

## **Clima organizacional: um estudo de caso na APAE - Bambuí**

**Alisson Henrique SILVA<sup>1</sup>; Jaqueline do Nascimento SILVA<sup>2</sup>; Lorena Coutinho RODRIGUES<sup>3</sup>; Júlio César Benfenatti FERREIRA<sup>4</sup> Myriam Angélica DORNELAS<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Estudante de Administração. Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG) *campus* Bambuí. Rod. Bambuí/Medeiros km 5. CEP: 38900-000. Bambuí-MG. <sup>2</sup>Estudante de Administração. <sup>3</sup>Estudante de Administração. <sup>4</sup>Professor orientador - IFMG. <sup>5</sup>Professor coorientador.

### **RESUMO**

O Clima Organizacional constitui um meio interno de uma atmosfera psicológica, caracterizado por cada organização. Envolvendo fatores estruturais como: atitudes, regulamentos, metas, diretrizes, metas e comportamento social. O objetivo deste trabalho foi estudar o clima organizacional da instituição APAE de Bambuí com base em seis variáveis de análise: Estrutura Organizacional, Vida Profissional, Motivação Profissional, Remuneração, Ambiente de Trabalho e Burocracia. O referencial teórico faz uma correlação entre o Clima Organizacional e Teoria Comportamental da Administração. A pesquisa se caracteriza como descritiva onde foram coletados dados através de um questionário. Os resultados explicam as percepções dos membros da instituição, e as relaciona com a revisão teórica, desse modo foi constatado que a empresa estudada tem um ambiente saudável.

**Palavras-chave: Psicologia Organizacional; Educação Especial e Ambiente de Trabalho**

### **INTRODUÇÃO**

A pesquisa de clima é um instrumento que mede a percepção, em relação ao ambiente de trabalho, por mais de 50 anos as equipes de trabalho vêm sendo formalmente estudados nas organizações, segundo Rizzatti (2002, *apud* BEDANI, 2007) os estudos iniciais sobre clima organizacional surgiram nos Estados Unidos, no início dos anos 1960. Os estudos sobre o clima organizacional procuram juntar as informações do lado psicológico que trata do ambiente de trabalhos dos colaboradores e a percepção de cada um no contexto (CHIAVENATO, 1999).

Este movimento procura formas de combinar a humanização do trabalho com as melhorias na produção, buscando, principalmente na Psicologia, as ferramentas necessárias para alcançar esse objetivo.

**VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí**  
**VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão**  
**21 a 23 de outubro de 2014**

Buscou-se com este trabalho estudar o clima organizacional da instituição Associação de Pais e Amigos Excepcionais (APAE). Para obtenção de dados foram pesquisados fatores internos que interferem no comportamento e no relacionamento entre os funcionários e a organização. Percebe-se a importância deste trabalho, por se tratar da APAE uma organização que presta serviços a um público especial, sendo uma instituição que depende de um clima adequado.

A análise do Clima Organizacional é um mecanismo de execução pelo qual é provável atender de forma mais precisa as necessidades da organização e de todos os seus membros. Membros esses que possuem tendências como indicador de satisfação e de insatisfação. A pesquisa organizacional realizada através de levantamento e apuração de dados determina a realidade organizacional. Essa pesquisa demonstra no ponto de vista das pessoas envolvidas o que está acontecendo em determinado momento dentro da unidade (BERGAMINI; CODA, 1997 *apud* VIEIRA, 2003).

Conforme Litwin e Stringer (1968 *apud* BISPO, 2006), o sentimento de solidariedade geral e de cooperação recíproca deve prevalecer na organização, para haver colaboração de todos os membros da unidade, tendo um ambiente de trabalho que traga satisfação. De acordo com Kolb (1986 *apud* BISPO, 2006), a disposição dos membros da organização para admitir a liderança e a gestão de outros que tenham qualidade para assumi-la a partir de experiências de liderança, os colaboradores têm a liberdade para exercê-la e são gratificados por uma liderança bem-sucedida, a organização não é preponderada por um ou dois membros ou estar subordinados a eles.

Segundo Chiavenato (2001) a Teoria Comportamental da Administração trouxe um novo foco e um novo caminho para a Teoria Administrativa: a abordagem das ciências do comportamento (*behaviorial sciences approach*), a renúncia das posições normativas e prescritivas das teorias anteriores (Teoria Clássica e a Teoria das Relações Humanas) e a adesão de posições aplicadas e descritivas. Essa teoria representa a aplicação da Psicologia Organizacional a Administração.

A Teoria Comportamental observa a organização sob o olhar dinâmico do seu comportamento. Essa ainda se preocupa com o colaborador como indivíduo. A análise organizacional varia (Chiavenato 2001).

## **MATERIAL E MÉTODOS**

**VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí**  
**VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão**  
**21 a 23 de outubro de 2014**

Para Vieira (2002, *apud* MADRUGA; VENTURINE; FAGAN, 2006) a pesquisa descritiva, verifica e aponta fenômenos, com intuito de descrevê-los, qualificá-los e estudá-los, porém sem o comprometimento de justificá-los, no entanto o mesmo serve de apoio para o entendimento.

O trabalho apresentado teve como objeto de estudo o clima organizacional, e como estratégia de pesquisa fez uso do estudo de caso. De acordo com Creswell (1994, *apud* VELOSO; NAKATA; FISCHER; DUTRA, 2007), o estudo de caso é quando se quer estudar poucas organizações ou casos delimitados por algum fator externo.

O objeto de estudo foram os colaboradores da instituição APAE - Bambuí, no período de outubro a novembro de 2012.

