



Análise da Percepção dos Funcionários dos Setores: Tanques, Basculantes e Pré-Montagem em Relação ao Clima Organizacional de uma Empresa Metalúrgica de Caxias do Sul

Alisson Panazzolo, Fábio Teodoro Tolfo Ribas, Marcela Vieira Vingla

RESUMO

Clima organizacional é a relação existente dentro de um ambiente de trabalho que pode contribuir para a satisfação ou insatisfação do colaborador com relação à empresa na qual está inserido. Por meio da análise da percepção dos funcionários dos setores de: tanques, basculantes e pré-montagem de uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul, propõe-se identificar a satisfação e insatisfação dos colaboradores em relação ao clima organizacional. O estudo apresenta uma abordagem predominante quantitativa descritiva. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi questionário adaptado do modelo de Bispo. Para análise dos dados foram distribuídos 150 questionários. A pesquisa de clima é uma ferramenta significativa para a área de Recursos Humanos, pois, é apropriada para identificar os problemas e suas origens e também condições positivas da empresa. Através da análise realizada foi possível identificar que a empresa deve tomar ações em relação ao construto que causa insatisfação (5,94) que corresponde ao transporte de funcionários e manter e otimizar os construtos satisfatórios que passaram da meta definida (6,50). É perceptível que em geral os colaboradores encontram-se satisfeitos principalmente com a assistência prestada, (7,82) e nível sociocultural (7,96) o que difere a empresa das demais.

Palavras-chave: Clima organizacional. Satisfação. Insatisfação. Recursos Humanos

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa de clima organizacional é uma valiosa ferramenta de gestão estratégica, pois além de permitir a análise interna e externa, também acompanha o estado de satisfação e o comprometimento dos colaboradores com a organização, proporcionando através de estratégias e ações o crescimento e desenvolvimento das pessoas, sempre visando à qualidade e à superação dos resultados pré-estabelecidos pela organização (LEMOS, 2005).

A empresa analisada iniciou em 1949, com a fundação de uma pequena oficina mecânica voltada à reforma de motores industriais em Caxias do Sul, RS. Hoje, a empresa é uma referência global, mantém parcerias estratégicas com empresas de classe mundial e exporta para todos os continentes. Está entre as maiores empresas privadas brasileiras, possuindo a liderança na maior parte dos segmentos de atuação.

O presente trabalho foi realizado em três setores: tanques, basculantes e pré-montagem de uma empresa metalúrgica, localizada em Caxias do Sul. A empresa possui sete diretrizes que norteiam o negócio, missão, visão e seus princípios, em primeiro: assegurar a segurança e a saúde das pessoas e do meio ambiente; após: atender a legislações, normas e outros requisitos aplicáveis a organização; também tem como diretriz: garantir a qualidade e segurança na aplicação dos seus produtos e serviços; logo: assegurar o atendimento aos clientes; bem como também: promover o desenvolvimento das pessoas incentivando a melhoria contínua e ter tecnologia competitiva e inovadora.

A presente pesquisa tem como objetivo geral identificar a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional dos setores: tanques, basculantes e pré-montagem, seus objetivos específicos consistem em: identificar o perfil predominante da



amostra, identificar fatores internos que impactam na percepção dos funcionários de maneira satisfatória e identificar fatores internos que impactam na percepção dos funcionários de maneira insatisfatória.

Para Siqueira (2008), “clima organizacional é um conceito importante para a compreensão do modo como o contexto do trabalho afeta o comportamento e as atitudes das pessoas neste ambiente, sua qualidade de vida e o desempenho da organização”. Fala-se em clima organizacional para referir-se às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano.

Ainda na concepção de Siqueira (2008), o ajustamento varia de uma pessoa para outra e dentro do mesmo indivíduo, de um modo para outro. O clima organizacional é alto e favorável em situações que proporcionam satisfação das necessidades pessoais e elevação moral; e é baixo e desfavorável em situações que proporcionam a frustração daquelas necessidades. Contudo, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas e também é por ele influenciado, é como se houvesse uma retroação recíproca entre o estado motivacional das pessoas e o clima organizacional.

De acordo com Luz (2003), o conceito de clima organizacional não é muito diferente dos conceitos elencados pelos demais autores, pois ele afirma que “clima organizacional é o estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”. O mesmo autor ainda corrobora o conceito de clima organizacional como sendo “a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

Esta pesquisa possui abordagem predominantemente quantitativa, de natureza descritiva. Os dados da pesquisa foram coletados através de questionário adaptado de Bispo (2006) que continha 27 (vinte e sete) perguntas fechadas e 7 (sete) perguntas de identificação somando-se 34 (trinta e quatro) perguntas, para uma amostra de 151 (cento e cinquenta e um) colaboradores.

