vez mais o seu trabalho, gerando um bom investimento para a empresa e uma melhor produtividade e lucratividade no negócio.

Existindo um agradável Clima Organizacional o provável é que a satisfação das necessidades dos funcionários tanto profissionalmente como as necessidades

personais sejam efetivadas, caso contrário, onde o clima é desagradável, existirá frustrações, insegurança e desconfiança entre os colaboradores.

Segundo Luz (2006) o grau de satisfação dos funcionários de uma empresa está relacionado a atmosfera psicológica.

Pessoas não fazem parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral (DAVEL; VERGARA, 2001).

Para Maximiano (2007) o processo de comunicação é entendido como o envio de informação e significados, dele depende a eficácia das relações interpessoais nas organizações. A comunicação dentro da organização é a troca de informações e conhecimentos entre os diversos colaboradores, sendo essencial para o sucesso da organização.

A comunicação clara, sem gargalos, gera uma credibilidade e confiança tanto dos colaboradores, como dos clientes externos.

Segundo Castiglia (2005) no interior das organizações é muito difícil se encontrar uma tarefa que não tenha qualquer ligação com a comunicação. Ordens são transmitidas, memorandos escritos, palestras assistidas, missões, metas e objetivos desenvolvidos e avaliações feitas com bases na comunicação.

Para que se tenha um clima satisfatório a comunicação entre empresa e subordinado deve ser eficiente, os funcionários bem informados se tornam envolvidos com a organização, esta por sua vez deve sempre está disposta a ouvir seus colaboradores, pois são eles que estão na linha de frente, que ouvem as sugestões e reclamações dos clientes externos, ou seja, o feedback. É através dessas informações que a empresa pode melhorar cada vez mais seu desempenho no mercado.

A comunicação é um grande fator motivador dentro da organização. Colaboradores que são ouvidos pela empresa se sentem peças importantes, “vestindo a camisa” e contribuindo cada vez mais para o sucesso organizacional.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional relaciona-se com a percepção, de maneira coletiva, que os colaboradores têm referente ao ambiente de trabalho a partir da experiência de práticas, políticas, cultura, normas, estrutura e valores de uma organização, conseqüentemente, como interpretam e reagem as percepções adquiridas, podendo ser de forma positiva ou negativa. O clima relata a imagem da empresa, levando em consideração as condições financeiras, políticas, o estilo de liderança, a estrutura organizacional assim como a heterogeneidade dos colaboradores que fazem parte da organização.

Chiavenato (2004), diz que o clima organizacional constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. Está relacionado ao ambiente humano, dentro do qual as pessoas de uma organização fazem o seu trabalho, sendo constituído pela qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes de uma empresa e que influencia o seu comportamento.

De acordo com Bedani (2006), o estudo e a gestão do clima organizacional é uma importante ferramenta para o monitoramento do comportamento humano nas organizações. Segundo o entendimento desse autor, a gestão do clima organizacional influencia as atitudes, a conduta, a satisfação, a produtividade e a motivação das pessoas, uma vez que permite avaliar os processos de comunicação, trabalho em equipe, liderança, tomada de decisões, comprometimento, além, dos aspectos físicos do ambiente de trabalho.

Para Drucker (apud MOURA, 2005) para se chegar e manter um bom clima organizacional, a organização deve estimular um ambiente que leve ao equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal do funcionário. Quando um funcionário sabe que pode contar com a organização em qualquer dificuldade ou situação que enfrenta em seu meio, este terá melhor desempenho e passará a contribuir para um bom clima organizacional.

Atualmente, existe uma concordância que a grande diferença das organizações está profundamente ligada ao clima alcançado no ambiente de trabalho (CHIAVENATO, 2006).

Em síntese, a pesquisa de clima organizacional permite estudar a cultura da empresa e medir o grau de satisfação dos empregados com os diferentes aspectos da organização, dentre outras formas de análise possíveis (TACHIZAWA, FERREIRA e FORTUNA, 2001).

Com o aumento da produtividade a pessoa muitas vezes, recebe elogios, promoções e/ou aumentos salariais, tornando-se mais satisfeita com o trabalho. Portanto, não é a satisfação que aumenta a produtividade e sim a produtividade que aumenta a satisfação (ROBBINS, 2002).

O termo clima organizacional identifica-se quanto aos aspectos internos de uma empresa que levam à provocação de diferentes espécies de motivação aos seus participantes, sendo percebido pelos mesmos a qualidade do ambiente organizacional e que influencia o comportamento, afetando a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho.

Este Clima depende principalmente das condições econômicas, da estrutura e da cultura organizacional, dando oportunidades de participação pessoal, da escolha da equipe, da liderança, da avaliação e remuneração. Portanto, para que a organização consiga alcançar seus objetivos com bons resultados, não adianta ter apenas recursos, é preciso também que as pessoas que trabalham nela saibam administrá-los. Para alcançar um bom desempenho no seu cargo, as pessoas devem ter competência suficiente na administração de uma empresa e que estejam satisfeitas ou motivadas para o trabalho.

Segundo Chiavenato (2004), organizações são unidades sociais, intencionalmente idealizadas e recuperadas, com finalidade de almejar objetivos exclusivos. E no alcance em que tais objetivos são almejados, as organizações se redefinem para encontrarem grandes objetivos além disso procurar alcançá-los com mínimo de empenho e custo.

2.2.1 Dimensões do Clima Organizacional

Segundo Chiavenato (2004): o clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades.

Segundo Chiavenato (2003) as dimensões do clima são:

- Estrutura organizacional – pode impor liberdade ou limites de ação para as pessoas através de regras, regulamentos, autoridade, especialização etc. O clima será agradável se obtiver liberdade.
- Recompensas – a organização pode criticar ou incentivar os colaboradores pelos resultados alcançados, quanto mais estímulo e incentivo melhor será o clima organizacional.
- Calor e apoio – a organização pode manter um clima de cooperação ou de negativismo, quanto melhor o companheirismo melhor será o clima.
- Responsabilidade – pode reprimir ou incentivar o comportamento das pessoas por meio da negação de iniciativa, restrição quanto a decisão pessoal etc.
- Risco – a situação de trabalho pode estimular no sentido de assumir novos desafios como protetora para evitar riscos, quanto maior o estímulo melhor será o clima.
- Conflitos – a fim de evitar choques ou incentivar os diferentes pontos de vistas a organização pode estabelecer regras e procedimentos, administrando os conflitos por meio da confrontação.

Segundo o autor, o clima organizacional tem grande influência na motivação, satisfação e desempenho sobre as pessoas e por meio de variações em algumas dessas dimensões podem ser criados diferentes climas organizacionais.

Sirota, Mischkind e Meltzeri (2005) apud Araújo e Garcia (2009) apontam três fatores que contribuem em para um clima positivo:

- Equidade: no sentido de compreender que os superiores de qualquer nível são justos na relação com a estrutura social, quanto melhor a resposta para essas questões, melhor será o clima organizacional;
- Realização: pode ser entendida em estar bem na organização, ser respeitado no trabalho que executa, em estar em uma organização com responsabilidades sociais e que respeite as leis;
- Companheirismo: existe competição entre pessoas do mesmo cargo, deixando assim o companheirismo em plano inferior. Mas deve-se buscar uma relação

amistosa para que se tenha um agradável clima organizacional. O conflito deve existir, mas o que se deve eliminar é o conflito predador.

As empresas que têm um Clima Organizacional favorável seduzem grandes profissionais e futuros talentos, pois estes terão o seu trabalho reconhecido e a certeza de trabalhar um ambiente motivador que lhe propicie crescer no mercado de trabalho. São vários os fatores que influenciam o clima organizacional, entre eles estão a motivação, tipos de liderança e a comunicação entre outros.

Segundo Chiavenato (1999), “o clima constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização.” Clima é o ambiente humano onde as pessoas de uma organização fazem o seu trabalho.

2.3 PROCESSOS DE GESTÃO DE PESSOAS

A pesquisa de clima organizacional é essencial para o processo de gestão de pessoas dentro da organização. Analisar, detalhar e explicar o que é preciso fazer para realizar bem seu papel dentro da organização e apresentar um processo de motivação, fazendo com que as pessoas trabalhem melhor e melhore seu desempenho no ambiente em questão, em busca de resultados positivos, e estudar com os gestores/gerentes as mudanças a serem processadas pela empresa são papéis do órgão de gestão de pessoas.

Universia (2005), as questões sobre gestão de pessoas são muito importantes. Toda a organização depende de pessoas, pois não pode haver organizações sem pessoas. São as pessoas que determinam metas de vendas, produzem, planejam e vendem produtos, e a forma de administrar essas pessoas influencia no desempenho geral da organização.

As empresas atualmente possui um grande propósito que é administrar bem seus recursos humanos, pois são as pessoas que obtém e mantêm vantagens competitivas, é preciso saber como selecionar e treinar líderes, como comunicar melhor com os seus clientes, como recompensar o bom trabalho, como controlar os custos de produção e mão-de-obra, mantendo um melhor tratamento aos seus colaboradores.

Universia (2005), enfatiza que deve ser feito um bom exame sobre gestão de pessoas na organização. Um levantamento das condições organizacionais que são enfrentadas no dia a dia; planejar os objetivos na área de gestão de pessoas; avaliar os resultados periodicamente.

