

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ
DIRETORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO CONTÁBIL E FINANCEIRA**

EMELAINE SALETE DE OLIVEIRA

**CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA
ANÁLISE DOS COLABORADORES DA AREA CONTÁBIL DE PATO
BRANCO – PR**

MONOGRAFIA DE ESPECIALIZAÇÃO

**PATO BRANCO
2020**

EMELAINE SALETE DE OLIVEIRA

**CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA
ANÁLISE DOS COLABORADORES DA AREA CONTÁBIL DE PATO
BRANCO – PR**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Especialista na Pós-Graduação em Gestão Contábil Financeira da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR – *Câmpus* Pato Branco.

Orientador: Prof. Dr. Ricardo Adriano Antonelli

PATO BRANCO

2020



Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Câmpus Pato Branco
Curso de Ciências Contábeis
Especialização em Gestão Contábil e Financeira



TERMO DE APROVAÇÃO

**Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Uma Análise dos
Colaboradores da Área Contábil de Pato Branco – PR**

Nome do aluno: **Emelaine Salate de Oliveira**

Esta monografia de especialização foi apresentada às 19 horas, no dia 12 de março de 2020, como requisito parcial para obtenção do Título de Especialista em Gestão Contábil e Financeira, do Departamento de Ciências Contábeis - DACON, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. A candidata foi arguida pela Banca Examinadora, composta pelos professores abaixo assinados. Após deliberação, a Banca Examinadora considerou o trabalho Aprovado.

Prof. Dr. Ricardo Adriano Antonelli
Orientador

Prof. Ma. Poliana Martins
Avaliador - UTFPR

Prof. Dr. Sandro Cesar Bortoluzzi
Avaliador UTFPR

OBS: O ORIGINAL ENCONTRA-SE ASSINADO NA COORDENAÇÃO DO CURSO

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus, por sempre estar o meu lado, por ter me dado força, saúde, coragem e fé para chegar até aqui.

Aos meus pais, Maria e Francisco, os verdadeiros exemplos da minha vida. Obrigada por sempre me darem amor, me apoiarem e por sempre acreditarem em mim, tudo o que faço é por vocês.

A minha amiga, Heloize Dums, que não me deixou desistir, me deu todo o suporte emocional e contribuiu com seu conhecimento acadêmico para a construção deste trabalho.

A esta universidade e a todos os professores que fizeram parte desta trajetória. Em especial, ao meu orientador Prof. Dr. Ricardo Adriano Antonelli, agradeço pela paciência, contribuições e tempo dedicado.

A todas as pessoas que direta ou indiretamente contribuíram para a realização da minha pesquisa.

“Para ter um negócio de sucesso, alguém, algum dia, teve que tomar uma atitude de coragem.” (Peter Drucker)

RESUMO

OLIVEIRA, Emelaine Salete de. Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Uma Análise nos Colaboradores da Área Contábil de Pato Branco – PR. 2020. Monografia (Especialização em Gestão Contábil e Financeira). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2020.

O clima organizacional é um conjunto de atitudes e valores dentro de uma empresa que afetam o comportamento e relacionamento interpessoais dos colaboradores. A satisfação no trabalho refere-se ao quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no contexto da empresa de forma multidimensional. Neste contexto, o presente trabalho teve como objetivo de analisar a relação entre o Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho dos colaboradores da área contábil da cidade de Pato Branco – PR. Esta pesquisa se caracteriza como descritiva quanto ao seu objetivo, quantitativa em relação a abordagem e levantamento de campo quanto aos procedimentos. Para coleta de dados, utilizou-se como instrumento o ECO (Escala de Clima Organizacional) e EST (Escala de Satisfação no Trabalho), onde obteve-se 40 respostas validadas. Em relação ao clima organizacional os principais resultados obtidos apresentam um clima regular, tendo destaque no fator “controle/pressão” que teve média de 2,81, representando um bom clima organizacional devido a baixo controle/pressão. Em relação a Satisfação no Trabalho, os resultados obtidos apresentam um sentimento de insatisfação por parte dos colaboradores, tendo destaque para a satisfação com o salário que possui a menor média, que é de 3,0. Ao analisar a correlação entre as variáveis Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho, observa-se que a maioria dos resultados demonstram uma fraca correlação significativa positiva, ou seja, apesar de existir relação positiva e significativa, esta relação não é considerada intensa.

Palavras-chave: Clima organizacional. Satisfação no trabalho. Área contábil.

ABSTRACT

OLIVEIRA, Emelaine Salete de. Organizational Climate and Job Satisfaction: An Analysis of Employees in the Accounting Area of Pato Branco - PR. 2020. Monografia (Especialização em Gestão Contábil e Financeira). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, 2020.

The organizational climate is a set of attitudes and values within a company that affect employees' interpersonal behavior and relationships. Job satisfaction refers to how much the individual experiences pleasurable experiences in the context of the company in a multidimensional way. In this context, the present study aimed to analyze the relationship between the Organizational Climate and Job Satisfaction of employees in the accounting area of the city of Pato Branco - PR. This research is characterized as descriptive in terms of its objective, quantitative in relation to the approach and survey of the field regarding the procedures. For data collection, the ECO (Escala de Clima Organizacional) and EST (Escala de Satisfação no Trabalho) were used as instruments, where 40 validated responses were obtained. In relation to the organizational climate, the main results obtained have a regular climate, with emphasis on the "control / pressure" factor, which averaged 2.81, representing a good organizational climate due to low control / pressure. Regarding Job Satisfaction, the results obtained show a feeling of dissatisfaction on the part of employees, with emphasis on satisfaction with the salary that has the lowest average, which is 3.0. When analyzing the correlation between the variables Organizational Climate and Job Satisfaction, it is observed that the majority of the results show a weak significant positive correlation, that is, although there is a positive and significant relationship, this relationship is not considered intense.

Keywords: Organizational climate. Job satisfaction. Accounting area.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização dos respondentes I.....	34
Tabela 2 - Caracterização dos respondentes II.....	35
Tabela 3 - Média do Clima Organizacional	36
Tabela 4 - Comparação de estudos precedentes sobre Clima Organizacional.....	37
Tabela 5 - Média da Satisfação no Trabalho.....	39
Tabela 6 - Comparação de estudo precedente sobre Satisfação no Trabalho.....	40
Tabela 7 - Coeficientes de Correlação de Spearman entre os fatores de Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho.....	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Seção I - Clima Organizacional.....	29
Quadro 2 - Seção II – Satisfação no trabalho.....	31
Quadro 3 - Seção III – Caracterização do Respondente.....	32

LISTA DE SIGLAS E ACRÔNIMOS

ECO	Escala de Comportamento Organizacional
EST	Escala de Satisfação no Trabalho
PR	Unidade da Federação – Paraná

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	12
1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS.....	13
1.3 JUSTIFICATIVA.....	14
1.4 DELIMITAÇÕES	15
1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO	16
2. REFERENCIAL TEORICO	17
2. 1 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	17
2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	19
2.3 RELAÇÕES ENTRE O CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO	21
2.3 PROFISSIONAL CONTÁBIL	25
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA.....	28
3.1 ENQUADRAMENTO METODOLOGICO	28
3.2 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS.....	29
3.3 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	32
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	34
4.1 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES	34
4.2 CLIMA ORGANIZACIONAL.....	36
4.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	38
4.4 CORRELAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM A SATISFAÇÃO NO TRABALHO	41
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
REFERÊNCIAS.....	45
APÊNDICES	53

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão abordados os seguintes itens: (i) contextualização do tema e problema de pesquisa, (ii) objetivo geral e específicos, (iii) justificativa, (iv) delimitações e (v) estrutura do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

O atual cenário do mercado de trabalho, juntamente com a globalização, exige que as empresas se tornem mais competitivas e passem a ver os recursos humanos como um diferencial em meio a essa competição. Segundo Bedani (2003), a sobrevivência das empresas em função das influências externas faz com que aumente a preocupação com os fatores internos, como competências, pessoas, valores e conhecimento, os quais promovem maior competitividade perante ao mercado de trabalho.

Sendo assim, tal contexto tem demonstrado que a empresa que se preocupa com o bem-estar e saúde de seus colaboradores, faz com que eles se sintam parte da empresa e, conseqüentemente, se sintam mais motivados, satisfeitos e produtivos (SANTOS & GONÇALVES, 2011).

Silva *et al.* (2012) definem o clima organizacional como um conjunto de atitudes e valores dentro de uma empresa que afetam o comportamento e relacionamento interpessoais de seus colaboradores. Neste contexto, surge a preocupação com a qualidade do clima organizacional, que vem como forma de tentar compreender o comportamento humano, como também, suas relações entre os colaboradores e a satisfação laboral.

O clima organizacional pode ser considerado um indicador do grau de satisfação dos colaboradores de uma empresa em relação a aspectos como modelo de gestão, valorização profissional e processo de comunicação (Bispo, 2006). Ainda neste contexto, Moço (2011) afirma que o clima organizacional reflete o perfil de gestão da empresa, o qual pode resultar em um efeito negativo, quando tem caráter rígido e autoritário, como também pode ter resultados positivos, quando for o

oposto, com uma gestão mais liberal e democrática, demonstrando um ambiente agradável.

Rueda, Santos e Lima (2012) constataram em seu estudo sobre a relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional com trabalhadores, que aqueles que estão satisfeitos com a organização, apresentam maiores pontuações na avaliação da qualidade do clima organizacional. Assim, tais resultados sugerem que os trabalhadores satisfeitos avaliam o ambiente da organização de forma positiva.

Silva, Santos e Santos (2010), afirmam que com o avanço tecnológico e um mundo globalizado, houve a necessidade de se cobrar ainda mais dos profissionais contábeis, não apenas cálculos e domínios de técnicas contábeis, mas sim, passou-se a exigir-se um profissional com uma visão empreendedora e multidepartamental, possuindo também um cunho intelectual com base na percepção das variáveis em relação ao clima organizacional.

Ainda, segundo os mesmos autores, a contabilidade não é apenas constituída por técnicas, mas sim por seres humanos rodeados e dotados de comportamentos infinitos, de modo que, esses aspectos comportamentais influenciam em sua eficácia no trabalho e no clima organizacional, resultando em melhores níveis motivacionais.

Diante do exposto, este estudo busca responder o seguinte problema de pesquisa: Qual a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos colaboradores da área contábil de Pato Branco - PR?

1.2 OBJETIVO GERAL E ESPECÍFICOS

Considerando o problema de pesquisa indicado, do mesmo extrai como objetivo geral do estudo o de analisar a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos colaboradores da área contábil da cidade de Pato Branco – PR.

Para possibilitar ao alcance do objetivo geral, foram elaborados os seguintes objetivos específicos:

- Verificar a qualidade do clima organizacional dos colaboradores;
- Avaliar o grau de satisfação no trabalho dos colaboradores.