A amostragem utilizada na pesquisa foi probabilística. Quanto à estrutura, o presente trabalho está dividido em cinco partes, a saber: Introdução, na qual é abordada a temática do estudo e um breve histórico da instituição; o capítulo 2 refere-se à fundamentação teórica, nele são descritos os conceitos sobre temas diretamente ligados ao assunto em pesquisa; o capítulo 3 é composto pela metodologia, utilizada para a realização deste trabalho; o capítulo 4 apresenta a análise dos dados a partir da delimitação da amostra, das técnicas para a coleta e análise das informações obtidas e também o resultado final da pesquisa; e por fim, as considerações finais sobre este estudo.

Sendo assim, busca-se através deste trabalho identificar a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional dos setores: tanques, basculantes e pré-montagem. Para isso, ressalta-se que a pesquisa se valerá da análise dos fatores do ambiente interno e externo ao qual o colaborador encontra-se inserido, pois interferem direta e indiretamente no desempenho, na qualidade e, conseqüentemente, nos resultados satisfatórios e insatisfatórios.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional é a relação existente dentro de um ambiente de trabalho que pode contribuir para a satisfação ou insatisfação do colaborador com relação à empresa na qual está inserido.

Conforme Chiavenato (2004), o clima organizacional reflete como as pessoas



interagem com os clientes e fornecedores internos e externos, também demonstra o nível de satisfação perante todos a sua volta. Pode ser receptivo e caloroso ou agressivo e hostil, pois o grau de sinergia presente em um sistema organizacional depende das energias criadas por ele mesmo. Entretanto, para Bergamini e Coda (1997) é apenas um indicador do nível de satisfação expresso pelos empregados em seu ambiente de trabalho.

Chiavenato (1994, p. 53) afirma que o “clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual pessoas de uma organização fazem o seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira”.

Este é o ambiente interno, onde os membros da organização convivem entre si e, por este motivo há uma ligação com o grau de motivação e satisfação deles [...] quando o Clima Organizacional é favorável concede a possibilidade de satisfazer as necessidades desses membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas (FERREIRA, FORTUNA E TACHIZAWA, 2006).

O Clima organizacional resulta da interação dos elementos da cultura, em seus aspectos positivos e negativos, ou seja, o clima influencia e é influenciado pelo comportamento dos indivíduos na organização, da tecnologia, via seus instrumentos e processos e do caráter, ou seja, das manifestações que a compõem (BARCELOS E LIMA; et.al., 2002).

Com base nos conceitos citados a cima é perceptível que o clima organizacional é um indicador que diariamente deve ser avaliado pelos gestores, é importante para os mesmos avaliar se estão obtendo resultados através da sua gestão e se ela está sendo atendida pelos funcionários.

2.2 FATORES INTERNOS E EXTERNOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Conforme Luz (2003), a pesquisa de clima é um instrumento importante que disponibiliza de meios capazes de identificar quais fatores influenciam no clima organizacional e aperfeiçoar sucessivamente o ambiente de trabalho. A aplicação desta é de responsabilidade da área de RH, pois compete a eles ouvir coletivamente os colaboradores, mas com o apoio das demais áreas, sendo, normalmente, realizada por meio de questionários, onde os funcionários respondem a questões relacionadas a diversos desses fatores que possam trazer insatisfação.

Existem inúmeros modelos de pesquisa de clima organizacional, e cada um aponta diferentes dados influenciadores. O modelo de Bispo (2006) demonstra uma estrutura mais completa com relação à veracidade organizacional, porque leva em consideração o progresso sociocultural, o cenário político econômico, a economia nacional e internacional, com o intuito de atender todas insuficiências. Os fatores de influência são divididos em internos e externos, os quais acrescentam-se exibidos abaixo:



Fatores internos que influenciam o clima organizacional

Fatores internos	Descrição
Ambiente de trabalho	Estabelece o grau de relacionamento entre os colegas de trabalho, necessário para realização das atividades individuais ou coletivas.
Assistência aos funcionários	Estabelece o nível da assistência médica, dentária, hospital e social aos funcionários.
Burocracia	Avalia se este item está compatível com as atividades realizadas pelos funcionários.
Cultura organizacional	Avalia o nível de interferência que as tradições, práticas e costumes, adotados informalmente na empresa, exercem sobre os funcionários e suas atividades.
Estrutura organizacional	Mede o nível de relacionamento e de capacitação dos elementos que compõem esta estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários.
Nível sociocultural	Procura estabelecer se os níveis intelectual, cultural e social dos funcionários estão de acordo, com as necessidades inerentes às suas atividades.
Incentivos profissionais	Visam estabelecer o nível de reconhecimento profissional dos funcionários.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006)

Os fatores internos, exibidos no quadro 1, conforme o autor, são os que se promovem dentro da organização. Esta pode e deve intervir diretamente nesses fatores na busca pelo progresso dos mesmos e assim proporcionar a motivação, o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, fortalecendo um ambiente de trabalho satisfatório e eficiente.

Fatores externos que influenciam o clima organizacional

Fatores externos	Descrição
Convivência familiar	Procura avaliar o nível da convivência familiar dos funcionários, item necessário para uma boa produtividade nas atividades realizadas na empresa.
Férias e lazer	Avaliam o grau de satisfação dos funcionários com estes itens, os quais também são necessários para garantir uma boa produtividade.
Investimentos e despesas familiares	Procurar avaliar o nível de bem-estar proporcionado às famílias dos funcionários.
Política e economia	Tentam avaliar o nível de interferência proporcionando por estes itens na motivação dos funcionários.
Saúde	Tenta avaliar a opinião dos próprios funcionários sobre suas respectivas saúde física e mental, um dos itens de extrema importância e de difícil observação.
Segurança pública	Avalia o nível de influência deste item na vida diária dos funcionários.
Situação financeira	O fato de um funcionário ter uma boa remuneração não é suficiente para que ele tenha uma boa situação financeira. Este item tenta avaliar como está a situação financeira dos funcionários.
Time de futebol	Item que já foi comprovado cientificamente que tem influência sobre a produtividade dos funcionários, este item tenta medir, portanto, o nível de interferência que os itens de futebol exercem sobre a motivação e a produtividade dos funcionários.
Vida social	Avalia o nível de satisfação dos funcionários com este item.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006)

Os fatores externos, dispostos no quadro 2, por sua vez, procedem fora do ambiente organizacional. Entretanto, desempenham direta influência no comportamento, nas ações e nas decisões dos colaboradores, conseqüentemente, não podem ser desconsiderados. As empresas podem não conseguir atuar diretamente sobre estes, entretanto, podem tentar atuar sobre os efeitos causados pelos mesmos (BISPO, 2006). Conforme observado acima, são



múltiplos os fatores internos e externos que podem influenciar no ambiente organizacional e, conseqüentemente, na satisfação dos colaboradores. É possível reduzi-los ou então controlá-los através da avaliação e do acompanhamento do clima, onde serão pontuados os fatores que devem ser desenvolvidos e os que precisam ser conservados. A área de RH deve intervir e buscar formas para manter o clima organizacional favorável aos objetivos da empresa.

2.3 MODELOS DE PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A partir de estudos realizados pelos autores Luz (2001), Rizzatti (2002) e Pereira (2003), apresenta três modelos fundamentais, desenvolvidos para a pesquisa de clima organizacional serem aplicados em empresas. Litwin e Stringer (1968) por meio dos estudos de Forehand e Gilmer referentes ao comportamento organizacional, dentro de um movimento denominado comportamentalismo. Este movimento encontrou diferentes maneiras de combinar a humanização do trabalho as melhorias na produção, tendo como objetivo, a busca na psicologia, para alcançar as ferramentas necessárias.

Com isso, novas experiências foram realizadas em três organizações americanas distintas. Observou-se com base nos dados analisados, que cada organização, revelou três situações diferentes em satisfação e desempenho no trabalho.