O processo de gestão de pessoas envolve: provisão, aplicação, manutenção, desenvolvimento e monitoração. É de fundamental importância investir no treinamento e desenvolvimento das pessoas da organização, pois a empresa investirá na qualidade dos produtos e serviços e no bem-estar dos colaboradores, melhorando a produtividade e a lucratividade dela.

Pessoas não fazem parte da vida produtiva das organizações. Elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar a organização a posicionarem-se de maneira competitiva, cooperativa e diferenciada com clientes, outras organizações e no ambiente de negócios em geral (DAVEL; VERGARA, 2001).

Segundo Barbosa (2012): A gestão de pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações. Ela é contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental, do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

As organizações dependem das pessoas para atingir seus objetivos nas diversas áreas em que atuam, e para isso, é necessário selecionar as pessoas proporcionando treinamentos, cursos e orientações para realização de suas tarefas dentro de uma empresa, colocando as pessoas competentes no lugar certo, evitando sérios prejuízos e obtendo assim retorno esperado pela empresa, alcançando o lucro desejado.

Portanto, os colaboradores dependem das empresas nas quais exercem suas atividades para alcançar seus objetivos pessoais e profissionais. De outra forma, as empresas dependem dos colaboradores para executar e produzir seus bens e serviços, atender melhor sua clientela, competir com seus concorrentes nos mercados e alcançar suas metas programadas pela organização.

De acordo com Santos (2009), a área de recursos humanos está associada à área que administra a força de trabalho. Mas ela vai muito além disso. O departamento de recursos humanos de uma empresa é responsável por toda a infraestrutura oferecida ao colaborador para que possa desempenhar bem a sua função, desde a sua contratação, treinamento e monitoramento.

As organizações bem-sucedidas dependem das pessoas envolvidas no processo, para crescer e prosperar cada vez mais, obtendo assim o retorno necessário para as empresas alcançarem seus objetivos, ampliando seus investimentos e lucratividade.

3 METODOLOGIA

O modelo utilizado para desenvolver esta pesquisa foi a qualitativa e quantitativa, visto que, essas ferramentas nos possibilitou analisarmos uma cooperativa, formada por cinco grandes produtores exportadores de uvas, do segmento agrícola, com intuito de estabelecer uma visão do clima organizacional no meio rural. Utilizamos a pesquisa de campo e análise de casos. Importante ressaltar que esta pesquisa utilizou de pesquisa de campo para colher informações com o intuito de conseguir esclarecer os objetivos propostos nesse artigo.

Para Vergara (2006), pesquisa de campo é a investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo. Uma das fontes para esclarecer os métodos a serem utilizado foi a pesquisa bibliográfica.

Para Vergara (2006), pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral. A pesquisa bibliográfica foi a fonte inicial para o desenvolvimento desta pesquisa, dando o norte para o enriquecimento do conhecimento e fornecendo as ferramentas de estudo. Utilizando dados primários e secundários.

Para Vergara (2006), o estudo de caso é circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Foi

escolhido uma cooperativa na cidade de Petrolina-PE para desenvolver essa pesquisa, utilizando de dados primários e uma base bibliográfica.

3.1 UNIVERSO E AMOSTRA DA PESQUISA

A coleta de dados foi realizada em uma Cooperativa denominada, fundada em 2005 na região do Vale do São Francisco, especificamente, na cidade de Petrolina-PE. A cooperativa tem um efetivo total de aproximadamente 500 colaboradores, sendo este o universo da pesquisa. A amostra foi realizada com um quantitativo de 150 (cento e cinquenta) colaboradores, onde, representa 30% do universo da pesquisa, com a finalidade de identificar a percepção do clima organizacional como fator decisivo no sucesso das empresas.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O método utilizado para a coleta de dados foi um questionário constituído com vinte e seis perguntas fechadas, previamente estabelecidas que visassem obter respostas objetivas e pertinentes às pessoas abordadas na pesquisa para detectar e mensurar o nível do clima organizacional.

3.3 APURAÇÃO DOS DADOS

A apuração de dados foi realizada através da tabulação das informações, obtidas após aplicação do questionário, sendo utilizada planilhas do Excel e gráficos demonstrando os resultados alcançado.

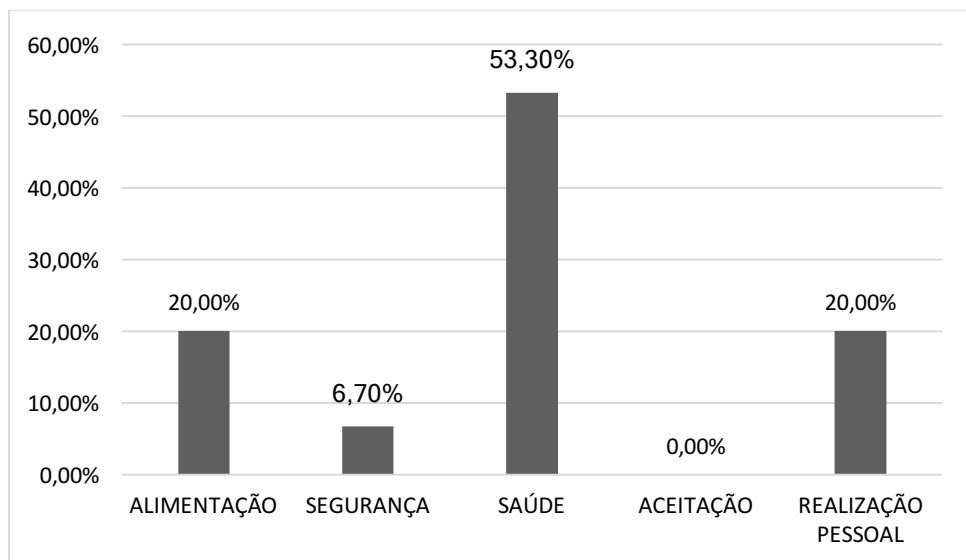
4 RESULTADO E DISCUSSÕES

Iniciou a pesquisa indagando qual as preocupações dos colaboradores em virtude de suas necessidades básicas, conforme o gráfico 01, verificou-se que mais da metade dos colaboradores, cerca de 53% dos entrevistados, estão mais preocupados com saúde, ou seja, eles estão buscando cada vez mais cuidar de si,

assim, podendo manter um rendimento maior tanto na vida profissional quanto pessoal.

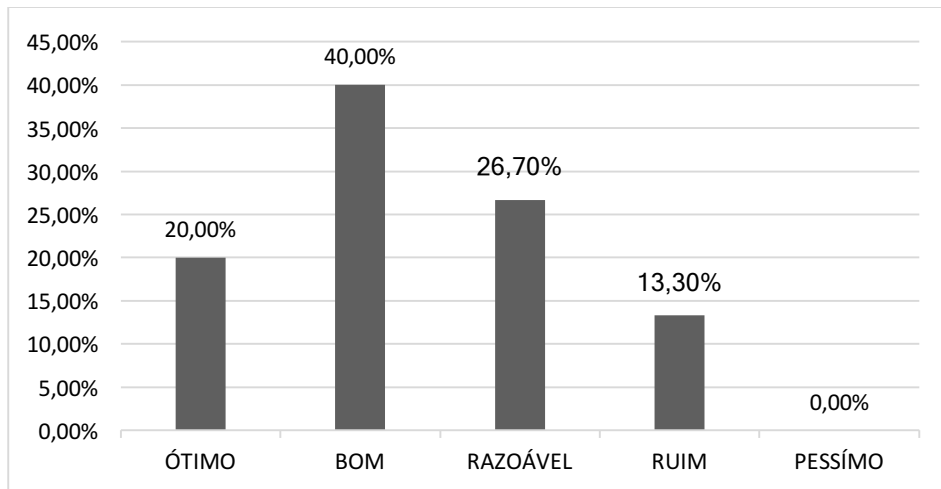
Em segundo vem alimentação e realização pessoal, com 20% dos entrevistados, demonstrando que neste conjunto de fatores a busca pela qualidade na saúde é um fator de extrema importância nos dias atuais e que cada vez mais vem sendo prioridade na sociedade e por último, e não menos importante, vem a preocupação com a segurança, que traz confiança e conforto tanto no ambiente organizacional como no âmbito domiciliar, a qual pode ser observado no gráfico abaixo:

Gráfico 01: Maior preocupação do colaborador.



