# UM ESTUDO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO – ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DO CLIMA

#### FREDERICO OTAVIO SIROTHEAU CAVALCANTE

UFRJ fsirotheau@hotmail.com

#### TABATA GABRIELA ROMEIRO DO NASCIMENTO

UFRJ tabata.gabriela@yahoo.com.br

#### MARIA TEREZA SIROTHEAU CAVALCANTE

FACIMP - Faculdade de Imperatriz mtsirotheau@hotmail.com

### UM ESTUDO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL EM ESCRITÓRIOS CONTÁBEIS DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO 6 ANÁLISE DAS VARIÁVEIS DO CLIMA

#### Resumo

A Contabilidade não é uma ciência exata como muitos ainda a enxergam. É uma ciência social visto que veio sofrendo mudanças à medida que a sociedade foi evoluindo. Assim, ela não é composta apenas por técnicas, mas também por comportamentos que podem interferir na sua eficácia. O estudo do Clima Organizacional existe para avaliar como os diversos aspectos de uma organização podem afetar o desempenho e motivação dos funcionários. Sendo assim, o presente trabalho objetivou mostrar como a percepção do Clima Organizacional pode interferir no desempenho dos contabilistas que atuam em escritórios contábeis. Foi realizado um questionário de perguntas conforme a escala *Likert*, com base no questionário do *Great Place to Work Institute*, adaptado para o contexto do estudo, aplicado a contabilistas que atuam em escritórios contábeis. O estudo analisa as cinco variáveis do clima proposto por Levering (1984): Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem. De modo geral, constatou-se que o clima organizacional nos escritórios contábeis foi satisfatório, embora nenhuma variável estudada tenha atingido o grau máximo de satisfação.

Palavras-chave: Clima Organizacional, Motivação, Contabilistas, Inovação Organizacional.

#### **Abstract**

Accounting is not an exact science and many still sighted, is a social science since undergoing changes came as the company was evolving. Thus, it is not composed only of technical, but also behaviors that can interfere with its effectiveness. The study of organizational climate exists to assess how the various aspects of an organization can affect performance and employee motivation. Thus, this paper seeks to show the current situation that the accounts lie with its changes and challenges, and how the perception of organizational climate can interfere with the performance of accountants working in accounting offices. A questionnaire of questions as the *Likert* scale, based on the questionnaire of the Great Place to Work Institute, adapted to the context of the study, applied to accountants working in accounting offices will be held. The study analyzes the five climate variables proposed by Levering (1984): Credibility, Respect, Fairness, Pride and Camaraderie. Overall, it was found that the organizational climate in the accounting office was satisfactory, although any variable studied have reached the maximum degree of satisfaction.

Keywords: Organizational Climate, Motivation, Accountants, Organizational Innovation

## 1 INTRODUÇÃO

No atual cenário competitivo e acirrado que se encontram as organizações, a realização de pesquisas sobre o Clima Organizacional vem tornando-se prática constante. Devido ao ritmo cada vez mais acelerado do mundo globalizado, onde o profissional precisa estar sempre atento e atualizado, quando o clima organizacional não é favorável surgem fatores que influenciam seu comportamento e, consequentemente, implica na redução de produtividade. Luz (2003) afirma que diversos fatores como insegurança e insatisfação, por exemplo, atuam diretamente no estado de ânimo das pessoas.

De acordo com Schneider (1972), clima organizacional é o estudo que permite avaliar a percepção que os indivíduos possuem da organização em que trabalham.

O presente artigo busca conhecer a percepção que os profissionais de escritórios contábeis possuem do clima organizacional e como as variáveis, que serão apresentadas a seguir, influenciam na motivação e satisfação dos indivíduos.

A pesquisa foi realizada em escritórios contábeis do Rio de Janeiro, por meio de um questionário com perguntas fechadas e respostas em escala tipo Likert (1-Discordo totalmente a 5- Concordo totalmente), baseada no modelo de Great Place To Work Institute (GPTW).

Dessa maneira, percebe-se a importância da profissão contábil e, a pesquisa de clima organizacional nessas organizações surge com a necessidade de entender com esses profissionais percebem o ambiente em que trabalham e como essa percepção pode afetar seu desempenho e satisfação.

#### 2 REVISÃO DA LITERATURA

#### 2.1 As mudanças no ambiente de trabalho organizacional

Com a globalização, as organizações atuais viram-se diante de um mercado competitivo e com constantes mudanças, onde a informação é muito rápida e quem não acompanha esse processo de transformação fica desfavorecido em relação as concorrentes.

Segundo Luz (2006), nos anos 90 houve abertura para produtos estrangeiros na economia brasileira e com isso as empresas do país tiveram que encontrar meios de reduzir seus custos para se inserir nesse mercado competitivo. Estratégias como terceirização, o intenso uso da automação, a reengenharia, a aquisição e fusões acarretaram redução no quadro de pessoal.

Todas essas estratégias geraram um nível de estresse muito grande no ambiente de trabalho. Pressões por resultados, estresse, ansiedade e insegurança passaram a fazer parte do ambiente de trabalho, fazendo com que os funcionários mudassem suas atitudes e a forma de enxergar a empresa gerando alta rotatividade dentro das organizações.