1.3 JUSTIFICATIVA

Com a evolução do modelo mecanicista, que se caracteriza por gestões hierarquizadas, desumanizantes e burocráticas, para o modelo sistêmico, caracterizado pela visão da organização como um sistema aberto, decisões descentralizadas e hierarquia flexível, poucas empresas conseguiram acompanhar esse marco de forma satisfatória, de modo que, muitas não souberam lidar com as mudanças, em que se passou a ser valorizado o trabalho humano, aumento da competitividade e avanços tecnológicos (AIRES, 2003).

Neste sentido, o fator humano passou a ter maior importância e, de acordo com Oliveira, Carvalho e Rosa (2012), as empresas são formadas por pessoas, de modo que, sem elas não existe organização. Assim, para os autores, cuidar do principal ativo da empresa, é garantia de se manter competitivo no mercado atual.

Jesus, Leal e Vivas (2010) afirmam que o clima organizacional e a satisfação no trabalho são temas que vem apresentando relevância no meio empresarial, pois esses conceitos são fundamentais para a compreensão da vida de uma empresa. Com isso, infere-se que uma empresa sempre está a recrutar, treinar e demitir colaboradores, afetando assim, o seu clima e grau de satisfação dos colaboradores.

Diante do exposto, nota-se que a preocupação com os trabalhadores passou a ter maior relevância nos dias atuais, e por isso, este trabalho tem a intenção de contribuir para avaliação da qualidade do clima organizacional dos colaboradores em estudo, como também, a influência do clima na satisfação dos mesmos no trabalho.

Além disso, este estudo tem como contribuição teórica, a identificação se há ou não relação, além de sua intensidade, entre a qualidade do clima organizacional com a satisfação do trabalho, como também, a possibilidade de comparação dos resultados obtidos com estudos anteriores.

Referente ao avanço nesta área de pesquisa, o presente estudo busca encontrar resultados que sejam aplicáveis especificamente na relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho referente à área contábil, pois esta área encontra-se em constante mudança e atualização, Cunha e Fernandes (2013) afirmam que estas mudanças mudaram o perfil do profissional contábil, deixando para trás a imagem de um profissional burocrata e operacional. E as organizações acompanharam esta mudança, começaram a exigir um profissional mais arrojado e que da utilidade gerencial as informações e operações, que faça parte do processo decisório da empresa.

Este estudo tem como contribuição prática, a possibilidade dos resultados obtidos por meio dessa pesquisa, servirem de informação aos proprietários de escritórios contábeis e seus gestores sobre a relação do clima organizacional com a satisfação de seus colaboradores. Segundo, Silva *et al.* (2012), os colaboradores da área contábil estão expostos a um alto nível de cobrança, devido as mudanças na legislação, exigências do fisco e dos próprios clientes. Diante disto, torna-se importante verificar a satisfação nos trabalhos desses profissionais, como também, conhecer a qualidade do clima organizacional em que estão inseridos, a fim de utilizar o instrumento de coleta de dados da presente pesquisa como uma ferramenta gerencial dos gestores de escritórios contábeis, aplicada periodicamente a fim de possibilitar eventuais melhorias no ambiente de trabalho contábil.

Ainda, neste contexto, Piovezan e Rubino (2011) afirmam que a relação do clima organizacional e a satisfação do colaborador no trabalho afetam na qualidade com que prestam atendimento aos clientes. Portanto, ao utilizar modelos de gestão adequados e práticas de valorização ao colaborador, o impacto será positivo tanto para empresa, como também, para a sociedade.

1.4 DELIMITAÇÕES

O presente estudo tem como campo de pesquisa os colaboradores da área contábil, tanto de escritórios contábeis como do setor contábil de uma empresa, da cidade de Pato Branco – PR, no final do ano de 2019 e início do ano de 2020.

1.5 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo é composto por cinco capítulos: (i) introdução, (ii) referencial teórico; (iii) metodologia de pesquisa; (iv) apresentação e análise de dados e (v) considerações finais.

2. REFERENCIAL TEORICO

A revisão da literatura desta pesquisa está dividida em quatro seções: (i) Clima Organizacional, (ii) Satisfação no Trabalho, (iii) Relações Entre o Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho e (iv) Profissional Contábil.

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Entender como o clima organizacional está inserido na nossa história servirá como base para saber lidar com esse processo que está presente nas organizações (SCHREIBER, 2012). Silva e Fonseca (2011) destacam que com a tecnologia e o passar dos anos a competitividade no mercado de trabalho sofre um aumento significativo, que somada com a busca incansável pela sobrevivência organizacional, tem exigido das organizações a ampliação da sua capacidade de adaptação para atender de forma plena as mudanças do mercado, então se evidencia que entender esse processo ao longo da história é de extrema importância para o ambiente das organizações.

Em torno de 1927, começaram estudos sobre clima organizacional por Elton Mayo, em Chicago, que constatou que modificações nas configurações física e social do ambiente de trabalho podem provocar mudanças emocionais e comportamentais significativas nos trabalhadores. Após a Segunda Guerra Mundial o tema é amplamente discutido, com a pretensão de conhecer e investigar fatores individuais, políticas, normas e códigos que representam a cultura da organização (MENEZES; GOMES, 2010).

Os mesmos autores enfatizam que:

Ao lançar um olhar sobre o desenvolvimento histórico do clima organizacional, pode-se constatar a existência de uma preocupação que perpassa os três momentos de investigação do construto. Desde os anos 30, com a busca da elaboração de definições constitutivas, passando pela diferenciação entre clima e cultura, nos anos 70, até os estudos de validade discriminante, a partir dos anos 90, basicamente o conjunto de esforços despendidos nesses períodos tem sido destinado ao

conhecimento da estrutura dimensional do construto e à organização de uma fundamentação teórica mais clara e precisa para o clima organizacional.

Oliveira, Estender e Macedo (2016) mostram que entender conceitos de clima organizacional e cultura organizacional levará a contribuição de propostas relacionadas ao desenvolvimento das organizações. Clima e cultura organizacional podem ter conceitos diferentes, mas se complementam entre si. A cultura está relacionada a valores existentes, já o clima, corresponde com o ambiente percebido. Esse ambiente de trabalho em que o colaborador está inserido deve ser agradável, já que ele passa muito tempo neste local, isso levará a resultados positivos para o colaborador e para a instituição.

Lustosa (2016) mostra que clima organizacional é a tendência a respeito das necessidades dos indivíduos que atuam em determinado ambiente e cada um tem suas formas de interagir nesse ambiente. O clima organizacional é importante para que os gestores entendam como está este ambiente, se ele for adequado ele fornecerá e estabelecerá condições motivadoras aumento a eficácia dentro das instituições, perceber como fatores individuais, associado a valores e personalidade dos indivíduos influenciam nesse processo.

Segundo Teixeira e França (2013) o clima organizacional pode ser definido com uma atmosfera que compreende o ambiente de trabalho com expectativas e percepções individuais ou de grupos, tendo influência de aspectos da organização, que irão definir os comportamentos dos seus colaboradores.

Garcia *et al.* (2017) relaciona o clima organizacional com a atmosfera, e como o próprio nome diz o clima de uma organização e de como ele é percebido pelos colaboradores, ele sofre influências de fatores agregados aos indivíduos que significa como resultado final a satisfação, motivação e comportamento dos colaboradores.

O clima organizacional para Menezes e Gomes (2010) é uma das variáveis que tem sido mais estudadas no ambiente organizacional. Ainda, os mesmos autores, ressaltam que o clima organizacional é considerado um dos tributos que

tem maior importância para detectar elementos que possam regular e orientar o comportamento dos colaboradores dentro da organização.

Segundo Bizarria *et al.* (2016), entender o clima organizacional para mostrar o mecanismo para conhecer a organização e o ambiente de trabalho para propagar uma visão mais abrangente da organização, dando embasamento para ser utilizado como ferramenta nos processos de planejamento buscando mobilizar e melhorar o ambiente de trabalho; assim ele se define como uma caracterização de procedimentos e práticas do ambiente organizacional e seus componentes acerca de elementos ou fatores presentes em seu ambiente de trabalho e que permitem o atendimento de suas necessidades.

Santos, Menezes (p. 40, 2018) mostram que:

O clima organizacional diz respeito às propriedades e influências motivacionais que estão inclusas no ambiente de trabalho, sendo uma variável potencialmente importante, que deve ser estudada em busca da melhoria de qualidade contínua nas organizações.

2.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Siqueira (2008) relata que a satisfação no trabalho vem despertando o interesse de gestores empresariais desde o início do século XX. Ainda, o mesmo autor, ressalta que por muito tempo a satisfação no trabalho e a motivação estiveram ligadas nas teorias, os estudiosos acreditavam que a satisfação no trabalho era um componente de motivação que levava os colaboradores a apresentar indicadores que serviam para análise empresarial, pois isto influencia no aumento do desempenho e produtividade.

Segundo Aires (2003, p. 16) “em termos simples, pode-se dizer que Satisfação no Trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho”. Carlotto e Câmara (2008), complementam que “a satisfação no trabalho é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho”.

Ventorini, Paes e Marchiori (2019) mostram que as informações relevantes acerca da satisfação no trabalho são identificar fatores que influenciam e forneçam as instituições dados para a implantação de melhorias, mostrando variáveis que interferem na maneira como os colaboradores se sentem em relação ao seu trabalho. A relevância de práticas de gestão a respeito da promoção da motivação eleva a satisfação no trabalho que reflete em benefícios para a saúde física e mental da força de trabalho ocasionando um impacto positivo.

Para Leal *et al.* (2015) a satisfação do colaborador em relação ao seu trabalho é determinada pela influência da organização sobre o mesmo a partir da execução de suas atividades ao longo de sua jornada de trabalho, que também influenciará em diversas consequências, seja ela pessoal ou profissional, afetando o bem-estar, o comportamento e a saúde do trabalhador e, conseqüentemente, o desempenho organizacional.

Diante do exposto, observa-se que é viável a organização mostrar-se interessada no colaborador e em promover um ambiente agradável. Sendo assim, Almeida *et al.* (p. 804, 2016) afirma que perceber que alguns fatores podem ter efeito na satisfação no trabalho, a organização terá o conhecimento de como conduzir diversas situações no trabalho que, ao ser trabalhadas, podem vir a aumentar a eficiência no trabalho.

Segundo Siqueira (p. 258, 2008), vários estudos demonstram que:

“a satisfação no trabalho seria um sentimento extremamente sensível às políticas e práticas gerenciais, especialmente aquelas que definem os procedimentos e a distribuição de retornos (percepções de justiça no trabalho) para os comportamentos de trabalhadores, que revelam se a empresa está comprometida com os seus colaboradores, ou seja, o quanto a empresa se preocupa com o bem-estar deles (percepções de suporte organizacional) e o quanto ela (a empresa) estaria disposta a retribuir aos seus empregados os esforços e todos os investimentos que eles aplicam na organização (reciprocidade organizacional).

Estudar o comportamento humano nas organizações e a relação da satisfação dos colaboradores em relação ao seu trabalho e das organizações é um fator importante para a eficiência e aumento da produtividade da organização. A

insatisfação gera um trabalhador improdutivo, a relação do colaborador com a organização dirá muito como se dará o clima organizacional sendo uma que a satisfação no trabalho está fortemente relacionada com o comprometimento organizacional (LEAL *et al.*, 2015).