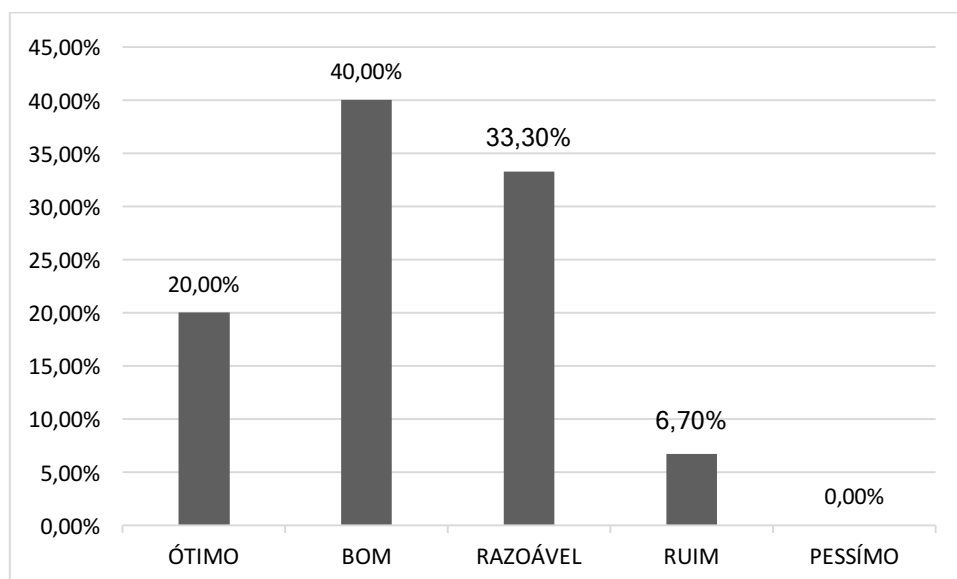
Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 02, em relação a avaliação da saúde dos colaboradores, os resultados são otimistas, demonstrando a consciência de cada colaborador em relação à sua saúde, onde, cerca de 40% dos entrevistados consideram seu estado de saúde "Bom", outros 20% consideram "Ótimo" e cerca de 27% "Razoável". Portanto, proporcionando um aumento no nível de assiduidade da cooperativa e melhora no desempenho dos colaboradores.

Gráfico 02: Autoavaliação sobre o estado de saúde

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 03 que avalia o estado emocional no ponto de vista do colaborador, os resultados são semelhantes aos da questão anterior, apresentando que o estado emocional é de suma importância para eles, sendo que 40% dos entrevistados informam o estado emocional como “Bom”, 20% como “Ótimo” e 33% como “Razoável”, portanto, demonstra que o psicológico dos trabalhadores estão em boas condições e que não influencia negativamente no seu desempenho.

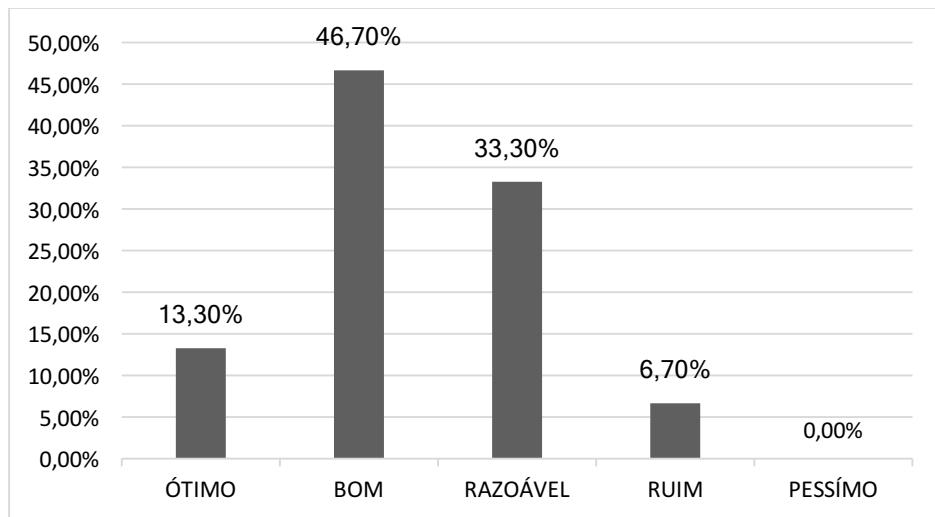
Gráfico 03: Avaliação do Estado emocional

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 04, abordamos sobre a vida social e sua percepção no ponto de vista do colaborador. Buscou-se analisar como o colaborador avalia sua vida

Clima Organizacional: Fator de Sucesso Organizacional nas Empresas Exportadoras de Frutas

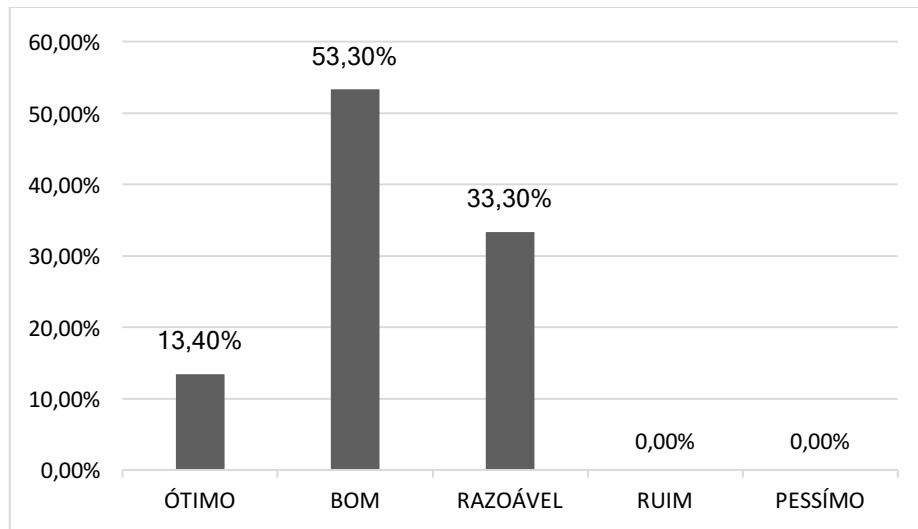
social e foi identificado que aproximadamente 47% dos entrevistados consideram ter uma vida social “Boa”, outros 13% consideram “Ótimo” e 33% consideram “Razoável”, demonstrando um bem-estar social e impactando positivamente nas relações humanas do ambiente organizacional.

Gráfico 04: Vida Social

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 05, relatamos uma análise do convívio social, onde, busca-se compreender os objetivos intrínsecos do bem-estar social e o convívio social como também a percepção dos colaboradores com relação ao tema abordado.

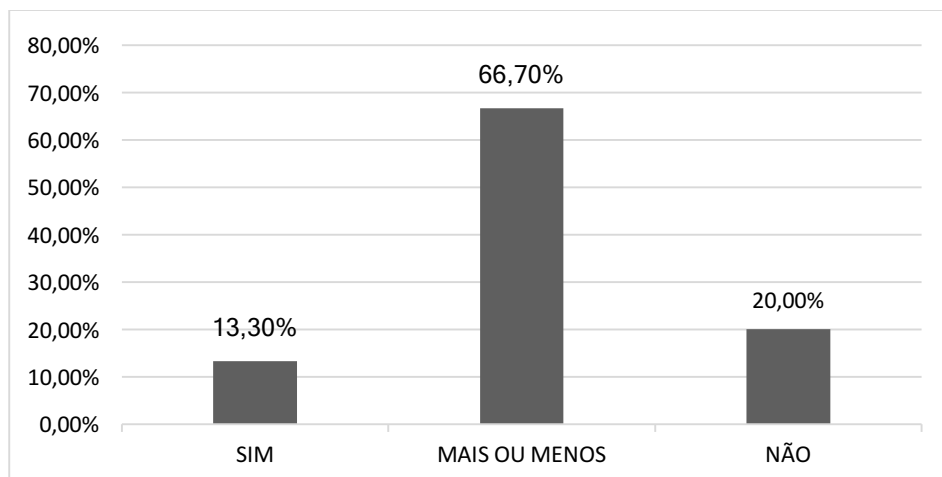
Os resultados demonstram uma percepção dos colaboradores positiva, pois, cerca de 53,33% dos entrevistados declaram ter um “Bom” convívio social, 33,33% apontam ter um “Razoável” convívio e 13,34% declararam um convívio “Ótimo”. Portanto, as duas questões anteriores, mostram que existe um ambiente organizacional adequado, conseqüentemente, este ambiente se torna menos competitivo e hostil, assim, prevalecendo o trabalho em equipe e a busca pelos objetivos coletivos.

Gráfico 05: Convívio Social

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 06, buscamos identificar o nível de satisfação dos colaboradores em relação as férias e lazer, como eles veem esse direito e o quão importante é usufruir deste benefício em prol do descanso do corpo e da mente.

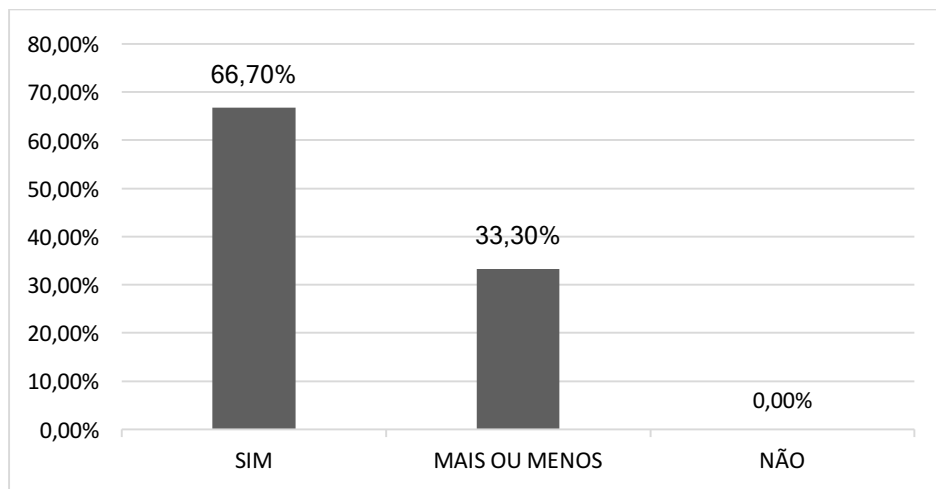
O resultado encontrado foi regular, onde, 66,67% dos entrevistados declaram “Razoável” a satisfação referente às férias, apenas 20% declararam estarem satisfeitos e 13,33% não estão satisfeitos. Este indicador aponta um leve descontentamento ou frustração de alguns colaboradores, pois, tal período de gozo, provavelmente, não foi como planejado ou algo fez com que não fosse proveitoso gozar férias neste momento.