Com fusões, privatizações e aquisição as culturas algumas vezes se confundem e alguns valores e crenças tornam-se conflitos que reflete no ambiente de trabalho e pode provocar um nível elevado de insatisfação nos colaboradores.

Para Chiavenato (2005, p. 6) õO capital humano depende de talentos que a empresa precisa conquistar, reter, aplicar, desenvolver, motivar e recompensarö. No entanto a organização precisa lhe dar condições para alcançar os resultados pretendidos.

#### 2.2 Origens do Clima



As primeiras pesquisas consideradas científicas a respeito de clima organizacional, surgiram no ano de 1930, com as obras apresentadas por Kurt Lewin, de acordo com Vásquez (1996).

O estudo de clima organizacional de Kurt Lewin desenvolveu uma teoria no campo da motivação e considerou o clima ou atmosfera do campo psicológico como uma caracterização de estímulos ambientais, como determinantes de motivação e comportamento. O mesmo autor salienta que o clima foi concebido como a ligação funcional fundamental entre a pessoa e o ambiente (SILVA, 2003).

No estudo de Elton Mayo foi constatado que, para a produtividade da organização, um dos fatores mais importantes são as relações interpessoais no ambiente de trabalho e não apenas as condições físicas e de pagamento (SILVA, 2003).

Lobo (2003) considera que o clima organizacional trata-se da personalidade da organização e não apenas do individuo. Segundo ele o clima organizacional õ... Trata-se, neste caso, da personalidade da organização, que se constitui por efeito das múltiplas relações psicossociais que nela vão se estabelecendoö.

#### 2.3 Conceitos de Clima

Litwin e Stringer (1968) referem-se ao conceito de clima organizacional õUm conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.ö

De acordo com Tagiuri (1969), o conjunto de valores da organização externado através do clima pode ser interpretado de forma diferente por seus membros. Esta percepção individual pode influenciar o comportamento dos membros da organização.

Para Campbell et al (1970) clima organizacional é visto como um õConjunto de atributos específicos de uma organização em particular, que pode ser influenciado pela forma como esta organização lida com seus membros e seu ambiente.ö

#### 2.4 Motivação

A palavra motivação está presente em praticamente todos os estudos sobre o clima organizacional. Vários pesquisadores e estudioso do tema revelaram a importância da motivação no ambiente de trabalho. Tanto para o bem estar dos colaboradores quanto do sucesso da organização.

De modo geral, define-se motivação como tudo aquilo que leva o indivíduo a agir de determinada forma, dando origem a um comportamento especifico. Esses motivos podem ser necessidades, desejos ou impulsos.

Robbins (2002) tem por conceito de satisfação no trabalho a atitude geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, até mesmo as relações de poder; o ambiente; a organização do trabalho; as políticas e programas de gestão da empresa; suas tecnologias; metas, objetivos e interesses; seu ambiente econômico-financeiro; sua história e os desejos dos colaboradores no sentido singular e coletivo.

... A motivação para o trabalho, aparece como um fenômeno complexo, que não se pode analisar sem levar em consideração o conjunto da situação, quer dizer, o individuo (suas características e experiências), o trabalho (sua natureza e restrições) e a organização com suas regras, os seus objetivos e o clima que lhe é próprio. Bergamini (2008:30)



A teoria de Maslow (1954) é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação. Para ele, as necessidades dos seres humanos obedecem a uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores a serem transpostos. Isto significa que no momento em que o indivíduo realiza uma necessidade, surge outra em seu lugar, exigindo sempre que as pessoas busquem meios para satisfazê-la.

Para Maslow, o próprio individuo promove estímulos, denominados por ele de õforças internasö, para levá-lo a satisfazer suas necessidades, ou seja, o conjunto de necessidade do individuo é o norteador que levam as pessoas a agirem para a realização deste próprio conjunto, quando o mesmo é satisfeito ocorre a autorrealização do individuo.

#### 2.5 O Clima Organizacional e o Contabilista

Desde os primeiros estudos realizados por Luca Pacioli, a contabilidade foi usada para auxiliar os gestores no controle das organizações. Sendo assim, o Contabilista tem papel fundamental no processo de decisão nas organizações. É a partir dos dados, fornecidos por esses profissionais, que a organização fundamenta suas decisões.

Pode-se chamar de contabilista o profissional formado em ciências contábeis, em nível superior, e\ou o técnico em contabilidade com formação de ensino médio.

A contabilidade é um trabalho minucioso, atuando nas áreas tributária, fiscal e trabalhista. Muitas organizações optam por contratar escritórios contábeis para prestarem esses serviços, pois se torna menos oneroso do que manter um departamento contábil na organização.

Escritórios contábeis são, geralmente, empresas de micro a médio porte, com poucos profissionais contábeis, porém, isso depende do tamanho da empresa e do volume de serviços prestados.

Desse modo, percebe-se a importância de analisar as características do contabilista e conhecer sua percepção do clima organizacional em escritórios contábeis.

#### 3 METODOLOGIA

#### 3.1. Caracterização da pesquisa

A pesquisa pode-se considerar exploratória e descritiva. Segundo Gil (2002, p. 41), as pesquisas exploratórias têm o objetivo de familiarizar o problema, tornando-o mais explicito. Segundo o autor õseu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudadoö.

