

PESQUISA DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE MÁRMORES E GRANITOS DO MUNICÍPIO DE COLIDER - MT.

¹NATÁLIA SALVADEGO, ²FRANCIANNE BARONI ZANDONADI

¹ Bacharel em Engenharia Florestal (UNEMAT) e Estudante de Pós Graduação em Engenharia e Segurança do Trabalho (UNIC SINOP).

E-mail: natalia_salvadego@hotmail.com

² Professora da Pós Graduação em Engenharia e Segurança do Trabalho (UNIC SINOP). Mestre em Saúde Coletiva pela UFES.

E-mail: franbaronizandonadi@hotmail.com

RESUMO

Este trabalho tem o objetivo de apresentar um estudo sobre clima organizacional e seus fatores dentro da organização na área de comércio e serviços, no intuito de medir a satisfação dos colaboradores e a sua motivação. O presente estudo caracteriza-se como quantitativo e qualitativo realizado por meio de uma pesquisa de campo através de um questionário conforme a escala de Kolb, contendo respostas com cinco pontuações, abrangendo variáveis que identificam os fatores que influenciam o clima organizacional da empresa, aplicados a 12 funcionários da linha de produção. Conforme as variáveis analisadas, a responsabilidade no ambiente de trabalho foi a que apresentou maior índice de satisfação, indicando colaboradores responsáveis nas suas atitudes, pessoas com essa característica normalmente adotam altos padrões de desempenho e figuram com clareza os objetivos que desejam alcançar. Em contrapartida a variável remuneração apresentou o menor índice de satisfação entre os colaboradores, sendo esse um fator muito importante na relação de trabalho, sua insatisfação pode contribuir como fonte de insegurança e pressão no clima organizacional. Os resultados apresentaram informações para que seja possível reconhecer e atender às necessidades dos colaboradores, a fim de realizar melhorias nas realizações de suas funções e suprimindo as deficiências encontradas.

Palavras-chave: Clima organizacional, colaboradores, satisfação.

INTRODUÇÃO

Atualmente, vive-se em um mundo dinâmico, onde as organizações têm vivenciado mudanças profundas e complexas, havendo assim a necessidade de novas formas de trabalho mais ágeis, flexíveis e que valorize as relações humanas.

As empresas não precisam somente de equipamentos e insumos para alcançar seus objetivos e aplicar seus recursos, elas precisam também da capacitação humana. As empresas precisam de funcionários satisfeitos, motivados, porém muitas vezes é difícil atingir essa motivação, pois o que motiva uns pode não motivar a outros. Fazendo com que as empresas acabem fracassando e se descuidando da importância das pessoas, colocando assim em risco o resultado a ser atingido pela organização (BEZERRA, 2011).

O clima organizacional serve para melhorar o ambiente de trabalho dentro das organizações, avaliando assim o relacionamento em equipe, a postura dos integrantes e a relação entre a chefia. Sendo utilizado também para melhorar o convívio nas organizações. Pesquisar o clima tornou-se um fator de grande valor para as empresas, através dessa análise pode-se melhorar o ambiente de trabalho o que possibilita a oferta de serviços e produtos de qualidade (BEZERRA, 2011).

Um clima organizacional negativo propicia características como apatia, rotatividade de pessoal, frustração, insatisfação, conflitos entre outros, as pessoas ficam cada vez mais desmotivadas, com a auto-estima baixa e, acima de tudo, apresentam frustrações em suas atividades. Já um ambiente de trabalho favorável propicia a satisfação das necessidades dos empregados afetando suas atitudes, despertando sua criatividade e a sua capacidade de adaptarem-se as mudanças (GOMES, 2002).

As organizações tendem a atrair e manter pessoas que se ajustam a seu clima, de forma que seus padrões sejam, até certo ponto, perpetuados (GOMES, 2002). O fator humano é o ponto chave para melhorias nas organizações diante de um mercado tão concorrido, mas hoje em dia o que se tem visto com muita frequência são as reclamações dos colaboradores em diversas áreas, mostrando-se insatisfeitos com as condições em que trabalham, com as suas remunerações e com a falta de realização profissional (CHIAVENATO, 2003 apud BEZERRA, 2011).

O clima organizacional está voltado para análise do ambiente interno, com isso a empresa deve elevar o nível de motivação dos seus colaboradores, enquanto os mesmos

tentam atingir os seus objetivos pessoais, que conseqüentemente atingirão os objetivos da empresa (BISPO, 2006).

O clima organizacional, tema do projeto, permite auxiliar no desenvolvimento de atitudes, padrões de comportamento e relacionamento pessoal e profissional, estimulando o grau de satisfação da equipe na busca dos objetivos da empresa.