Gráfico 06: Férias e Lazer

Fonte: Os Autores

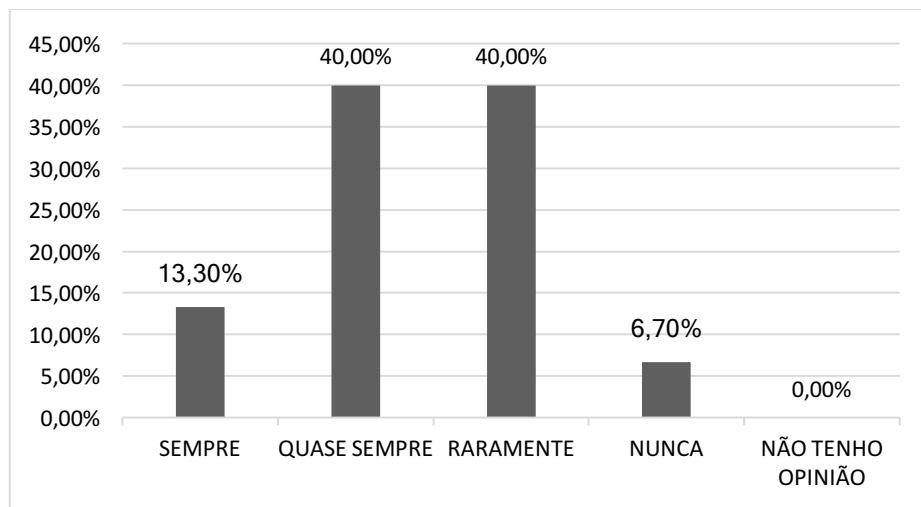
Conforme o gráfico 07, que trata sobre planejamento para que as próximas férias sejam boas, obtivemos um resultado animador comparado com a questão anterior, pois, demonstra que 66,67% dos entrevistados declararam que “Sim”, estão planejando um período de férias melhor e 33,33% declararam razoável os entusiasmos para o próximo período de gozo. Esse resultado demonstra o interesse dos colaboradores em desfrutar desse período de férias.

Gráfico 07: Planejamento de boas férias



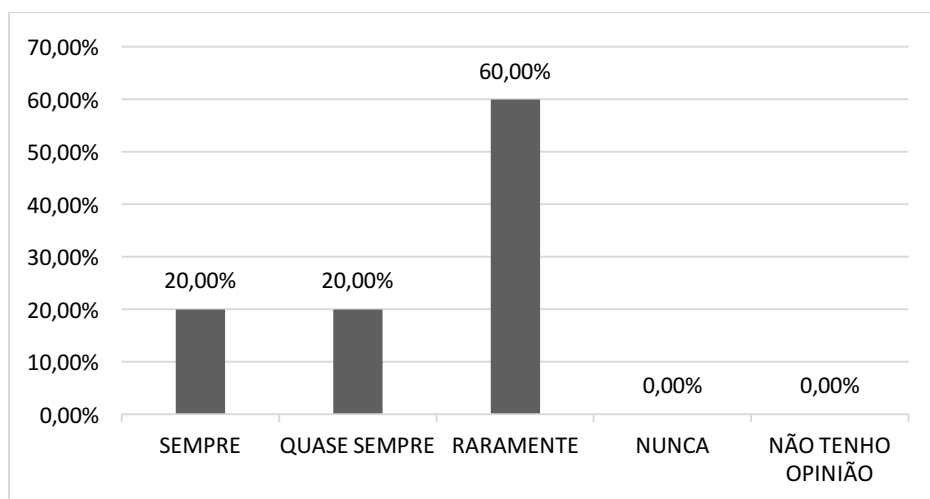
Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 08, o mesmo aborda a liberdade de executar as atividades como o colaborador considera melhor, foi identificado que 40% dos entrevistados declaram “quase sempre” tem essa liberdade e outros 40% declararam que “raramente” tem essa liberdade. Tal resultado é de acordo com as áreas de atuação de cada colaborador, onde é exigido processo na execução de determinada tarefa e por outro lado, existem atividades mais flexíveis no processo de execução.

Gráfico 08: Liberdade na execução das atividades

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 09, ele aborda o nível de rigidez na execução das atividades rotineiras e o resultado encontrado. Explica sobre a questão anterior, onde 60% dos entrevistados declaram “raramente” tem rigidez nas tarefas executadas, 20% declararam “sempre” e 20% declararam “quase sempre” haver rigidez. Assim, comprovando os dados mencionados no gráfico acima, que depende de cada atividade a ser executada, onde, umas terão suas etapas de processo mais rígidas e outras mais flexíveis.

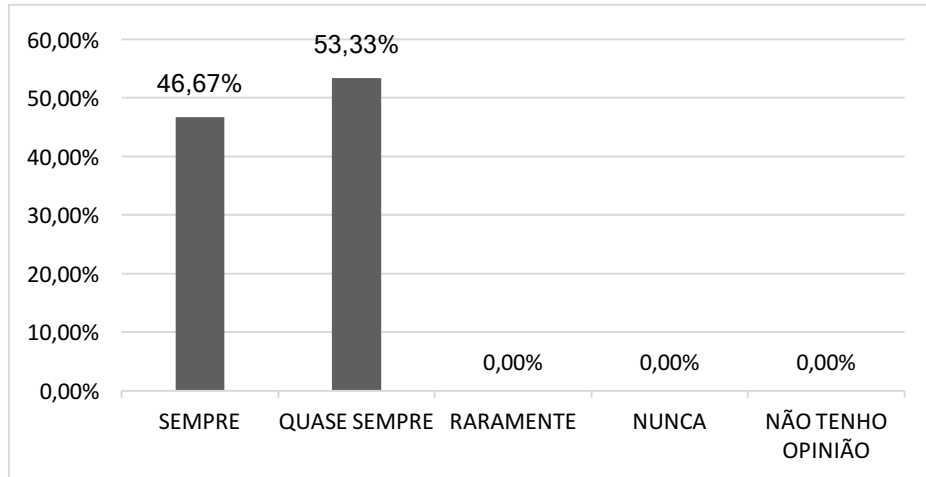
Gráfico 09: Rigidez nos procedimentos rotineiros

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 10, analisada a percepção da responsabilidade da execução das tarefas dos colaboradores, o resultado obtido foi que 53,33% declararam “sempre” realizar todas as tarefas e 46,67% declararam “quase sempre” conseguem desenvolver todas suas atividades com êxito. Verificou-se que os

colaboradores buscam executar todas as tarefas com o máximo de empenho para atingir o melhor desempenho.

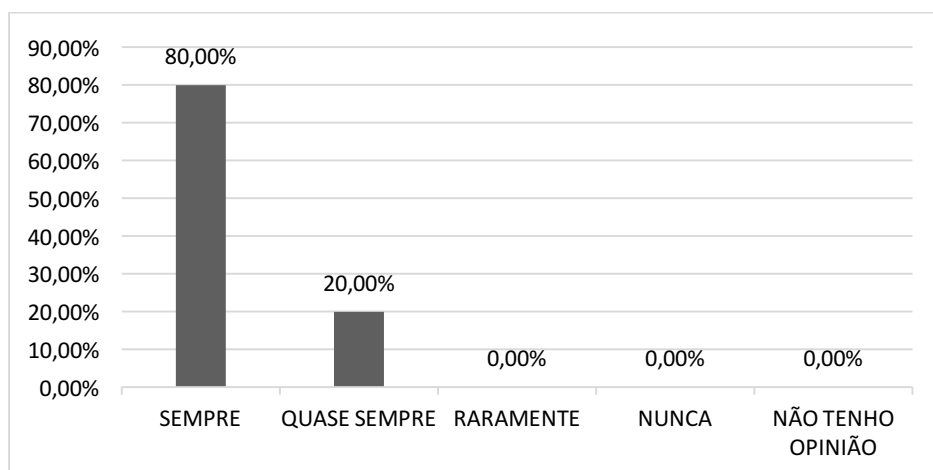
Gráfico 10: Responsabilidade no cumprimento das tarefas



Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 11, busca-se mensurar a capacidade de busca do colaborador em resultados melhores do que o esperados pela empresa. O resultado obtido foi que 80% dos entrevistados declararam “sempre” buscar desempenho acima do desejado pela organização e 20% declararam “quase sempre” buscar pelo desempenho melhor. Assim, comprovando a busca pelo alcance das metas e objetivos estabelecidos pela organização.

