

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ - UNIDAVI**

RODRIGO TILLMANN

CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA EMPRESA IMTAB

**RIO DO SUL
2022**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ - UNIDAVI**

RODRIGO TILLMANN

CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA EMPRESA IMTAB

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao curso de Administração, da Área das Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Prof. Orientador: Susana Gauche

**RIO DO SUL
2022**

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ - UNIDAVI**

RODRIGO TILLMANN

CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA EMPRESA IMTAB

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao curso de Administração, da Área das Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí- UNIDAVI, a ser apreciado pela Banca Examinadora, formada por:

Professor Orientador: Susana Gauche

Banca Examinadora:

Prof.

Prof.

Rio do Sul, 07 de dezembro de 2022.

“Não podemos prever o futuro, mas podemos cria-lo”. (Peter Drucker).

Dedico este trabalho a todos os que me ajudaram ao longo desta caminhada.

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste trabalho foi possível somente pela ajuda e dedicação de várias pessoas, que contribuíram para a realização deste. Inicialmente agradeço a minha orientadora, Dra. Susana Gauche pelo apoio durante este período e pela sua excepcional orientação, sempre trazendo ensinamentos e dispondo seu tempo para que este trabalho seja executado.

Aos meus grandes amigos de vida e aos amigos que a faculdade me deu, obrigado pela parceria e boas trocas de aprendizado.

Agradeço a Deus principalmente por me permitir chegar até aqui, iluminando a minha trajetória, me concedendo saúde e força. Agradeço ao meu amor, meu porto seguro, a quem sempre recorro para uma palavra de conforto, apoio e incentivo. E ao meu pai e minha mãe, por estarem sempre comigo, por me apoiarem em todas as decisões, por serem meu motivo de luta e recomeço em todos os momentos da minha vida.

RESUMO

As empresas estão vivendo em constante processo de mudança. Por consequência de tantas novidades o comportamento e as atitudes das pessoas acabam se alterando e possivelmente influenciando o comportamento organizacional. O clima organizacional é uma pesquisa de clima feita em organizações para obter conhecimento sobre a satisfação e insatisfação do colaborador em relação ao ambiente de trabalho. Este trabalho teve como objetivo geral diagnosticar o clima organizacional da empresa IMTAB Indústria de Geradores de Calor no Município de Agrolândia. Para atingir este objetivo foi utilizada uma pesquisa de abordagem quantitativa e alcance descritivo. Trinta e sete (37) colaboradores responderam à pesquisa. O instrumento de pesquisa utilizado para a coleta de dados foi o questionário que conteve 27 perguntas. Onde os temas abordados foram ambiente de trabalho, burocracia, incentivos profissionais, saúde, motivação, segurança no trabalho perspectiva de crescimento, estrutura organizacional. Sendo assim, os principais resultados positivos foram: bom relacionamento com os demais colegas de trabalho (86%), satisfação e segurança em relação aos IPI's oferecidos (77%) boa liderança dos chefes imediatos (78%), motivação recebida dos gerentes ou líderes (72%), informações necessárias para realização do trabalho (68%). Já os pontos considerados de atenção foram: não eficácia na comunicação interna (84%), não conhecimento dos objetivos, metas e diretrizes da empresa (78%), reuniões não produtivas (59%), ambiente não permiti a concentração necessária para realização das atividades diárias (49%). A pesquisa realizada apresentou um bom índice de respondentes que destacaram pontos fortes da empresa e pontos de atenção, sendo que para estes pontos de atenção foi elaborada um plano de sugestão no qual a empresa pode estar aderindo para solucionar estes problemas no ambiente organizacional.

Palavras-Chave: Pesquisa de clima, comportamento, satisfação.

ABSTRACT

Las empresas viven en un constante proceso de cambio. Como resultado de tantas novedades, el comportamiento y las actitudes de las personas terminan cambiando y posiblemente influyendo en el comportamiento organizacional. El clima organizacional es una encuesta que se realiza en las organizaciones para obtener conocimiento sobre la satisfacción e insatisfacción de los empleados en relación con el clima laboral. Este trabajo tuvo como objetivo general diagnosticar el clima organizacional de la empresa IMTAB Indústria de Geradores de Calor en el Municipio de Agrolândia. Para lograr este objetivo se utilizó una investigación con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Treinta y siete (37) empleados respondieron a la encuesta. El instrumento de encuesta utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario con 27 preguntas. Donde los temas abordados fueron el clima laboral, burocracia, incentivos profesionales, salud, motivación, seguridad laboral, perspectiva de crecimiento, estructura organizacional. Por lo tanto, los principales resultados positivos fueron: buena relación con los demás compañeros de trabajo (86%), satisfacción y seguridad en relación con los IPI's ofrecidos (77%), buen liderazgo de los superiores inmediatos (78%), motivación recibida de los jefes o líderes (72%), información necesaria para realizar el trabajo (68%). Los puntos considerados para la atención fueron: falta de efectividad en la comunicación interna (84%), desconocimiento de los objetivos, metas y lineamientos de la empresa (78%), reuniones no productivas (59%), ambiente que no permitía la necesaria concentración para realizar las tareas actividades diarias (49%). La investigación realizada arrojó un buen índice de encuestados que destacaron las fortalezas y puntos de atención de la empresa, para estos puntos de atención se elaboró un plan de sugerencias en el que la empresa se puede estar adhiriendo para solucionar estos problemas en el ambiente organizacional.

Palabras clave: Encuesta de clima, comportamiento, satisfacción.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Organograma da empresa	21
Figura 2- Fachada da empresa IMTAB Indústria de Geradores de Calor Ltda.....	22
Figura 3- Fachada da empresa IMTAB Indústria de Geradores de Calor Ltda.....	22
Figura 4- Peça de divulgação.....	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Sinto orgulho de trabalhar na empresa	38
Gráfico 2 – Sinto orgulho de exercer minha função na IMTAB	39
Gráfico 3 – Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos parentes e conhecidos	40
Gráfico 4 – Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional	41
Gráfico 5 – Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa	42
Gráfico 6 – Os cursos que fiz são suficientes para o exercício de minhas atividades.....	43
Gráfico 7 – A empresa possui um sistema formal para transmitir informações e procurar obter ideias das pessoas de todos os níveis.....	45
Gráfico 8 – A comunicação interna da empresa é eficiente	46
Gráfico 9 – As pessoas sabem quais são os principais objetivos, metas, planos e diretrizes da empresa.....	48
Gráfico 10 – Você sente que suas ideias e opiniões são levadas em consideração nas tomadas de decisões.....	50
Gráfico 11 – As reuniões da empresa são produtivas, periódicas e bem conduzidas.....	51
Gráfico 12 – A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.....	52
Gráfico 13 – O meu chefe imediato é um bom líder	53
Gráfico 14 – A forma como seu chefe avalia sua performance é clara para você.....	54
Gráfico 15 – Meu gerente ou líder me motiva a dar o melhor de mim	55
Gráfico 16 – Meu gerente ou líder fornece as informações que necessito para realizar meu trabalho com eficácia.....	56
Gráfico 17 – Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.....	58
Gráfico 18 – Recebo elogios pela qualidade do meu trabalho	59
Gráfico 19 – Você considera ótimo o plano de benefícios da IMTAB	60

Gráfico 20 – O seu ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas atarefas diárias?.....	62
Gráfico 21 – Como é o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?	63
Gráfico 22 – Estou satisfeito e seguro com os equipamentos de proteção individual EPI que a empresa oferece	64
Gráfico 23 – Princípios que motivam o colaborador a trabalhar na empresa.....	68
Gráfico 24 – Princípios que desmotivam o colaborador a trabalhar na empresa	69

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Total de funcionários	35
Quadro 2 – Sugestões de treinamentos para aprimoramento nas atividades	44
Quadro 3 – O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da empresa	47
Quadro 4 – O que poderia ser melhorado na relação e comunicação entre subordinados e seus respectivos líderes (chefes)	57
Quadro 5 – Recomendação de benefícios a serem implantados e revistos na empresa na opinião dos colaboradores	60
Quadro 6 – O que mais incomoda os colaboradores em seu ambiente de trabalho	62
Quadro 7 – O que poderia ser melhorado para garantir a segurança dos colaboradores na opinião deles	65
Quadro 8 – O que me motivou a trabalhar na empresa?	65
Quadro 9 – O que me desmotiva a trabalhar na empresa?	66
Quadro 10 – Crescer, prosperar e como contribuir	67
Quadro 11 – Sugestões para a empresa	70
Quadro 12 – Apontamentos de melhoria para a empresa	71

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Sinto orgulho de trabalhar na empresa	37
Tabela 2 – Sinto orgulho de exercer minha função na IMTAB	38
Tabela 3 – Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos parentes e conhecido.....	39
Tabela 4 – Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional	41
Tabela 5 – Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa.....	42
Tabela 6 – Os cursos que fiz são suficientes para o exercício de minhas atividades	43
Tabela 7 – Sistema formal que possibilite transmitir as informações e poder coletar as ideias das pessoas de todos os setores	45
Tabela 8 – A comunicação interna da empresa é eficiente.....	46
Tabela 9 – As pessoas sabem quais são os principais objetivos, metas, planos e diretrizes da empresa.....	48
Tabela 10 – Você sente que suas ideias e opiniões são levadas em consideração nas tomadas de decisões.....	49
Tabela 11 – As reuniões da empresa são produtivas, periódicas e bem conduzidas.....	50
Tabela 12 – A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.....	51
Tabela 13 – O meu chefe imediato é um bom líder.....	53
Tabela 14 – A forma como seu chefe avalia sua performance é clara para você.....	54
Tabela 15 – Meu gerente ou líder me motiva a dar o melhor de mim.....	55
Tabela 16 – Meu gerente ou líder fornece as informações que necessito para realizar meu trabalho com eficácia.....	56
Tabela 17 – Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa	57
Tabela 18 – Recebo elogios pela qualidade do meu trabalho.....	58
Tabela 19 – Você considera ótimo o plano de benefícios da IMTAB	59