Sendo assim é oportuna a realização desse projeto, pois sendo uma empresa regida por clientes, a equipe tem que buscar a satisfação dos mesmos, tendo relacionamento pessoal e profissional com a chefia surgindo oportunidades assim, para outros projetos que auxiliem o desenvolvimento da empresa. Entretanto, o projeto é viável devido à inexistência de custos e sim de benefícios para a empresa. Há também um acesso de informações que serão de grande importância nas decisões sobre melhorias na empresa.

O objetivo deste trabalho é analisar o clima organizacional e seus fatores dentro de uma empresa de mármore e granitos do município de Colider – MT, que atua na área de indústria e comércio, no intuito de medir a satisfação dos colaboradores e a sua motivação.

MATERIAIS E MÉTODOS

A aplicação dos instrumentos foi iniciada após autorização prévia da diretoria da empresa. A cada um dos participantes foi esclarecido que as respostas seriam mantidas sob rigoroso sigilo e anonimato e que a pesquisa tinha a finalidade de estudo e publicação em meios científicos. Além disso, a participação seria voluntária, conforme os termos do consentimento informado.

Participou desta pesquisa a equipe da produção de mármore e granitos, totalizando 12 funcionários, não havendo gerentes participando do processo.

Nesta pesquisa, foi utilizada a escala de Kolb (KOLB *et al.*, 1986 apud BISPO, 2006), que mede o tipo de clima dominante utilizando um questionário que abrangem as seguintes dimensões:

- Responsabilidade – sentimento de autonomia para tomada de decisões relacionadas ao trabalho e a não dependência quando desempenha suas funções;

- Recompensa – sentimento de ser recompensado por um trabalho bem feito; ênfase em incentivos positivos e não em punições; sentimento sobre a justiça da política de promoção e remuneração;
- Padrões – é o grau em que a organização enfatiza normas e processos.
- Conformismo – sentimento de que existem muitas limitações externamente impostas na organização; o grau em que os membros sentem que há inúmeras regras, procedimentos, políticas e práticas às quais devem-se amoldar ao invés de serem capazes de fazer seu trabalho como gostariam de fazê-lo;
- Clareza Organizacional – sentimento de que as coisas são bem organizadas e os objetivos claramente definidos, ao invés de serem desordenados, confusos ou caóticos;
- Calor e Apoio – sentimento de que a amizade é uma forma valorizada na organização, onde os membros confiam uns nos outros e oferecem apoio mútuo. O sentimento de que boas relações prevalecem no ambiente de trabalho;
- Liderança – disposição dos membros da organização para aceitar a liderança e a direção de outros qualificados; quando surgem necessidades de liderança, os membros sentem-se livres para assumi-la e são recompensados por uma liderança bem-sucedida; a organização não é dominada por uma ou duas pessoas ou depende delas.

Os indivíduos assinalaram, em uma escala de cinco pontos, em que ponto percebiam que a organização se encontrava e onde gostariam que, do ponto de vista ideal, ela estivesse. As dimensões conformismo e liderança condicionam um clima voltado ao poder; as dimensões responsabilidade, padrões de desempenho e clareza organizacional condicionam um clima cuja ênfase é na realização e, finalmente, as dimensões recompensas e calor humano e apoio condicionam um clima voltado à afiliação.

No que se refere à coleta de dados, o questionário foi aplicado a todos os trabalhadores do setor de produção, totalizando 12 funcionários. A forma de entrega aos respectivos destinatários deu-se por parte do pesquisador, que se dirigiu à área em questão.

Para os dados coletados, foram calculadas as médias das marcações. Por se tratar de um levantamento exploratório, outros cálculos estatísticos foram dispensados.

Portanto, a análise será mais descritiva, com maior abertura para comentários.

