

A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO COMPROMETIMENTO DOS COLABORADORES DA PETROBRAS DISTRIBUIDORA DO RN.

THE INFLUENCE OF CLIMATE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF PETROBRAS DISTRIBUIDORA RN.

Kleisson Oliveira Gurgel¹
Alysson André Régis Oliveira²

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo, compreender como o clima organizacional influencia o comprometimento dos colaboradores da Petrobras Distribuidora S.A. - GRPRN, para isso foi identificado o perfil dos funcionários, identificado o atual clima organizacional, verificado o nível de comprometimento, bem como propostas¹ práticas administrativas para o alcance de maior comprometimento. Tratou-se de uma pesquisa quantitativa, em que a coleta dos dados se deu por meio de aplicação de questionários estruturados. Na análise dos dados foram utilizadas técnicas de estatística central através de aplicativos computacionais como o Excel 2010. Neste trabalho se constatou no que se refere ao perfil dos funcionários que predomina o sexo masculino, com percentuais iguais para as faixas etárias de 26 a 35 anos e de 46 a 55 anos, a maioria é casada, possui pós-graduação e trabalha na organização a entre cinco e dez anos. Quanto ao Clima Organizacional pôde-se identificá-lo como sendo um bom clima, sendo alguns dos fatores positivos que o influenciam: a comunicação, a liderança, o bom ambiente físico e a satisfação com a organização. Em relação ao Comprometimento Organizacional, pôde-se concluir que o nível de comprometimento dos colaboradores é satisfatório, predominando a dimensão afetiva do comprometimento. Podem-se enfatizar como favoráveis ao comprometimento a valorização profissional, a responsabilidade e o sentimento de realização profissional. A pesquisa revelou-se menos satisfatória no aspecto da remuneração e em um aspecto do relacionamento interpessoal. Alguns aspectos do clima organizacional são de extrema importância e sua relação com o comprometimento auxilia no bom desempenho. Dessa maneira chega-se a conclusão de que o bom clima organizacional influencia positivamente o comprometimento dos colaboradores.

Palavras-chave: Gestão de Pessoas. Clima Organizacional. Comprometimento Organizacional.

ABSTRACT

The present study aimed to understand how climate influences the organizational commitment of employees of Petrobras Distribuidora SA - GRPRN, for it was

¹ Pós graduando do curso de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas – do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – Natal/RN - kleissongurgel@yahoo.com.br

² Professor orientador do curso de MBA em Gestão Estratégica de Pessoas – do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – Natal/RN – alyssonandreregis@hotmail.com

identified the profile of employees, identified the current organizational climate, checked the level of commitment and proposed administrative practices for achieving greater commitment. This was a quantitative study, in which data collection took place through structured questionnaires. In data analysis techniques were used by central statistical computing applications such as Excel 2010. In this paper was found with regard to the profile of employees that are mostly male, with the same percentage for the age groups 26-35 years and 46-55 years, the majority are married, graduate and has worked in the organization to between five and ten. Regarding the Organizational Climate able to identify it as being a good climate, and some of the positive factors that influence: communication, leadership, good physical environment and satisfaction with the organization. Regarding Organizational Commitment, we concluded that the level of commitment of employees is satisfactory, predominantly affective dimension of commitment. Can be emphasized as favorable to the valuation professional commitment, responsibility and a sense of professional fulfillment. The research proved less satisfactory aspect of remuneration and an aspect of interpersonal relationships. Some aspects of organizational climate are extremely important and their relationship with the commitment helps in performance. Thus one arrives at the conclusion that good organizational climate positively influences employee commitment.

Keywords: People Management. Organizational Climate. Organizational Commitment.