2.3 RELAÇÕES ENTRE O CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO

Oliveira (2007) mostra que para permear discussões sobre competição e mercado de trabalho requer uma abordagem cautelosa, pois envolve organizações, trabalhadores, gerência e não menos importante o comportamento dos mesmos, a fim de trabalhar com as relações entre trabalhadores e organizações, que para isso torna-se necessário conhecer a trajetória das organizações bem como a importância dessa relação e o mercado de trabalho.

Assim, Alves (2013) destaca que o mercado associado aos processos de globalização pode se caracterizar pela competitividade e por mudanças contínuas e imprevistas. Gestores têm a necessidade de enfrentar esse desafio e encontrar caminhos apropriados para garantir um futuro promissor no mercado crescente e complexo, isso requer adequação à realidade, seja ela nacional e/ou internacional em relação à valorização da questão humana e do comportamento em busca da qualidade; assim o enfoque deve permear entre organizações e colaboradores para o alcance de um clima organizacional adequado para ambos.

A globalização trouxe mudanças significativas sejam elas para os colaboradores ou para as instituições. Investir não apenas em novas tecnologias é processo fundamental, mas investir para o desenvolvimento do capital humano e das atitudes comportamentais também se torna fator importante (BACKES *et al.*, 2016). Assim, Garrido, Mendonça e Silveira (2018) mostram que os recursos humanos não servem de nada se o recurso intelectual não se faz presente e ativo, servindo como estratégia na construção do entendimento do processo de aprendizagem no contexto organizacional.

Lustosa (2016) mostra que nas últimas décadas, frente às mudanças no cenário organizacional global e ao reconhecimento do capital intelectual como um

ativo estratégico das organizações, muito se é debatido acerca do fenômeno da aprendizagem, ressaltando a sua relevância para a inovação e a sustentabilidade organizacional.

Para Santos e Menezes (2018) ao longo dos processos, as mudanças contextuais vividas dentro das organizações, o principal foco da organização deixou de ser somente o lucro ou o produto e passaram a fortalecer em seu discurso a valorização das relações humanas e como o clima organizacional influencia positiva ou negativamente na satisfação dos colaboradores.

Paula e Queiroga (2015) enfatizam que há variáveis que podem impactar na satisfação e no clima organizacional: como a formação das equipes de trabalho, as relações de poder, as condições de saúde, as características da cultura e os valores organizacionais.

Ainda, Paula e Queiroga (2015) citam que o clima organizacional também é mostrado pela satisfação do colaborador que é uma variável fundamental para as organizações alcançarem boas práticas com gestão de pessoas. A satisfação se refere ao quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações de forma multidimensional (colegas, salário, promoções, trabalho e chefia).

Rizzatti *et al.* (2010) mostra que gerir recursos humanos requer uma iniciativa de análise do clima organizacional, pois toda organização tem uma cultura e um clima próprio, que é resultado somatório das percepções e conceitos que se compartilha no local em que trabalham. Assim o clima organizacional diz respeito às propriedades e influências motivacionais de modo variável potencialmente importante, que objetiva buscar a melhoria contínua, maior satisfação no trabalho identificando as necessidades e aprimorando-as com constância.

Então para Teixeira e França (2013) atuar na gestão de pessoas requer a necessidade de reconhecer os sujeitos ativos o que parece ser um grande desafio a ser enfrentado pelas organizações e alcançar a harmonização no ambiente de trabalho.

Para Bortoloto (2016) as relações humanas é como os indivíduos são vistos, pois elas são dotadas de sentimentos e anseios, uma boa relação entre os

colaboradores e as organizações é de extrema importância para o desempenho de suas funções.

As relações interpessoais estão relacionadas a uma relação entre duas ou mais pessoas (CRUZ, 2016). Alves (2003) cita que essas relações muitas vezes não são praticadas no dia a dia, elas devem ser estimuladas e praticadas a fim de compreender os outros, bem como suas diversidades, que sofrem a influência da comunicação, do envolvimento dos colaboradores com as organizações, do estresse presente nesse ambiente, bem como de conflitos, além de fator primordial que é a gerências dos mesmos associado a cultura organizacional.

Cruz (2016) cita que o relacionamento interpessoal está relacionado a um contexto onde as pessoas estão inseridas, podendo ser um contexto familiar, escolar, de trabalho ou de comunidade. Esse fator é fundamental em qualquer organização, pois são as pessoas que movem os negócios, daí a importância de se investir nas relações humanas, estimular essas relações irá fazer com que todos saiam ganhando (CRUZ, 2016).

Segundo Sippel e Guedes (2011) para facilitar a convivência em grupo, encontrando meios de resolver problemas e conflitos organizacionais deve-se estudar maneiras do profissional melhor se compreender. Com isso, mostra-se que há necessidade do profissional se autoconhecer, dar-se conta da sua função e da sua real importância no mercado de trabalho.

Para Leite *et al.* (2013) a cooperação e o clima organizacional estão presentes nas relações de trabalho, bem como a satisfação de estar nesse ambiente. Identificar as influências é primordial para um ambiente adequado de trabalho, a cooperação traz um ambiente saudável e alcança a excelência no desempenho de cada colaborador, assim eles se auxiliam mutuamente em busca dos mesmos objetivos, sem competir umas com as outras, o que facilita o convívio dentro da equipe e proporciona uma maior rapidez no alcance de suas finalidades.

Burgueño (2014) mostra que para uma satisfação e relevância do clima organizacional no ambiente de trabalho é necessário implantar e usar ferramentas que melhorem os relacionamentos entre organizações e colaboradores para gerar melhor qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas, assim

o clima organizacional dá parâmetros para adoção ou não de medidas a serem implementadas interferindo na satisfação e na motivação dos mesmos.

Sippel e Guedes (2011) enfatizam que é necessário evitar e gerenciar os conflitos que se é exposto diante das exigências e avanços do mercado de trabalho e assim satisfazer as necessidades e trazer benefícios e compreender, aceitar opiniões e auxiliar pessoas. Lustosa (2016) salienta que o clima organizacional serve como base para a compreensão e para a percepção dos membros da organização acerca das práticas que influenciam o interesse, desempenho e a satisfação dos seus colaboradores, por meio dele é possível entender as dimensões da realidade organizacional.

As relações profissionais não são estanques, elas têm caráter competitivo ou cooperativo de acordo com a conjuntura e é nutrida pela necessidade dos sujeitos de estarem sempre alerta quanto a sua permanência no ambiente profissional de forma estratégica como propor atividades integrativas e disponibilizar espaços de convivência. Com isso, cria-se um ambiente mais propício a ações cooperativas; trocas de experiências e construção coletiva de alternativas positivas para estimular a criatividade na intenção de melhora de produtividade, sendo fundamental que as relações pessoais sejam pautadas em ações cooperativas, na tentativa de aliviar as tensões causadas por esse ambiente (MARQUES; GUTIERREZ, 2012).

Segundo Moro *et al.* (2012), entender o clima organizacional significa agregar diversos fatores que interferem no ambiente de trabalho, que podem ser culturais, motivacionais, produtividade, satisfação. Então, conhecer o grau de satisfação, as necessidades, aspirações e expectativas dos colaboradores constitui uma importante ferramenta para melhorar o ambiente de trabalho o que promove motivação, assim avaliar o clima organizacional irá permitir à organização a criação de um ambiente que satisfaça às necessidades de seus colaboradores, ao mesmo tempo motiva os mesmos e as organizações.

Segundo Stefano, Koszalka e Zampier (2014) analisar o clima organizacional é indispensável para a identificação dos fatores que influenciam no comportamento do indivíduo ou grupos dentro da organização, sendo que o comportamento pode influenciar nos aspectos motivacionais e satisfatórios no

ambiente de trabalho; o clima organizacional diz respeito à percepção coletiva que se têm em relação ao ambiente de trabalho, por meio da experiência prática, sobre políticas, estrutura, cultura, normas e valores da organização; é, portanto, sua interpretação e reação, positiva ou negativa, quanto à imagem da organização.

Para Curvo e Heinzmann (2017) a identificação da importância da preservação da otimização de valores relacionados ao clima organizacional mediante gestão de pessoas e suas interações com o meio organizacional contribui nas relações e desenvolvimento interpessoal dos colaboradores. A satisfação e o comprometimento das pessoas junto às organizações possivelmente estabelecerão um novo modelo de clima organizacional, de modo geral a sua importância é fator determinante e fator diferencial em um diagnóstico para melhorar a qualidade, o aumento da produtividade bem como na elaboração de estratégias para gerir pessoas.

Nesse mesmo sentido Reis (2009) reforça a importância de perceber que o clima organizacional tem estreita relação com o ambiente interno e seus membros e que eles sofrem influências dependendo do grau de motivação, que é determinada por conjuntos de fatores que agem entre si e determinam a conduta do indivíduo, que quando elevada, o clima organizacional se traduz em relações de satisfação, colaboração, interesse, participação, ânimo, mas quando está diminuída ela se caracteriza por sentimentos opostos, tais como, depressão, apatia, insatisfação, desinteresse, desânimo.

2.3 PROFISSIONAL CONTÁBIL

Cavalcante, Nascimento e Cavalcante (2015) mostram que na área contábil as mudanças sofridas ao longo dos tempos são visíveis, ela deixa de lado a definição de uma ciência exata e se agarra a ações compostas por comportamentos que podem interferir na sua eficácia, sendo baseada em um clima organizacional que avalia diversos aspectos de uma organização podem afetar o desempenho e motivação dos colaboradores. A ação do contabilista em relação ao clima

organizacional é fundamental no processo de decisão nas organizações, a partir dos dados e vivências fornecidos por esses profissionais para a tomada de decisão.

Freitas e Souza (2019) mostra que é necessário gerir as relações humanas, isto é um desafio a ser enfrentado e deve ser implementado incentivar o desenvolvimento do colaborador por meio da valorização humana, seu trabalho e seus resultados seja de forma coletiva ou individual que se somam, a sua satisfação pessoal bem como os resultados alcançados servirá para minimizar a rotatividade. Assim, o clima organizacional irá contribuir para melhorar o atendimento através da padronização da liderança presente nas organizações que é ponto chave das mesmas, o que contribui para o clima organizacional.

Nesse mesmo sentido Epping, Werlang e Hister (2019) salienta que o clima organizacional na área contábil visa compreender as relações humanas além das áreas tributária, fiscal e trabalhista, com o intuito de perceber os fatores que a influenciam durante os processos de trabalho dos seus colaboradores contribuindo para a motivação e performance.

Para Turra *et al.* (p. 2, 2019) o clima organizacional pode ser considerado uma ferramenta para auferir aspectos que interfiram na estima do funcionário e isto pode influenciar na motivação a equipe de trabalho. Já a contabilidade poder ser considerada uma ferramenta que demonstra a situação do toda da empresa, ela fornece informações de tudo o que acontece na empresa e estas informações são importantes para a tomada de decisão.

