INSTITUTO LUTERANO DE ENSINO SUPERIOR DE ITUMBIARA CURSO DE BACHARELADO EM PSICOLOGIA

MÁRCIO HONORATO DE SOUSA FILHO

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO ESTÁGIO ESPECÍFICO EM PROCESSOS INSTITUCIONAIS E DE SAÚDE II

MÁRCIO HONORATO DE SOUSA FILHO

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES DO ESTÁGIO ESPECÍFICO EM PROCESSOS INSTITUCIONAIS E DE SAÚDE II

Relatório de atividades apresentado ao Curso de Bacharelado em Psicologia, do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara- Goiás, como requisito parcial para aprovação na disciplina Estágio Específico em Processos Institucionais e de Saúde II ministrada pela Prof. Fausto Rocha

# SUMÁRIO

3

1. [INTRODUÇÃO 04](#_TOC_250013)
2. [REFERENCIAL TEÓRICO 05](#_TOC_250012)
3. [PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL 07](#_TOC_250011)
4. [CONSIDERAÇÕES FINAIS 08](#_TOC_250010)
5. [REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 09](#_TOC_250009)

# INTRODUÇÃO

O atual relatório final descreve as atividades durante o Estágio Específico em Processos Institucionais e de Saúde II, do 10º semestre do curso de Psicologia do Instituto Luterano de Ensino Superior de Itumbiara – Goiás. As atividades ocorreram no período do mês de junho de 2022, sob supervisão do Professor Especialista Fausto Rocha, no âmbito de atividades de atuação profissional organizacional.

O objetivo geral das atividades é propiciar ao aluno conhecimento acerca da prática do Psicólogo em Organizações e possibilitar o contato do aluno com a cultura e a realidade do ambiente de trabalho no contexto organizacional.

O objetivo específico das atividades foi a realização de uma pesquisa de clima organizacional. Segundo CODA (1993, apud BISPO), o clima organizacional é aquilo que indica o quão satisfeitos estão os colaboradores de uma empresa com relação a diversos aspectos da cultura e realidade aparente da organização. Deste modo, a pesquisa propõe a análise do clima organizacional em uma empresa do ramo sucroalcooleiro do estado de Goiás.

Este relatório apresentará o referencial teórico utilizado, onde será discutido o modelo de pesquisa adotado. Em sequência, detalha-se informações sobre a empresa, quantos colaboradores foram entrevistados e como os dados foram coletados. Posteriormente, expõe-se as informações obtidas com os membros da organização, aliadas a uma interpretação sobre esses conteúdos. Por fim, são feitas considerações finais sobre as atividades e os resultados da pesquisa.

# REFERENCIAL TEÓRICO

* 1. **– Clima Organizacional**

Segundo MARTINS (2008), clima organizacional é um conceito que permite a compreensão da influência do contexto de trabalho no comportamento e atitudes das pessoas membros de uma organização, bem como sua qualidade de vida e o desempenho da própria organização. Schneider e Reichers (1983, apud MARTINS) apontam que as percepções dos trabalhadores de uma mesma organização tendem a ser similares, e constituem a base do clima organizacional.

O conceito de clima organizacional se desdobra de definições postuladas por pesquisadores da psicologia de grupos, como Kurt Lewin, que propôs o conceito de Campo Grupal. Como vemos em MINICUCCI (2002), o campo grupal para Lewin seria uma extensão do conceito de campo de um indivíduo, aplicado a um grupo. Enquanto o campo de uma pessoa é seu espaço de vida, constituído pela pessoa e seu meio psicológico como existe para a pessoa, o campo grupal consiste em elementos de um grupo e de um meio tal como existe para o grupo naquele momento.

É, portanto, natural querer afirmar que o clima organizacional seria o clima psicológico de uma organização. No entanto, como aponta MARTINS (2008), é necessário fazer uma distinção entre esses conceitos. Segundo a autora, o clima organizacional é constituído por elementos cognitivos. Em contrapartida, o clima psicológico é constituído por elementos afetivos.

Ademais, cabe fazer outra diferenciação para que se tenha bastante claro os limites daquilo que inclui o clima organizacional. Um dos construtos relacionados ao contexto de organizações é a satisfação no trabalho. Esta é definida por Siqueira e Gomide Junior (2004, apud MARTINS) como o vínculo do indivíduo trabalhador com o seu trabalho. Esse vínculo é constituído por aspectos cognitivos e afetivos. Já o clima organizacional é formado por percepções partilhadas pelos trabalhadores sobre a ausência ou presença de aspectos do ambiente de trabalho (MARTINS, 2008). Essas percepções são desenvolvidas através das relações dos colaboradores com as políticas, práticas e procedimentos organizacionais (TORO, 2001, apud MARTINS, 2008).

O estudo do clima organizacional é relevante porque as percepções dos membros sobre os aspectos do ambiente de trabalho são a base da formação de opiniões acerca da realidade do trabalho. Essas opiniões são fundamentais podem provocar impactos

importantes nas organizações, uma vez que determinam o comportamento das pessoas que as compõem (MARTINS, 2008).

# – A Escala de Clima Organizacional

A Escala de Clima Organizacional (ECO) tem por objetivo avaliar as percepções do colaborador sobre os aspectos do ambiente de trabalho (MARTINS, 2008). O conjunto dessas percepções compartilhadas por todos os trabalhadores, como dito anteriormente, é o que define o clima organizacional. A ECO é uma escala multidimensional, uma vez que é avalia 5 fatores através de 63 itens. Esses fatores são: apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas (MARTINS, 2008).