O modelo de Litwin e Stringer (1968) faz uso de um instrumento, baseado em nove fatores e indicadores, exibidos abaixo:

Modelo de Litwin e Stringer

Fatores/Indicadores	Descrição
Estrutura	Sentimento dos trabalhadores sobre as restrições em seu trabalho: muitas regras, regulamentos, procedimentos e outras limitações enfrentadas no desenvolver do trabalho.
Responsabilidade	Sentimento de autonomia para tomada de decisões relacionadas ao trabalho e a não dependência quando desempenha suas funções.
Desafio	Sentimento de risco na tomada de decisões e no desempenho das 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.
Relacionamento	Sentimento de boa camaradagem geral e de ajuda mútua que prevalece na organização.
Cooperação	Percepção de espírito de ajuda e mútuo apoio vindo de cima (gestores) e de baixo (subordinados).
Conflito	Sentimento de que a administração não teme opiniões discrepantes e a forma mediadora utilizada para solução dos problemas
Identidade	Sentimento de pertencer à organização, como elemento importante e valioso dentro do grupo de trabalho, em geral, a sensação de compartilhar objetivos pessoais com os objetivos organizacionais;
Padrões	É o grau em que a organização enfatiza normas e processos.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006)

2.3.1 MODELO DE SBRAGIA

Segundo Sbragia (1983), em seu estudo sobre o clima organizacional, utilizou um modelo contendo vinte fatores e indicadores. Além de conformidade, estrutura, recompensas, cooperação, padrões, conflitos e identidade, há os seguintes fatores/indicadores:



Modelo de Sbragia

Fatores/Indicadores	Descrição
Estado de Tensão	Descreve o quanto as ações das pessoas são dominadas por lógica e racionalidade antes do que por emoções.
Ênfase na Participação	Descreve o quanto as pessoas são consultadas e envolvidas nas decisões; o quanto suas ideias e sugestões são aceitas.
Proximidade da Supervisão	Descreve o quanto a administração deixa de praticar um controle cerrado sobre as pessoas; o quanto as pessoas têm liberdade para fixar seus métodos de trabalho; o quanto as pessoas têm possibilidade de exercer a iniciativa.
Consideração Humana	Descreve o quanto as pessoas são tratadas como seres humanos; o quanto recebem de atenção em termos humanos.
Autonomia Presente	Descreve o quanto as pessoas se sentem como seus próprios patrões; o quanto não precisam ter suas decisões verificadas.
Prestígio Obtido	Descreve a percepção das pessoas sobre sua imagem no ambiente externo pelo fato de pertencerem à organização.
Tolerância Existente:	Descreve o grau com que os erros das pessoas são tratados de forma suportável e construtiva antes do que punitiva.
Clareza Percebida	Descreve o grau de conhecimento das pessoas relativamente aos assuntos que lhes dizem respeito; o quanto a organização informa às pessoas sobre as formas e condições de progresso.
Justiça Predominante	Descreve o grau que predominam os critérios de decisão; as habilidades e desempenhos antes dos aspectos políticos, pessoais ou credenciais.
Condições de Progresso	Descreve a ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional; o quanto a organização atende suas aspirações e expectativas de progresso.
Apoio Logístico Proporcionado	Descreve o quanto a organização provê às pessoas as condições e os instrumentos de trabalho necessários para um bom desempenho; o quanto a organização facilita seus trabalhos principais.
Reconhecimento Proporcionado	Descreve o quanto a organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros; o quanto os esforços individuais diferenciados são reconhecidos.
Forma de Controle	Descreve o quanto a organização usa custos, produtividade e outros dados de controle para efeito de auto orientação e solução de problemas antes do policiamento e do castigo.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006)

2.3.2 MODELO DE KOLB

Kolb et al. (1986), utiliza uma escala de sete fatores e indicadores. Além de responsabilidade, padrões e recompensas, apresentados no modelo anterior, lista os demais:



Modelo de Kolb

Fatores/Indicadores	Descrição
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.

Fonte: Adaptado de Bispo (2006)

Luz (2003) certifica que a pesquisa é um trabalho cauteloso, que bem-sucedido proporciona um meio afetivo para melhorar o ambiente de trabalho, possibilitando aos envolvidos que se sintam melhor no cumprimento de suas obrigações e mais envolvidos com a empresa. Por isso, deve ser aplicada anualmente ou a cada dois anos, de forma que uma periodicidade maior pode causar problemas para as empresas. Devido à grande importância que o capital humano hodiernamente representa às organizações, o gerenciamento do clima organizacional tornou-se um fator necessário na estratégia das empresas. Isso faz com que a pesquisa de clima deixe de ser uma preocupação apenas da área de RH e passe a ser de interesse de todos os gestores, já que a qualidade do produto ou serviço e a satisfação dos clientes dependem da satisfação dos colaboradores.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa classificou-se como descritiva, pois a pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar. Esse tipo de estudo pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVIÑOS, 1987).