1 INTRODUÇÃO

A empresa estudada é a Petrobras Distribuidora S.A. É uma empresa subsidiária integral da Petróleo Brasileiro S.A. (PETROBRAS), que é proprietária da totalidade de suas ações com direito a voto. A BR, como também é conhecida, é subordinada ao ministério de Minas e Energia e classificada entre as entidades de administração indireta do Governo Federal. Tal organização foi criada no dia 12 de novembro de 1971, E passou a atuar na comercialização e distribuição de derivados do petróleo para todo o Brasil. Atividades que até então eram feitas pela PETROBRAS, mas que devido sua evolução fez-se necessário a criação de uma empresa específica para este fim, que exercesse sua função em caráter estritamente competitivo, em condições de igualdade com as demais distribuidoras nacionais e

estrangeiras. E nesse mercado a Petrobras Distribuidora, já em seu terceiro ano de vida, em 1974, assumiu o posto de maior distribuidora de derivados de petróleo do país.

Essa posição de liderança é mantida pela companhia até os dias atuais. Isso pode ser comprovado por sua estrutura considerável que conta com cerca de 7.000 postos de serviços, constituindo a maior e única rede de postos presente em todo o território brasileiro. Além de contar com mais de 10.000 grandes clientes, como indústrias, termoeletricas e companhias de aviação.

A Missão da BR é "Distribuir, industrializar e comercializar derivados de petróleo e seus correlatos com competitividade, rentabilidade e responsabilidade social e ambiental" e sua visão é "Ser líder no mercado nacional de distribuição de derivados de petróleo e biocombustíveis, integrada na cadeia logística e a preferida pelos nossos públicos de interesse".

A sede da BR está localizada na cidade do Rio de Janeiro, e a companhia possui dezenas de Gerências espalhadas por todo o país. A gerência que foi objeto de estudo é a Gerência da Rede de Postos do Rio Grande do Norte (GRPRN), que se situa na cidade do Natal, no bairro de Lagoa Nova. Esta Gerência conta atualmente com onze empregados, dois contratados e um gerente.

A escola das relações humanas surgiu nos Estados Unidos como uma forma de oposição à teoria Clássica da Administração, em que as preocupações básicas do administrador eram a tecnologia e o método empregados na produção, e havia a exploração dos trabalhadores em favor apenas dos patrões.

A escola Clássica não foi questionada por nenhuma outra teoria administrava, mas isso não queria dizer que ela era aceita pacificamente. Assim, nasce na democracia americana, a partir dos questionamentos feitos pelos sindicatos e trabalhadores, a Teoria das relações humanas, que busca favorecer a humanização no trabalho.

As origens dessa nova teoria são baseadas no desenvolvimento das ciências humanas, tendo destaque a psicologia; na busca pela democratização dos conceitos administrativos; e nos resultados da experiência de Hawthorne.

A partir disso, o *homo economicus* cede seu lugar para o homem social, e as teorias administrativas passam a dar ênfase às pessoas. Observa-se, então, que o homem não é motivado pelo bom salário, mas por recompensas sociais e simbólicas, além de também chegar-se ao fato de que o comportamento humano

não é resultado do que aconteceu no passado ou ocorrerá no futuro, mas do ambiente físico e psicológico em que esteja inserido.

Com isso, surge o conceito de clima organizacional que seria a representação do ambiente social e psicológico existente dentro de uma empresa e que estabelece o comportamento de seus colaboradores. E para a formação deste Clima atuam diversos fatores como a satisfação, a motivação, ou o tipo de liderança envolvido.

Na atualidade, observa-se um ambiente dinâmico, de grandes transformações e mudanças, em que as empresas têm de se adaptar e atualizar para poderem sobreviver e serem exitosas. Assim, os paradigmas organizacionais são quebrados, e onde antes havia a necessidade de motivar os indivíduos, hoje se busca seu comprometimento. As organizações ainda estão despertando para essa importância oferecida a um ambiente de trabalho positivo, com condições favoráveis ao desenvolvimento das atividades e à eficácia.

A empresa base deste estudo, Petrobrás Distribuidora S.A., se preocupa com o bem estar de seus funcionários e procura sempre incentivar o bom clima organizacional em busca do comprometimento de seus empregados, através de programas, campanhas e pesquisas periódicas da ambiência organizacional, promovidas pelo setor de Recursos Humanos com o apoio de facilitadores de clima em todas as gerências espalhadas pelo Brasil.