Ainda para Gil (2007, p. 75), õa pesquisa descritiva tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveisö. Uma das características mais significativas consiste na utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, como os questionários e a pesquisa de campo.

Pode-se considerar a abordagem da pesquisa como quantitativa e qualitativa. Quantitativa devido a aplicação e tabulação de questionários que possibilitaram transformar em números as informações coletadas e qualitativas, pois foi realizada a interpretação dos dados coletados visando o esclarecimentos das informações.

O presente trabalho busca analisar como as variáveis do clima (credibilidade, orgulho, camaradagem, respeito e imparcialidade) influenciam no clima organizacional dos escritórios contábeis do estado do Rio de Janeiro. Foi utilizada a pesquisa *survey*, contendo perguntas fechadas e escalas do tipo *Likert*.

#### 3.2. Variáveis de análise de clima organizacional

Para dar continuidade a análise do clima organizacional em escritórios contábeis, faz-se necessário conhecer as variáveis estudadas no presente trabalho: Credibilidade; Respeito; Imparcialidade; Orgulho e Camaradagem. (Levering, 1984).

#### 3.2.1 Credibilidade

A variável credibilidade está ligada ao comportamento das chefias. Essa variável identifica a percepção dos empregados em relação à capacidade da chefia gerenciar os recursos humanos e materiais e da sua integridade e consistência na tomada de decisão. Também trata da capacidade da chefia manter o grau de acesso e abertura na comunicação com seus empregados.

No presente trabalho a chefia trata da figura do líder, não apenas da figura de um chefe, que comanda um grande número de pessoas, e que tem autoridade pra mandar e exigir obediência. Um líder reúne uma equipe e os motiva a perseguir os objetivos da organização, um líder exerce o poder de influenciar de maneira positiva e ética sua equipe.

Cohen e Fink (2003) enfatizam os tipos de liderança na organização: Liderança formal e informal. A liderança formal está relacionada ao cargo propriamente dito, a organização reconhece a posição, mas esta é aceita ou não por seus subordinados. E a liderança informal não é reconhecida pela organização, mas afeta e influencia os membros da organização.

Ainda segundo o autor as chefias possuem três funções básicas. A primeira, a função interpessoal, que se refere ao estabelecimento e manutenção de contatos e relações com as pessoas. A segunda, informacional, diz respeito à coleta e disseminação da informação e a terceira, decisória, refere-se à tomada de decisões estratégicas e todas as três categorias abrangem a atuação das chefias, tanto dentro do ambiente do setor, quanto no ambiente externo. (COHEN; FINK, 2003).

A comunicação é um aspecto importante dentro da organização, e está presente no papel da chefia. Comunicação é definida como õa troca de informações entre um transmissor e um receptor, e a interferência (percepção) do significado entre os indivíduos envolvidosö (BOWDITCH, 2002, p.80). Para uma eficaz liderança, a troca de informações é de grande importância.

A chefia, muitas vezes, é responsável por transmitir aos empregados as informações da organização. Para que o clima seja satisfatório, a comunicação entre a chefia e seus subordinados deve ser objetiva e eficiente, pois funcionários bem informados tornam-se mais envolvidos na organização e õvestem a camisaö no alcance dos objetivos.

Portanto, a variável credibilidade tem influencia direta na satisfação e motivação dos empregados. Sem consistência na tomada de decisões e ações na organização, a equipe sentese desmotivada e sem direção definida.

#### 3.2.2 Respeito

A palavra respeito origina do latim õ*respectus*ö e significa õatençãoö ou õconsideraçãoö. O respeito inclui cuidado e consideração e, é um valor que considera as qualidades do próximo e valoriza seus direitos. De acordo com o quadro 2, a variável respeito compreende suporte aos empregados em decisões relevantes, tratar os empregados como indivíduos com vida pessoal e apoiar seu desenvolvimento.

Robbins (1998, pág. 365) afirma que õas políticas e práticas de recursos humanos de uma organização representam forças importantes para moldar o comportamento e as atitudes do



empregadoö. O próprio autor afirma que diversas praticas de recursos humanos como programas de treinamento, avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreiras podem afetar diretamente os resultados no comportamento organizacional.

Quando o funcionário tem sua individualidade e vida pessoal respeitado dentro da organização, sente-se mais confiante e isso afeta positivamente o trabalho realizado. Robbins (1998) ainda enfatiza que as instalações e condições de trabalho que a organização oferece para seus empregados são fatores que influenciam a satisfação e o desempenho dos mesmos.

Benefícios também são considerados importantes na percepção dessa variável. Barnard (1968) afirma que os indivíduos contribuem com seu esforço pessoal na organização à medida que recebem incentivos. No entanto, Lambert (2000) aponta que as teorias tradicionais de comportamento organizacional postulam que benefícios em geral não deveriam afetar o desempenho de trabalhadores.

Mas ao contrario das teorias tradicionais de comportamento organizacional, um pesquisa realizada por Lambert (2000) com 428 empregados de uma empresa americana, sugeriu que um pacote de benefícios que os funcionários consideram úteis, pode aumentar a sua percepção de que a empresa se preocupa com eles. Além disso, a pesquisa sugere que o benefícios também podem contribuir para o desempenho no trabalho e na participação dos empregados nos esforços para melhorar sua organização.