Gráfico 11: Busca por desempenho acima do esperado

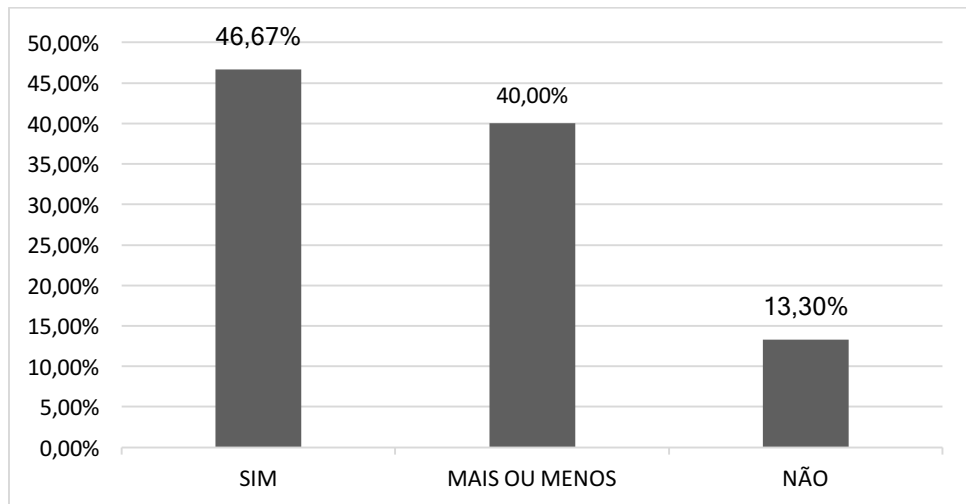


Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 12, trata da satisfação com o cargo atual. O resultado obtido foi que 46,67% dos entrevistados declararam “sim”, estarem satisfeitos com o cargo atual, 40% declararam “mais ou menos” e 13,33% declararam “não” estarem

satisfeitos. Essa percepção, onde cerca da metade dos entrevistados declaram estarem satisfeitos e pouco mais da metade não estarem, ou estarem satisfeitos parcialmente. Pode estar relacionado ao cargo no qual estejam atualmente e a perspectiva de crescimento seja algo demorado ou não seja a área de atuação desejada pelo colaborador.

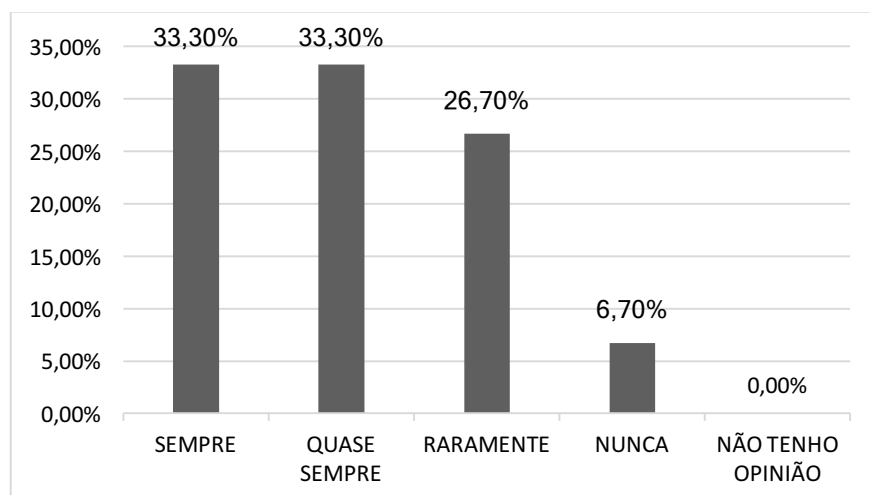
Gráfico 12: Satisfação no cargo atual



Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 13, trata do sentimento de realização profissional que a empresa proporciona, o resultado obtido foi de 33,33% declaram que “sempre” e “quase sempre” sentem-se realizados, 26,67% declararam que “raramente” sentem-se realizados e 6,67% declararam “nunca” sentirem realizados profissionalmente. Esse descontentamento por parte de alguns colaboradores, pode estar relacionado ao setor ou área de atuação indesejada.

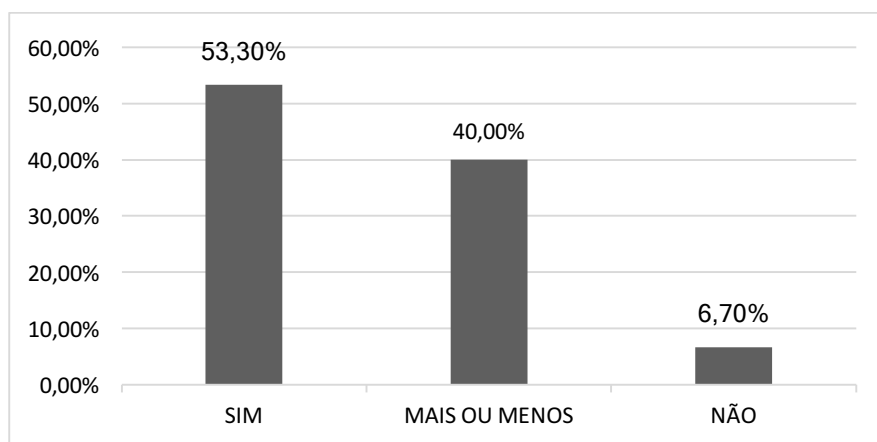
Gráfico 13: Realização profissional



Fonte: Os Autores.

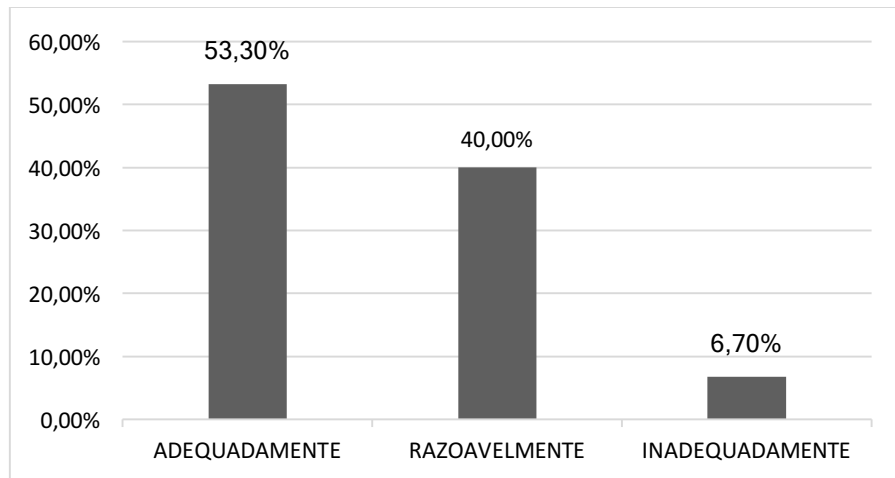
Conforme o gráfico 14, busca-se mensurar a satisfação do volume de trabalho executado, o resultado obtido foi que 53,33% dos entrevistados declararam “sim”, estão satisfeitos com o volume de trabalho, 40% declararam “mais ou menos” e 6,67% declararam “não” estarem satisfeitos com o volume de trabalho. Este resultado em relação a crítica com o volume de trabalho é decorrente da sazonalidade do meio rural, pois, existem períodos do ano que tem um maior volume devido a safra em decorrência da demanda dos exportadores de frutas.

Gráfico 14: Satisfação com volume de trabalho



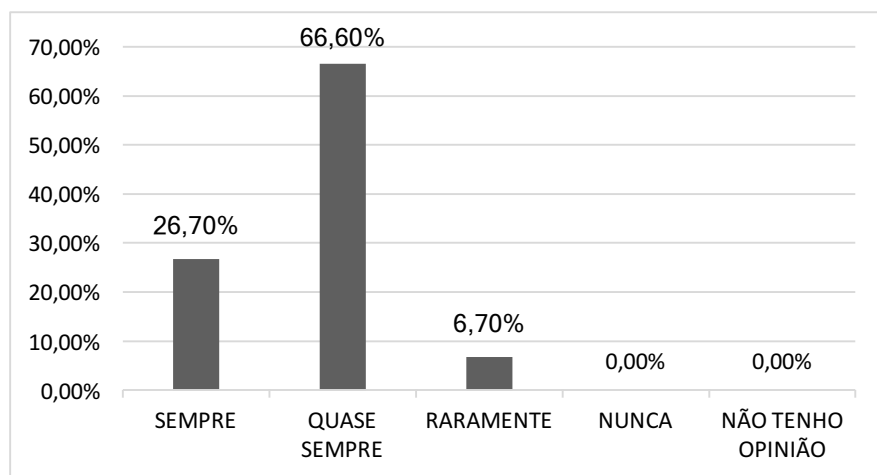
Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 15, aborda a relação de comunicação entre direção e colaboradores. O resultado obtido foi de 53,33%, declaram “adequadamente” a comunicação dos executivos com os colaboradores, 40% declararam “razoável” esta comunicação e 6,67% declararam “inadequada” a comunicação. Este importante indicador demonstra a eficiência da organização em passar com clareza e objetividade as informações. Mas vale ressaltar uma investigação detalhada para identificar o motivo de 40% dos entrevistados terem declarado ter uma comunicação razoável, pois, pode haver alguma falha no processo de comunicação entre superiores e subordinados.

Gráfico 15: Comunicação entre direção e colaboradores

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 16, trata sobre segurança em expressar o que pensam. O resultado obtido foi de 26,67% dos entrevistados declararam que “sempre” sentem-se seguros em dizer o que pensam, 66,67% declararam “quase sempre” e 6,66% declararam “raramente” sentir-se seguros. Devido alguns processos serem padronizados poderá intimidar a capacidade de expor opiniões por parte de alguns colaboradores.