Tabela 20 – O seu ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas diárias?	61
Tabela 21 – Como é o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?.....	63
Tabela 22 – Estou satisfeito e seguro com os equipamentos de proteção individual epi que a empresa oferece	64

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

LTDA	Limitada
SC	Santa Catarina

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	18
1.1 TEMA DE ESTUDO.....	19
1.2 OBJETIVOS.....	20
1.2.1 Geral	20
1.2.2 Específicos	20
1.3 JUSTIFICATIVA.....	20
1.4 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA.....	21
2. REFERENCIAL TEÓRICO	23
2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: CONTEXTUALIZAÇÃO.....	23
2.1.1 Variáveis dependentes	23
2.1.2 Variáveis independentes	25
2.1.3 Níveis de atuação do comportamento organizacional.....	25
2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL	25
2.2.1 Importância do clima organizacional	26
2.2.2 Motivação	27
2.3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	27
2.4 MODELOS DE ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	28
2.4.1 Modelos de Litwin e Stringer	29
2.4.2 Modelo de Kolb.....	29
2.4.3 Modelo de Sbragia.....	30
2.4.4 Modelo de Coda	32
2.4.5 Modelo de Bispo.....	32
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	34
3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA	34

3.2 AMOSTRA E POPULAÇÃO	34
3.3 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS.....	35
4. RESULTADOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA EMPRESA IMTAB.....	37
4.1 VIDA PROFISSIONAL.....	37
4.1.1 Sinto orgulho de trabalhar na empresa.....	37
4.1.2 Sinto orgulho de exercer minha função na IMTAB	38
4.1.3 Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos parentes e conhecidos	39
4.1.4 Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional	41
4.1.5 Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa.....	41
4.2 CURSOS / TREINAMENTOS	43
4.2.1 Os cursos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades	43
4.2.1.1 Recomendação de treinamentos para melhorar nas atividades.....	44
4.3 COMUNICAÇÃO	44
4.3.1 Sistema formal e coleta de ideias.....	45
4.3.2 Comunicação interna eficiente	46
4.3.2.1 Sugestão de aprimoramento na comunicação interna da empresa.....	47
4.4 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	48
4.4.1 Objetivos, metas e diretrizes da empresa	48
4.4.2 Ideias e opiniões na tomada de decisões	49
4.4.3 Reuniões	50
4.4.4 Burocracia adotada	51
4.5 LIDERANÇA	52

4.5.1 Boa liderança imediata.....	52
4.5.2 Avaliação de desempenho	53
4.5.3 Incentivo	55
4.5.4 Informações necessárias para realizar o trabalho.....	56
4.5.4.1 Melhorias na relação e comunicação	57
4.6 INCENTIVOS PROFISSIONAIS	57
4.6.1 Consideração pelo trabalho realizado	57
4.6.2 Elogio pelo trabalho exercido	58
4.6.3 Planos de benefícios	59
4.7 AMBIENTE DE TRABALHO	61
4.7.1 AMBIENTE DE TRABALHO	61
4.7.2 RELACIONAMENTO PESSOAL	63
4.8 SEGURANÇA.....	64
4.8.1 EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	64
4.9 MOTIVAÇÃO.....	65
4.9.1 FATORES MOTIVACIONAIS PARA ESTAREM NA IMTAB	65
4.9.2 FATORES NÃO MOTIVACIONAIS	66
4.9.3 CRESCER E PROSPERAR	67
4.9.4 PONTOS QUE MAIS CONTRIBUEM PARA QUE O TRABALHADOR GOSTE DE TRABALHAR NA EMPRESA.....	67
4.9.5 PONTOS QUE MAIS CONTRIBUEM PARA QUE O TRABALHADOR GOSTE DE TRABALHAR NA EMPRESA.....	68
4.10 SUGESTÕES	69
4.10.1 SUGESTÕES DOS COLABORADORES PARA A EMPRESA IMTAB	69
4.11 APONTAMENTOS DE MELHORIA PARA EMPRESA.....	70
5. CONCLUSÃO.....	73
REFERÊNCIAS	74

1. INTRODUÇÃO

As organizações estão cada vez mais propícias a buscar máxima eficácia em termos que se referem a comportamento e clima organizacional dentro de seus ambientes de trabalho.

Os seres humanos são movidos por influências do meio em que vivem. Deste modo o ambiente de trabalho onde as pessoas passam a maior parte do tempo, o comportamento pode sofrer maiores oscilações relevando diversas características pessoais.

Colaboradores motivados e bem-informados estão propícios a gerar grandes benefícios em termos de produtividade, qualidade de vida, além de proporcionar um clima organizacional agradável.

Para as organizações torna-se necessário entender certas atitudes e pensamentos que as pessoas têm e como essas atitudes e pensamentos podem afetar o desenvolvimento da empresa. Para que haja um conhecimento dessas informações, pode ser utilizada uma ferramenta chamada de pesquisa de clima organizacional, contendo perguntas relacionadas ao dia a dia da organização e que permite diagnosticar a percepção de satisfação ou insatisfação de várias dimensões no ambiente de trabalho. Com o resultado desta pesquisa a empresa pode formular um plano de ações a ser aplicado com a finalidade de obter resultados positivos na melhoria de seus comportamentos e clima organizacional.

Dessa maneira, o estudo busca diagnosticar o clima organizacional da empresa IMTAB Indústria de Geradores de Calor no Município de Agrolândia-SC. O propósito desta pesquisa foi justamente identificar as satisfações e ou insatisfações com o intuito de trazer a melhoria dos aspectos que influenciam o clima organizacional e alinhar os objetivos dos colaboradores com o da empresa. O capítulo 2 traz os seguintes assuntos: Comportamento organizacional: contextualização, clima organizacional, pesquisa de clima organizacional, modelos de estudo de clima organizacional

O capítulo 3 apresenta os procedimentos de realização da pesquisa: trata-se de uma pesquisa de abordagem quantitativa a alcance descritivo. O capítulo 4 apresenta os resultados da pesquisa e as análises, bem como, um plano de ação. E por fim o capítulo 5 expõe as conclusões.

1.1 TEMA DE ESTUDO

Diante o ambiente de trabalho, a pesquisa de clima organizacional é a ferramenta mais importante para identificar a percepção dos funcionários sobre o ambiente interno de suas empresas.

Nos dias de hoje, cada vez mais as empresas vêm sofrendo com a alta concorrência de novos entrantes no mercado, sendo assim necessário manter sempre um bom clima dentro de seus ambientes de trabalhos procurando sempre máxima produtividade e qualidade nos serviços prestados destacando-se assim entre as demais empresas. Fulmer, et al (2003) apud Guskuma (2009) confirmam: É cada vez maior a preocupação das empresas com o bem-estar dos colaboradores e, dessa forma, questões como a gestão de pessoas, clima organizacional e satisfação do trabalhador estão cada vez mais presentes no dia a dia das empresas, pois podem se converter em verdadeira vantagem competitiva para as empresas.

Quando não levado a sério a questão de clima dentro das empresas, seus ambientes acabam se tornando negativos e dessa forma podem afetar a motivação, comportamento e desempenho da equipe, resultando em prejuízos ao negócio. De acordo com Anjos (2008) “Uma equipe engajada, comprometida e integrada favorece imensamente o ajustamento das pessoas ao trabalho e em consequência um clima mais favorável na organização”.

Para acompanhamento de como os colaboradores percebem o clima da empresa tem-se a seguinte ferramenta: diagnóstico através de uma pesquisa de clima organizacional. Ao aplicar a pesquisa de clima o administrador busca verificar e compreender como está o clima no ambiente de trabalho, buscando quais pontos que a empresa apresenta desconformidades e em cima dos mesmos avaliar e elaborar ações que resultem em melhorias.

Além da aplicação da pesquisa é ideal que seja feito um acompanhamento minimizando possíveis problemas que possam vir a ocorrer. Com os resultados obtidos espera-se que demais empresas, principalmente aquelas que ainda não possuem o hábito de aplicar pesquisas de clima organizacional, comecem a colocar em seus planejamentos a realização de alguma pesquisa pelo menos uma vez ao ano.

Diante deste cenário tem-se a seguinte questão norteadora do problema: **Quais fatores interferem na satisfação ou insatisfação dos colaboradores da empresa IMTAB no município de Agrolândia?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

- Analisar o clima organizacional da empresa IMTAB indústria de geradores de calor no município de Agrolândia.

1.2.2 Específicos

- Diagnosticar o clima organizacional da empresa através da percepção de satisfação ou insatisfação dos colaboradores;
- Identificar o perfil dos colaboradores;
- Sugerir um plano de melhorias para a empresa.