Portanto, os benefícios recebidos, as condições e segurança no trabalho e o respeito à individualidade com desenvolvimento profissional representam o respeito da organização por seus colaboradores.

#### 3.2.3 Imparcialidade

A variável imparcialidade segundo Levering (1984) compreende a equidade, ou seja, tratamento equilibrado para todos em termos de recompensas, bem como ausência de favoritismo em recrutamento e promoção.

A falta de imparcialidade é um grande problema nas organizações. Devem-se estabelecer políticas, normas e regras transparentes que nortearão o caminho da organização, para que não ocorram discriminações e julgamentos indevidos, gerando um clima saudável para todos os colaboradores.

Para J. Stacy Adams, pesquisador da teoria da equidade, a equidade tem papel importante na motivação. Os empregados tendem a fazer comparações entre os seus salários e os resultados de seus trabalhos em relação a outros, dentro e fora da organização. Se o indivíduo percebe que a relação resultados-salários em relação aos outros é proporcional, existe o estado de equidade e a situação é percebida como justa. Quando a proporção é percebida como injusta, é constatada uma tensão de equidade, que leva a uma motivação para corrigir (ROBBINS, 1998).

Quando há um tratamento equilibrado para todos em termos de recompensas, remuneração e reconhecimento relacionados a tratamento igualitário, bem como ausência de favoritismo em recrutamento e promoção, não discriminação e possibilidade de apelação, os funcionários sentem-se motivados e não ocorrem comportamentos indesejáveis à organização.

#### 3.2.4 Orgulho

O orgulho representa a satisfação no trabalho realizado pelo individuo, no resultado alcançado por um membro ou pelo grupo, e nos produtos e serviços oferecidos pela organização.

Essa variável tem significados distintos dependendo do contexto em que é analisada. Na organização orgulho pode ser o sentimento de dever cumprido, de fazer parte de uma equipe

vitoriosa. Já para um funcionário, o orgulho pode ser por trabalhar em uma grande empresa que respeita seus colaboradores e que está a frente das demais. E para outros, o orgulho pode ser ter atingido as metas impostas pela organização.

Levering (1984) afirma que õUm excelente lugar para se trabalhar é onde você confia nas pessoas para quem trabalha, tem orgulho do que faz e gosta das pessoas com quem trabalha". Dessa maneira, as organizações precisam estar atentas à imagem que passam para seus funcionários, a fim de que estes possam sentir satisfação e motivação para alcançarem os resultados

#### 3.2.5 Camaradagem

A variável camaradagem diz respeito à qualidade da hospitalidade, intimidade e comunidade no ambiente de trabalho, além do sentimento de trabalho em equipe. Em outras palavras, a camaradagem compreende o relacionamento e a cooperação entre as pessoas.

Segundo Rizzatti (2002), o relacionamento interpessoal é uma interação ou relação entre duas pessoas ou sistemas de qualquer natureza, de tal maneira que a tarefa de cada um está em parte determinada pela tarefa do outro.

Ter um ambiente de trabalho camarada, onde as pessoas conseguem compartilhar experiências e ajudar o próximo, nem sempre é tarefa fácil para a organização, mas ela precisa estar atenta e promover a colaboração mútua. Para Kouzes e Posner (1997, p.324), o nível de relacionamentos interpessoais interfere no aumento da produtividade, e no bem estar psicológico e na saúde física.

#### 3.3. Caracterização da amostra

A pesquisa foi realizada com uma amostra de escritórios contábeis do estado do Rio de Janeiro, colhidos na internet, que responderam a um questionário composto de 38 questões objetivas, gerando assim dados quantitativos para que fosse possível chegar a uma conclusão.

#### 3.4. Coleta de Dados

Os dados referentes à variável Clima Organizacional foram obtidos utilizando-se a base de dados, que foi coletada entre janeiro a julho de 2015, por meio de questionários aplicados aos empregados de escritórios contábeis no estado do Rio de Janeiro, baseados na metodologia *Great Place to Work Institute* (GPWI). A metodologia utiliza cinco variáveis: Credibilidade, Respeito, Imparcialidade, Orgulho e Camaradagem.

Foi elaborado um questionário composto de 38 perguntas fechadas, utilizando-se o método baseado na metodologia Great Place to Work Institute (GpWI), tendo como campos de respostas uma escala tipo *Likert* com cinco níveis de avaliação (1 ó Discordo totalmente; 2 ó Discordo; 3 ó Nem discordo nem Concordo; 4 óConcordo e; 5 ó Concordo totalmente). Conforme Lakatos & Marconi (2010 p.184) õQuestionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistadorö.

As perguntas de 1 a 6 são referentes aos aspectos do perfil profissional, e as perguntas de 7 a 38 são do aspecto organizacional, para cada um dos cinco fatores da variável de Clima organizacional. No Tabela 01 são apresentadas os números das perguntas e suas variáveis relacionadas.