Em relação à abordagem, esta foi quantitativa pois padroniza as informações e permite a elaboração de dados estatísticos, além de captar as interpretações das pessoas, proporcionar resultados concretos e menos sujeitos a erros na análise, tornando-se, assim, a melhor estratégia para controlar o delineamento da pesquisa e garantir o levantamento eficaz dos resultados (ROESCH, 2007).

Roesch (2007) caracteriza uma pesquisa por amostragem quando se estuda uma parte da população, ou seja, se avalia um departamento ou determinados setores de uma empresa. Diante disso, a presente pesquisa foi aplicada somente para três setores da empresa: tanques, basculantes e pré-montagem.

Sendo assim, o modelo de questionário aqui empregado foi o de Bispo (2006), adaptado às necessidades da empresa em questão. As adaptações foram realizadas com cinco variáveis principais relacionadas aos fatores internos, as quais foram abordadas neste instrumento. São elas: vida profissional, estrutura organizacional/chefia imediata, remuneração/benefícios, ambiente de trabalho e cultura organizacional. Estas variáveis foram analisadas por meio de vinte e sete questões fechadas, com as seguintes opções de resposta 1 a



10, sendo 1 discordo plenamente e 10 concordo plenamente. Para completar, o questionário foi composto também por sete questões relacionadas ao perfil de cada colaborador, totalizando 34 perguntas.

Após aprovação da coordenação, o instrumento de pesquisa foi distribuído a 150 funcionários escolhidos aleatoriamente dos setores, todos retornaram, no entanto, ressalta-se que 9 foram anulados, pois muitas questões não foram respondidas e, em virtude disso, validaram-se 141 instrumentos.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Buscando atingir o objetivo deste estudo, foi realizada uma pesquisa de clima organizacional em três setores: tanques, basculantes e pré-montagem de uma empresa metalúrgica, localizada em Caxias do Sul a pesquisa contou com a colaboração de 141 respondentes de um grupo de funcionários de 150, cuja finalidade foi identificar a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional do setor de tanques, basculantes e pré-montagem.

Para identificar o perfil dos colaboradores da empresa analisada, levou-se em consideração idade, sexo, estado civil, renda, grau de escolaridade, tempo de trabalho na empresa e função desempenhada.

Perfil da amostra

Váriaveis	Categorias	Frequência	%
Idade	18 a 30 anos	59	42%
	30 a 45 anos	67	47,18%
	45 a 50 anos	15	10,56%
	Acima de 50 anos	1	1%
Sexo	Feminino	7	4,96%
	Masculino	134	95,04%
Estado Civil	Casado	49	51,57%
	Solteiro	36	37,89%
	Separado/ Divorciado	10	10,52%
Renda	Até R\$ 1659,65	5	2,21%
	de R\$ 1659,95 a 2.500	35	15,48%
	de R\$ 2500 a 3649,40	114	50,44%
	de R\$ 3.269,40 a 5000	52	23,09%
	mais de R\$ 5000	20	8,84%
Escolaridade	Ensino Fundamental Completo	11	6,62%
	Ensino Médio Incompleto	6	3,61%
	Ensino Médio Completo	91	54,81%
	Superior Incompleto	25	15,06%
	Superior Completo	30	18,07%
	Pós-Graduado(a)	3	1,80%
Função	Analista de produção	2	0,01%
	Estagiária	1	0,70%
	Operador de Máquinas	2	1,41%
	Orientador	2	1,41%
	Preparador de Preset	1	0,70%
	Soldador / Montador	133	94,32%
Tempo de empresa	Até 12 meses	27	18,24%
	12,1 meses a 2 anos	46	31,08%
	2,1 anos a 5 anos	12	8,11%
	5,1 anos a 10 anos	47	31,76%
	Acima de 10 anos	16	10,81%

Fonte: Autores

Em relação ao sexo há predominância do gênero masculino (95,04%) perceptível



através dos dados coletados que isso explica o fato dos entrevistados trabalharem em linhas de produção pesada que exigem maior esforço físico.

Conforme o quadro 6 constatou-se que a maioria dos respondentes (47,18%) possuem de 30 a 45 anos, enquanto 42% detém entre 18 e 30 anos, também existe uma parcela de 10,56% colaboradores que possuem 45 a 50 anos. Cabe relatar que a idade média da amostra foi de 33 anos, embora a idade média seja composta por adultos existem, muitos jovens o que significa que esta faixa etária percebe na empresa oportunidade de carreira.