1.3 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho foi desenvolvido na empresa IMTAB indústria de geradores de calor Ltda, e teve por finalidade a aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, para que a empresa tenha um entendimento quanto a satisfação de seus colaboradores referente ao ambiente de trabalho. Obtendo assim os pontos positivos que contribuem com o crescimento da organização e os negativos, que podem afetar o desempenho da empresa.

Possuindo importância para a universidade e para a comunidade em geral por se tratar de um assunto atual vivenciado por praticamente todas as organizações. Também sendo relevante para que outras empresas ou acadêmicos tenham visão do impacto que a pandemia pode ter gerado sobre o clima organizacional.

Além disso, academicamente a elaboração deste é um pré-requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração e permite colocar em prática todo conhecimento teórico visto durante o curso, diante os pontos a serem levantados como negativos e que geram insatisfação dentro do ambiente organizacional da empresa.

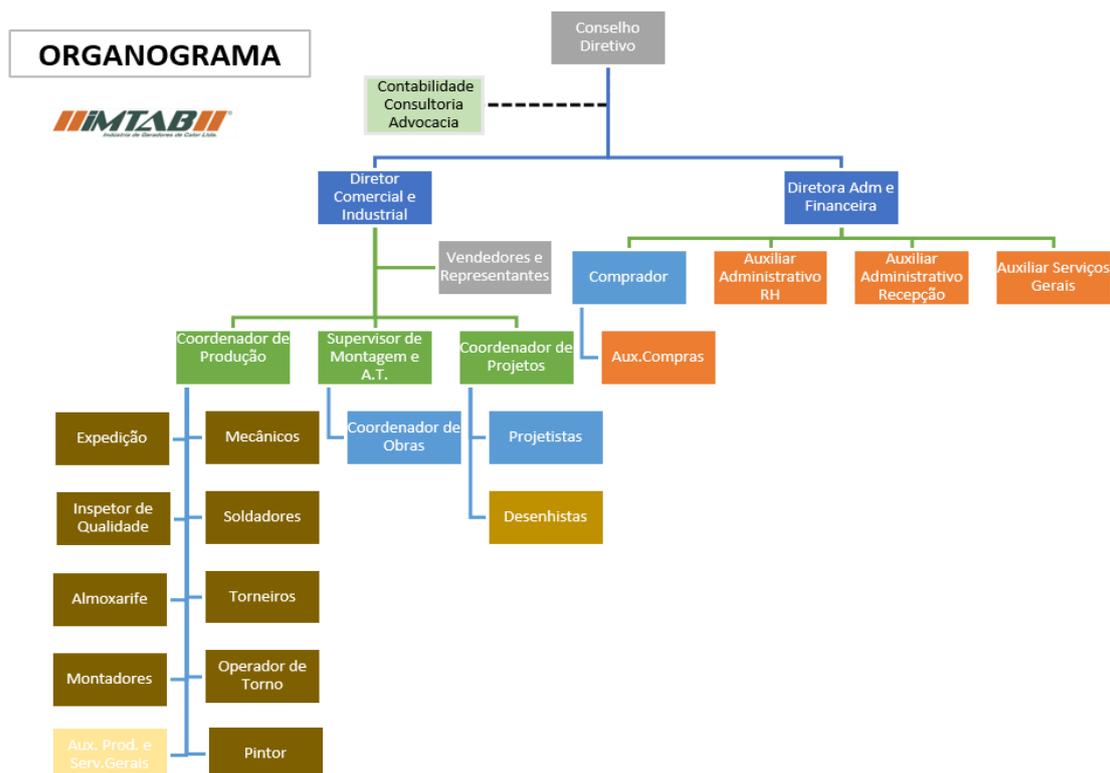
1.4 CONTEXTUALIZAÇÃO DA EMPRESA

IMTAB indústria de Geradores de Calor LTDA fundada pelo atual diretor comercial da empresa, Joel e mais um sócio que hoje não mais faz sociedade na empresa, iniciou suas atividades no ano de 2011 com a prestação de serviços terceirizados de manutenção e montagens para uma empresa de Agrolândia - SC.

Após a empresa contratante dos serviços atrasar os pagamentos dos serviços prestados, a empresa IMTAB rompeu o contrato de prestação de serviço e como parte do pagamento, recebeu um terreno onde começou a desenvolver seus primeiros produtos. A cerca de 4 anos a empresa se encontra em uma nossa localização onde adquiriu um terreno de maior proporção conseguindo assim aumentar a sua capacidade produtiva e crescimento de mercado.

Sua instalação está localizada na Estrada Geral Pitangueira, 01 Agrolândia – SC. Os produtos fabricados pela empresa atualmente são caldeiras de Óleo térmico, também fornalhas e geradores de ar quente. O procedimento utilizado pela empresa para desenvolver seus produtos é através de ideias geradas pelo diretor da empresa e através das necessidades dos clientes que procuram os produtos da empresa.

Figura 1 – Organograma da empresa



Fonte: Dados da empresa (2022)

Figura 2 – Fachada da empresa IMTAB indústria de geradores de calor Ltda.



Fonte: Dados da empresa (2022)

Figura 3 – Fachada da empresa IMTAB indústria de geradores de calor Ltda.



Fonte: Dados da empresa (2022)

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Para o desenvolvimento deste capítulo será apresentado o apoio teórico sobre os seguintes assuntos: Comportamento organizacional: Contextualização, Variáveis Dependentes, Variáveis Independentes, níveis de atuação do comportamento organizacional, clima organizacional, importância do clima organizacional, desempenho e satisfação, pesquisa do clima organizacional, modelos de estudo de clima organizacional, Modelo de Litwin e Stringer, Modelo de Kolb, Modelo de Sbragia, Modelo de Coda e Modelo de Bispo.

2.1 COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: CONTEXTUALIZAÇÃO

Segundo Vecchio (2008) o comportamento organizacional é o ramo na qual estuda o comportamento humano dentro do contexto organizacional. Por mais que utilizamos o termo “organizacional”, na verdade estamos se referindo ao comportamento das pessoas.

Para Robbins (2005) o comportamento organizacional é um âmbito de estudos que apura os impactos que os indivíduos, grupos e a estrutura apresentam sobre o comportamento organizacional dentro das organizações com a intenção de utilizar este conhecimento para buscar a melhor efetividade organizacional. Ou seja, se preocupa com o que as pessoas fazem nas organizações e de como este comportamento afeta no desempenho das organizações, avaliando os seguintes componentes: funções, trabalho, ausência, rotatividade, produtividade, desempenho humano e administração.

Uma organização pode ser definida como um conjunto de duas ou mais pessoas que se reúnem para entender a um objetivo comum e que estabelecem um sistema coordenado para relacionamento entre elas. Portanto, o foco de atuação do comportamento organizacional são os indivíduos que compõem as organizações. (VECCHIO, 2008, p. 11).

2.1.1 Variáveis dependentes

“Entende-se por variável dependentes aqueles resultados que podem ser previstos e influenciados por fatores diversos. No estudo do comportamento organizacional considera-se como variável dependentes” segundo (MARQUES, 2016, p. 15).

De acordo com Marques (2016) estas variáveis são divididas em:

Produtividade: mede a relação entre resultados e os insumos (matéria-prima, equipamentos, pessoas etc.) utilizados para gerar esses resultados. Para que uma organização seja considerada produtiva, a mesma deve alcançar seus resultados (produto e serviços) a um custo mais baixo o possível. Produtividade é uma relação entre eficiência e eficácia. Para ser eficiente é necessário fazer as coisas de maneira correta, respeitando os processos. Para ser eficaz é preciso fazer as coisas certas, ou seja, focar nos resultados e não desperdiçar oportunidades.

Absenteísmo: indicador que mede as ausências dos indivíduos no trabalho. Uma organização que apresenta um nível elevado de absenteísmo gera preocupações aos gestores de uma organização, pois pode afetar os custos dos produtos e serviços. As faltas computadas para o cálculo do absenteísmo podem ser de duas naturezas distintas: faltas injustificadas (são aquelas em que o indivíduo decide não comparecer ao trabalho) e faltas justificadas, sendo aquelas provocadas por uma causa conhecida (doença, direitos ou obrigações amparadas por lei etc.).

Rotatividade: indicador que mede a velocidade com que as pessoas saem das organizações. Os desligamentos do quadro de funcionários de uma organização podem ocorrer por iniciativa da empresa, por iniciativa dos empregados ou por motivos involuntários. Uma organização que teve em um determinado mês 10 desligamentos e possui um quadro médio de 200 funcionários, nesse mesmo período, terá uma rotatividade de 5%.

Uma rotatividade administrada – aquela que apresenta valores adequados de acordo com o tipo de negócio ou operação da organização – pode ser benéfica, possibilitando uma renovação do quadro de pessoal sem que os resultados sejam comprometidos.

Cidadania organizacional: um indivíduo que pratica a cidadania organizacional é aquele que além de exercer suas atividades previstas em seu cargo, realiza atividades que estão além de seu cargo e que tenha o objetivo de superar as metas para ele estabelecidas. Esse comportamento é exigido nas organizações de hoje devido à exigência de se trabalhar em equipe e à versatilidade verificada nas estruturas e nos processos de trabalho.

Satisfação no trabalho: quando um funcionário está satisfeito em seu ambiente de trabalho significa que ele sente uma forte identificação com o que o ambiente de trabalho lhe proporciona, podendo ir desde o alcance de valores objetivos e valores pessoais, até as formas de recompensa.