Dentro deste contexto abre-se o seguinte questionamento: **“como o clima organizacional influencia no comprometimento dos colaboradores da Petrobras Distribuidora S.A. – GRPRN?”**

O presente estudo possui como objetivo geral Compreender como o clima organizacional influencia o comprometimento dos colaboradores. Para a consecução deste objetivo geral, propõe-se como objetivos específicos:

- a) identificar o Perfil dos colaboradores da Petrobras Distribuidora S/A - GRPRN; Identificar o atual clima organizacional do escritório;
- b) verificar o nível de comprometimento dos colaboradores da GRPRN;
- c) analisar a relação do Clima Organizacional com o comprometimento dos colaboradores;
- d) propor práticas administrativas que fomentem o alcance de maior comprometimento dos colaboradores da Petrobras Distribuidora S/A – GRPRN.

O estudo acerca da influência do Clima Organizacional no comprometimento dos colaboradores é, sem margem de dúvida, de grande importância, considerando o cenário atual das organizações, que valoriza e busca incentivar cada dia mais seus colaboradores.

Em se tratando de uma grande empresa comercial brasileira, deve ser dada extrema importância ao tema, pois seu crescimento e boa repercussão, nos mercados interno e externo, dependem sempre da produtividade de seus colaboradores, que estando motivados, se comprometerão mais.

Por ser um assunto imprescindível em qualquer área de trabalho, e importante para todos os níveis hierárquicos, a questão do Clima Organizacional e do Comprometimento acaba por impulsionar o interesse por seu estudo. Que será importante também para a comunidade acadêmica, pois servirá de base para estudos futuros.

O acesso às informações acerca do tema tratado, com um bom acervo bibliográfico para dar suporte a este trabalho, assim como, o acesso ao escritório de uma grande empresa brasileira, facilita, dá suporte e incentiva sua realização.

Outros aspectos que serão levados em consideração dentro desse estudo são os fatores motivacionais e os estilos de liderança, pois são variáveis que podem contribuir positiva ou negativamente no Clima Organizacional, e, por conseguinte, no comprometimento organizacional.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O mundo contemporâneo dos negócios está inserido num ambiente dinâmico e de grande concorrência, em que as palavras como crescimento, competitividade e sobrevivência têm grande importância. É nesse contexto que o Clima organizacional ganha destaque, pois se trata de uma variável influenciadora no comportamento dos colaboradores, sendo estes a arma mais poderosa nessa batalha pelo sucesso organizacional. Quando se fala em Clima Organizacional, refere-se àquele clima que envolve o ambiente de trabalho. A diante alguns conceitos de Clima Organizacional por autores diversos:

O Clima Organizacional constitui o meio interno ou a atmosfera psicológica característica de cada organização. O clima organizacional está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente

ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização” (CHIAVENATO, 2003 apud GLEN, 1976 p. 80)

Clima Organizacional é um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura [...] O clima é mais perceptível que suas fontes causais. É comparável a um perfume: percebe-se o efeito, sem conhecer os ingredientes, embora, às vezes seja possível identificar alguns deles.” (SOUSA, 1978, p. 38)

“Clima Organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento” (LUZ, 2003 apud LITWIN, 1971)

Nada é menos tangível, nem mais importante, na vida organizacional e nas transações interpessoais do que o Clima Psicológico. Sua existência é tão real e tão sujeita a alterações quanto o é a do clima físico, embora os componentes que perfazem o clima psicológico, ainda que igualmente identificáveis, não sejam tão concretos (LUZ, 2003 apud KOZLOWSKI ; HULTZ, 1987).

“Clima organizacional é o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento” (LUZ, 2003, p.13)

Assim pode-se chegar a um conceito de que o Clima Organizacional trata-se da atmosfera psicológica em que estão inseridas as relações sociais de um grupo de indivíduos orientados por crenças e princípios compartilhados, que pode sofrer mudanças se houver mudanças na organização, e interfere em vários aspectos organizacionais.