#### IV SINGEP

## Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

Tabela 01: Identificação das variáveis com as perguntas do questionário

Variaveis de clima organizacional	Itens do Questionário
Credibilidade	13, 15, 18, 20, 21, 22, 31, 33
Respeito	8, 9, 14, 23, 28, 32, 34
Imparcialidade	11, 16, 24, 29, 36
Orgulho	17, 19, 25, 26, 37, 38
Camaradagem	7, 10, 12, 27, 30

Fonte: os autores

Foram enviados 180 questionários para escritórios do estado do Rio de janeiro, no período de janeiro a Julho de 2015, e foram obtidas 28 respostas. O não retorno dos demais escritórios pode ser justificado pela falta de atualização de e-mails para contato e, até mesmo, a centralização da informação.

A justificativa para a escolha da amostra deu-se pela ausência, até o momento, de pesquisa sobre o clima em escritórios contábeis, onde se encontra profissionais de suma importância para a manutenção do negócio.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise de pesquisa visa demonstrar a percepção dos colaboradores, averiguando os fatores que influenciam no clima organizacional nos escritórios contábeis.

#### 4.1 Perfil do funcionário

As questões a seguir têm como objetivo identificar o perfil dos contabilistas que atuam em escritórios contábeis, levando em consideração idade, sexo, estado civil, grau de escolaridade, tempo de experiência profissional e tempo de trabalho na atual empresa.

De acordo com a Tabela 02, grande parte dos contabilistas (47%), que atuam em escritórios contábeis, são jovens entre 18 e 25 anos, 29% representa os funcionários entre 26 a 35 anos, 17% refere-se a funcionários entre 36 a 45 anos e apenas 7% representa funcionários com mais de 45 anos. Verifica-se que os escritórios contábeis contam com uma amostra jovem entre 18 e 35 anos, o que tende a ser um ponto positivo devido à criatividade e produtividade da nova geração.

Tabela 02: Faixa Etária

Tubera 02. Turka Etarra	
18 a 25 anos	47%
26 a 35 anos	29%
36 a 45 anos	17%
Acima de 45 anos	7%

Fonte: os autores

Como se pode verificar na Tabela 03, dos contabilistas que atuam em escritórios contábeis, 60% representam o sexo feminino e 40% o sexo masculino. Este percentual não significa importância quanto a predominância de gênero em relação a outra.

Tabela 03: Classificação por gênero

Tabela 03. Classificação por genero	
Feminino	60%
Masculino	40%

Fonte: os autores

A tabela 04 refere-se ao estado civil desses funcionários, onde 58% são solteiros, 40% estão casados e apenas 2% são divorciados. O grande número de solteiros (58%) justifica-se devido à maior parte dos entrevistados serem jovens de até 35 anos, conforme apresentado na tabela 02.

Tabela 04: Estado Civil

Solteiro	58%
Casado	40%
Divorciado	2%

Fonte: os autores

Conforme exposto na tabela 05, 75% dos entrevistados são de nível superior completo (bacharel em contabilidade), 17% são de nível médio (técnico de contabilidade) e apenas 8% possuem pós graduação. O baixo índice de pós graduados pode dar-se ao fato de que escritórios contábeis são empresas de pequeno a médio porte, onde os salários não são muito elevados. Dessa forma, os mais graduados buscam melhores cargos e salários.

Tabela 05: Grau de Escolaridade

Bacharel em Contabilidade	75%
Técnico em Contabilidade	17%
Pós graduado	8%

Fonte: os autores

Na tabela 06, abaixo, verifica-se o tempo de experiência profissional dos entrevistados, onde a grande maioria (72%) possuem menos de 10 anos de experiência, seguidos dos 15% com experiência entre 10 e 15 anos e 3% com experiência entre 16 e 25 anos. Nenhum dos entrevistados possui mais de 25 anos de experiência. O tempo de experiência inferior há 10 anos (72%) é justificado devido a amostra jovem, como mostra a tabela 02.

Tabela 06: Tempo de experiência profissional

Menos de 10 anos	72%
De 10 a 15 anos	15%
De 16 a 25 anos	3%
Mais de 25anos	0%

Fonte: os autores

Conforme a tabela 07, em relação ao tempo de trabalho na empresa atual, 32% dos entrevistados possuem entre 1 a 2 anos de experiência na empresa, 25% possuem menos de 1 ano de empresa, outros 25% possuem mais de 5 anos de empresa e 18% tem entre 3 a 5 anos trabalhados na empresa.

Tabela 07: Tempo de trabalho na atual empresa

Menos de 1 ano	25%
De 1 a 2 anos	32%
De 3 a 5 anos	18%
Mais de 5 anos	25%

Fonte: os autores

Constata-se que 75% possuem até 5 anos de tempo de trabalho na mesma empresa, e apenas 25% possuem mais de 5 anos. Isso pode demonstrar alta rotatividade no setor de escritórios contábeis.

#### 4.2 Aspectos Organizacionais

A segunda etapa da pesquisa buscou conhecer a percepção dos contabilistas, que atuam em escritórios contábeis, com relação às cinco variáveis estudadas: Credibilidade, Imparcialidade, Respeito, Orgulho e Camaradagem.

Como segue a tabela 8 abaixo, para o bloco da variável Credibilidade, a maioria das respostas foi dada na categoria õConcordoö (54%) e a segunda categoria que obteve mais respostas foi õConcordo totalmenteö (19%). Sendo assim, 73% das respostas para a variável credibilidade foram positivas. Apenas 6% das respostas õDiscordam totalmenteö e 15% das respostas õDiscordoö.