“A satisfação pode ser entendida mais como atitude do que como um comportamento. A satisfação no trabalho também está associada à qualidade de vida que a organização proporciona aos seus funcionários”. (MARQUES, 2016, p. 17).

2.1.2 Variáveis independentes

Segundo Marques (2016) são entendidas como variáveis independentes as possíveis causas que podem afetar uma variável dependente. Sendo divididas em:

Nível individual: são considerados variáveis individuais as particularidades que são peculiares aos indivíduos como idade, gênero, estado civil, traços de personalidade, valores, crenças e atitudes e formação acadêmica.

Nível grupal: são consideradas variáveis do nível grupal aquelas que resultam do convívio dos indivíduos no grupo. Portanto o estudo do comportamento de grupo é essencial para a compreensão do comportamento organizacional, ele pode ser regulado por meio da forma de comunicação que o grupo mantém a política, o estilo de liderança e poder.

Nível organizacional: aquelas consideradas a organização de forma global. A possibilidade de interferência ou manipulação, no sentido de oferecer uma alteração de comportamento por parte da organização é maior neste nível.

2.1.3 Níveis de atuação do comportamento organizacional

De acordo com Marques (2016) os níveis de atuação são divididos em três comportamentos: a) Comportamento micro organizacional: tem por finalidade o estudo do indivíduo. Explora a personalidade do indivíduo, as diferenças individuais a motivação e a satisfação no trabalho; b) Comportamento meso-organizacional: sua finalidade é o estudo do grupo. Analisa a dinâmica de grupos, os mecanismos de socialização, procedimentos utilizados para aumentar o desempenho da equipe, liderança, negociação e poder conflito; e b) Comportamento macro organizacional: responsável por estudar a cultura, o meio, o delineamento organizacional e a evolução organizacional.

2.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Ferreira (2007) levando em consideração que nem todos os indivíduos de uma organização tenham o mesmo pensamento, podemos definir o clima organizacional como sendo as percepções dos empregados em relação ao seu ambiente de trabalho. Uma organização tem

seu clima afetado por conflitos, situações positivas e negativas no ambiente de trabalho e por fatores externos.

A identificação do clima organizacional pode ajudar a aumentar a eficiência da organização, pois contribui para a criação de um ambiente que satisfaça as necessidades dos integrantes de seu quadro funcional, ao mesmo tempo que canaliza os comportamentos em direção ao atingimento dos objetivos organizacionais. O clima organizacional é considerado como atributo do indivíduo, uma estrutura cognitiva e de percepção da situação na organização que os indivíduos vivenciam em comum. As pessoas formam sua própria percepção do que os envolve, criando certa ordem e algum significado e, a partir daí, estruturam suas atitudes e comportamento. O clima está relacionado com os indivíduos e é uma percepção simplificada do ambiente de trabalho. (FERREIRA, 2007, p. 293).

Segundo Ferreira (2007), clima organizacional é a expressão pessoal da visão que os trabalhadores e dirigentes adquirem da organização à qual pertencem. O clima organizacional está diretamente relacionado com o grau de satisfação, as expectativas e as necessidades dos dirigentes de uma organização.

A criação de um clima saudável e motivador é basicamente as consequências do comportamento e modo de liderança. O clima interno de uma organização inclui a forma como são realizadas as comunicações, os sistemas de recompensa, o estilo de liderança, as técnicas para fixação de objetivos e outros fatores.

Um bom clima resultará em pontos positivos para a organização entre elas a realização profissional, maior adesão aos propósitos da empresa alta produtividade, baixa rotatividade, funcionários satisfeitos, facilidade de adaptação e inovação constante.

2.2.1 Importância do clima organizacional

Segundo Lacombe (2011), o clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa. Está vinculado à motivação, à lealdade e à identificação com a empresa, à colaboração entre as pessoas, ao interesse no trabalho, à felicidade das comunicações internas, aos relacionamentos entre pessoas, aos sentimentos e emoções, a integração da equipe e outras variáveis intervenientes.

Em toda e qualquer empresa é de grande importância que se saiba a real situação do clima organizacional. Sempre lembrando de que os colaboradores são considerados clientes internos da organização e por este motivo devem assegurar de que estejam sempre satisfeitos em seus ambientes de trabalho.

Um ambiente que acabe gerando desconforto físico e mental do colaborador pode acabar se tornando desfavorável e organização, considerando que este colaborador iria apresentar um baixo nível de rendimento, desempenho baixo em sua função de trabalho. Podendo também de uma certa influenciar demais colaboradores em função de seu desconforto. Sendo assim, é também de grande importância que o setor de Recursos Humanos da organização tenha um acompanhamento constante no que tange o clima organizacional.

2.2.2 Motivação

A motivação é o resultado da interação entre a pessoa e a situação. O mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião. As pessoas são diferentes no que tange à motivação: As necessidades variam de indivíduo para indivíduo, produzindo diferentes padrões de comportamento; os valores sociais também são diferentes; as capacidades para atingir os objetivos são igualmente diferentes; e assim por diante. As necessidades e os valores sociais também variam no mesmo indivíduo ao longo do tempo.

Ferreira (2007) traz que a motivação não é um produto acabado. Pode ser compreendida como uma força, energia, que impulsiona na direção de alguma coisa. É algo intrínseco, isto é, nasce das necessidades interiores de cada um. As empresas que entendem as situações de cada grupo de empregados, que identificam os estímulos que motivam uns e não motivam outros, estão mais evoluídas do que as que não fazem. Compreender as diferenças entre as pessoas é ponto primordial para chegar ao equilíbrio entre a produtividade e a satisfação.

O desempenho de um indivíduo pode sofrer influência de três fatores: Motivação, capacidade e fatores técnicos. A motivação pode abranger a vontade de querer fazer o que deve ser feito para se atingir os resultados, a mobilização para o atendimento de nossas necessidades individuais os desafios do cargo que procuramos e os estímulos ou pressões que recebemos do ambiente. A capacidade considera o domínio das competências requeridas para o exercício do cargo. Os fatores técnicos abrangem máquinas, equipamentos, ferramentas etc., que utilizamos para realização do nosso trabalho. (MARQUES, 2016, p. 47).

2.3 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Diante a existência de um problema o primeiro passo para solução é diagnosticar a situação atual, ou seja, identificar o problema e saber pela qual razão ele existe. Antes de se dar

início a qualquer planejamento de ação corretora nos processos de gestão de pessoas ou da organização de uma forma geral, se faz necessário identificar a real situação e quais problemas estão havendo.

De acordo com Ferreira (2007), uma das ferramentas mais eficazes no diagnóstico de problemas é a pesquisa de clima organizacional, que permite mapear e analisar a situação que a empresa está vivendo e utilizar esses dados como base para ações corretivas.

Por meio da pesquisa é possível planejar e implementar ações de melhoria no ambiente interno. Porém, se nenhuma ação for tomada diante os resultados, ocorrerá um efeito inverso e os funcionários podem passar a ver a empresa com grande desconfiança, pois expectativas foram criadas, mas não desenvolvidas. Por essa razão não é recomendável que se realize uma segunda pesquisa sem que se tenha tomado providencias em relação às falhas identificadas na pesquisa anterior.

Para Luz (2003), a pesquisa visa apontar problemas nas relações de trabalho e nas condições físicas que ele é realizado. Com base nos resultados obtidos, os gestores podem adotar medidas que levam a satisfação no trabalho.

De acordo com Johann (2013) nas pesquisas de clima organizacional utilizando questionários, além de possuírem informações que permitam agrupar os empregados respondentes dentro de grupos de características comuns a outros empregados da mesma natureza, é de extrema importância que o questionário assegure o sigilo sobre a identidade dos respondentes. Sendo assim, dados como nome do empregado e setor onde trabalha não deve ser exigido nos questionários, para que esse tipo de informação não influencie ou iniba a resposta do funcionário.

2.4 MODELOS DE ESTUDO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Luz (2003) o clima organizacional é caracterizado como algo abstrato, e se concretiza através de indicadores que dão “sinais” sobre a sua qualidade. Esses indicadores não fornecem elementos capazes de descobrir as causas que mais estão afetando positiva ou negativamente, o clima da empresa. Eles são utilizados para alertar quando algo não está bem, ou quando o clima está muito bom.

2.4.1 Modelos de Litwin e Stringer

Bispo (2006) comenta que o modelo de Litwin e Stringer apresenta-se como o paradigma de pesquisa de clima mais antigo. O modelo de Litwin e Stringer, tem como finalidade principal, a de reunir características do ambiente de trabalho, com o intuito de definir o perfil da organização. Diante disso, pode-se avaliar o clima sobre os fatores de: estrutura da empresa, normas e exigências que a empresa tem sobre o colaborador, desafio que o colaborador tem em executar suas atividades, recompensa obtida em suas atividades, ao relacionamento entre colegas e superiores, a identificação entre os objetivos pessoais e os da empresa, e a responsabilidade que o colaborador tem perante as atividades exercidas.

De acordo com Bispo (2006), diante estas informações os autores desenvolveram um questionário fundamentado em nove fatores indicadores, demonstrados a seguir:

Estrutura – compreensão das limitações dos trabalhadores em sua atividade laboral diante as regras, os regulamentos e aos procedimentos.