A amostra também se compõe predominante de indivíduos casados (51,57%), subsequente dos solteiros que correspondem a 37,89%. Desta forma a empresa é responsável indiretamente por mais pessoas, visto que estes possuem família.

A renda predominante é de 50,44%, ou seja, os entrevistados possuem renda familiar de até dois e três salários mínimos mensais, seguidos de um percentual dos que recebem entre três e cinco salários mínimos mensais (23,09%), ainda é relevante ressaltar que 8,84% possuem renda maior que cinco salários mínimos mensais. É visível através dos dados coletados que a empresa possui um plano de carreira expressivo e que oportuniza o crescimento horizontal dos colaboradores.

O resultado demonstrou que 54,81%, dos entrevistados possuem ensino médio completo devido as exigências de contratação para as posições existentes, seguido de 33,13% de funcionários que cursam ou já cursaram ensino superior. Isso devido ao fato de que a empresa criou programas de educação organizacional e fortaleceu seu plano de carreira. Verifica-se que a função dominante é de 94,32% soldador/montador, seguido por 4,23% outros.

A última variável analisada sobre o perfil, o tempo de empresa, e constatou-se que 31,08%, estão na empresa entre 12,1 meses a 2 anos, seguidos daqueles que permanecem da empresa entre 5,1 a 10 anos (31,76%). O tempo médio de empresa da amostra é de 7 anos, ou seja, há mais estabilidade da amostra analisada.

O quadro 7 mostra o resultado geral dos construtos analisados na pesquisa ressaltando que a média considerada satisfatória é de 6,5, onde o mais predominante é o nível sociocultural (7,96), seguido da assistência aos funcionários (7,82), após ambiente de trabalho (7,67), posterior incentivo profissional (7,65), logo depois vida profissional (7,26), seguida de remuneração (7,08), logo cultura organizacional (6,79), segurança profissional (6,77), a diante burocracia (6,74), também estrutura profissional (6,7) e por último mais não menos importante transporte dos funcionários.

Média, desvio padrão construto

Construto	Média	Desvio padrão
Transporte dos Funcionários	5,94	3,39
Estrutura profissional	6,7	2,53
Burocracia	6,74	2,52
Segurança Profissional	6,77	2,62
Cultura Organizacional	6,79	2,56
Remuneração	7,08	2,58
Vida profissional	7,26	2,31
Incentivos profissionais	7,65	2,38
Ambiente de Trabalho	7,67	2,22
Assistência aos Funcionários	7,82	2,39
Nível Sociocultural	7,96	1,93
Total geral	7,12	2,49

Fonte: Autores

No primeiro construto vida profissional quadro 8, as variáveis com maiores médias



7,73 e 7,7 indicam que os colaboradores estão muito preocupados com o futuro da empresa e sentem muito orgulho da função desempenhada nela. Logo 7,46 correspondem aos colaboradores que com os cursos e treinamentos que já fizeram acreditam ser suficientes para desempenhar suas funções, já 7,45 sentem orgulho de trabalhar na empresa, também 7,41 acreditam estar obtendo sucesso na carreira e na vida profissional, assim 7,11 indicam a empresa para trabalhar aos seus amigos e parentes, bem como 7,08 gostariam que seus filhos trabalhassem na empresa, porém apenas 6,74 percebem que a empresa oferece um bom plano de carreira, e unicamente 6,66 entendem que seu sucesso profissional não depende apenas dos seus próprios esforços.

Apesar do número 8 e 9 obterem média consideradas baixas, podemos verificar que em geral os funcionários encontram-se satisfeitos com sua vida profissional.

Estrutura profissional

Vida profissional		Média	Dévio padrão
1	Eu me preocupo com o futuro desta empresa.	7,73	2,15
2	Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa.	7,7	1,95
3	Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.	7,46	2,21
4	Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa.	7,45	2,19
5	Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional.	7,41	2,52
6	Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.	7,11	2,51
7	Gostaria que meus filhos trabalhassem nesta empresa.	7,08	2,48
8	Acho que a empresa me oferece um bom plano de carreira.	6,74	2,32
9	Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na empresa.	6,66	2,43
Total geral		7,41	2,32

Fonte: Elaborado pelos autores.

Estrutura profissional

Estrutura profissional		Média	Dévio padrão
12	O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa.	6,84	2,6
11	O meu chefe imediato é um líder.	6,69	2,54
13	Eu estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado.	6,68	2,5
10	Eu confio no meu chefe imediato.	6,62	2,49
Total geral		6,69	2,52

Fonte: Elaborado pelos autores.