Tabela 08: Credibilidade

Discordo Totalmente	6%
Discordo	15%
Nem concordo nem discordo	7%
Concordo	54%
Concordo totalmente	19%

Fonte: os autores

No bloco de perguntas sobre a variável Imparcialidade, foram encontradas 41% das respostas na categoria õConcordo e 15% de respostas na categoria õConcordo totalmenteö, apenas 9% das respostas foram imparciais. Assim, 56% das respostas foram positivas. Nas categorias negativas foram encontradas 22% das respostas na categoria õDiscordo e 14% das respostas na categoria õDiscordo totalmenteö. Como representa o gráfico 1:

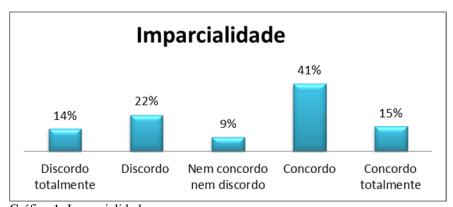


Gráfico 1: Imparcialidade

Fonte: os autores

Observando o bloco de respostas da variável Orgulho, 29% das respostas foram negativas, sendo 21% das respostas na categoria õDiscordo e 8% das respostas na categoria õDiscordo totalmenteö, apenas 5% das respostas foram na categoria õNem concordo nem discordoö. Dentro desse bloco a categoria que obteve maior percentual foi õConcordoö com 43% das respostas, juntando este percentual com a categoria õConcordo totalmenteö (23%), obtêm-se 65% de respostas positivas.



# IV SINGEP Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

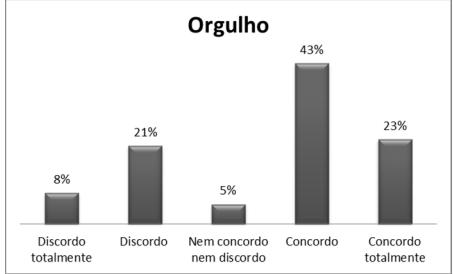


Gráfico 2: Orgulho Fonte: os autores

Avaliando o bloco da variável Respeito, 46% das respostas foram na categoria õConcordo e 24% das respostas foram na categoria õConcordo totalmenteö, totalizando 70% de respostas positivas. As categorias õDiscordo totalmenteö e õNem concordo nem discordo obtiveram os mesmos percentuais de respostas (7%) e a categoria õDiscordo obteve 16% das respostas.

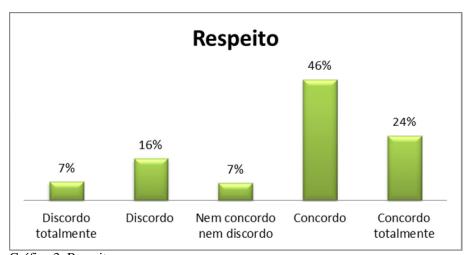


Gráfico 3: Respeito Fonte: os autores

Por fim, o bloco da variável Camaradagem foi o que apresentou maior percentual de respostas positivas (77%), sendo 55% das respostas na categoria õConcordo e 22% das respostas na categoria õConcordo totalmenteö. As respostas negativas representam apenas 20% das respostas, sendo 16% na categoria õDiscordo e 4% na categoria õDiscordo totalmenteö. Apenas 4% das respostas foi na categoria õNem concordo nem discordoö, como pode-se ver no gráfico 04, a seguir:



# IV SINGEP Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

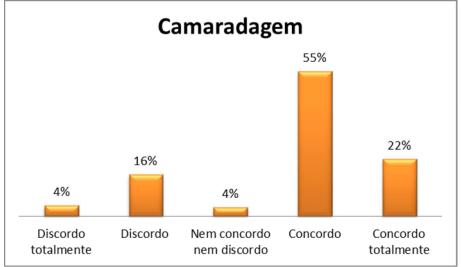


Gráfico 4: Camaradagem

Fonte: os autores

É possível observar que em todas as variáveis pesquisadas, as respostas foram positivas, relatando um bom clima nos escritórios contábeis. Também é possível analisar que a categoria de respostas õNem concordo nem discordoö, não passou dos 9% de respostas em todas as cinco variáveis, como verifica-se na tabela 09, a seguir:

Tabela 09: Análise descritiva das Variáveis

Variáveis	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Credibilidade	6%	15%	7%	54%	19%
Respeito	7%	16%	7%	46%	24%
Imparcialidade	14%	22%	9%	41%	15%
Orgulho	8%	21%	5%	43%	23%
Camaradagem	4%	16%	4%	55%	22%

Fonte: os autores

Se por um lado, a variável camaradagem foi a que melhor apresentou respostas positivas, com 77% das respostas na categoria õConcordoö e õConcordo totalmenteö, a variável Imparcialidade apresentou o pior resultado de respostas negativas, totalizando 34% das respostas na categoria õDiscordoö e õDiscordo totalmenteö.

São apresentados na Tabela 10, algumas estatísticas das variáveis. Todas as variáveis apresentaram a média 4, o que indica que, em todos os níveis, o senso comum foi na categoria õConcordoö. A variável Respeito foi a que apresentou o maior desvio padrão, o que indica que foi a questão que teve a maior discordância entre as respostas dos entrevistados. Ao



## Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability

ISSN: 2317 - 8302

passo que a variável Camaradagem possui o menor desvio padrão, o que justifica uma uniformidade na percepção dos entrevistados.