Responsabilidade – autonomia na tomada de decisões no que se refere ao trabalho.

Desafio – sensação de indecisão em suas decisões e na realização de suas funções no trabalho.

Recompensa – emoção de ser recompensado pela excelência na execução de suas atividades ao invés de punições.

Relacionamento – sensação de boa relação e ajuda recíproca.

Cooperação – Nível de assessoria de gestores com subordinados.

Conflito – Aceitação de opiniões por parte dos superiores e maneira como solucionam os problemas.

Identidade – sentimento positivo no que se refere a direção a ser seguida junto à organização.

Padrões – entendimento da necessidade do cumprimento de regras e procedimentos.

2.4.2 Modelo de Kolb

Após quase duas décadas depois da criação do modelo de Litwin e Stringer, surge o modelo de Kolb. De acordo com Kolb (1978) este modelo foi criado em cima da primeira pesquisa com o objetivo de desenvolver um novo modelo de clima organizacional, partindo da ideia de que o homem tem o comportamento do meio em que está estabelecido.

De acordo com Rizzatti (2002) este modelo acrescenta 7 novos fatores, descritos a seguir:

Conformismo: O sentimento das limitações externamente impostas na organização.

Responsabilidade: liberdade aos funcionários para tomarem decisão e solucionarem divergências sem mesmo necessitarem de ordens superiores.

Padrões: foco na qualidade do desempenho e na produção demonstrando responsabilidade com os propósitos da empresa.

Recompensas: motivação pelo esforço e dedicação ao trabalho bem executado.

Clareza organizacional: compreensão de que a empresa é estruturada e seus propósitos estão bem alinhados.

Calor e Apoio: sentimento de que todos são vistos como amigos e que estão dispostos a se ajudarem.

Chefia – Acatamento e retribuição pela liderança formal bem-sucedida. A liderança formal é baseada na perícia compartilhada.

2.4.3 Modelo de Sbragia

Sbragia (1983) criou um modelo de pesquisa, realizado em uma organização governamental. Esse modelo tem 20 fatores que possui como objetivo conhecer a percepção sobre o clima organizacional nas instituições, e identificar deficiências do clima organizacional. Estes fatores estão demonstrados a seguir:

Estado de tensão: demonstra como as decisões das pessoas são indagadas; com que proporção suas ideias são aceitas.

Conformidade exigida: com que seriedade as ações são levadas em consideração acerca da necessidade de obediência a normas e regulamentos formais.

Ênfase na participação: com que frequência as pessoas são escutadas acerca de suas sugestões e decisões.

Proximidade da supervisão: liberdade com que os funcionários possuem para imporem seus métodos de trabalho.

Consideração humana: Nível em que as pessoas são tratadas como seres humanos e recebem de atenção sobre esse mesmo item.

Adequação da estrutura: O quanto os procedimentos adotados pela organização facilitam as ações das pessoas.

Autonomia presente: se os funcionários se sentem como seus próprios patrões e o quanto não precisam ter suas decisões verificadas.

Recompensas proporcionais: O quanto às pessoas são recompensadas pelo trabalho que fazem em ênfase dada em recompensas positivas ao invés de punições, bem com quão justas são as políticas de pagamento e promoções.

Prestígio obtido: Percepção das pessoas sobre sua imagem no ambiente externo pelo fato de pertencerem à organização e o quanto essa projeta seus membros no ambiente.

Cooperação existente: O quanto a amizade e boas relações sociais prevalecem na atmosfera de trabalho da organização, grau de confiança entre os membros e grau em que a interação entre as pessoas é sadia.

Padrões enfatizados: Grau de importância atribuídas pelas pessoas às metas e aos padrões de desempenho e ênfase dada à realização de um bom trabalho.

Atitudes frente a conflitos: O quanto às pessoas estão dispostas a servir e considerar diferentes opiniões e a ênfase relativa dada pelas pessoas em “levantar o problema” ao invés de ignorá-lo.

Sentimento de identidade: Quanto as pessoas mostram um sentimento de pertencimento à organização e reconheciam a organização a que pertencem.

Tolerância existente: O grau em que os erros das pessoas são tratados de forma suportável e construtiva em vez de punitiva.

Clareza percebida: Grau de conhecimento das pessoas em relação aos assuntos que lhes dizem respeito e o quanto a organização as informa sobre as formas e as condições de seu progresso.

Condições de progresso: Ênfase com que a organização provê a seus membros oportunidades de crescimento e avanço profissional e o quanto a organização atende a suas aspirações e expectativas de progresso.

Apoio logístico proporcionado: Grau em que a organização prove às pessoas as condições e os instrumentos de trabalho necessário para um bom desempenho e o quanto a organização facilita seus trabalhos principais.

Reconhecimento proporcionado: O quanto à organização valoriza um desempenho ou uma atuação acima do padrão por parte de seus membros e o quanto o esforço individual diferenciado é reconhecido.

Forma de controle: O quanto à organização usa custos, produtividade e outros dados de controle para efeito de auto orientação e solução de problemas, em vez de utilizá-los para policiamento e castigo.

2.4.4 Modelo de Coda

Coda (1998) utilizou empresas brasileiras públicas e privadas para criar o seu modelo. O autor desenvolveu uma pesquisa de utilizou 10 (dez) fatores para avaliar o clima organizacional.

Liderança – Encorajamento pelo chefe ao desenvolvimento profissional, assim como grau de feedback ofertado aos colaboradores, fazendo a um melhor direcionamento profissional.

Compensação – Recompensas e privilégios.

Maturidade empresarial – Forma como os colaboradores levam a sério as atividades e os objetivos da organização refletindo sobre a ação do mercado, dos concorrentes e das clientes.

Colaboração entre as áreas funcionais – Percepção sobre o respeito e a colaboração entre os diferentes setores da organização, visando alcançar objetivos e metas.

Valorização profissional – O quanto o profissional é incentivado a se desenvolver técnica e profissionalmente e é recompensado por isso.

Identificação com a empresa – Sentimento de ser parte da organização, que acontece quando todos do grupo partilham os mesmos objetivos.

Processo de comunicação – forma com que as informações são transmitidas e entendidas para o bom funcionamento da organização.

Sentido de trabalho – Percepção sobre a real necessidade de estarem ali trabalhando.

Política global de recursos humanos – importância do setor de RH tem para os funcionários em relação ao seu trabalho e aos outros setores da empresa.

Acesso – Forma como é feita e percebida a graduação de carreira dentro da organização.

2.4.5 Modelo de Bispo

Dividido a análise de clima em 20 fatores, o modelo de Bispo (2006) está segmentado entre fatores internos e fatores externos à organização.

Segundo Bispo (2006) os fatores internos são:

Ambiente de trabalho – nível de entre colegas de trabalho.

Assistência aos funcionários – Nível de assistência médica, dentaria, hospitalar e social aos funcionários.

Burocracia – Afinidade entre esse item e as atividades efetuadas pelos funcionários.

Cultura organizacional – influências que este item implica sobre a realização das atividades pelos funcionários.

Estrutura organizacional – Nível de relacionamento e capacitação dos elementos que compõe a estrutura e sua interferência nas atividades realizadas pelos funcionários.;

Nível sociocultural – Adequação entre níveis intelectual cultural e social dos funcionários às necessidades inerentes às suas atividades.

Incentivos profissionais – reconhecimento profissional dos funcionários.

Remuneração – conformidade entre esse item e as atividades exercidas à empresa.

Segurança profissional – risco de demissão sem justa causa.

Transporte casa/trabalho-trabalho/casa – Necessidade de locomoção entre a casa e a empresa e vice-versa.

Vida profissional – Demonstra o quanto o funcionário se identifica com a função que exerce e sente orgulho disso.

Os fatores externos de acordo com Bispo (2006) são:

Convivência familiar – Frequência com que os funcionários estão juntos de seus familiares.

Férias e lazer – Contentamento dos funcionários nesse quesito.

Investimentos e despesas familiares – Grau de bem-estar proporcionado às famílias dos funcionários.

Políticas e economia – O quanto estes itens interfere na motivação.

Saúde – leva em consideração as opiniões dos próprios funcionários sobre a saúde física e mental.

Segurança pública – indica o quanto este item interfere no dia a dia dos funcionários.

Situação financeira – procura investigar a real necessidade financeira dos funcionários.

Time de futebol – procura quantificar a interferência que os times de futebol proporcionam na motivação e produtividade dos funcionários.

Vida social – grau de contentamento dos funcionários referente a sua vida social.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Neste capítulo são apresentados os principais passos do método a ser utilizado para o alcance dos objetivos propostos nesta pesquisa. Para tanto, neste capítulo constam o delineamento da pesquisa, a população e a amostra, os procedimentos e o instrumento de coleta de dados, a análise e o tratamento dos dados tendo como intuito dar respostas às questões norteadoras deste estudo.

3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA

Para o desenvolvimento do presente estudo optou-se por uma de abordagem quantitativa.

Quanto ao delineamento deste estudo, se trata de uma pesquisa descritiva, utilizando a abordagem quantitativa.

Barros e Lehfeld (2000, p.70) afirmam que “Nesse tipo de pesquisa não há a interferência dos pesquisadores, isto é, ele descreve o objeto de pesquisa, procura descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre, sua natureza, característica, causas, relações e conexões com outros fenômenos.”.