O Clima organizacional é único em cada empresa, ou departamento, sendo assim cada organização deve ter fatores orientadores que levem a um ambiente saudável dentro da empresa. Segundo Luz (2003), o clima organizacional pode ser classificado como bom, prejudicado ou ruim. É considerado bom quando há a predominância de atitudes positivas que faz com que o ambiente de trabalho se torne favorável. Os tipos prejudicado e ruim afetam negativamente o ânimo dos colaboradores, e são desfavoráveis aos objetivos organizacionais e aos pessoais dos empregados. Porém a denominação dada ao clima não é importante, o importante é perceber se é favorável, desfavorável ou neutro com relação à organização e às pessoas.

Mesmo sendo o Clima abstrato, ele se materializa através de sinais que alertam para algo que não está bem ou quando o clima está muito bom. Esses sinais

não são capazes de demonstrar as causas do que leva ao resultado bom ou ruim, apenas servem de alerta.

2.1 COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Para a melhor compreensão de como o Clima organizacional influencia no comportamento dos colaboradores dentro das organizações, faz-se necessário conhecer um pouco sobre o Comprometimento Organizacional, que se originou das teorias sobre motivação e ganhou uma dimensão que fez derivar dele uma linha independente de pesquisa, explorada em alguns aspectos, mas ainda com certa carência de aprofundamento em outros.

A busca pelo comprometimento dos colaboradores é algo crescente no interior das organizações, pois ter empregados comprometidos com o propósito da organização na qual estejam inseridos é benéfico para ambas as partes. No cenário econômico atual, em que ocorrem mudanças significativas, há a demanda pelo comprometimento dos empregados, que faz oposição a obediência, e traça um caminho eficaz para o aumento da produtividade. Seguem definições do que seria o comprometimento organizacional:

Comprometimento é uma relação forte entre um indivíduo identificado com e envolvido numa organização, em particular, e pode ser caracterizado por pelo menos três fatores: (1) estar disposto a exercer esforço considerável em benefício da organização; (2) forte crença e aceitação dos objetivos e valores da organização; e (3) forte desejo de se manter membro da organização. (MEDEIROS et al, 2003 apud MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979, p. 226)

Na esfera científica, comprometimento passou a significar uma adesão, um forte envolvimento do indivíduo com variados aspectos do ambiente de trabalho. A análise das definições apresentadas pelos autores de pesquisa, sobre os três tipos de comprometimento estudados, revela algumas dimensões de significado comuns, a saber: o desejo de permanecer [...], de continuar [...]; fala-se, também no sentimento de orgulho por pertencer; identificação com objetivos, valores [...]; engajamento, exercer esforço, empenho em favor da organização [...]. (CAVALCANTE, 2005 apud BASTOS, 1994, p.28).

De acordo com Müller et al. (2005 apud DAVENPORT, 2001), o comprometimento pode ser descrito como o elo entre as pessoas e a organização, podendo ter base emocional ou intelectual e é dividido por Davenport em três

categorias, a ver: Atitudinal, que consiste em pessoas identificadas e envolvidas com a organização; Programático, consistindo naquelas pessoas que mesmo insatisfeitas permanecem na organização por medo de arriscar ficar desempregadas; e Baseada na lealdade, são as pessoas que, por motivos diversos, sentem-se obrigadas a permanecer na organização.

Segundo Bastos (1993) são cinco as abordagens existentes para o comportamento organizacional, são as seguintes:

- a) afetivo (ou atitudinal): está relacionado à lealdade, ao desejo de contribuir e ao sentimento de orgulho que o colaborador dispensa à organização;
- b) calculativo (ou instrumental): refere-se a um comprometimento surgido de um mecanismo psicossocial de trocas e de expectativas entre o empregado e a organização, em aspectos como salário, status e liberdade;
- c) sociológico: relaciona-se com a percepção da relação autoridade/subordinação, que influencia no interesse de se permanecer na organização, mostrando uma orientação para o papel de subordinado e de normas dos modos corretos de dominação;
- d) normativo: reflete um sentimento de obrigação para que se permaneça na organização, como pressões normativas que reforçam a importância da lealdade à empresa;
- e) comportamental: refere-se ao comprometimento que parte de ações pessoais dos colaboradores, em que cada comportamento gera novas atitudes que resultam em outros comportamentos, em uma tentativa de manter a consistência.