Para Lizote et al. (2012) a internacionalização econômica faz parte do processo de evolução do contabilista, que passa por transformações grandiosas, exigindo do profissional mais que conhecimento técnico contábil, como também flexibilidade, dinamismo e atualização constante. Ele deve estar preparado para suportar os desafios, o que aumenta as exigências de ter aperfeiçoamento na avaliação da satisfação dos colaboradores mostrando assim, a realidade de sua organização. Pois estes precisam estar satisfeitos com as tarefas que realizam para que possam contribuir para o sucesso nas organizações.

Então para Freitas e Souza (2019) as expectativas dos colaboradores devem ser percebidas pelas organizações e pelos contabilistas levando em consideração esse aspecto irá aumentar a satisfação dos mesmos, pois não basta

expor o colaborador as suas aspirações em relação ao trabalho dele, mas também, ouvir suas expectativas, pois elas também se relacionam com a percepção do clima organizacional, sendo importante perceber o que os motiva voltado para o crescimento e avanço na profissão.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

Neste capítulo está subdividido em: (i) enquadramento metodológico, (ii) instrumento para coleta de dados, (iii) amostra de pesquisa e (iv) procedimentos para a coleta e análise de dados.

3.1 ENQUADRAMENTO METODOLOGICO

Esta pesquisa se caracteriza como descritiva, em relação ao seu objetivo, pois pretende descrever a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos colaboradores da área contábil. De acordo com Gil (2002, p. 42), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou então, de estabelecimento de relações entre variáveis”. E ainda, Gil (2002), afirma que umas das características principais da pesquisa descritiva, é a coleta de dados por meio de questionários e observação sistemática.

Ao que se refere a abordagem da pesquisa, ela se caracteriza como quantitativa, pois para a análise dos dados utiliza-se métodos estáticos. Nesse sentido, Fonseca (2012, p. 35) afirma que o método quantitativo “é aquele que se baseia em dados mensuráveis das variáveis, procurando verificar e explicar sua existência, relação ou influência sobre outra variável.”

Quanto aos procedimentos da pesquisa, ela se caracteriza como levantamento de campo. Segundo Gil (2002, p. 50) “as pesquisas deste tipo caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer”. Sendo assim, foram realizados questionamentos aos colaboradores para obter dados referentes ao clima organizacional e sua satisfação no trabalho nas empresas em que trabalham. Ainda, o mesmo autor, afirma que neste tipo de pesquisa, após a solicitação de informações a um grupo de pessoas sobre o problema em estudo, é possível através de análise quantitativa, obter conclusões de acordo com os dados coletados.

3.2 INSTRUMENTO PARA COLETA DE DADOS

O questionário é composto por três seções, a primeira diz respeito às questões referentes ao clima organizacional, a segunda aborda a satisfação no trabalho e a terceira diz respeito a caracterização dos respondentes.

Na primeira seção do questionário “Clima organizacional” foi utilizada a Escala de Clima Organizacional – ECO do estudo de Martins (2008), o qual já foi publicado e validado anteriormente.

O ECO tem por objetivo avaliar a percepção dos colaboradores sobre várias dimensões do clima organizacional da empresa, o qual é composto por 5 fatores. O primeiro fator refere-se ao apoio da chefia e da organização e corresponde as questões 1 a 21. O segundo fator, questões 22 a 34, diz respeito as recompensas oferecidas pela empresa. O terceiro fator, questões 35 a 47, refere-se ao ambiente físico proporcionado pela empresa. O quarto fator, questões 48 a 56, compreende o controle/pressão exercidos pela empresa. Por último, o quinto fator, composto das questões 57 a 63, refere-se a união, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho.

Cada questão do ECO é respondida de acordo com um grau de concordância ou discordância: (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) nem concordo nem discordo, (4) concordo e (5) concordo totalmente. As questões estão demonstradas no quadro a seguir:

Quadro 1 - Seção I - Clima Organizacional

	Questões
1	Meu setor é informado das decisões que o envolvem.
2	Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.
3	O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas.
4	As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.
5	Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas.
6	O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho.
7	As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes).
8	As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários.
9	Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas.
10	Aqui, existe planejamento das tarefas.
11	O funcionário pode contar com o apoio do chefe.
12	As mudanças nesta empresa são planejadas.
13	As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.

14	Aqui, novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários.
15	O chefe valoriza a opinião dos funcionários.
16	Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças.
17	O chefe tem respeito pelo funcionário.
18	O chefe colabora com a produtividade dos funcionários.
19	Nesta empresa, o chefe ajuda o funcionário quando ele precisa.
20	A empresa aceita novas formas de o funcionário realizar suas tarefas.
21	O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa.
22	Os funcionários realizam suas tarefas com satisfação.
23	Aqui, o chefe valoriza seus funcionários.
24	Quando os funcionários conseguem desempenhar bem o seu trabalho, eles são recompensados.
25	O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem.
26	Nesta empresa, o funcionário sabe por que está sendo recompensado.
27	Esta empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários.
28	Esta empresa valoriza o esforço dos funcionários.
29	As recompensas que o funcionário recebe estão dentro das suas expectativas.
30	O trabalho bem feito é recompensado.
31	O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.
32	A produtividade do empregado tem influência no seu salário.
33	A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado.
34	Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz.
35	Os funcionários desta empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.
36	O ambiente de trabalho atende às necessidades físicas do trabalhador.
37	Nesta empresa, o deficiente físico pode se movimentar com facilidade.
38	O espaço físico no setor de trabalho é suficiente.
39	O ambiente físico de trabalho é agradável.
40	Nesta empresa, o local de trabalho é arejado.
41	Nesta empresa, existem equipamentos que previnem os perigos do trabalho.
42	Existe iluminação adequada no ambiente de trabalho.
43	Esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho.
44	O setor de trabalho é limpo.
45	Os equipamentos de trabalho são adequados para garantir a saúde do empregado no trabalho.
46	Nesta empresa, a postura física dos empregados é adequada para evitar danos à saúde.
47	O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.
48	Aqui, existe controle exagerado sobre os funcionários.
49	Nesta empresa, tudo é controlado.
50	Esta empresa exige que as tarefas sejam feitas dentro do prazo previsto.
51	A frequência dos funcionários é controlada com rigor por esta empresa.
52	Aqui, o chefe usa as regras da empresa para punir os funcionários.
53	Os horários dos funcionários são cobrados com rigor.
54	Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.
55	Nesta empresa, nada é feito sem a autorização do chefe.
56	Nesta empresa existe uma fiscalização permanente do chefe.
57	As relações entre as pessoas deste setor são de amizade.
58	O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.
59	Aqui, os colegas auxiliam um novo funcionário em suas dificuldades.
60	Aqui nesta empresa, existe cooperação entre os colegas.
61	Nesta empresa, os funcionários recebem bem um novo colega.
62	Existe integração entre colegas e funcionários nesta empresa.
63	Os funcionários se sentem à vontade para contar seus problemas pessoais para alguns colegas.

Fonte: Martins (2008)

Na segunda seção denominada “Satisfação no trabalho”, foi utilizada a Escala de Satisfação no Trabalho - EST do estudo de Siqueira (2008), o qual também foi publicado e previamente validado. O EST tem por objetivo avaliar o grau de contentamento dos colaboradores sobre cinco dimensões do seu trabalho.

A primeira dimensão refere-se à satisfação com os colegas de trabalho, questões 1, 6, 14, 17 e 24. A segunda dimensão diz respeito a satisfação com o salário, questões 5, 8, 12, 15 e 21. A terceira dimensão, são referentes a satisfação com a chefia, questões 2, 9, 19, 22 e 25. A Quarta dimensão corresponde a satisfação com a natureza do trabalho, questões 7, 11, 13, 18 e 23. E a quinta e última dimensão, questões 3, 4, 10, 16 e 20, corresponde a satisfação com as promoções dentro da empresa.

Cada questão do EST é respondida de acordo com um grau de satisfação ou insatisfação: (1) Totalmente insatisfeito, (2) Muito insatisfeito, (3) Insatisfeito, (4) Indiferente, (5) Satisfeito, (6) Muito satisfeito e (7) Totalmente satisfeito. As questões estão demonstradas no quadro a seguir:

Quadro 2 - Seção II – Satisfação no trabalho

	Questões
1	Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
2	Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.
3	Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
4	Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
5	Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
6	Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
7	Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
8	Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.
9	Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.
10	Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
11	Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
12	Com o meu salário comparado ao custo de vida.
13	Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
14	Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
15	Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
16	Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
17	Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
18	Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.
19	Com o entendimento entre eu e meu chefe.
20	Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
21	Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.
22	Com a maneira como meu chefe me trata.

23	Com a variedade de tarefas que realizo.
24	Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
25	Com a capacidade profissional do meu chefe.

Fonte: Siqueira (2008)

A terceira e última sessão, é composta por oito perguntas, referentes as características pessoais dos respondentes. As perguntas desta seção foram concebidas na presente pesquisa, e estão apresentadas no quadro a seguir.

Quadro 3 - Seção III – Caracterização do Respondente

	Questões	Opções de resposta
1	Qual a sua idade?	Várias.
2	Qual o seu gênero?	Feminino; Masculino.
3	Qual opção que melhor caracteriza seu ambiente de trabalho?	Escritório contábil; Setor contábil de uma empresa.
4	Qual a sua escolaridade?	Ensino médio; Superior incompleto; Superior completo. Pós-graduação incompleta; Pós-graduação completa; outros: _____
5	Qual sua faixa salarial?	Até R\$ 1.000,00; R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00; R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00; R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00; R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00; R\$ 5.000,00 a R\$ 6.000,00; R\$ 6.000,00 a R\$ 7.000,00; mais que R\$ 7.000,00
6	Há quanto tempo está trabalhando na empresa atual?	Várias.
7	Quantos anos você tem de experiência profissional na área contábil?	Várias
8	Em qual(is) departamento(s) você trabalha atualmente?	Fiscal; Contábil; RH (Recursos Humanos); Outros: _____

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

3.3 PROCEDIMENTOS PARA COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A aplicação do instrumento de coleta de dados foi feita por meio de questionário online via GoogleDocs®. O questionário foi encaminhado via e-mail, juntamente com um Termo de Livre Consentimento e Esclarecimento, com o

objetivo de autorizar e esclarecer a utilização dos dados, para vários colaboradores da área contábil da cidade de Pato Branco – PR.

Após finalizar o questionário, foi feita a tabulação dos dados para verificar os questionários válidos. De 47 questionários respondidos, 7 foram considerados inválidos para a pesquisa, pois a caracterização do respondente não correspondia a área contábil, sendo assim, somente 40 questionários foram considerados válidos.

Para a análise do Clima Organizacional foram divididas as 63 questões em 5 fatores, onde obteve-se uma média fatorial somando os valores correspondentes de pontuação de cada item marcado pelo respondente e dividindo o total pelo número de itens de cada fator. Após, foi somado as médias de cada respondente e dividindo pelo número total de respondentes. Assim, obteve-se os *scores* de cada fator.