A população pesquisada foi constituída pelos doze colaboradores da entidade, dez pessoas participaram da pesquisa e dois optaram por não participar.

Os dados foram coletados através de um questionário semi-estruturado. Com treze questões e uma aberta.

O Quadro 01 serviu de suporte para interpretação dos resultados obtidos, assumindo importantes posições na definição do clima organizacional estudado neste trabalho.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

São por meio das pesquisas de clima organizacional que são estabelecidos padrões de relacionamentos entre os funcionários e a empresa, estes procedimentos permitem adaptar de uma maneira correta às situações encontradas. Os modelos de Kolb (1986 *apud* BISPO, 2006), Sbragia (1983 *apud* BISPO, 2006), foram utilizados para a formação de uma escala de fatores/indicadores destacados no Quadro 1.

<b>Clima Organizacional</b>	
<b>Variáveis</b>	<b>Respostas Favoráveis</b>
<b>Estrutura Organizacional (Liderança)</b>	<b>90%</b>
<b>Vida Profissional (Treinamentos)</b>	<b>70%</b>
<b>Motivação Profissional (Reconhecimento)</b>	<b>90%</b>
<b>Remuneração</b>	<b>60%</b>
<b>Ambiente de Trabalho (Relacionamento)</b>	<b>70%</b>
<b>Burocracia</b>	<b>70%</b>

**Quadro 1: Resumo geral das variáveis do clima organizacional**

Fonte: Dados da pesquisa (2012).

**VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí**  
**VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão**  
**21 a 23 de outubro de 2014**

**Estrutura Organizacional:** abordada sobre os aspectos de liderança e hierarquia, no qual houve maior destaque na hegemonia onde 90% dos entrevistados acreditam que seu gestor é um líder, portanto estão satisfeitos com a estrutura hierárquica a que está vinculada.

**Vida Profissional:** em relação a esse fator verificou-se que o impacto maior sobre a vida profissional abordada na organização foi os treinamentos, 70% dos funcionários receberam algum tipo de treinamento ou especialização para lidar com portadores de necessidades especiais, evidenciando que dos 70% apenas 50% julgam a sua especialização apropriada para a execução do seu cargo. No quesito plano de carreira pode-se afirmar que 50% têm esse diferencial.

**Motivação Profissional:** De acordo com o modelo de Sbragia (1983 *apud* BISPO, 2006), o reconhecimento perfaz o quanto a organização dá mérito a um desempenho, e a diligência de cada um é reconhecida. Dos dados coletados, no âmbito reconhecimento, nota-se que 90% consideram que o seu trabalho é reconhecido e valorizado pela organização.

**Remuneração:** Determina se este fator condiz com o trabalho prestado à organização. Diante dessa afirmativa e da apuração dos dados, tem-se que somente 60% dos colaboradores estão satisfeitos com o seu salário atual. Ainda na apuração dos dados, observou-se um comentário mencionado no espaço livre para sugestões de um dos entrevistados que mencionou que a renumeração poderia ser mais satisfatória para um melhorar a motivação dentro da organização.

**Ambiente de Trabalho:** Perante esse aspecto ressalta-se o relacionamento entre os servidores, 70% afirmam que o relacionamento entre colegas de trabalho favorece a execução de suas atividades na organização. No entanto, 60% declararam que os níveis de conversas informais dentro da organização são altos, podem comprometer o bom funcionamento da mesma. Ressaltando que no espaço disponível para reivindicações, um dos entrevistados aludiu o distanciamento por falta de coleguismo, apontando a falha na comunicação e relações humanas.

**Burocracia:** Define se o nível de Burocracia interfere positivamente ou negativamente na organização. Dentro do resultado obtido, 70% dos funcionários afirmaram que a Burocracia adotada na organização favorece a execução das atividades.

## **CONCLUSÃO**

É interessante evidenciar que a partir das respostas do questionário foi possível diagnosticar uma defasagem no setor comunicação, no qual os seus colaboradores apresentaram dificuldade de interação e sinergia com os demais membros. A formalização da comunicação pode ser usada como alternativa para o bom funcionamento da organização.

**VII Semana de Ciência e Tecnologia do IFMG *campus* Bambuí**  
**VII Jornada Científica e I Mostra de Extensão**  
**21 a 23 de outubro de 2014**

Por meio desta pesquisa foi possível verificar que perante as variáveis: Estrutura Organizacional, Vida Profissional, Motivação Profissional, Remuneração, Ambiente de Trabalho e Burocracia a maioria das respostas foi positiva, desse modo pode se concluir que o ambiente é bom, tendo um clima organizacional saudável.

Contudo, vale ressaltar que é viável a busca por novos estudos mais aprofundados com outras técnicas e que possam propiciar a análise dos fatores como satisfação, motivação, condições de trabalho estimulantes e comunicação de seus colaboradores e confrontar com os resultados já encontrados neste trabalho.

### **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BEDANI, Marcelo (2007). Efetividade das Equipes de Trabalho: Clima Organizacional como Variável Preditora do Desempenho.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Volume: II. Elsevier Editora Ltda. 6ª edição, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. Teoria Geral da Administração. Volume: II. Elsevier Editora Ltda. 4ª edição, 1999.

VELOSO, Elza Fátima Rosa; NAKATA, Lina EIKO; FISCHER, André Luiz; DUTRA, Joel Souza (2007). Pesquisa de Clima Organizacional: O Uso de Categorias na Construção Metodológica e Análise de Resultados.

VIEIRA, Rufina Gustmann (2003). A influência do Clima Organizacional nas empresas e nas pessoas.