Como argumenta Müller et al (2005), dentre as variadas abordagens de conceituação do comprometimento, a de maior aceitação entre os pesquisadores é a formulada por Meyer e Allen, chamada de modelo de três dimensões. Eles buscam embasamento no conceito de que comprometimento é uma força que liga um indivíduo ao curso de ações de relevância para um objetivo. As três dimensões estabelecidas pelos autores são:

- a) *affective commitment*, ou comprometimento afetivo: funciona como um envolvimento, em que há identificação com os objetivos e valores da organização. O colaborador quer contribuir com o bem-estar da organização e permanece nela porque assim deseja;
- b) *continuance commitment*, ou instrumental: os empregados que tem o comprometimento instrumental permanecem na organização, mesmo insatisfeitos, porque necessitam permanecer;
- c) *normative commitment*, ou comprometimento normativo: é o comprometimento que traz o sentimento de obrigação de permanecer na organização.

Deste modo, pode-se observar que diversos fatores relacionados ao clima organizacional podem influenciar no comprometimento dos funcionários. E assim deve-se trabalhar o clima organizacional de forma eficaz para que influencie de forma positiva no comportamento dos colaboradores, fazendo surgir o desejo de permanecer na organização e não apenas a necessidade ou a obrigação.

3 METODOLOGIA

O presente trabalho tem o intuito de analisar como o clima organizacional interfere no comprometimento dos colaboradores da Gerencia da rede de postos do Rio grande do norte da Petrobras Distribuidora S.A., e de propor melhorias para incrementar o nível de comprometimento e a qualidade do Clima organizacional. Sendo assim, esse estudo trata-se de uma pesquisa, de acordo com Gil (1987), exploratória descritiva subtipo estudo de caso.

Quanto à forma de abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa na medida em que traduz em números as opiniões e informações para classificá-las e analisá-las através do uso de técnicas estatísticas. Porém, em parte pode ser classificada como qualitativa, pois, apresenta interpretações e atribuições de significados às informações subjetivas. A pesquisa abrange toda a população de empregados da Gerência de redes de postos do Rio Grande do Norte, que conta, atualmente, com onze colaboradores. De acordo com Gil (1987), quando o levantamento de dados recolhe informações de todos os integrantes da população pesquisada, tem-se um censo. Desta forma, o levantamento de dados será do tipo censitário.

O questionário utilizado é baseado no modelo disposto por Luz (2003), composto por trinta questões, sendo dividido em três etapas. Na primeira buscou-se identificar o perfil dos respondentes através de oito questões relativas ao perfil socioeconômico; a segunda etapa contou com treze questões nas quais se buscou identificar o atual clima organizacional presente na GRPRN; e na terceira etapa buscou-se verificar o nível de comprometimento dos colaboradores através de nove questões.

Para a análise dos dados foram utilizadas técnicas estatísticas de tendência percentual, que se deram através de aplicativos computacionais. Os dados do trabalho foram analisados através do Microsoft Excel, a partir de médias aritméticas e porcentagens, em seguida foram submetidas às estatísticas e cálculos formulando um banco de dados.

Na análise e interpretação dos dados, fez-se a ligação entre a teoria e os dados coletados. Foram estabelecidas variáveis que serviram como base para interpretação dos resultados da pesquisa deste estudo, a saber: Relacionamento interpessoal; Comunicação; Liderança; Remuneração; Ambiente físico de trabalho; Satisfação com a organização; Valorização profissional; Satisfação com o cargo; Responsabilidade.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No que se refere ao perfil dos entrevistados predomina o sexo masculino, obteve-se percentuais iguais para as faixas etárias de 26 a 35 anos e de 46 a 55 anos, a maioria é casada, possui pós-graduação completa em nível de especialização, e trabalha na organização a entre cinco e dez anos. A renda mensal da maioria está entre onze e quinze salários mínimos, residente na zona sul da cidade do Natal, em residência própria financiada.

A avaliação feita pelo chefe ao trabalho dos subordinados é considerada justa, 46% responderam positivamente à questão, com uma parcela bem pequena dos colaboradores demonstrando não concordar que o superior avalie justamente o trabalho feito pelos colaboradores.