Tabela 10: Estatísticas das Variáveis

VARIÁVEIS	MÉDIA	VARIÂNCIA	DESVIO PADRÃO
Credibilidade	4	1,34737	1,16076
Respeito	4	1,49497	1,46888
Imparcialidade	4	1,76396	1,32814
Orgulho	4	1,63991	1,28059
Camaradagem	4	1,21124	1,10056

Fonte: os autores

Também observa-se que, a variável Credibilidade foi a segunda Variável com melhor resultado, com 73% de respostas positivas na categoria õConcordoö e õConcordo totalmenteö, como foi observado na tabela 09. Assim, também, foi a variável que obteve o segundo menor desvio padrão, ou seja, mais uniformidade entre os entrevistados, descrito no tabela 10. Considerando todas as variáveis pesquisadas, a percepção dos contabilistas de escritórios contábeis, do estado do Rio de Janeiro, obteve como resultado um clima organizacional positivo ou satisfatório. Diante das informações coletadas, pode-se perceber que a Camaradagem no ambiente de trabalho é a variável que mais se destaca no trabalho, seguida de Credibilidade, Respeito, Orgulho e Imparcialidade.

### **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo buscou conhecer a percepção dos contabilistas em relação às variáveis de clima organizacional e o perfil desses profissionais que atuam em escritórios contábeis.

Escritórios contábeis são, em geral, empresas de pequeno a médio porte, que possui poucos funcionários, se comparado a uma organização de grande porte. Embora o número de funcionários seja reduzido, o volume das atividades realizadas nesses escritórios, é grande.

Num escritório contábil, os profissionais realizam a contabilidade de diversas empresas, e, por isso, a importância de se ter profissionais qualificados e também um clima favorável para se trabalhar. Embora a amostra realizada contemple diferentes organizações, o resultado da pesquisa mostrou uma homogeneidade na percepção desses profissionais com relação ao clima organizacional nessas empresas.

O perfil analisado desses contabilistas constatou ser jovem, com faixa etária entre 18 e 35 anos, graduado e pós graduados em sua grande maioria e que possuem pouca experiência profissional, o que já era esperado devido a amostra jovem que foi coletada.

As variáveis estudadas demonstraram bom resultado e um clima satisfatório nesses ambientes de trabalho. A variável camaradagem foi a que apresentou o maior índice de satisfação,

mostrando a interação entre os membros da equipe e se mostra de extrema importância para a construção de um clima agradável e produtivo.

A credibilidade, segunda variável com maior índice de satisfação, representa o comportamento das chefias e avalia a percepção dos funcionários em relação as suas atitudes. Constatou-se ser uma variável de suma importância para um bom clima, pois quando os colaboradores confiam na liderança sentem-se mais satisfeitos com o trabalho realizado.

Por outro lado, a variável Imparcialidade foi a que representou o menor índice de satisfação entre os colaboradores. Esse resultado demonstra que as organizações precisam avaliar melhor o plano de recompensas e benefícios, a fim de que não gere uma percepção de injustiça e desmotivação de seus colaboradores.

As variáveis, Respeito e Orgulho, seguido da variável Credibilidade, respectivamente, representaram também um índice satisfatório, demonstrando que a organização demonstra respeito pela individualidade de cada colaborador e que esses colaboradores sentem que seu trabalho tem grande importância para a organização.

De modo geral, constatou-se que o clima organizacional nos escritórios contábeis foi satisfatório, embora nenhuma variável estudada tenha atingido o grau máximo de satisfação. E essa análise também demonstrou que alguns pontos precisam ser avaliados por essas organizações.

Contabilistas prestam serviços que são de suma importância para a sociedade, portanto, essas organizações precisam oferecê-los as ferramentas necessárias para a realização de suas atividades como, também, oferecer um clima de trabalho satisfatório e com recompensas justas a todos.

A pesquisa de clima organizacional é de suma importância para as empresas, pois é através dela que se pode analisar os fatores que influenciam de forma negativa ou positiva a motivação e satisfação de seus colaboradores.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARNARD, C. I. **The functions of the executive**. 30 ed. Londres: Havard University Press, 1968.

BERGAMINI, C. W. Motivação nas organizações. 4. Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BOWDITCH, James L., BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional.** 1. ed. São Paulo: Pioneira, 2002.

BRUSSOLO, F. As diretrizes curriculares dos cursos de graduação em ciências contábeis x o mercado de trabalho através das ofertas de emprego para a área contábil na Grande São Paulo: uma análise crítica. Dissertação (Mestrado em controladoria e Contabilidade Estratégica). São Paulo: Unifecap, 2002

CAMPBELL, J. P., DUNNETTE, M. D., LAWLER, E. E. & WEIK, K. E. Managerial behavior performance and effectiveness. New York: McGraw Hill Book, 1970.

CAMPELLO,M.L.C.;OLIVEIRA,J.S.G. Clima organizacional no desempenho das empresas, Bauru,2008. Disponível em: < <a href="http://www.simpep.feb.unesp.br">http://www.simpep.feb.unesp.br</a>>. Acesso em: 22/05/2015.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 634 p.