A mesma análise foi feita para a Satisfação no Trabalho, onde 25 questões foram divididas em 5 dimensões, foi obtida média a partir da soma dos valores assinalados por cada respondente em cada questão que compõe uma dimensão, após foi dividido o valor obtido pelo número de itens da dimensão. Em seguida, somou-se a média de cada respondente e dividido pelo número total de respondentes. Assim, obteve-se o *score* de cada dimensão.

Após feita as análises das médias fatoriais do clima organizacional e da satisfação no trabalho, foi feito o teste de normalidade de dados de *Lilliefors* entre essas duas variáveis. Em seguida foi feita a análise de correlação de *Spearman*, com nível de significância de 5%.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 ANÁLISE DA CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

Por meio de questionário, mencionado no item 3.2 no Quadro 3, foram coletadas informações como idade, gênero, ambiente de trabalho, escolaridade, faixa salarial, entre outras, afim de caracterizar os respondentes dessa pesquisa. Os resultados obtidos estão expressos na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 - Caracterização dos respondentes I

Variável	Categoria	N	%
Idade	16 a 22	8	20,00%
	23 a 27	18	45,00%
	28 a 36	9	22,50%
	37 a 64	5	12,50%
Gênero	Masculino	13	32,50%
	Feminino	27	67,50%
Ambiente de Trabalho	Escritório contábil	25	62,50%
	Setor contábil de uma empresa	14	35,00%
	Outros	1	2,50%
Escolaridade	Ensino Médio	0	0,00%
	Superior Incompleto	8	20,00%
	Superior Completo	16	40,00%
	Pós-Graduação Incompleta	4	10,00%
	Pós-Graduação Completa	12	30,00%

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Através da Tabela 1 é possível observar que a maioria dos respondentes, que correspondem a 45%, tem idade entre 23 e 27 anos, 67,50% pertencem ao sexo feminino e 32,50% ao sexo masculino. Em relação ao ambiente em que trabalham, 62,50% trabalham em um escritório contábil, 35% no setor contábil de uma empresa e apenas 2,50% em outros. 20% dos respondentes possui o ensino superior incompleto, 40% o ensino superior completo, 4% a pós-graduação incompleta e 30% a pós-graduação completa.

A seguir, na Tabela 2, pode-se verificar os resultados obtidos quanto a faixa salarial, tempo de trabalho na empresa atual, experiência profissional e o departamento de trabalho.

Tabela 2 - Caracterização dos respondentes II

Variável	Categoria	N	%
Faixa Salarial	Até R\$ 1.000,00	2	5,00%
	R\$ 1.000,00 a R\$ 2.000,00	16	40,00%
	R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00	13	32,50%
	R\$ 3.000,00 a R\$ 4.000,00	7	17,50%
	R\$ 4.000,00 a R\$ 5.000,00	2	5,00%
	R\$ 5.000,00 a R\$ 6.000,00	0	0,00%
	R\$ 6.000,00 a R\$ 7.000,00	0	0,00%
Tempo de trabalho na empresa atual	Mais que R\$ 7.000,00	0	0,00%
	Menos de 1 ano	5	12,50%
	de 1 a 3 anos	19	47,50%
	de 3 a 6 anos	10	25,00%
	de 6 a 9 anos	2	5,00%
Experiência profissional na área contábil	mais que 9 anos	4	10,00%
	Menos de 1 ano	0	0,00%
	de 1 a 3 anos	10	25,00%
	de 3 a 6 anos	21	52,50%
	de 6 a 9 anos	5	12,50%
Departamento de trabalho	mais que 9 anos	4	10,00%
	Fiscal/Contábil	29	72,50%
	Recursos Humanos	9	22,50%
	Outros	2	5,00%

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Observa-se na Tabela 2, que a maioria dos respondentes tem salário entre R\$ 1.000,00 e R\$ 2.000,00, correspondendo a 40% do total e 47,50% trabalham cerca de 1 a 3 anos na empresa que atualmente estão. Em relação a experiência profissional na área contábil, 52,50% estão entre 3 a 6 anos trabalhando na área contábil e 72,50% trabalha no departamento fiscal/contábil, 22,50% no RH e 5% em outros.

4.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Na Tabela 3 a seguir, estão apresentados os resultados dos dados obtidos através do questionário ECO (Escala de Clima Organizacional), mencionado do item 3.2 Quadro 1, onde pode-se analisar o nível do clima organizacional.

Para a análise do ECO foi levado em consideração que o mesmo se divide em 5 fatores e cada fator resulta em uma média sempre entre 1 a 5, considerando que quanto maior for a média do fator melhor é o clima organizacional. Ou seja, as médias maiores que 4 indicam um bom clima organizacional, já medias menores que 2,9, indicam um clima ruim. Porém, no fator 4, isso se inverte, médias maiores que 4 indicam um clima exagerado de pressão e controle, e medias menores que 2,9, indicam que existe pouca pressão resultando em um bom clima organizacional.

Tabela 3 - Média do Clima Organizacional

	Média	Mínimo	Máximo	Desvio padrão
Fator 1 – Apoio da Chefia e da Organização	3,67	1,76	4,71	0,58
Fator 2 – Recompensas Ofertadas pela Organização	3,07	1,46	4,31	0,89
Fator 3 – Ambiente Físico da Organização	3,54	1,92	5,00	0,72
Fator 4 – Controle/Pressão	2,81	1,44	4,78	0,69
Fator 5 – Coesão Entre Colegas	3,83	2,29	5,00	0,69

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

O fator 1, que compreende a questão número 1 até a questão número 21 do ECO, diz respeito ao apoio da chefia e da organização, apresenta uma média de 3,67. Ou seja, o clima organizacional referente a aspectos como suporte profissional, afetivo e estrutural, tanto da chefia como da organização em sim, é regular.

O fator 2, questões 22 a 34, diz respeito as recompensas ofertadas pela organização. A média fatorial é de 3,07, demonstrando que o clima organizacional

referente as formas de recompensas utilizadas pela empresa para recompensar o colaborador por causa de seu desempenho apresentado, é regular.

O fator 3, questões 35 a 47, diz respeito ao ambiente físico da organização e apresenta média de 3,54, demonstrando que o clima organizacional referente a segurança, ambiente físico e conforto proporcionados pela organização ao seu colaborador, está regular.

O fator 4, questões 48 a 57, diz respeito do controle/pressão na organização, tem média de 2,81, que neste caso apresenta um bom clima organizacional. Pois, nesse fator, quanto menor a média, melhor é o clima. Ou seja, o controle e a pressão da empresa e de seus respectivos supervisores sobre os colaboradores é baixo.

O fator 5, questões 57 a 63, diz respeito a coesão entre colegas, apresenta uma média de 3,83, demonstrando que o clima organizacional referente a vínculos, união e colaboração entre os colegas da organização, é regular.

Em geral, o clima organização da amostra de pesquisa apresenta-se regular, tendo destaque no fator de “pressão/controle”, onde apresenta a melhor média, demonstrando um bom clima organizacional. E, a menor média, encontra-se no fator de “recompensas”, demonstrando um clima organizacional regular para ruim.

E por fim, ao analisar os estudos precedentes que também utilizaram o questionário ECO, temos a comparação dos dados na tabela a seguir:

Tabela 4 - Comparação de estudos precedentes sobre Clima Organizacional

	Média Fatorial	Classificação
Fator 1 - Apoio da chefia e da organização		
Tesser, Coltre e Vedana (2015)	3,79	Regular
Gonçalves (2008)	4,2	Bom
Dados desta pesquisa (2020)	3,68	Regular
Fator 2 - Recompensas		
Tesser, Coltre e Vedana (2015)	3,31	Regular
Gonçalves (2008)	4,2	Bom
Dados desta pesquisa (2020)	3,07	Regular
Fator 3 - Ambiente físico		
Tesser, Coltre e Vedana (2015)	3,89	Regular
Gonçalves (2008)	4,2	Bom

Dados desta pesquisa (2020)	3,54	Regular
-----------------------------	------	---------

Fator 4 - Controle/Pressão

Tesser, Coltre e Vedana (2015)	3,46	Regular
Gonçalves (2008)	3,6	Regular
Dados desta pesquisa (2020)	2,81	Bom

Fator 5 - Coesão entre colegas

Tesser, Coltre e Vedana (2015)	3,77	Regular
Gonçalves (2008)	4,6	Bom
Dados desta pesquisa (2020)	3,83	Regular

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Ao analisar os dados expressos na Tabela 4, observa-se que os resultados desta pesquisa são divergentes aos resultados obtidos no estudo Gonçalves (2008), onde apresentam em sua maioria melhores médias, o que significa que o clima tem uma percepção boa, diferente deste estudo onde as médias são em sua maioria regulares.

Já os resultados obtidos no estudo de Tesser, Coltre e Vedana (2015), em sua maioria, se assemelham com os dados obtidos nesta pesquisa. O único fator que ficou com uma classificação diferente foi o fator 4 “Controle/Pressão”, o qual foi classificado como “bom” neste estudo e na pesquisa de Gonçalves (2008) como “regular”. Isto pode ter ocorrido pelo fato de cada organização ter um modelo de gestão, uma sendo mais controladoras e outras mais flexíveis.

4.3 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Como o ECO, o EST possui 5 dimensões para análise, onde cada dimensão possui uma média sempre entre 1 e 7. Quanto maior for a média, maior é a satisfação do colaborador perante aquela dimensão, ou seja, valores entre 5 e 7 indicam satisfação, valores entre 4 e 4,9 indicam indiferença e valores abaixo de 3,9 indicam insatisfação. A Tabela 5 a seguir demonstra os resultados obtidos através do questionário EST.

Tabela 5 - Média da Satisfação no Trabalho

	Média	Mínimo	Máximo	Desvio Padrão
Dimensão 1 – Satisfação com Colegas	4,83	1,20	6,60	1,08
Dimensão 2 – Satisfação com Salário	3,00	1,00	5,00	1,36
Dimensão 3 – Satisfação com a Chefia	4,49	1,60	6,20	1,02
Dimensão 4 – Satisfação Com a Natureza do Trabalho	3,74	2,00	5,40	0,76
Dimensão 5 – Satisfação Com Promoções	3,55	1,00	5,80	1,20

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Através da Tabela 5, pode-se observar que a dimensão 1 possui média de 4,83. Essa dimensão diz respeito sobre a satisfação do colaborador com os seus colegas, esse valor demonstra que há indiferença em relação ao relacionamento de amizade, colaboração e confiança entre os colegas de trabalho.

A dimensão 2 que diz respeito a satisfação com o salário, apresentou uma média de 3,00. Ou seja, há um sentimento de insatisfação dos colaboradores em relação ao salário que recebe comparado a sua capacidade profissional, o quanto trabalha e com o seu custo de vida atual.

No que diz respeito a satisfação com a chefia, representada na dimensão 3, a média foi de 4,49. Demonstrando que há um sentimento de indiferença dos colaboradores em relação a capacidade profissional do chefe e seu interesse pelo trabalho de seus colaboradores.