É possível verificar através do quadro 9 que os liderados reconhecem seu líder imediato como um profissional indicado para a função (6,84), para eles o chefe é um líder (6,69), estão satisfeitos com a estrutura hierárquica (6,68), porém apenas 6,62 confiam no seu chefe. É perceptível que embora os liderados estejam satisfeitos com a estrutura profissional não se sentem confortáveis em confiar na chefia.

Em relação aos incentivos profissionais através do quadro 10 é possível verificar que os funcionários percebem que seus familiares reconhecem o seu trabalho (7,92), também observam que (7,65) seus amigos e parentes também. Porém identificam que a empresa não reconhece e valoriza seu trabalho (6,27). Embora os colaboradores encontrem-se insatisfeitos com a valorização e reconhecimento na empresa em geral estão satisfeitos com os incentivos profissionais (7,65).

Incentivos profissionais

Incentivos profissionais		Média	Dévio padrão
15	Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.	7,92	2,1
16	Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes.	7,65	2,34
14	Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.	6,27	2,7
Total geral		7,65	2,34

Fonte: Elaborado pelos autores.



Conforme o quadro 11, pode-se identificar que os colaboradores acreditam que seu salário é justo (7,31) e seu legado é condizente com seus esforços na empresa, em geral (7,08) estão satisfeitos com a remuneração.

Remuneração

Remuneração		Média	Desvio padrão
17	Acho justo o meu salário atual.	7,31	2,5
18	O meu patrimônio é condizente com os meus esforços que tenho feito pela empresa.	6,85	2,66
Total geral		7,08	2,58

Fonte: Elaborado pelos autores.

Segundo o quadro abaixo (12) pode-se analisar que embora o resultado esteja dentro da meta (6,77) de satisfação, os funcionários não sentem segurança profissional e sabem que correm o risco de serem demitidos sem motivo.

Segurança profissional

Segurança profissional		Média	Desvio padrão
19	Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.	6,77	2,62

Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o quadro 13, os funcionários acreditam que o seu nível social é suficiente para desenvolverem suas atividades na empresa (8,04), bem como seu nível de cultura também (7,88). É perceptível que estão satisfeitos com o nível sociocultural em média (7,96).

Nível sociocultural

Nível Sociocultural		Média	Desvio padrão
21	O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.	8,04	1,77
20	O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.	7,88	2,1
Total geral		7,96	1,94

Fonte: Elaborado pelos autores.

No que se refere ao transporte dos funcionários conforme o quadro abaixo (14) é evidente que os colaboradores não estão satisfeitos com o serviço prestado, porém é importante ressaltar que o desvio padrão neste construto é alto o que indica que alguns discordam plenamente em ter problemas com o transporte, enquanto outros concordam plenamente. Supõe-se que aqueles que discordam plenamente não utilizam o transporte da empresa enquanto os que concordam usufruem do mesmo diariamente.

Transporte dos funcionários

Transporte dos funcionários		Média	Desvio padrão
22	Tenho tido problemas com o transporte casa-empresa/empresa-casa.	5,94	3,39

Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o ambiente de trabalho para os colaboradores (8,16) o relacionamento com seus amigos de trabalho favorece a execução das atividades bem como o ambiente também (7,18), sendo assim é possível verificar que em geral os colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho (7,67).

Transporte dos funcionários

Ambiente de trabalho		Média	Desvio padrão
24	O relacionamento com meus amigos de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.	8,16	2,1
23	O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.	7,18	2,35
Total geral		7,67	2,23

Fonte: Elaborado pelos autores.



O quadro 15 expõe que os colaboradores estão satisfeitos com a burocracia da empresa, embora o resultado esteja próximo da média da meta, o que indica que a burocracia da empresa favorece a execução das atividades (6,71).

Burocracia

Burocracia		Média	Desvio Padrão
25	A burocracia adotada na empresa favorece as minhas atividades na empresa.	6,71	2,52

Fonte: Elaborado pelos autores.

A cultura organizacional (quadro 16) indica que em relação a cultura organizacional os colaboradores encontram-se satisfeitos (6,79).

Cultura organizacional

Cultura organizacional		Média	Desvio padrão
26	A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na empresa que não estão previstos em qualquer regra) adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.	6,79	2,56

Fonte: Elaborado pelos autores.

Relativamente a assistência aos funcionários, os mesmos estão satisfeitos (7,82), pois, a empresa oferece em horário de trabalho consultas clínicas, ortopedista e odontologia bem como assistência social.