No tocante ao respeito oferecido pelo superior aos seus subordinados tem-se um resultado positivo, tendo em vista que a maioria dos entrevistados deu uma resposta positiva para o assunto, enquanto que apenas 27% avaliaram negativamente a questão do respeito que o chefe demonstra ter pelos subordinados.

Observando-se os resultados obtidos, pode-se concluir que a variável liderança é bem avaliada pelos colaboradores da Petrobras Distribuidora S.A. – GRPRN, pois a maioria respondeu positivamente às questões relativas a esta variável. Deste modo, como a liderança foi avaliada de forma positiva pelos colaboradores, pode-se concluir que existe uma influência positiva no comportamento dos indivíduos por parte do líder.

No tocante à remuneração, 18% dos respondentes, responderam que sim consideram a remuneração recebida adequada ao trabalho que fazem 9% dos entrevistados responderam que não consideram a remuneração adequada, e 73% do total responderam que consideram a remuneração mais ou menos adequada ao trabalho que fazem. Embora a remuneração não seja um fator principal para a motivação, ela está inserida nos fatores higiênicos que explicam o comportamento dos colaboradores.

Os resultados obtidos sobre a questão da empresa ser um bom lugar para trabalhar são os seguintes: 82% dos entrevistados, responderam que sempre consideram a empresa um bom lugar para trabalhar, e 18% dos respondentes, consideram que quase sempre a empresa é um bom lugar para se trabalhar. Não houve respostas para “raramente”, “nunca” e “não tenho opinião”.

Pode-se concluir que no geral os colaboradores estão satisfeitos com a organização. O que é muito positivo para o favorecimento do bom clima organizacional, já que se pode definir o Clima Organizacional como o reflexo da satisfação dos funcionários.

No tocante ao Clima Organizacional da Petrobras Distribuidora S.A. – GRPRN pode-se identificá-lo como sendo um bom clima organizacional. E influencia esse bom clima: o relacionamento interpessoal que está satisfatório existindo um sentimento de cooperação e de segurança para expor opiniões diversas; a excelente comunicação existente na organização tanto no aspecto geral da empresa como nas informações relativas às atividades pessoais; A liderança vista positivamente pelos colaboradores em que há o incentivo por parte do líder ao trabalho em equipe, havendo também uma justa avaliação do trabalho dos subordinados, além do respeito dispensado a estes; o ambiente físico excelente para exercer as atividades rotineiras, com equipamentos adequados; e a alta satisfação demonstrada para a organização como um todo.

Os resultados obtidos mostram que 55 % dos respondentes, afirmam sempre entenderem como seu trabalho contribui com a empresa e 45% dos colaboradores,

responderam que compreendem quase sempre como o trabalho por eles feitos contribuem para o logro dos objetivos da empresa. Não houve respostas para “raramente”, “nunca” e “não tenho opinião”.

No que se refere ao progresso profissional. 18% dos colaboradores, responderam que sempre o progresso dos funcionários se dá com base em méritos próprios, 55% dos respondentes, afirmaram que o progresso profissional quase sempre se dá por base no mérito pessoal, e 27%, responderam que raramente o progresso profissional dos colaboradores é feita com base no mérito de cada um. Não houve respostas para “nunca” e “não tenho opinião”.

De acordo com os dados pode-se concluir que o resultado é satisfatório, pois houve a predominância foi de respostas positivas a essa variável. E ela pode ser grande influenciadora na questão do comprometimento afetivo, pois se o colaborador sente-se valorizado, certamente demonstrará desejo de permanecer na empresa e sempre colaborar para o alcance de objetivos. A Valorização Profissional também está ligada ao sentimento de se realizar coisas importantes, o que de acordo com a teoria dos dois fatores de Herzberg, é um fator intrínseco ou motivacional, e influencia diretamente na satisfação dos empregados, gerando um bom clima organizacional que por sua vez contribui com o comprometimento dos colaboradores.

Com relação à satisfação dos indivíduos perante suas atividades, 82% dos colaboradores entrevistados afirmaram gostar do trabalho que realizam e 18%, responderam que não gostam do trabalho que fazem. Não houve resposta para a alternativa “mais ou menos”.