Na dimensão 4, que representa a satisfação com a natureza do trabalho, apresentou-se uma média de 3,74. Sendo assim, há um sentimento de insatisfação em relação ao interesse que as tarefas executadas pelos colaboradores despertam nos mesmos.

A dimensão 5, que representa a satisfação com as promoções, teve uma média de 3,55. Ou seja, há um sentimento de insatisfação em relação ao número

de vezes que o colaborador já foi promovido e com as garantias e maneiras oferecidas pela empresa a quem é promovido.

Em geral, observa-se que há 3 dimensões com sentimento de insatisfação, demonstrando que a amostra analisada está insatisfeita com o seu salário, com a natureza do trabalho e o interesse que o mesmo o desperta e com as promoções ofertadas. Tendo destaque a “satisfação com o salário” que possui a menor média, que é de 3,00. Nenhuma das dimensões apresentou sentimento de satisfação.

Ao analisar o estudo precedente de Santos *et al.* (2017), que também foi utilizado o questionário EST, temos os seguintes resultados:

Tabela 6 - Comparação de estudo precedente sobre Satisfação no Trabalho.

	Média Fatorial	Classificação
Dimensão 1 – Satisfação com colegas		
Santos <i>et al.</i> (2017)	5,40	Satisfeito
Dados desta pesquisa (2020)	4,83	Indiferente
Dimensão 2 – Satisfação com salário		
Santos <i>et al.</i> (2017)	4,74	Indiferente
Dados desta pesquisa (2020)	3,00	Insatisfeito
Dimensão 3 – Satisfação com a chefia		
Santos <i>et al.</i> (2017)	4,89	Indiferente
Dados desta pesquisa (2020)	4,49	Indiferente
Dimensão 4 – Satisfação com a natureza do trabalho		
Santos <i>et al.</i> (2017)	4,97	Indiferente
Dados desta pesquisa (2020)	3,74	Insatisfeito
Dimensão 5 – Satisfação com promoções		
Santos <i>et al.</i> (2017)	4,71	Indiferente
Dados desta pesquisa (2020)	3,55	Insatisfeito

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Ao analisar a Tabela 6, percebe-se que os resultados obtidos são divergentes entre os dois estudos. No estudo de Santos *et al.* (2017), a maioria dos dados classificam-se como “indiferente” e, nos resultados desta pesquisa, a maioria classifica-se como “insatisfeito”. Tendo classificação igual na dimensão de “Satisfação com a chefia”, onde os dois estudos apresentam o sentimento de indiferença. Isso, possivelmente, pode ser explicado pelo modelo de gestão que cada empresa adota.

4.4 CORRELAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM A SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Para fazer a análise da correlação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho, primeiramente, foi necessário fazer um teste de normalidade dos dados nas variáveis. Sendo assim, foi utilizado e aplicado o teste de normalidade de Lilliefors, onde o resultado obtido indicou a não normalidade das variáveis, em nenhum dos níveis de significância.

Com isso, foi necessário utilizar um teste de correlação não paramétrico, o teste de Spearman, com nível de significância de 5%. Os resultados obtidos por meio do teste de Spearman, indicam que há relação significativa entre as variáveis.

Na Tabela 7, é possível analisar os dados desta pesquisa, onde observa-se, que em sua maioria, os dados apresentam uma fraca correlação significativa positiva. Ou seja, nesta pesquisa, o clima organizacional não interfere de forma acentuada na satisfação no trabalho.

Tabela 7 - Coeficientes de Correlação de Spearman entre os fatores de Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho

	F1C	F2C	F3C	F4C	F5C	D1S	D2S	D3S	D4S	D5S
F1C	1									
F2C	0,76*	1								
F3C	0,79*	0,75*	1							
F4C	-0,34*	-0,24 ^{ns}	-0,04 ^{ns}	1						
F5C	0,22 ^{ns}	-0,05 ^{ns}	-0,03 ^{ns}	-0,41*	1					
D1S	0,36*	0,10 ^{ns}	0,06 ^{ns}	-0,46*	0,83*	1				
D2S	0,24 ^{ns}	0,46*	0,49*	0,22 ^{ns}	-0,38*	-0,32*	1			
D3S	0,81*	0,62*	0,63*	-0,50*	0,47*	0,63*	0,15 ^{ns}	1		
D4S	0,24 ^{ns}	0,29 ^{ns}	0,41*	0,02 ^{ns}	-0,15 ^{ns}	-0,006 ^{ns}	0,69*	0,34*	1	
D5S	0,68*	0,86*	0,64*	-0,13 ^{ns}	-0,10 ^{ns}	0,13 ^{ns}	0,56*	0,62*	0,43*	1

Fonte: Elaborada pela autora (2020)

Legenda: Não significativo (ns); Significativo a 5% de probabilidade de erro (*); Fator 1 do clima organizacional (F1C); Fator 2 do clima organizacional (F2C); Fator 3 do clima organizacional (F3C); Fator 4 do clima organizacional (F4C); Fator 5 do clima organizacional (F5C); Dimensão 1 da satisfação no trabalho (D1S); Dimensão 2 da satisfação no trabalho (D2S); Dimensão 3 da satisfação no trabalho (D3S); Dimensão 4 da satisfação no trabalho (D4S); Dimensão 5 da satisfação no trabalho (D5S);

Ao analisar os resultados das correlações expressas na Tabela 4, observa-se que o fator e a dimensão que apresentaram forte correlação significativa positiva, de 0,86, foi o fator 2 “Recompensa” e a dimensão 5 “Satisfação com Promoções”. Ou seja, quanto maior for a recompensa maior será a satisfação com a promoções ofertadas. Já a o fator 4 “controle/pressão” e a dimensão 3 “satisfação com a Chefia”, apresentam a mais forte correlação significativa negativa, de -0,50, assim, quanto maior o “Controle/Pressão” menor é a “Satisfação com a Chefia”.

O fator 1 “Apoio da Chefia” apresenta uma fraca correlação significativa positiva com a dimensão 1 “Satisfação com Colegas” (0,36). E uma moderada correlação significativa positiva com a dimensão 3 “Satisfação com a chefia” (0,68), ou seja, quanto maior o “Apoio da Chefia” maior será a “Satisfação com Colegas” e “Satisfação com a Chefia”.

Em relação ao fator 3 de “Conforto físico” demonstra uma moderada correlação significativa positiva com a dimensão 3 “Satisfação com a chefia” (0,63) e a dimensão 5 “Satisfação com promoções” (0,64). Assim, quanto maior o “Conforto Físico”, maior será a “Satisfação com promoções” e “Satisfação com a Chefia”.

No fator 5 “Coesão entre Colegas”, observa-se uma forte correlação significativa positiva com a dimensão 1 “Satisfação com os Colegas” (0,83), assim, quanto maior for a “Coesão entre colegas, maior será a “Satisfação com os colegas”. Este fator também apresenta uma fraca correlação significativa negativa com a dimensão 2 “Satisfação com o salário” (-0,38), isso pode indicar que quanto maior for a “Coesão entre os Colegas”, menor será a “Satisfação com o Salário”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a relação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos colaboradores da área contábil de Pato Branco – PR. Para isso foi-se necessário verificar e analisar a qualidade do clima organizacional e do grau de satisfação no trabalho.

Nesse sentido, foi necessário construir um referencial teórico, onde fosse apresentado todo o contexto e fatores que tem relação com o tema da pesquisa. A coleta de dados foi feita por meio de questionário online, via GoogleDocs®, enviado por *e-mail* para os colaboradores a área contábil da cidade de Pato Branco – PR. Obteve-se 47 respostas, sendo 40 respostas validadas para a análise.

Após a coleta dos dados e tabulação dos mesmos, foram realizadas as estatísticas descritivas, posteriormente foi feito o teste de *Lilliefors* para verificar a normalidade dos dados. Como os dados não atenderam os pressupostos de normalidade optou-se pelo teste de correlação de *Spearman* para analisar a correlação entre as variáveis estudadas.

Para a análise dos resultados do Clima Organizacional, foram levados em consideração 5 fatores que correspondiam ao apoio a chefia, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas. E cada fator correspondia a uma média, onde valores maiores que 4 indicavam um bom clima organizacional, entre 3 e 3,9 regular e abaixo de 2,9 ruim.

Em relação a qualidade do Clima organizacional dos colaboradores, o clima apresenta-se regular. Onde apenas o fator referente a pressão/controle exercidos sobre os colaboradores, apresenta-se com uma avaliação positiva, demonstrando percepção de um bom clima organizacional.

Para a análise dos resultados da Satisfação no Trabalho, foram levadas em consideração 5 dimensões que correspondiam a satisfação com colegas, satisfação com salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com promoções. E cada dimensão correspondia a uma média, onde valores entre 5 e 7 indicavam satisfação, entre 4 e 4,9 indiferença e abaixo de 3,9 insatisfação.

Em relação a Satisfação no trabalho, os resultados apresentam-se, em sua maioria, com médias que indicam um sentimento de insatisfação dos colaboradores. Tendo destaque na satisfação com o salário, onde observa-se a menor média.

Deste modo, os resultados, em sua maioria, apresentam fraca correlação significativa positiva entre o Clima organizacional e a Satisfação no trabalho. Ou seja, apesar de existir relação positiva e significativa, esta relação não é considerada intensa.

Uma possível razão para este resultado, seria que por mais que o colaborador se sinta bem no local de trabalho, que tenha um bom clima organizacional, o mesmo pode não se sentir satisfeito com questões de cunho pessoal, como por exemplo, salário e o interesse que o trabalho o desperta. De acordo com a teoria da administração de Taylor, o salário é considerado um fator motivacional fundamental, que interfere no desempenho do trabalhador. (TAMOYO E PASCHOAL, 2003).

É importante ressaltar que segundo Martins (2008), a satisfação no trabalho é uma atitude, ou seja, na sua avaliação verifica-se o quanto o colaborador gosta ou não de aspectos do seu trabalho. Já o clima organizacional é na variável composto por elementos afetivos e cognitivos e, na sua avaliação, é verificada a percepção de ausência ou presença de aspectos no ambiente de trabalho.

Embora as variáveis desta pesquisa já tenham sido pesquisadas e analisadas anteriormente, vale salientar que os resultados continuam sendo de suma importância. Pois, como visto na literatura revisada, as avaliações de clima organizacional e a satisfação no trabalho, são ferramentas de gestão importantes para avaliações por parte da organização.

Para estudo futuros, sugere-se que os questionários sejam aplicados em uma organização em específico, para que assim, posso ter um resultado mais preciso e completo. E possivelmente, elaborar um plano de ação para a melhora do clima organizacional e satisfação no trabalho dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

AIRES, G. Clima organizacional x Satisfação no trabalho. 2003. 45f. Monografia (graduação em psicologia), UNICEUB Centro Universitário de Brasília - Faculdade de Ciências de Saúde – FACS, Brasília, 2003. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/2830/2/9857190.pdf>. Acesso em: 20 de out. de 2019.