Gráfico 16: Segurança em expressar opiniões

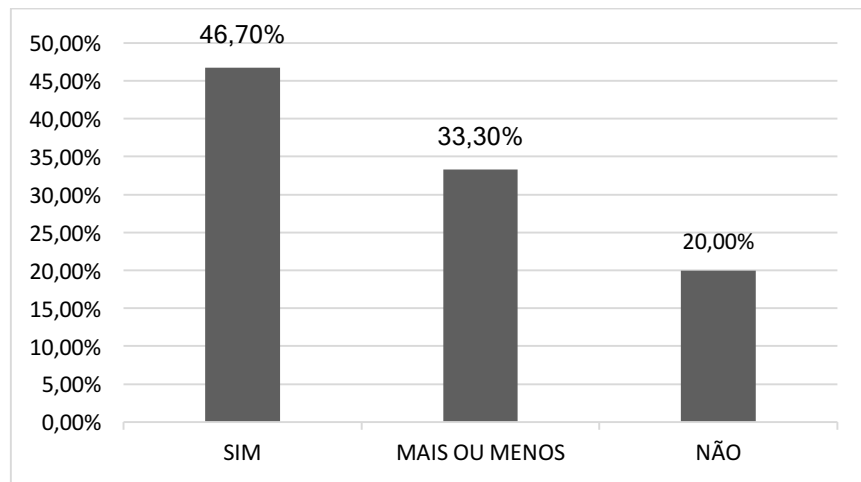
Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 17, trata sobre a satisfação dos colaboradores em relação aos salários atuais. O resultado foi obtido que 46,67% dos entrevistados declaram “sim”, estarem satisfeitos com o salário atual, 33,33% declararam “mais ou menos” e 20,00% declararam “não” estarem satisfeitos com o salário atual. Devido ao acordo

Clima Organizacional: Fator de Sucesso Organizacional nas Empresas Exportadoras de Frutas

coletivo do sindicato, faz com que haja uma insatisfação por parte de alguns colaboradores no que se refere ao salário.

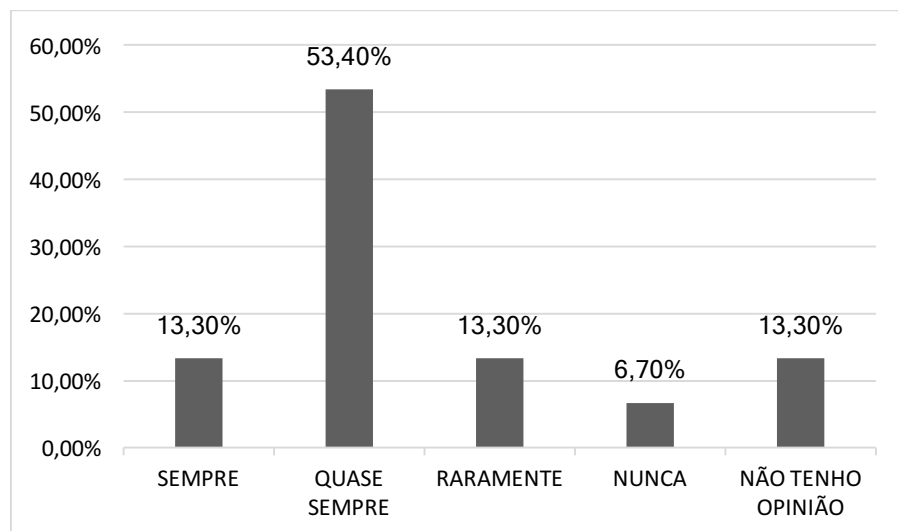
Gráfico 17: Satisfação com salário atual



Fonte: Os Autores

Conforme o gráfico 18, trata-se da empresa oferecer oportunidades para desenvolvimento e crescimento profissional para os colaboradores. O resultado obtido foi que 53,33% dos entrevistados declararam “quase sempre” terem a oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional. Tal resultado pode ter ocorrido devido a diversos fatores que estão relacionados aos cargos ocupados, pois, para haver um desenvolvimento e crescimento profissional seja necessário cursos de especialização, graduação entre outros.

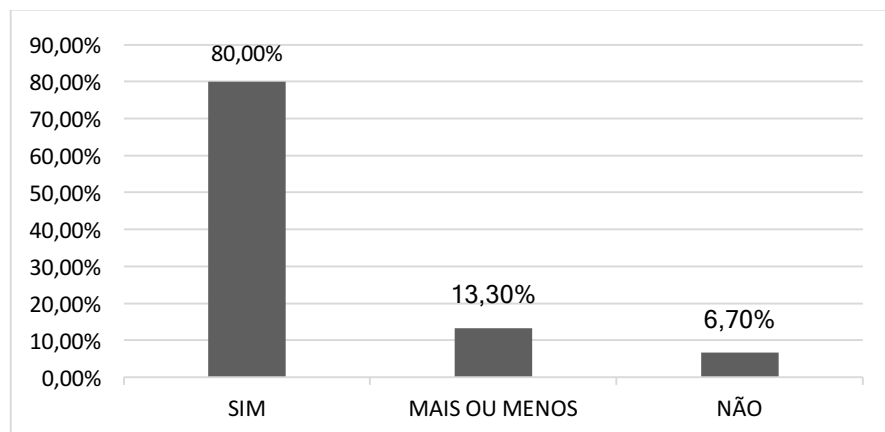
Gráfico 18: Oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional



Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 19, aborda a percepção dos colaboradores em relação ao relacionamento de cooperação entre os departamentos da empresa. O resultado obtido foi que 80% dos entrevistados declaram “sim”. Há uma cooperação entre os departamentos. Esse indicador comprova o inter-relacionamento eficaz dos setores organizacionais, mostrando assim o entendimento da ação coletiva ao invés da ação individual.

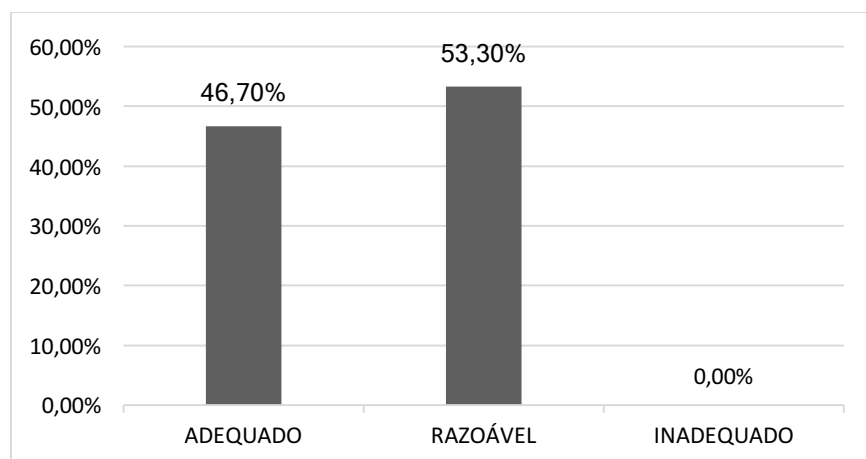
Gráfico 19: Relacionamento de cooperação entre setores



Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 20, aborda a percepção dos colaboradores sobre o relacionamento entre os funcionários da empresa. O resultado obtido foi que 53,33% dos entrevistados declaram “razoável” o relacionamento entre os colaboradores e 46,67% declararam “adequado” o convívio entre os funcionários. Confirmando assim, um ambiente saudável e agradável, sem que haja muitos conflitos sem resoluções.

Gráfico 20: Relacionamento entre funcionários

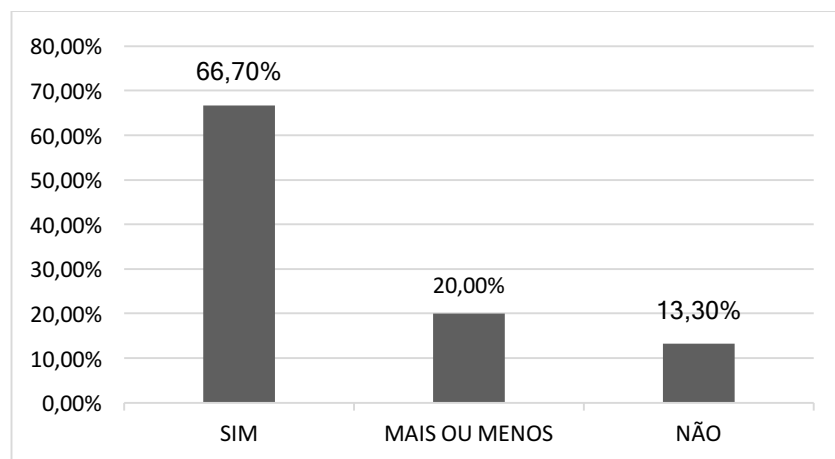


Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 21, ele aponta a percepção dos funcionários em relação ao sentimento de valorização oferecido pela empresa, ou seja, demonstra o nível de valorização que as organizações causam nos colaboradores.

A maioria dos colaboradores, cerca 66,67%, admitem se sentirem valorizados pela empresa atual, outros 20%, sentem-se “mais ou menos” valorizados e cerca de 13,33%, uma pequena parcela, não sentem essa valorização por parte da empresa.