A aplicação da ECO pode ser feita individual ou coletivamente. É necessário que a aplicação ocorra em condições favoráveis, em um ambiente tranquilo e confortável. O aplicador deve garantir que todos tenham compreendido as instruções. Não existe limite de tempo para a aplicação da ECO (MARTINS, 2008).

Como a ECO é uma escala multifatorial, seus resultados devem ser interpretados por fator. O objetivo é a obtenção de uma média fatorial para cada um dos fatores, o que implica em um diagnóstico que se baseia nos 5 aspectos citados acima. Para cada fator, soma-se, para cada respondente, o resultado de cada um dos itens correspondentes a tal fator e divide-se esse resultado pela quantidade de itens. Em sequência, soma-se as médias obtidas de cada respondente para o mesmo fator, e divide-se pelo número de respondentes. O valor obtido é a média fatorial daquele determinado aspecto. Esse valor deve ficar entre 1 e 5 (MARTINS, 2008).

A interpretação dessas médias fatoriais considera que quanto maior for seu valor, melhor é o clima organizacional. Valores maiores que 4 indicam um bom clima, enquanto valores menores que 2,9 apontam um clima ruim. Isso só não se aplica no fator “controle/pressão”. Aqui, quanto menor o valor, melhor o clima.

# PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A pesquisa foi realizada com um total de 23 colaboradores de uma empresa do ramo sucroalcooleiro, localizada no estado de Goiás. Cada um dos entrevistados recebeu um documento que os solicitava a avaliar 63 itens relacionados a sua experiência como trabalhadores da empresa (Anexo A).

Os itens, conforme proposto por Martins (2008), eram relativos a cinco fatores da vivência organizacional. O primeiro fator, composto de 21 itens, avaliava o Apoio da Chefia e da Organização. O segundo era avaliado através de 13 itens relacionados à Recompensa. Quanto ao Conforto Físico, os entrevistados avaliaram 13 itens, e 9 itens eram relativos ao Controle/Pressão. O último fator, a Coesão Entre Colegas, era analisada em 7 itens.

Cada sujeito deveria atribuir um número entre 1 e 5, sendo 1 para aquelas afirmações com as quais discordava completamente e 5 para as que concordava completamente.

Para avaliar o clima organizacional, é preciso obter a média de cada fator. Para tanto, soma-se a resposta de cada sujeito para um determinado item e divide-se o resultado desse somatório pela quantidade de colaboradores que responderam a avaliação. Isso deve ser feito para todos os itens. Em sequência, soma-se a média de cada item e divide-se pela quantidade de itens. O valor obtido é a média do fator.

Quanto maior a média, melhor o clima organizacional relativo àquele aspecto, com exceção do fator Controle/Pressão. Quanto ao Apoio da Chefia e da Organização, a empresa foi avaliada em 3,89 (Anexo B), o que indica um bom clima organizacional. A média do fator Recompensa foi 3,61 (Anexo C), o que também indica que há satisfação entre os trabalhadores. A média do fator de Conforto Físico foi de 4,23 (Anexo D), o que representa um excelente resultado, já que, segundo Martins, valores acima de 4 para quase todos os fatores representam um ótimo clima organizacional.

Já o fator Controle/Pressão obteve uma média de 3,24 (Anexo E). Isso significa que esse fator merece atenção, uma vez que, ao contrário dos outros fatores, quanto menor a média, melhor o clima. O ideal seria que essa média ficasse próxima ou inferior a 2,9. Por fim, o fator de Coesão obteve média de 3,71 (Anexo 6), o que indica um resultado satisfatório.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com as atividades realizadas, foi possível compreender melhor o que é o clima organizacional e ver na prática a efetividade do uso da Escala de Clima Organizacional. Para que isso fosse possível, o uso da literatura recomendada foi imprescindível, e esta serviu como bom referencial teórico para a pesquisa.

O formulário preenchido pelos membros da empresa foi preciso e útil para a coleta das informações necessária para avaliar o clima da organização. Para a análise dos dados coletados, foram elaboradas tabelas que serviram para que fossem feitos os cálculos necessários para a obtenção das médias de cada fator que avalia o clima organizacional.

Através da análise das médias obtidas, foi possível concluir que a empresa oferece um bom clima organizacional, uma vez que todos os valores ficaram acima de 2,9, e no fator Conforto Físico, a média indica que a experiência dos funcionários é excelente.

No entanto, cabe reforçar que no quesito Controle/Pressão, a empresa não recebeu uma média tão satisfatória, uma vez que o ideal seria, nesse caso específico, que a média ficasse abaixo de 2,9.

Conclui-se então que, apesar de oferecer um clima organizacional positivo num geral, os colaboradores sentem-se muito pressionados no ambiente de trabalho.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Production**, v. 16, p. 258-273, 2006.

MINICUCCI, Agostinho. **Dinâmica de grupo**: Teorias e Sistemas. 5. ed. São Paulo: Atlas, p. 26-34, 2002.

MARTINS, M. do C. F. Clima Organizacional. *In*: SIQUEIRA, M. M. M. (org.). **Medidas do Comportamento Organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. cap. 2, p. 29-38.