ALMEIDA, D. M; LOPES, L. F. D; COSTA, V. M. F; SANTOS, R. C. T; CORRÊA, J. S. Satisfação no Trabalho dos Policiais Militares do Rio Grande do Sul: um Estudo Quantitativo. **Psicol. cienc. prof., Brasília**, v. 36, n. 4, p. 801-815, dez. 2016. Disponível: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000400801&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 31 jan. 2020.

ALVES, M. O. As relações humanas no trabalho. **Estudos – Revista da Faculdade de Ciências Humanas da Unimar**. 2003. Disponível em: <http://ojs.unimar.br/index.php/estudos/article/download/745/398>. Acesso em: 09 dez. 2019.

BACKES, D. M. et al. Desenvolvimento das relações humanas no trabalho. 2016. Disponível em: https://www.fasul.edu.br/projetos/app/webroot/files/controle_eventos/ce_producao/20161022-140107_arquivo.pdf. Acesso em: 09 dez. 2019.

BEDANI, M. Clima Organizacional: investigação e diagnóstico da ambiência interna de uma agência de viagens e turismo. **XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil**. 2003. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2003_tr0404_0201.pdf. Acesso em: 20 de out. 2019.

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Prod.**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 258-273, maio/ago. 2006. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06.pdf>. Acesso em: 19 de out. 2019.

BIZARRIA, F. P. A.; et al. Estudo do Clima Organizacional no Setor Industrial. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 10, n. 4, p. 80-98, 2016. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/44159/estudo-do-clima-organizacional-no-setor-industrial>. Acesso em: 17 dez. 2019.

BORTOLOTO, G. T. Satisfação e clima organizacional em uma pequena empresa. **VIII Sintagro**. out. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/328812346_Satisfacao_e_clima_organizacional_em_uma_pequena_empresa. Acesso em: 16 dez. 2019.

BURGUEÑO, V. M. Pesquisa de clima e a evolução de suas variáveis. 2014. 29f. Monografia (curso de especialização em psicologia), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014. Disponível em: . Acesso em: 11 dez. 2019.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do questionário de satisfação no trabalho. **Periódicos Eletrônicos em Psicologia USF**, v. 13, n. 2, p. 203-210, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n2/v13n2a07.pdf>. Acesso em: 30 jan. 2020.

CAVALCANTE, F. O. S.; NASCIMENTO T. G. R.; CAVALCANTE, M. T. S. Um estudo sobre o clima organizacional em escritórios contábeis do estado do Rio de Janeiro – análise das variáveis do clima. **Anais do IV SINGEP**. São Paulo, nov. 2015. Disponível em: <https://singep.org.br/4singep/resultado/81.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2019.

CUNHA, M. C. F.; FERNANDES, M. S. A. A utilização da contabilidade de Custos na formação do preço de venda. **ENCONTRO DE INICIAÇÃO À DOCÊNCIA**, 10, 2013, João Pessoa/PB. Anais... João Pessoa: UFPB, 2013.

CURVO, L. D.; HEINZMANN, L. M. Estudo do Clima Organizacional da Secretaria de Gestão de Pessoas de uma Universidade Federal. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 4, n. 2, p. 1-18, 2017. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/48501/estudo-do-clima-organizacional-da-secretaria-de-gestao-de-pessoas-de-uma-universidade-federal>. Acesso em: 17 dez. 2019.

CRUZ, R. M. A Importância da Relação Interpessoal no Ambiente de Trabalho. **Psicólogo**. Jun. 2016. Disponível em: <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-relacao-interpessoal-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 09 dez. 2019.

EPPING, C.; WERLANG, N. B.; HISTER, C. Clima organizacional: um estudo no setor contábil do oeste catarinense. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador, SC, Brasil, p. 99-114, jun. 2019. ISSN 2238-9636. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/1750>. Acesso em: 19

dez. 2019.

FREITAS, L. V. SOUZA, J. C. O clima organizacional e seus impactos: Um estudo de caso em uma empresa do ramo contábil. **FACEG**. 2019.. Disponível em: <http://pensaracademico.faceg.edu.br/index.php/repositoriofcc/article/download/900/794>. Acesso em: 19 dez. 2019.

Fonseca, R. C. Veiga da. **Metodologia do trabalho científico**. 1. Ed. Ver. Curitiba: IESDE Brasil, 2012.

GARCIA, A. S. et al. Produção acadêmica sobre clima organizacional: uma revisão bibliométrica. **XXXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**. Joinville, SC, Brasil, 10 a 13 de out. 2017. Disponível em: http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_241_396_33872.pdf. Acesso em: 12 dez. 2019.

GARRIDO, G.; MENDONÇA, A. V.; SILVEIRA, M. A. Aprendizagem Organizacional e Motivação Humana: Uma Relação Sistemicamente Representada. **Revista de Administração da UFSM**, v. 11, n. 5, p. 1222-1239, 2018. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/52832/aprendizagem-organizacional-e-motivacao-humana--uma-relacao-sistemicamente-representada>. Acesso em: 17 dez. 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GONÇALVES, H. R. Clima Organizacional: Um Estudo em uma Empresa do Segmento Varejista. 2017. Monografia (pós-graduação), UNICEUB Centro Universitário de Brasília - Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento – ICPD. Brasília, 2017.

JESUS, M. D.; LEAL, S. C. H.; VIVAS, C. I. R. Percepções de Clima, Empenho Organizacional e Satisfação com o Trabalho: Um Estudo de Caso. 2010. Disponível em: https://repositorio.ipsantarem.pt/bitstream/10400.15/115/1/SusanaLeal_CarlaVivas_JLEGC_2010.pdf. Acesso em: 20 de out. de 2019.

LEAL, P. H. et al. Satisfação no trabalho: um estudo na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. **Revista Raunp**, v.7, n.2, p. 106-120, fev./mai. 2015. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/37470/satisfacao-no>

trabalho--um-estudo-na-universidade-do-estado-do-rio-grande-do-norte. Acesso em: 17 dez. 2019.

LEITE, K. C. et al. A Cooperação e a Competitividade nas Relações de Trabalho. **Portal Jurídico Investidura**, Florianópolis/SC, 02 Nov. 2013. Disponível em: www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/artigos/direito-trabalho/313760-a-cooperacao-e-a-competitividade-nas-relacoes-de-trabalho. Acesso em: 09 Dez. 2019.

LIZOTE, S. A.; TAVARES, A. P. T. S.; COUTO, B. H.; FRANCISCO, L. F.; FURTADO, F. N.; CORREA, K. R. Satisfação dos acadêmicos atuantes na área contábil: um estudo envolvendo uma instituição de ensino superior. **XII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas**. 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/97835>. Acesso em: 19 dez. 2019.

LUSTOSA, K. S. Análise do clima organizacional a partir da percepção dos colaboradores de uma autarquia federal no DF. 2016. 100f. **Monografia** (Bacharel em Administração) Universidade de Brasília, 2016. Brasília. Disponível em: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/16050/1/2016_KarinedaSilvaLustosa_tcc.pdf. Acesso em: 11 dez. 2019.

MARQUES, R. F. R.; GUTIERREZ, G. L. Ações cooperativas e competitivas e as relações interpessoais no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: https://www.fef.unicamp.br/fef/sites/uploads/deafa/qvaf/fadiga_cap3.pdf. Acesso em: 09 dez. 2019.

MARTINS, M. C. F. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 1, p. 158-179, abr. 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v16n1/v16n1a11.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2019.

MOÇO. S. M. C. Proposta de Modelo de Avaliação do Clima Organizacional em Contexto de Organização do Terceiro Sector de Pequena Dimensão. 2011. 50f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos), Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa, 2011. Disponível em: <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?fileId=258699&method=getFile>. Acesso em: 20 de out. 2019.

MORO, A. B. et al. Avaliação do Clima Organizacional dos Servidores Técnico administrativos de uma Instituição Pública de Ensino. In: **ENCONTRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E GOVERNO - ENAPG. Anais** [...] Salvador, 2012. Disponível em: http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EnAPG494.pdf. Acesso em: 17 dez. 2019.

OLIVEIRA, D.; CARVALHO, R. J.; ROSA, A. C. M.; Clima Organizacional: Fator de Satisfação no Trabalho e Resultados Eficazes na Organização. **IX Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/37116504.pdf>. Acesso em: 19/10/2019.

OLIVEIRA, S. R. Mercado de Trabalho: múltiplos (des) entendimentos. **XXXI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 2007; Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B3051.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2019.

OLIVEIRA, N.; ESTENDER, A. C.; MACEDO, D. L. Clima organizacional e a satisfação no trabalho. **Empreendedorismo, Gestão e Negócios**, v. 5, n. 5, mar., p. 197-213, 2016. Disponível em: <http://www.fatece.edu.br/arquivos/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume5/11.pdf>. Acesso em: 12 dez. 2019.

PAULA, A. P. V.; QUEIROGA, F. Satisfação no trabalho e clima organizacional: A relação com auto avaliações de desempenho. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, v. 15, n. 4, out-dez., 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n4/v15n4a04.pdf>. Acesso em 16 dez. 2019.

PIOVEZAN, C. K.; RUBINO, J. D. Estudo do clima organizacional em uma empresa do ramo de comercio varejista de perfumes e cosméticos. **Maringá Management**. v. 8, n. 1, p. 28-36, 2011. Disponível em: <http://www.maringamanagement.com.br/index.php/ojs/article/view/118>. Acesso em: 20 de out. 2019.

REIS, S. O. O clima organizacional dentro das empresas. **Faculdade São Luís de França**, 2009. Disponível em: https://portal.fslf.edu.br/wp-content/uploads/2016/12/Saulo_Oliveira_dos_Reis.pdf. Acesso em: 17 dez. 2019.

RIZZATTI, G. et al. Análise do Clima Organizacional de uma Universidade Federal Brasileira: Caso da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. In: **X Colóquio Internacional sobre Gestion Universitaria en América Del Sur**, Mar del Plata. Anais [...] Mar del Plata, 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/96971/ANALISE%20DO%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20DE%20UMA%20UNIVERSIDADE%20FEDERAL%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 dez. 2019.

RUEDA, F. J. M.; SANTOS, A. A. A.; LIMA, R. C. Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores. **Boletim de Psicologia**, v. LXII, n 137, p.29-140, 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v62n137/v62n136a03.pdf>. Acesso em: 19 de out. de 2019.

SANTOS, J. D. L. B.; MENEZES, E. A. C. Estudo do clima organizacional em uma empresa de construção civil de Palmas/TO. **Revista Sítio Novo**, v. 2, Jan./Jun. 2018. Disponível em: <http://sitionovo.ifto.edu.br/index.php/sitionovo/article/view/112/70>. Acesso em: 17 dez. 2019.

SANTOS, J. V.; GONÇALVES, G. Cultura organizacional, satisfação profissional e atmosfera de grupo. **Psico**, Porto Alegre, PUCRS, v. 42, n. 4, p. 511-518, out./dez. 2011. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/8479>. Acesso em: 20 de out. 2019.

SANTOS, L. D; BERTOLLA, A; TEIXEIRA, E. B; POLACINSKI, E; PATIAS, J. Medindo a Satisfação no Trabalho de Colaboradores de uma Empresa PET. **Revista Tecnológica**. v.6, n 1, 2017.