Com relação à realização profissional, observa-se que 37% dos respondentes, disseram que o trabalho sempre traz um sentimento de realização profissional, 36% do total, responderam que o trabalho quase sempre lhes dá sentimento de realização profissional, 18%, disse que raramente o trabalho traz sentimento de realização profissional e 9%, uma pessoa, afirmou que nunca o trabalho que realiza lhe dá um sentimento de realização profissional. Não houve resposta para “não tenho opinião”.

Os resultados obtidos para a variável Satisfação com o Cargo demonstram que há uma satisfação geral no que se refere aos cargos, pois a maioria dos respondentes responderam positivamente as questões relacionadas com o assunto. Sentir-se satisfeito com o cargo que se tem, é extremamente importante para o clima organizacional, pois a satisfação culmina na influência de bom clima, e por sua vez o

bom clima gera um bom comprometimento, àquele em que os colaboradores sentem vontade de colaborar com o alcance dos objetivos da empresa, sem que isso seja uma obrigação ou necessidade.

5 CONCLUSÕES

Um dos fatores que merece atenção, mas que ainda não se pode classificar como crítico é a remuneração, pois se demonstrou que não há uma insatisfação, mas que com os resultados obtidos pode chegar ocorrer, já que há um percentual significativo de pessoas que não consideram a remuneração nem adequada nem não-adequada.

Quanto aos fatores que se referem ao Comprometimento Organizacional, pode-se concluir que o nível de comprometimento dos colaboradores é satisfatório, predominando a dimensão afetiva do comprometimento. Podem-se enfatizar como favoráveis ao comprometimento a percepção dos colaboradores de que estão sendo valorizados: sendo reconhecidos quando realizam um bom trabalho, tendo seu potencial de realização profissional adequadamente aproveitado, compreendendo que o trabalho que exercem contribui com o sucesso da organização e sabendo que seu progresso depende de seus próprios esforços. Também contribui para o comprometimento a responsabilidade assumida pelos colaboradores, que sabem que devem contribuir para o crescimento da empresa, buscando melhores resultados do que os que são esperados e sentindo-se aptos a assumir maiores responsabilidades. Ainda contribui a satisfação que os colaboradores sentem com o cargo que ocupam, estando satisfeitos com o trabalho que realizam, que lhes trazem sentimento de realização profissional.

Dessa forma chega-se a conclusão de que o clima organizacional influencia o comprometimento dos colaboradores da Petrobras Distribuidora S.A. - GRPRN, posto que nesta pesquisa o bom nível de comprometimento dos funcionários gerou satisfação e motivação no desempenho de suas tarefas, sendo afetado pela existência de vários aspectos positivos que fazem parte do clima organizacional, tais como: a presença de um ambiente físico favorável, o bom relacionamento interpessoal e o respeito e o reconhecimento pelo líder.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 33, p. 52-64, maio/jun. 1993.

CAVALCANTE, A. B. **Gestão de pessoas e comprometimento no varejo**: um estudo de caso na nexcom. Dissertação (Pós-graduação em Administração) – Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2005. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.ufba.br/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1011>. Acesso em: 23 set. 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1987.

_____. **História da BR**. Disponível em: <<http://brnet.br-petrobras.com.br/opcoes/empresa/historia/index.htm>>. Acesso em: 12 ago. 2010.

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

MEDEIROS, C. A. F.; et al. Comprometimento Organizacional: o Estado da Arte da Pesquisa no Brasil. Artigo. **RAC**, v. 7, n. 4, Out./Dez. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a10.pdf>>. Acesso em: 17 nov. 2010.

MÜLLER, M.; et al. **Comprometimento organizacional**: um estudo de caso no supermercado “beta”. Artigo. **Revista Gestão Industrial**, v. 1, n. 4, p. 511-518, 2005. Disponível em: <<http://www.pg.cefetpr.br/ppgep/revista/revista2005/pdf4/RGIv01n04a10.pdf>>. Acesso em: 23 set. 2010.

SOUSA, Edela Lanzer Pereira de. **Clima e Cultura organizacionais**: como se manifestam e como se manejam. São Paulo: Edgard Blücher, 1978.