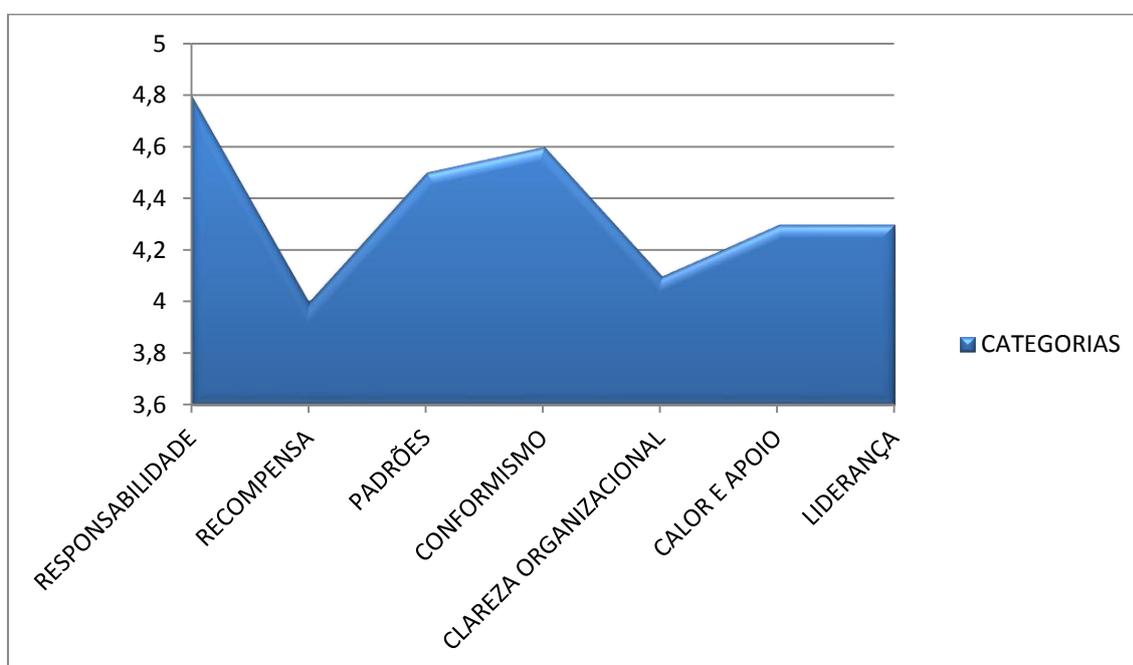
RESULTADOS E DISCUSÃO

Para atender aos objetivos e responder às questões formuladas, os resultados serão apresentados considerando:

- A análise comparativa dos índices médios do clima atual e do clima ideal desejado pelo grupo, no que se refere às sete categorias observadas: conformidade, responsabilidade, padrões de desempenho, calor humano e apoio, recompensas, clareza organizacional e liderança.

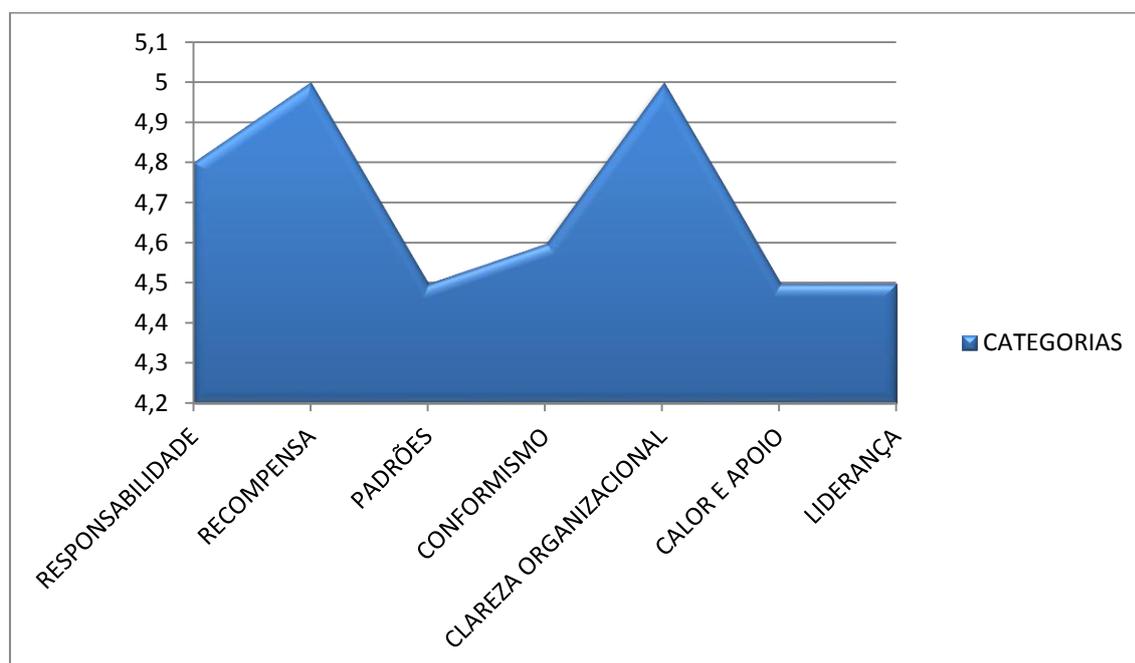
Seguem as figuras das médias encontradas na escala de Kolb, 1978 apud GOMES, 2002, e as respectivas avaliações.

Figura 1 – Índices médios do clima atual na organização



Pelos dados da Figura 1, que apresenta os índices médios do clima atual na organização, a categoria mais baixa observada é recompensas (4,0), grau em que os membros sentem que estão sendo reconhecidos e recompensados, pelo seu trabalho. Em situação oposta, a categoria com o maior índice médio no clima atual é responsabilidade (4,8), ênfase que a organização coloca no sentimento de autonomia para tomada de decisões relacionadas ao trabalho e a não dependência quando desempenha suas funções. Condicionando o clima atual com ênfase na realização, que é o desejo de alcançar sucesso ou de ter bom êxito competitivo, medido em relação a um padrão pessoal de excelência.