\_\_\_\_\_\_, Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações. 2ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier,2010a.



, Gerenciando Pessoas. 3ª ed. São Paulo: Makron Book, 53 p, 2004. 634 p	
, Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organiza	ações. 3
ed. Rio Janeiro: Elsevier,2010b.	
,Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um ex	xcelente
gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equ	uipe de
<b>trabalho</b> . Rio de Janeiro: 7ª Reimpressão, Elsevier, 2005.	

COELHO, Claudio Ulysses Ferreira. **O ensino superior de contabilidade e o mercado de trabalho:** uma análise no município do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: 2000. Disponível em: < <a href="http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/2412/2092">http://www.atena.org.br/revista/ojs-2.2.3-08/index.php/pensarcontabil/article/viewFile/2412/2092</a>. Acesso em: 10/05/2015

COHEN, A. R.; FINK, S. Comportamento organizacional: conceitos e estudos de

caso. Tradução Maria José Cynlar Monteiro. 7 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

GIL, A. L. Auditoria de negócios. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 175p.

IUDÍCIBUS, S. Contabilidade gerencial. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 1998.

KOUZES, James M.; POSNER, Barry Z. tradução da 2. ed. original Ricardo Inojosa. **O** desafio da liderança. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva,2005.

LAMBERT, S. J. Added Benefits: The Link between Work-Life Benefits and Organizational Citizenship Behavior. **The Academy of Management Journal**, Vol. 43, N. 5, p. 801-815, 2000.

LEVERING, R. The 100 best companies to work for in America. New York: Addison-Wesley, 1984.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. Jr. Motivation and organization climate. Boston: Harvard Business School, 1968.

LOBO, F. Clima organizacional no sector público e privado no norte de Portugal. Portugal: Fundação Calouste Gulbenkjan ó Fundação para ciência e tecnologia, 2003.

LUZ, Ricardo. Gestão do Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

LUZ, R. S. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MASLOW, A. Motivação e personalidade. New York. Harper e Row, 1954.

MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à Administração. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007. 404p.

MEIRA NETO, A. O profissional contábil diante das necessidades decisórias dos empresários e gestores, considerando o ambiente tecnológico atual. Dissertação (Mestrado). São Paulo: Unifecap, 2003.

MOTTA, F; VASCONCELOS, I. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

OUCHI, W. G. Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA: Addison ó Wesley, 1981.

RAMIREZ, P. A. Formação de competências para o profissional de nível técnico na área de gestão. Dissertação (Mestrado de Administração). São Paulo: Uninove, 2000. Disponivel em <a href="http://www.redalyc.org/pdf/715/71520226.pdf">http://www.redalyc.org/pdf/715/71520226.pdf</a> . Acesso em 25/03/2015.

RIZZATTI, G. Categorias de análise de clima organizacional em

Universidades Federais Brasileiras. Tese. (Doutorado em Engenharia de

Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC,

Florianópolis, 2002.

RIZZATTI, Gerson; RIZZATTI JUNIOR, Gerson; SARTOR, Vicente Volnei de Bona. Categorias de Análise de Clima Organizacional em Universidades Federais. 2007. Disponível em: <www.inpeau.ufsc.br>. Acesso em 15/07/2015.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 8 ed. Rio de Janeiro: Livros

Técnicos e Científicos Editoria S.A. 1998.

SANTOS, N. M. B. Clima organizacional: pesquisa e diagnostico. Lorena: Siciliano, 2000.

SANTOS, N. M. B. **Cultura organizacional e desempenho**: pesquisa, teoria e aplicação. Lorena: Siciliano, 2000.

\_\_\_\_\_. Gestão Estratégica nas Instituições de P&D: Um enfoque centrado na pesquisa de Clima Organizacional. O mundo da saúde, São Paulo, v. 2, p. 42-50, 1997.

SCHNEIDER, B. Organizational Climate: individual preferences and organizational realities. Journal of Applied Psychology, 56: 211-217, 1972.

SCHWARTZ, H., DAVIS, S. M. Matching Corporate Culture and business Strategy. Organizational Dynamics. 10:30 ó 48. 1981.

SCHEIN, E. H. **Psicologia Organizacional**. 3 ed. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 1982.

SILVA, N. T. **Clima Organizacional:** uma proposta dos fatores a serem utilizadospara avaliação do clima de uma instituição de ensino superior de Brasília.Dissertação. (Mestrado Profissional da Universidade Federal de Santa Catarina) -Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Gestão da Qualidade e Produtividade com ênfase em Planejamento e Estratégia Organizacional, Florianópolis, 2003.

TAGIURI, R. The concept of organizational climate, in R. Tagiuri e G. Litwings (Eds.). Organizational climate: explorations of a concept. Boston, Division of Research, Harvard Businesses School, 1968.

TORRES, Elvia Florêncio; OLIVEIRA, José Arimatés. **A influência do clima organizacional no alcance da efetividade organizacional em industrias do setor alimentícios utilizando o modelo ASH**. Rio de Janeiro-RJ,2007. Disponível em: <a href="http://www.anpad.org.br">http://www.anpad.org.br</a>>. Acesso em: 14/02/2015.

VÁSQUEZ, M. S. **El clima em las organizaciones**: teoria, método e intervención. Barcelona: EUB, SL, 1996.