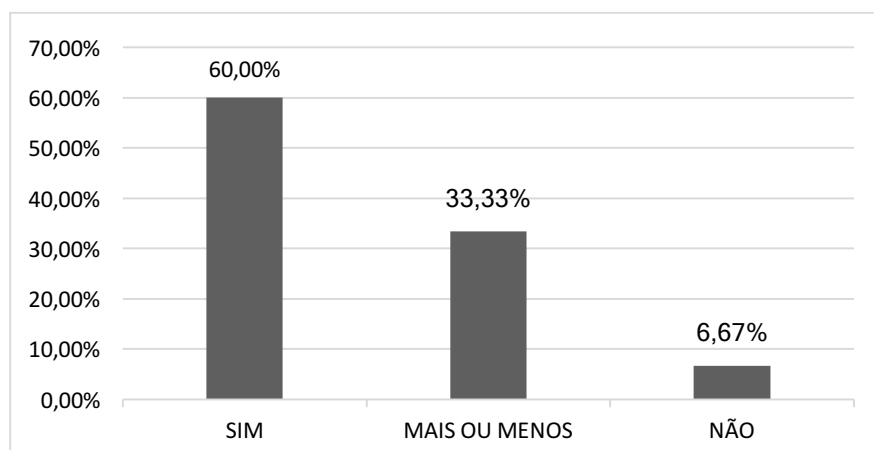
Gráfico 21: Percepção de valor colaborador X empresa



Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 22, que trata do treinamento, se são devidamente apropriados e esclarecedores sobre as atividades e processos a serem executados de cada cargo. Mais da metade dos entrevistados apontaram serem esclarecidos e apropriados os treinamentos obtidos. Logo, cerca de 40% dos colaboradores demonstraram dificuldades em relação aos treinamentos devido aos aspectos mais técnicos de determinadas atividades.

Gráfico 22: Treinamento de atividades e processos por carga

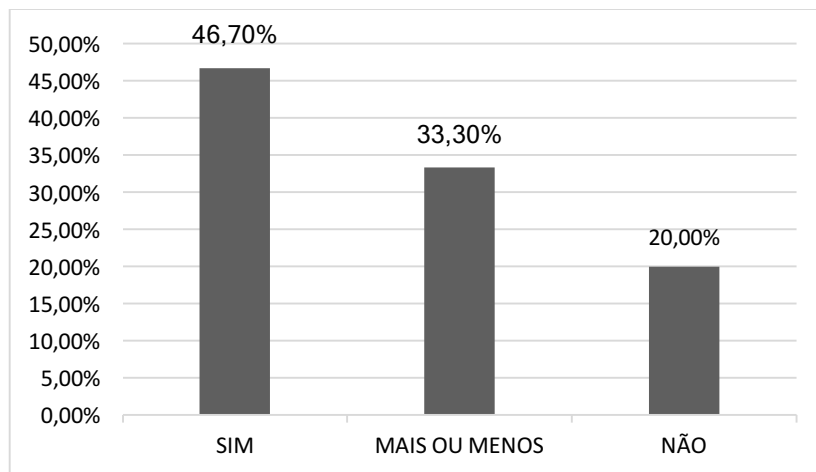


Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 23, buscou-se mensurar o grau de percepção dos colaboradores em relação a estabilidade no emprego e se sentem seguros, diante de um cenário caótico no qual o país se encontra com cerca de 13 milhões de cidadãos desempregados.

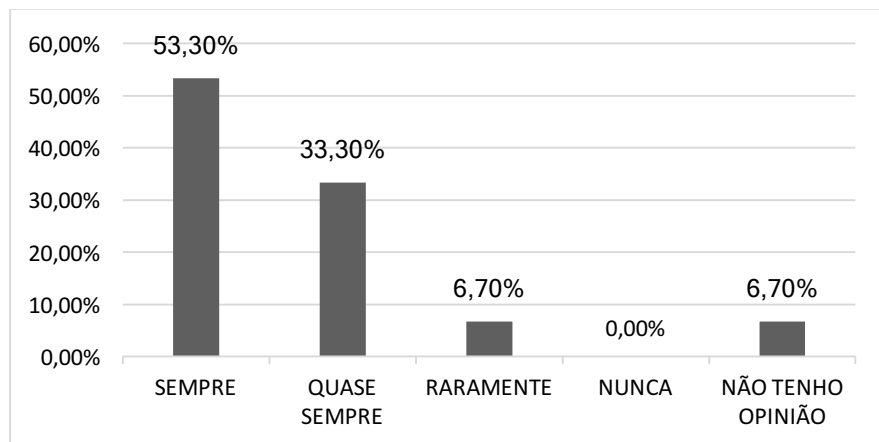
O resultado encontrado foi aceitável, tendo em vista o cenário socioeconômico atual do país, pois, 46,67% dos entrevistados demonstraram sentir-se seguros e estáveis na organização, 33,33% entendem que “mais ou menos” em relação a segurança na estabilidade dentro da empresa e 20% demonstraram o sentimento de insegurança em relação a estabilidade do emprego atual.

Gráfico 23: Segurança em relação a estabilidade no emprego



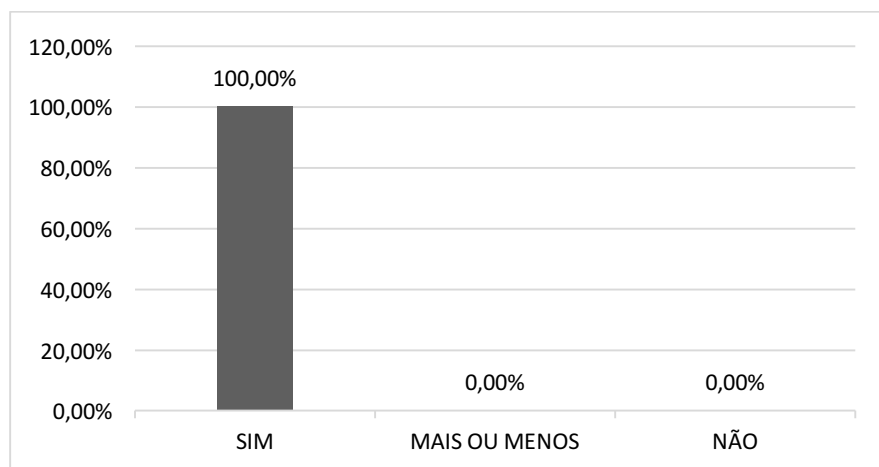
Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 24, aborda a percepção dos colaboradores a respeito dos estímulos proporcionados pela empresa sobre o trabalho em equipe. O resultado encontrado, de acordo com as respostas dos entrevistados, foi que 53,33% apontaram “sempre” serem estimulados ao trabalho em equipe, 33,33% declararam “quase sempre” são estimulados e apenas 6,67% disseram que raramente são estimulados e o mesmo resultado de 6,67% informaram não serem estimulados.

Gráfico 24: Estímulo do trabalho em equipe.

Fonte: Os Autores.

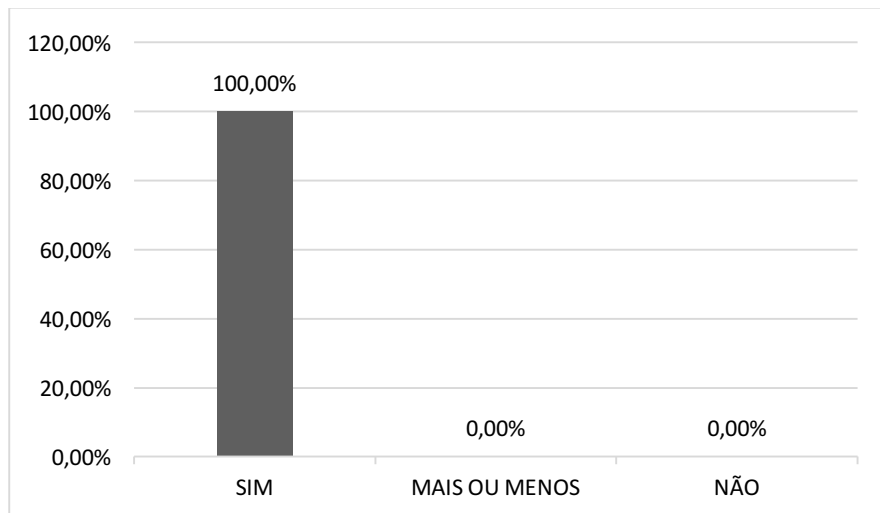
Conforme o gráfico 25, o mesmo aborda a percepção dos colaboradores. Em uma análise de forma geral da organização, definiu ser um bom lugar para trabalhar e o resultado encontrado foi unânime, todos os entrevistados apontaram estarem trabalhando em uma boa empresa.

Gráfico 25: Bom lugar para se trabalhar.

Fonte: Os Autores.

Conforme o gráfico 26, que buscou mensurar o nível de indicação por parte dos colaboradores, aos amigos como uma boa empresa para se trabalhar, conforme demonstra o gráfico abaixo:

O resultado foi satisfatório e por unanimidade, todos os entrevistados disseram que “sim”, indicariam a empresa em que trabalham para seus amigos.

Gráfico 26: Indicação a um amigo

Fonte: Os Autores

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como propósito analisar o clima organizacional da cooperativa denominada A. Foram feitos contatos com os responsáveis, com a finalidade de esclarecer o objetivo da pesquisa que é: Clima organizacional: Fator de sucesso organizacional nas empresas exportadoras de frutas. Com intuito de medir qual o grau de satisfação de seus colaboradores e de que forma eles perceberam o efeito da cultura organizacional da empresa.