Assistência aos funcionários

Assistência aos funcionários		Média	Desvio padrão
27	A assistência de médico e dentista e a assistência social adotados na empresa favorecer a execução das minhas atividades na empresa.	7,82	2,39

Fonte: Elaborado pelos autores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo principal analisar a percepção dos funcionários dos setores: tanques, basculantes e pré-montagem em relação ao clima organizacional de uma empresa metalúrgica de Caxias do Sul, sendo que os objetivos específicos foram: identificar o perfil predominante da amostra; identificar fatores internos que impactam na percepção dos funcionários de maneira satisfatória; identificar os fatores internos que impactam na percepção dos funcionários de maneira insatisfatória.

A realização desta pesquisa permitiu à empresa identificar a percepção dos funcionários dos setores: tanques, basculantes e pré-montagem em relação ao clima da mesma. Diante disso, a mesma buscou melhorar o ambiente de trabalho através de uma análise mais profunda realizada pelo setor responsável pelos benefícios, para identificar junto com o fornecedor do transporte a insatisfação dos funcionários.

O índice de satisfação desejado pela empresa foi de 6,5%, porém o resultado obtido em geral foi de 7,12% acima do esperado. Mostraram-se satisfeitos com a assistência aos funcionários (7,96), ambiente de trabalho (7,67), incentivos profissionais (7,65), vida profissional (7,26), remuneração (7,08), cultura organizacional (6,79), segurança profissional (6,77), burocracia (6,74) e por fim estrutura profissional (6,7).

Embora tenha sido complicado conseguir a colaboração dos funcionários para responder o questionário, observa-se o comprometimento desses em responder com sinceridade e prontidão a pesquisa. É possível confirmar através dessa atitude o resultado do



construto vida profissional, onde os liderados embora satisfeitos não se sentem confortáveis em confiar na chefia (6,62), que se encontra próximo da meta desejada, ou seja, ações precisam ser tomadas para evitar que o índice sofra queda. O construto que ficou com valor abaixo da meta: transporte dos funcionários (5,94), a insatisfação dos colaboradores em relação a esse construto está sendo investigada pela área responsável, uma vez que esse serviço é terceirizado e demanda uma análise mais profunda.

Através deste trabalho, é imprescindível ressaltar que o conhecimento adquirido está relacionado ao assunto abordado: clima organizacional, é possível concluir através da análise e da observação que o clima organizacional deve ser medido na empresa não somente como um indicador, mas também com a finalidade de identificar o sentimento dos colaboradores e tomar ações para tornar a realidade melhor.

Um clima organizacional satisfatório, motiva os colaboradores a permanecerem na empresa, tornando-a competitiva, funcionários motivados produzem com comprometimento, qualidade e eficiência.

Em novos trabalhos, sugere-se à empresa estudar os seguintes temas: estrutura profissional, burocracia e segurança profissional. Embora esses construtos terem atingido a meta é possível identificar que os colaboradores apesar de satisfeitos, se não houver atuação da empresa, logo estarão insatisfeitos.

Levando em consideração o estudo deste trabalho, foi possível atingir os objetivos propostos, como também mencionar a importância do clima organizacional na empresa, para atingir os resultados do seu planejamento estratégico.

REFERÊNCIAS

BARCELOS E LIMA, S.M.; ALBANO, A.G.B. **Um Estudo Sobre Clima e Cultura Organizacional na Concepção de Diferentes Autores**. Ver. CCEI- URCAMP, v.6, n.10, p.33-40 – ago., 2002.

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

CODA, R. **Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos**. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. (organizadores). *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança*. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando Pessoas**: 3. Ed. São Paulo: Brasil Editora 1994.

FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5ª. Ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

LEMONS, Elenice Benato. **Pesquisa de clima organizacional**. Caxias do Sul: FSG, 2005. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração), Faculdade da Serra Gaúcha, 2005.

LITWIN, G. H., STRINGER, R. A. **Motivation and organizational climate**. Cambridge: Harvard University Press, 1968.

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



KOLB, D. A. et al. **Psicologia Organizacional**: uma abordagem vivencial. São Paulo, Atlas, 1986.

RIZZATTI, G. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. Florianópolis, 2002. Tese (Doutorado). Departamento de Engenharia de Produção e Sistemas, Universidade Federal de Santa Catarina.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

SBRAGIA, R. **Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa**. Revista de Administração, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Medidas do comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. 1. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.