O estudo trata-se de uma pesquisa com abordagem quantitativa, visando buscar conhecimento e confirmação dos dados. Para Farias Filho e Arruda Filho (2015), consideram que abordagem quantitativa é uma forma de estudo que parte de uma visão quantificável para números e informações que se transformam em recursos e técnicas estatísticas como porcentagem, média, moda etc.

A pesquisa descritiva possibilitou identificar os fatores que interferem no clima da empresa, na relação entre os funcionários, no ambiente de trabalho e o que pode ser realizado para que haja melhoria no clima e estabelecer algumas mudanças e melhorias.

3.2 AMOSTRA E POPULAÇÃO

A presente pesquisa teve como unidade de análise o estudo de Pesquisa sobre o Clima Organizacional na empresa, empresa IMTAB Indústria de Geradores de Calor Ltda, no município de Agrolândia, estado de Santa Catarina.

Para Lakatos e Marconi (2018, p. 29) “universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum.”

Universo da pesquisa quanto ao critério de seleção, optou-se por um censo onde foi aplicado um questionário de questões fechadas e de múltipla escolha com a finalidade de extrair de todos os colaboradores suas percepções de melhorias dentro do ambiente de trabalho e em seu comportamento organizacional.

A seguir apresenta-se o quadro de funcionários e seus cargos:

Quadro 1 – Total de funcionários

QUADRO DE FUNCIONARIOS	
Gerente	2
Assistência/externo	5
Comercial	5
Compras	2
Coordenação	2
Engenharia	8
Produção	29
TOTAL	53

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Ao todo na empresa são 53 funcionários. Destes 53 funcionários 37 responderam ao questionário. Sendo que os 16 funcionários que não responderam, na data da aplicação do questionário 01 estava no auxílio-doença do INSS, 01 estava de férias, 4 fazem parte da assistência técnica e não estava na empresa, 03 fazem parte do setor comercial que também não se encontravam presentes no dia e os demais fazem parte da produção e que optaram por não responderem ao questionário.

3.3 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

Para a coleta dos dados foi aplicado aos funcionários da empresa IMTAB geradores de calor um questionário com 23 questões fechadas e de 5 perguntas abertas.

A coleta de dados é a fase em que serão efetuados os contatos com os respondentes que se fizerem presente no dia da aplicação da pesquisa. É necessário que as operações de coleta de dados sejam bem planejadas e controladas para que haja alta qualidade na coleta dos dados.

A coleta de dados foi realizada no segundo semestre de 2022 com a ajuda dos gestores da empresa que colaboraram com a divulgação da pesquisa bem como a aplicação da mesma a seus funcionários.

A seguir a peça de divulgação utilizada na empresa:

Figura 4 – Peça de divulgação

CLIMA
ORGANIZACIONAL

 Você é nosso convidado.
Participe da nossa pesquisa e favoreça a melhoria da empresa.

  Nos dias 20 e 21 de outubro cada colaborador receberá um questionário para responder.

 A pesquisa garante o sigilo dos respondentes.

Não deixe de participar, cada opinião é importante e contribui muito.
PARTICIPE!

IMTAB[®]
Indústria de Geradores de Calor LTDA.

Fonte: Elaborada pelo autor (2022)

Para Lakatos e Marconi (2010, p. 285) o tratamento dos dados “inicia-se com a análise invariável”. “Aos resultados somam-se provas estatísticas e testes de validade, podendo posteriormente fazer interferências e interpretação dos resultados da investigação”

Quanto à verificação dos objetivos foi realizada uma análise quantitativa com a apresentação dos dados e por fim uma análise sobre a pesquisa.

4. RESULTADOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO NA EMPRESA IMTAB

Este capítulo irá apresentar os resultados obtidos através da pesquisa bibliográfica que foi colocada em prática, por meio, do questionário realizado na empresa em estudo.

4.1 VIDA PROFISSIONAL

Esta dimensão é formada pelos seguintes aspectos: Orgulho em trabalhar na empresa; orgulho em exercer a função; indicação da empresa como alternativa de trabalho; sucesso na carreira profissional; trocar a empresa por outra oportunidade de trabalho.

4.1.1 Sinto orgulho de trabalhar na empresa

Nesta fase refere-se à satisfação que o colaborador apresenta em trabalhar na empresa.

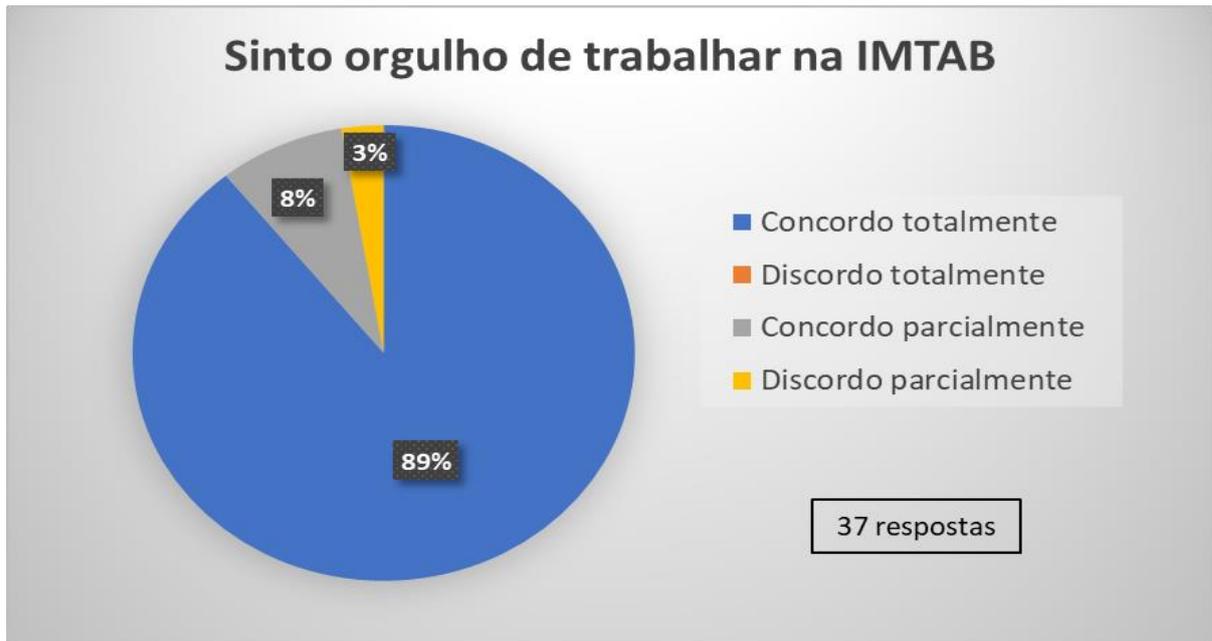
Tabela 1 – Sinto orgulho de trabalhar na empresa

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	33	89
Discordo totalmente	0	0
Concordo parcialmente	3	8
Discordo parcialmente	1	3

Fonte: dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 1 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao orgulho de trabalhar na empresa.

Gráfico 1 – Sinto orgulho de trabalhar na empresa



Fonte: dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 89% afirmaram que sentem orgulho de trabalhar na empresa, 8% sentem parcialmente orgulho de trabalhar na empresa, e 3% consideraram que discordam parcialmente que sentem orgulho de trabalhar na empresa.

4.1.2 Sinto orgulho de exercer minha função na IMTAB

Nesta etapa aborda o sentimento de honra e orgulho em relação a atividade que exerce na empresa.

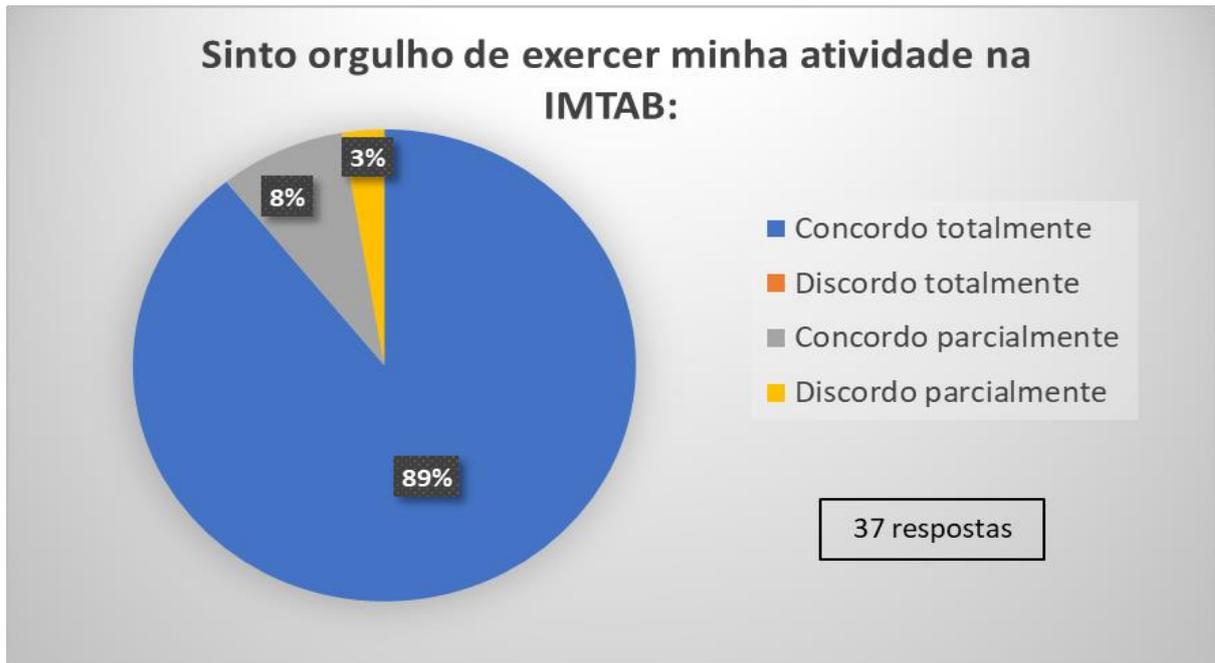
Tabela 2 – Sinto orgulho de exercer minha função na Imtab

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	33	89
Discordo totalmente	0	0
Concordo parcialmente	3	8
Discordo parcialmente	1	3

Fonte: dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 2 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao orgulho de exercer sua função na empresa.