SCHREIBER, D. Inovação e desenvolvimento organizacional. Novo Hamburgo: **Universidade Feevale**, 2012. Disponível em: <http://www.feevale.br/Comum/midias/76e7dd0c-75cf-455b-a049-b3da2fea5481/Inova%C3%A7%C3%A3o%20e%20desenvolvimento%20organizacional.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2020.

SILVA, A. P. P. R.; NASCIMENTO, S.; AMORIM, B. C.; SPEORIN, P. C. Percepção em Relação ao Clima Organizacional, Satisfação no Trabalho e Empowerment Psicológico: Estudo em Empresas Prestadoras de Serviços Contábeis. XII **Congresso USP Iniciação Científica em Contabilidade**. Jul. 2016. Disponível

em: <https://congressosp.fipecafi.org/anais/artigos162016/279.pdf>. Acesso em: 19 de out. 2019.

SILVA, M. L. R.; SANTOS, N. M. B. F.; SANTOS, R. F. Um Estudo Sobre o Clima Organizacional nos Departamentos de Contabilidade de Empresas de Grande Porte. **XXXIV Encontro da ANPAD**. set. 2010. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr1316.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2019.

SILVA, V. S.; FONSECA, G. A. A qualidade do clima organizacional como fator contributivo para a motivação e a satisfação no trabalho: um estudo de caso dos profissionais técnicos administrativos da Fundação Visconde de Cairu. **Fundação Visconde de Cairu**. 2011. Disponível em: https://www.cairu.br/revista/arquivos/artigos/Artigo_Clima_Organizacional.pdf. Acesso em: 17 dez. 2019.

SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SIPPEL, R.; GUEDES, R. Relações humanas: um enfoque no gerenciamento de conflitos. **Secretariado Executivo Em Revist@**, v. 6. 2011. Disponível em: <http://seer.upf.br/index.php/ser/article/view/2101>. Acesso em: 09 dez. 2019.

STEFANO, S. R.; KOSZALKA, J. A.; ZAMPIER, M. A. Clima organizacional: elementos influentes na percepção de futuros administradores de uma Instituição de Ensino Superior Paranaense. **Gestão & Regionalidade**, v. 30, n. 88, p. 96-106, 2014. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/30524/clima-organizacional-elementos-influentes-na-percepcao-de-futuros-administradores-de-uma-instituicao-de-ensino-superior-paranaense>. Acesso em: 17 dez. 2019.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp., Curitiba**, v. 7, n. 4, p. 33-54, Dec.2003. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552003000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 jan. 2020.

TEIXEIRA, M. C. S.; FRANÇA, S. L. B. Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Contribuições para a Gestão Estratégica de Pessoas em Instituição Pública. **SEGET – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. Out. 2013.

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/51718599.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2019.

TESSER, R. M. M; COLTRE, S. M; VEDANA, G. A. Pesquisa de Clima Organizacional em Empresas do Setor de Metal Mecânica da Região Sudoeste do Paraná. **Congresso Internacional de Administração. 2015**. Disponível em: <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/pesquisa-de-clima-organizacional-em-empresa-do-setor-de-metal-mecnica-da-regiao-sudoeste-do-paran/>. Acesso em: 25 de jan. 2020.

VENTORINI, C. C.; PAES, C. O.; MARCHIORI, D. M. O Impacto da Participação e da Motivação Na Satisfação com o Trabalho: Evidências do Setor Público. **Revista Pretexto**, v. 20, n. 3, p. 68-82, jul/set. 2019. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/55293/o-impacto-da-participacao-e-da-motivacao-na-satisfacao-com-o-trabalho--evidencias-do-setor-publico->. Acesso em: 17 dez. 2019.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Termo de Consentimento dos respondentes

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

A acadêmica EMELAINE SALETE DE OLIVEIRA, regularmente matriculada no Curso Especialização em Gestão Contábil e Financeira, da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR Câmpus Pato Branco, está em fase de elaboração de seu projeto de pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso, sob orientação do Prof. Me. Ricardo A. Antonelli, intitulado "CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS COLABORADORES DA AREA CONTÁBIL DE PATO BRANCO – PR" e para isso, está realizando a coleta de dados de sua pesquisa de campo, a qual consiste em obter dados por meio de questionário.

Sua colaboração na coleta de dados será de suma importância para o desenvolvimento do referido estudo. Por isso, solicito a sua participação e autorização para a realização de coleta de dados atinentes à referida atividade por meio do fornecimento de informações neste questionário. Suas informações serão utilizadas apenas para as finalidades da confecção do Trabalho de Conclusão de Curso e não serão objeto de avaliação pessoal no sentido de verificação de acerto ou erro.

A participação não envolve risco físico, tampouco constrangimento de qualquer natureza. A identidade dos envolvidos será preservada e os mesmos terão pleno direito de censura sobre os conteúdos que fornecerem individualmente.

Sua participação é voluntária e você poderá recusar ou interromper sua participação a qualquer momento sem penalidades ou qualquer impacto em sua situação no curso ou notas. Seu anonimato está garantido, de modo que, a análise dos resultados será feita e divulgada de forma agregada.

Declaro que fui devidamente esclarecido(a) sobre a atividade de pesquisa e concordo em participar da mesma autorizando e fornecendo informações através de questionários.

APÊNDICE B – QUERTIONÁRIO DE PESQUISA

28/01/2020

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE PATO BRANCO

O presente questionário tem por objetivo aferir o clima organizacional e a satisfação dos colaboradores da área contábil da cidade de Pato Branco - PR.

Não há respostas certas ou erradas em relação a qualquer um dos itens, pretendendo-se apenas que a sua resposta seja sincera e honesta.

Os resultados serão analisados de forma agrupada, tão logo as respostas individuais não serão divulgadas.

***Obrigatório**

CLIMA ORGANIZACIONAL

Esta seção do questionário é composta por frases que descrevem características das empresas. Por gentileza, leia as características descritas nas frases a seguir e selecione a opção que melhor representa sua opinião em relação a empresa que você trabalha, de acordo com a escala abaixo:

CLIMA ORGANIZACIONAL *

	Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
01. Meu setor é informado das decisões que o envolvem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
02. Os conflitos que acontecem no meu trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
03. O funcionário recebe orientação do supervisor (ou chefe) para executar suas tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
04. As tarefas que demoram mais para serem realizadas são orientadas até o fim pelo chefe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
05. Aqui, o chefe ajuda os funcionários com problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
06. O chefe elogia quando o funcionário faz um bom trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
07. As mudanças são acompanhadas pelos supervisores (ou chefes).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28/01/2020 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

08. As mudanças nesta empresa são informadas aos funcionários.

09. Nesta empresa, as dúvidas são esclarecidas

10. Aqui, existe planejamento das tarefas.

11. O funcionário pode contar com o apoio do chefe

12. As mudanças nesta empresa são planejadas

13. As inovações feitas pelo funcionário no seu trabalho são aceitas pela empresa.

14. Aqui, novas idéias melhoram o desempenho dos funcionários

15. O chefe valoriza a opinião dos funcionários

16. Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças.

17. O chefe tem respeito pelo funcionário.

18. O chefe colabora com a

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



28/01/2020

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

produtividade
dos funcionários.

19. Nesta
empresa, o chefe
ajuda o
funcionário
quando ele
precisa.

20. A empresa
aceita novas
formas de o
funcionário
realizar suas
tarefas.

21. O diálogo é
utilizado para
resolver os
problemas da
empresa.

22. Os
funcionários
realizam suas
tarefas com
satisfação.

23. Aqui, o chefe
valoriza seus
funcionários

24. Quando os
funcionários
conseguem
desempenhar
bem o seu
trabalho, eles
são
recompensados.

25. O que os
funcionários
ganham depende
das tarefas que
eles fazem.

26. Nesta
empresa, o
funcionário sabe
por que está



28/01/2020 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

sendo recompensado.

27. Esta empresa se preocupa com a saúde de seus funcionários.

28. Esta empresa valoriza o esforço dos funcionários.

29. As recompensas que o funcionário recebe estão dentro das suas expectativas.

30. O trabalho bem feito é recompensado.

31. O salário dos funcionários depende da qualidade de suas tarefas.

32. A produtividade do empregado tem influência no seu salário.

33. A qualidade do trabalho tem influência no salário do empregado.

34. Para premiar o funcionário, esta empresa considera a qualidade do que ele produz.

35. Os funcionários desta empresa



28/01/2020

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

têm

equipamentos
necessários para
realizar suas
tarefas.

36. O ambiente
de trabalho
atende às
necessidades
físicas do
trabalhador.

37. Nesta
empresa, o
deficiente físico
pode se
movimentar com
facilidade.

38. O espaço
físico no setor de
trabalho é
suficiente

39. O ambiente
físico de trabalho
é agradável.

40. Nesta
empresa, o local
de trabalho é
arejado

41. Nesta
empresa,
existem
equipamentos
que previnem os
perigos do
trabalho.

42. Existe
iluminação
adequada no
ambiente de
trabalho.

43. Esta empresa
demonstra
preocupação



28/01/2020

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA AREA CONTÁBIL DE ...

com a segurança
no trabalho.

44. O setor de
trabalho é limpo.

45. Os
equipamentos de
trabalho são
adequados para
garantir a saúde
do empregado
no trabalho.

46. Nesta
empresa, a
postura física
dos empregados
é adequada para
evitar danos à
saúde

47. O ambiente
de trabalho
facilita o
desempenho das
tarefas.

48. Aqui, existe
controle
exagerado sobre
os funcionários.

49. Nesta
empresa, tudo é
controlado.

50. Esta empresa
exige que as
tarefas sejam
feitas dentro do
prazo previsto.

51. A frequência
dos funcionários
é controlada com
rigor por esta
empresa.

52. Aqui, o chefe
usa as regras da
empresa para



28/01/2020

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

punir os
funcionários53. Os horários
dos funcionários
são cobrados
com rigor.

54. Aqui, o chefe
pressiona o
tempo todo.

55. Nesta
empresa, nada é
feito sem a
autorização do
chefe.

56. Nesta
empresa existe
uma fiscalização
permanente do
chefe.

57. As relações
entre as pessoas
deste setor são
de amizade.

58. O funcionário
que comete um
erro é ajudado
pelos colegas.

59. Aqui, os
colegas auxiliam
um novo
funcionário em
suas
dificuldades.

60. Aqui nesta
empresa, existe
cooperação entre
os colegas.

61. Nesta
empresa, os
funcionários
recebem bem um
novo colega.



28/01/2020 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO NO TRABALHO DOS COLABORADORES DA ÁREA CONTÁBIL DE ...

62. Existe
integração entre
colegas e
funcionários
nesta empresa

63. Os
funcionários se
sentem à
vontade para
contar seus
problemas
pessoais para
alguns colegas.



Próxima

Nunca envie senhas pelo Formulários Google.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google. [Denunciar abuso](#) - [Termos de Serviço](#) - [Política de Privacidade](#)

Google Formulários