Figura 2 – Índices médios do clima ideal na organização



A Figura 2 apresenta os índices médios do clima ideal. Ao se analisarem as categorias como as mais desejadas, temos: recompensas (5,0) – o que se explica pelo fato de essa questão ter apresentado o menor índice de satisfação no clima atual e a categoria clareza organizacional (5,0), sentimento entre os membros de que as coisas não estão bem organizadas e os objetivos não estão claramente definidos. Já os aspectos menos desejados são padrões, calor e apoio e liderança (4,5) provavelmente por esses fatores já atenderem as expectativas dos colaboradores da organização.

As análises dos dados coletados no decorrer do trabalho são relatadas a seguir.

Na categoria clima atual (figura 1), o índice mais baixo foi recompensas (4,0), e verifica-se que o maior índice médio, ainda no clima atual, é na categoria responsabilidade (4,8). Esse quadro leva-nos a inferir que o motivo pelo qual a categoria recompensas se apresenta insatisfatória pode residir no fato de que, na organização, a ênfase em padrões de desempenho (4,5), na qual se exige qualidade e produção elevada na execução das tarefas por parte dos funcionários, é fortemente elevada, portanto eles não percebem o reconhecimento e as devidas recompensas por um bom trabalho, que naturalmente acreditam realizar.

Quanto ao índice médio do clima ideal desejado, o fato de a categoria clareza organizacional (5,0) obter uma elevada pontuação talvez possa ser explicado pelo

histórico dos três últimos anos, pois houve um forte processo de reestruturação – que trouxe novos conceitos organizacionais. Em tempo de mudanças constantes e aceleradas, a empresa passou aos poucos a ser operada por um novo gerente de produção, porém o antigo gerente ainda participava das decisões, tornando os objetivos indefinidos, por apresentar mais de uma decisão para a mesma situação. E também com igual pontuação, temos a categoria recompensa que foi a categoria com o índice mais baixo apresentado no clima atual da organização, provavelmente os colaboradores acreditam não ser recompensado o suficiente pelo trabalho que realizam. Esses dados condicionam o clima desejado igualmente ao clima atual com ênfase na realização.

Em situação oposta, as categorias com o menor índice médio no clima desejado foram padrões, calor e apoio e liderança, todos com 4,5 de média. Esses índices apresentaram as menores médias, pois já há um alto grau de exigência na qualidade e produção elevada na execução das tarefas por parte dos funcionários e o elevado índice de responsabilidade no clima atual, indica que pessoas responsáveis, normalmente adotam altos padrões de desempenho e figuram com clareza os objetivos que desejam alcançar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

É por meio da pesquisa de clima organizacional que é possível se medir o nível de relacionamento entre os funcionários e a empresa, pois o clima organizacional não pode ser “criado” pela organização, no sentido literal de se produzir alguma coisa num determinado momento, mas é algo que já existe, vivo e atuante, dentro dela, resultante, principalmente, de fatores internos, das decisões tomadas e da maneira como o pessoal é administrado pelos seus chefes, e atinge o colaborador, diretamente, no que diz respeito à percepção que ele tem da empresa, induzindo-o a determinado comportamento. Porém, a pesquisa realizada permitiu concluir que, embora o clima organizacional resulte de fatores limitados pelas fronteiras da empresa, este não é o único determinante da situação vigente na empresa. Segundo Xavier (1986), ele sofre influências do sistema político, do sistema econômico, da turbulência social e do sistema cultural.

Sendo assim, ao reconhecer como as pessoas percebem a extensão do ambiente em que estão inseridas, a qualidade das intervenções do administrador poderá ser melhorada. Diante disso, recomenda-se que a pesquisa de clima organizacional seja

realizada periodicamente e que sejam explorados em futuras pesquisas os demais fatores que afetam o clima organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Produção, 2006, v. 16, n. 2, 258-273.

BEZERRA, A. de S. **Clima organizacional: fatores que influenciam na empresa xyz**. Picos, PI, 2011.

CHIAVENATO, I., **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. 634 p. apud BEZERRA, A. de S. **Clima organizacional: fatores que influenciam na empresa xyz**. Picos, PI, 2011.

GOMES, F. R. **Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações**. Revista de Administração de Empresas, 2002, v. 42, n. 2. 95–103.

KOLB, D. A. et al. **Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial**. São Paulo, Atlas, 1986. apud BISPO, C. A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional**. Produção, 2006, v. 16, n. 2, 258-273.

KOLB, D. A. **Organizational psychology: an experimental approach**. New Jersey: Prentice Hall, 1978. apud GOMES, F. R. **Clima organizacional: um estudo em uma empresa de telecomunicações**. Revista de Administração de Empresas, 2002, v. 42, n. 2. 95–103.