Gráfico 2 – Sinto orgulho de exercer minha função na Imtab



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 89% afirmaram que sentem orgulho de exercer sua função na empresa, 8% sentem parcialmente orgulho de exercer sua função na empresa, e 3% consideraram que discordam parcialmente que sentem orgulho de exercer sua função na empresa.

4.1.3 Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos parentes e conhecidos

Refere-se a indicação de trabalho de um colaborador para algum amigo, parente ou até mesmo conhecido.

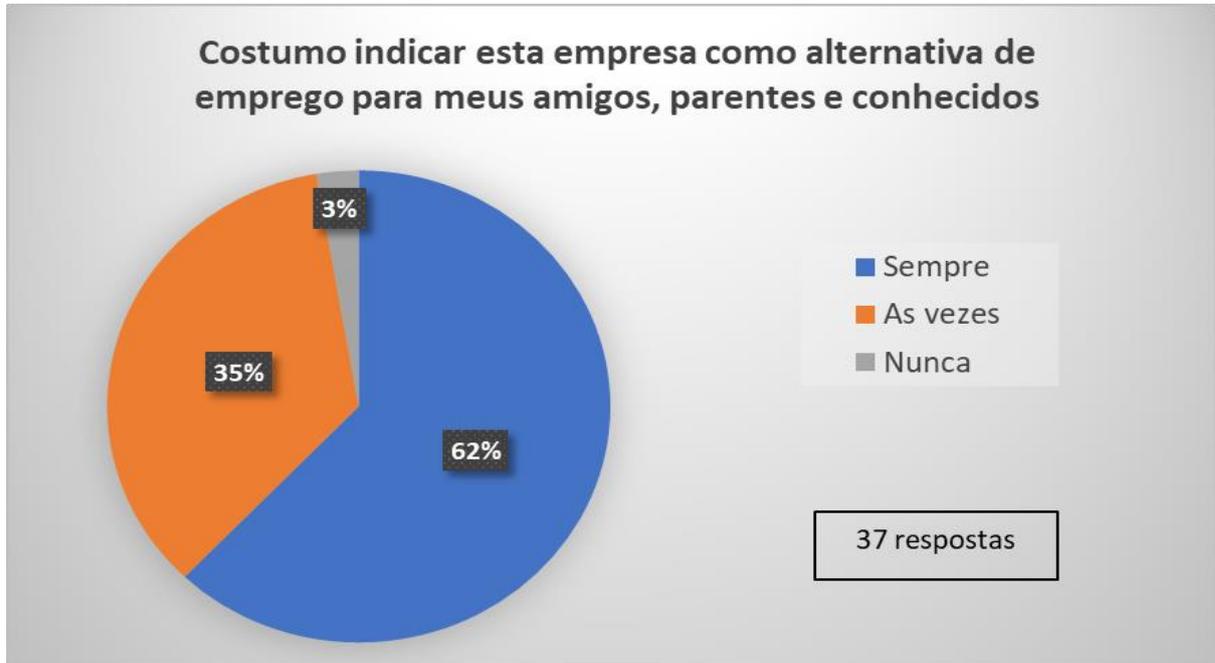
Tabela 3 – Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos parentes e conhecidos

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	23	62
As vezes	13	35
Nunca	1	3

Fonte: dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 3 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores que costumam indicar a empresa como alternativa de emprego.

Gráfico 3 – Costumo indicar está empresa como alternativa de emprego para meus amigos, parentes e conhecidos



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 62% afirmaram que costumam indicar a empresa como alternativa de emprego, 35% costumam indicar as vezes a empresa como alternativa de emprego, e 3% consideraram que nunca costumam indicar a empresa como alternativa de emprego.

4.1.4 Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional

Neste fator teve como objetivo analisar se os colaboradores estão obtendo sucesso em sua carreira e vida profissional.

Tabela 4 - Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	25	67
Discordo totalmente	0	0
Concordo parcialmente	11	30
Discordo parcialmente	1	3

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 4 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a obtenção de sucesso em sua carreira profissional.

Gráfico 4 – Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 67% afirmaram que estão obtendo sucesso em sua carreira e vida profissional, 30% concordam parcialmente, e 3% consideraram que discordam parcialmente.

4.1.5 Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa

Nesta fase buscou-se saber o nível de relação entre o colaborador e a empresa, caso surgisse uma oportunidade para o colaborador trocar de empresa.

Tabela 5 - Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	22	60
Discordo totalmente	3	8
Concordo parcialmente	9	24
Discordo parcialmente	3	8

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 5 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a deixar a empresa em caso de uma oportunidade de emprego que surgir.

Gráfico 5 – Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 60% concordam totalmente que pensariam muito antes de deixar a empresa, 8% discordam totalmente, 24% consideraram que concordam parcialmente, e 8% afirmaram que discordam parcialmente.

4.2 CURSOS / TREINAMENTOS

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: cursos e treinamentos realizados; recomendação de treinamentos.

4.2.1 Os cursos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades

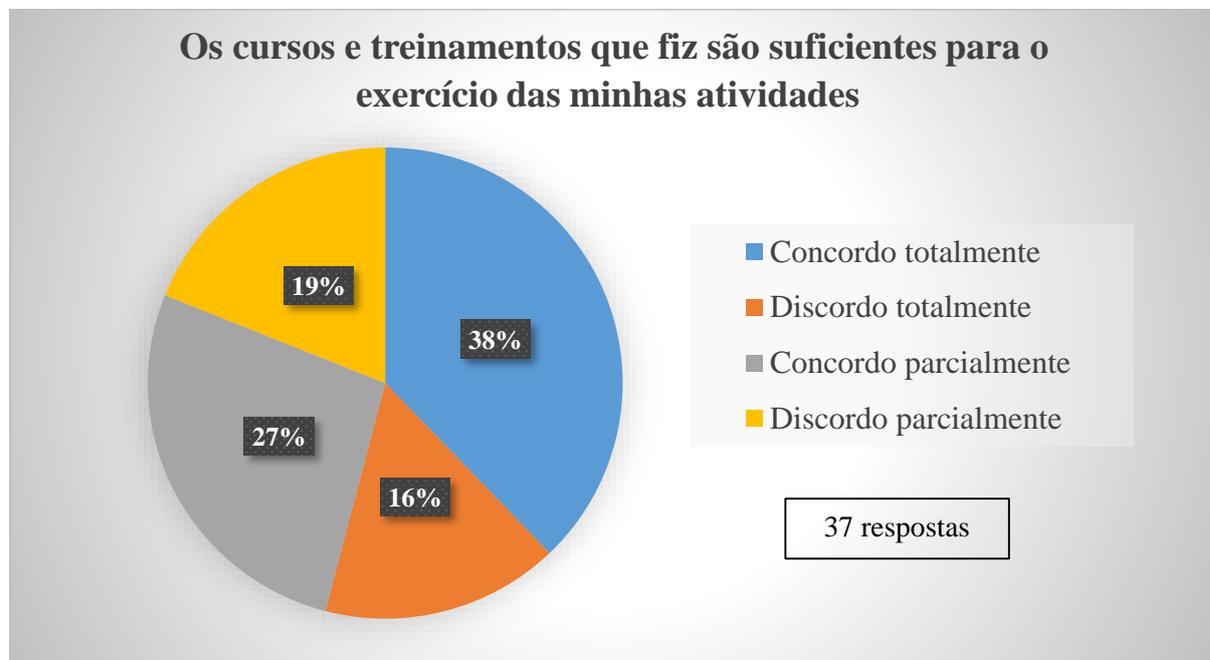
Nesta indagação buscou-se saber, se o colaborador está recebendo treinamento suficiente para que possa desenvolver suas atividades com excelência.

Tabela 6 - Os cursos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	14	39
Discordo totalmente	5	14
Concordo parcialmente	10	28
Discordo parcialmente	7	19

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Gráfico 6 – Os cursos que fiz são suficientes para o exercício de minhas atividades



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 38% concordam totalmente que estão recebendo treinamento suficiente, 16%

discordam totalmente, 27% consideraram que concordam parcialmente, e 19% afirmaram que discordam parcialmente.

4.2.1.1 Recomendação de treinamentos para melhora nas atividades

No quadro a seguir veremos as sugestões de treinamentos que os colaboradores gostariam de receber para melhorar suas atividades na empresa.