Uma das dificuldades encontradas foi a resistência da cooperativa em aceitar a pesquisa, pois os associados tinham receio de fornecerem informações que poderiam ser utilizadas pela concorrência. Houve algumas reuniões para esclarecimentos, até ser acordado que não seriam divulgados quaisquer dados relacionados à empresa. Sendo assim, foi permitido a aplicação do estudo.

Outro aspecto, foi o não fornecimento das políticas organizacionais da cooperativa, fazendo com que o estudo fosse realizado a partir do ponto de vista dos seus colaboradores.

Ao finalizar o presente artigo, pode-se concluir após a análise geral dos resultados, identificar as categorias de satisfação e insatisfação dos colaboradores da empresa, e assim alcançar o objetivo principal que era analisar o clima organizacional no ambiente de trabalho.

Conforme dados levantados na pesquisa de campo, buscamos mostrar o cenário atual de colaboradores no meio rural para desmistificar o quão são necessárias às organizações desse nicho a estarem atentos ao ambiente de trabalho e promover melhorias na vida pessoal e profissional de cada funcionário, assim, melhorando a relação empresa e empregado.

Atualmente as organizações estão buscando ampliar sua visão e conceito sobre essa nova abordagem de gestão de pessoas com novos processos de gerenciamento para que consigam alcançar os objetivos planejados pela empresa. Possuindo um ambiente de trabalho saudável e motivador para todos os colaboradores, é o que se almeja e conseqüentemente, ao atingir este objetivo, o processo de retenção de pessoas se torna mais fácil.

Conforme a teoria abordada, foi possível comprovar que para se ter um clima organizacional agradável é necessário entender a importância do bom relacionamento entre colaboradores. Portanto, através do referencial teórico e a análise dos dados da pesquisa, comprovou como o comportamento organizacional pode influenciar nas empresas; colaboradores desmotivados, mal informados, sem compromissos e que não esteja se envolvendo completamente com o trabalho. Podendo afetar de forma negativa o ambiente de trabalho, assim, como o inverso desses argumentos citados acima afeta positivamente.

O questionário aplicado mostrou, de forma geral, que os funcionários estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, que ao comparar com décadas passadas, onde não existia tanta preocupação com o capital humano nas organizações deste meio, houve uma evolução considerável, principalmente, em relação a preocupação com a saúde física e mental e com capacitação das pessoas para que possam buscar melhorias profissionais e pessoais.

Conclui-se que para as empresas desenvolverem e alcançarem seus objetivos dependem de funcionários satisfeitos e motivados para a realização de suas tarefas, pois, qualquer ambiente organizacional pode ser transformado em um local desagradável para o trabalho resultando no descontentamento e desmotivação aos colaboradores envolvidos, prejudicando ainda mais os funcionários na busca por seus objetivos profissionais, sendo que os mesmos procuram cada vez mais um local de trabalho onde possua segurança e qualidade de vida.

O colaborador espera da empresa a qual ele presta seus serviços, boas condições de trabalho, remuneração justa de acordo com a sua função, crescimento profissional através de treinamentos oferecidos pela empresa, incentivo aos estudos, benefício e valorização da experiência conquistada na sua profissão.

Através do desenvolvimento do referencial teórico, assim como o artigo na sua totalidade, o trabalho desenvolvido atingiu os objetivos propostos. Faz-se necessário adotar sugestões de melhorias, com o intuito de melhorar os pontos fortes, eliminando assim alguns pontos negativos que estão afetando o clima organizacional dentro do ambiente de trabalho e podendo alcançar todas as metas traçadas pela empresa.

Este estudo foi bastante proveitoso e extremamente importante para a organização em análise e uma contribuição acadêmica para a vida dos autores, pois foi possível utilizar os conhecimentos adquiridos no decorrer do curso de administração de empresas, auxiliando no desenvolvimento profissional com base nos conhecimentos teóricos pesquisados.

REFERÊNCIAS

ALVES, E. R. A.; LÍCIO, A.M.A.; CONTINI, E. Perspectivas do Brasil no comércio internacional de lácteos. In: VILELA, D. et. al. **Pecuária de Leite no Brasil – Cenários e Avanços Tecnológicos**. Brasília: EMBRAPA, p.20, 2016.

AMNOR. **Revista da Associação dos Municípios da Microrregião do Noroeste de Minas**. Paracatu. Jan. 2000. 38 p.

ARAUJO, Luis César; GARCIA, Adriana, **Gestão de Pessoas: estratégia e integração**. 2. Ed.- São Paulo: Atlas,2009.

BARBOSA, Nisce. **Gestão de Pessoas – Recrutamento, Seleção, Desenvolvimento**. 2012.

BEDANI, M. Clima organizacional: investigação e diagnóstico: estudo de caso em agência de viagens e turismo. **Psicologia para América Latina**. v.1 n. 7 ago. 2006.

Bispo, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Produção (São Paulo), v. 16, p. 258-273, 2006.

BRITO, M. J. De. **Mudança Organizacional Cultural**: a construção Social de um novo modelo de gestão de P&D na EMBRAPA. 2000.

CASTIGLIA, Felipe Zilles. **Cultura organizacional, estilos de liderança e a comunicação interpessoal nas organizações**. 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de Recursos Humanos: Fundamentos básicos**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. São Paulo: Thomson, 2004.

_____. **Gerenciando pessoas: como transformar os gerentes em gestores de pessoas**. 4ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7 ed., Barueri, SP.: Manole, 2009.

_____. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004, 515p.

COHEN, Allan R.; FINK, Stephen L. **Comportamento organizacional: conceitos e estudos de casos**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

DAVEL, E. Vergara S.C. **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

FARACO, Adroaldo. **Administração de recursos humanos - completa e atualizada: o conceito de APH**. Criciúma, SC: Ed. Do Autor, 2007.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

_____. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Patrícia Rodrigues da. **Pessoas e Organizações – Uma Relação em Busca do Equilíbrio**. 2006.

_____. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2003.

MOURA, Ramon Eustáquio. **Diagnóstico do Clima Organizacional do laboratório de ensaios e análises em materiais – LAMAT**. Monografia. (Curso de Administração de empresas) Pará de Minas: FAPAM, 2005.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

SANTOS, Rafael Favil. **Gestão de pessoas: o papel de treinamento e desenvolvimento**. 2009.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M. **Gestão com pessoas:** uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

UNIVERSIA. **Profissionalização e Gestão de Pessoas.** 2005.

ZIBORDI, Marianna Stella; CARDOSO, J. L.; VILELA FILHO, Luís Ribeiro. Análise de aspectos socioeconômicos e tecnológicos da agropecuária na Bacia Hidrográfica do Rio Mogi Guaçu. Engenharia Agrícola (CD-ROM), v. 26, p. 644-653, 2006.

APÊNDICE**TRABALHO CIENTÍFICO – TEMA: CLIMA ORGANIZACIONAL: FATOR DECISIVO PARA O SUCESSO DAS EMPRESAS EXPORTADORAS DE FRUTAS DO VALE DO SÃO FRANCISCO.****QUESTIONÁRIO**

1. Minha maior preocupação é com:
() Alimentação () Segurança () Saúde () Aceitação social () Realização pessoal
2. Considerando sua condição de saúde, como você avalia:
() Ótimo () Bom () Razoável () Ruim () Péssimo
3. Seu estado emocional:
() Ótimo () Bom () Razoável () Ruim () Péssimo
4. Seu nível social:
() Ótimo () Bom () Razoável () Ruim () Péssimo
5. Seu convívio social:
() Ótimo () Bom () Razoável () Ruim () Péssimo
6. Estou satisfeito com as minhas últimas férias:
() não () mais ou menos () sim
7. Estou planejando para que as minhas próximas férias sejam muito boas:
() não () mais ou menos () sim
8. Você tem liberdade para fazer o seu trabalho da forma como considera melhor?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
9. A empresa exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes as suas funções?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
10. Até que ponto você cumpre as responsabilidades que são destinadas à sua função?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião

11. Você desempenha seu trabalho buscando obter resultados melhores do que aqueles esperados pela empresa?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
12. Você está satisfeito com o seu cargo?
() Sim () Não () Mais ou menos
13. O seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
14. Você se sente satisfeito em relação ao volume de trabalho que realiza?
() Sim () Não () Mais ou menos
15. Como a direção da empresa se comunica com seus funcionários?
() Adequadamente () Razoavelmente () Inadequadamente
16. Os funcionários sentem-se seguros em dizer o que pensam?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
17. Você está satisfeito com o seu salário atual?
() Sim () Não () Mais ou menos
18. A empresa oferece oportunidades para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
19. Existe um relacionamento de cooperação entre os departamentos da empresa?
() Sim () Não () Não tenho opinião
20. Como você considera o relacionamento entre os funcionários da empresa?
() Adequado () Razoável () Inadequado
21. Você se sente valorizado pela empresa?
() Sim () Não () Mais ou menos
22. Você recebeu o devido treinamento para a execução de seu cargo?
() Sim () Não () Mais ou menos
23. Você se sente seguro em relação à estabilidade de seu emprego?
() Sim () Não () Mais ou menos
24. A empresa estimula o trabalho em equipe?
() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca () Não tenho opinião
25. Considera a empresa um bom lugar para trabalhar?
() Sim () Não () Não tenho opinião
26. Você indicaria um amigo para trabalhar na sua empresa?
() Sim () Não () Não tenho opinião