Quadro 2 – Sugestões de treinamentos para aprimoramento nas atividades

Conhecimento técnico dos equipamentos fabricados
Usinagem
Solda
Engenharia mecânica
Gestão de pessoas
Informática avançada
Lean Manufacturing
Gestão de processos
Controle de custos
Controle de estoques
Desenhista/Projetista
Leitura e interpretação de desenhos técnicos
Segurança do trabalho
Mecânico montador
Pintura
Válvulas
Pós-graduação em gestão de projetos
Comunicação
Liderança
Metrologia

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observa-se que mesmo a empresa possuindo um percentual equivalente a 65% dos colaboradores que concordam totalmente e concordam parcialmente que os treinamentos oferecidos são suficientes, os colaboradores sugeriram vários treinamentos que gostariam de receber para que possam executar suas atividades diárias de forma mais eficiente.

4.3 COMUNICAÇÃO

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: sistema e coleta de ideias; comunicação interna; sugestões de aprimoramento na comunicação interna.

4.3.1 Sistema formal e coleta de ideias

Nesta etapa teve como objetivo identificar se a empresa possui um sistema formal e se ela obtém as ideias das pessoas.

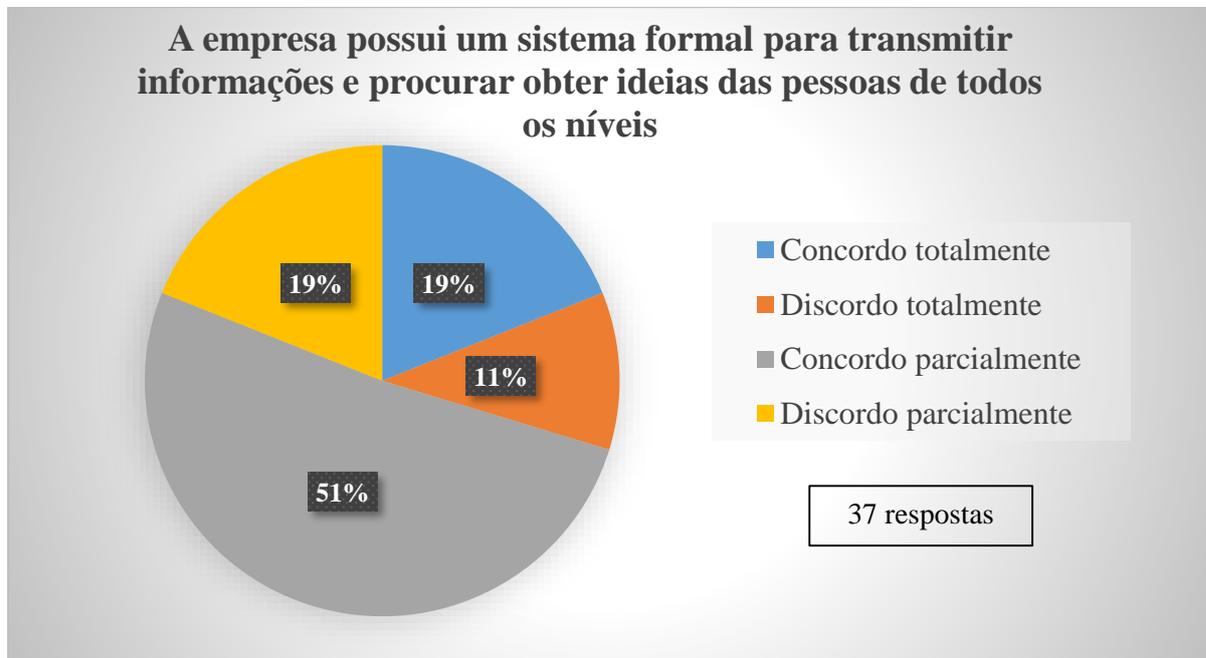
Tabela 7 - Sistema formal que possibilite transmitir as informações e poder coletar as ideias das pessoas de todos os setores

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	7	19
Discordo totalmente	4	11
Concordo parcialmente	19	51
Discordo parcialmente	7	19

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 7 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao sistema da empresa e das ideias dadas por eles.

Gráfico 7 – A empresa possui um sistema formal para transmitir informações e procurar obter ideias das pessoas de todos os níveis



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 19% concordam totalmente que o sistema da empresa é formal e procura obter

suas ideias, 11% discordam totalmente, 51% consideraram que concordam parcialmente, e 19% afirmaram que discordam parcialmente.

Percebe-se que mesmo possuindo um grande percentual de colaboradores que concordam totalmente e parcialmente, 30% dos respondentes disseram que a empresa não possui um sistema formal para transmitir as informações e procuram obter as ideias das pessoas de todos os níveis. Sendo assim, provavelmente esses 30% não estão recebendo todas as informações ou as informações estão sendo repassadas de forma equivocada.

4.3.2 Comunicação interna eficiente

Nesta fase teve por objetivo considerar se a comunicação interna da empresa é eficiente.

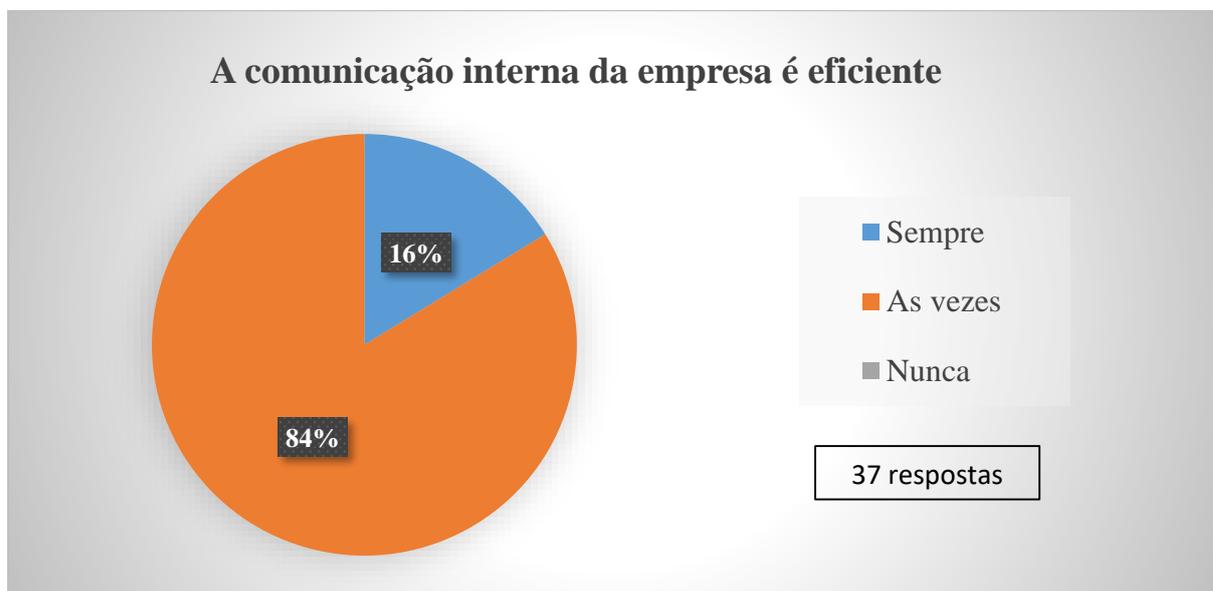
Tabela 8 – A comunicação interna da empresa é eficiente

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	6	16
As vezes	31	84
Nunca	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 8 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a comunicação interna da empresa.

Gráfico 8 – A comunicação interna da empresa é eficiente



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 16% consideraram que a comunicação sempre é eficiente, e 84% afirmaram que as vezes a comunicação interna é eficiente.

Nota-se que nesta fase um grande percentual equivalente a 84% dos respondentes disse que as vezes a comunicação interna da empresa é eficiente. O que se entende que grande parte dos colaboradores estão tendo dificuldade em receber ou repassar as informações dentro da organização.

4.3.2.1 Sugestão de aprimoramento na comunicação interna da empresa

No quadro abaixo possui as sugestões dos colaboradores para melhoria na comunicação interna da empresa.

Quadro 3 – O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da empresa?

Informações mais declaradas.
Comunicações através de e-mails.
Mais informações sobre projetos, trabalhos e a situação da empresa.
Sempre deixar a pessoa responsável resolver.
Realizar mais reuniões.
Reunir o quadro de colaboradores e repassar as informações importantes.
Mais comunicações entre os funcionários.
Realizar mais conversas referente aos equipamentos fabricados.
Ter um grupo de WhatsApp do setor de recursos humanos para repassar informações.
Fazer uma caixa para sugestões e abrir uma vez por mês.
Usar o recurso de rádio fone, tanto interno quanto externo da empresa.
Reuniões de planejamento, registrar as informações.
Reuniões mensais para ouvir a opiniões dos colaboradores.
Mudanças no hábito, na hora do trabalho, mais questionamentos, e um sistema para auxiliar.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observa-se que em consequência ao grande percentual dos colaboradores que disseram que as vezes a comunicação interna da empresa é eficiente, os colaboradores deram várias sugestões de melhoria na comunicação interna da empresa sendo elas consideradas de grande importância para a empresa.

4.4 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: objetivos, metas e diretrizes; ideias e opiniões; reuniões e burocracia adotada.

4.4.1 Objetivos, metas e diretrizes da empresa

Nesta fase teve como objetivo descobrir se os colaboradores sabem quais são objetivos, metas planos e diretrizes definidas e traçadas pela organização.

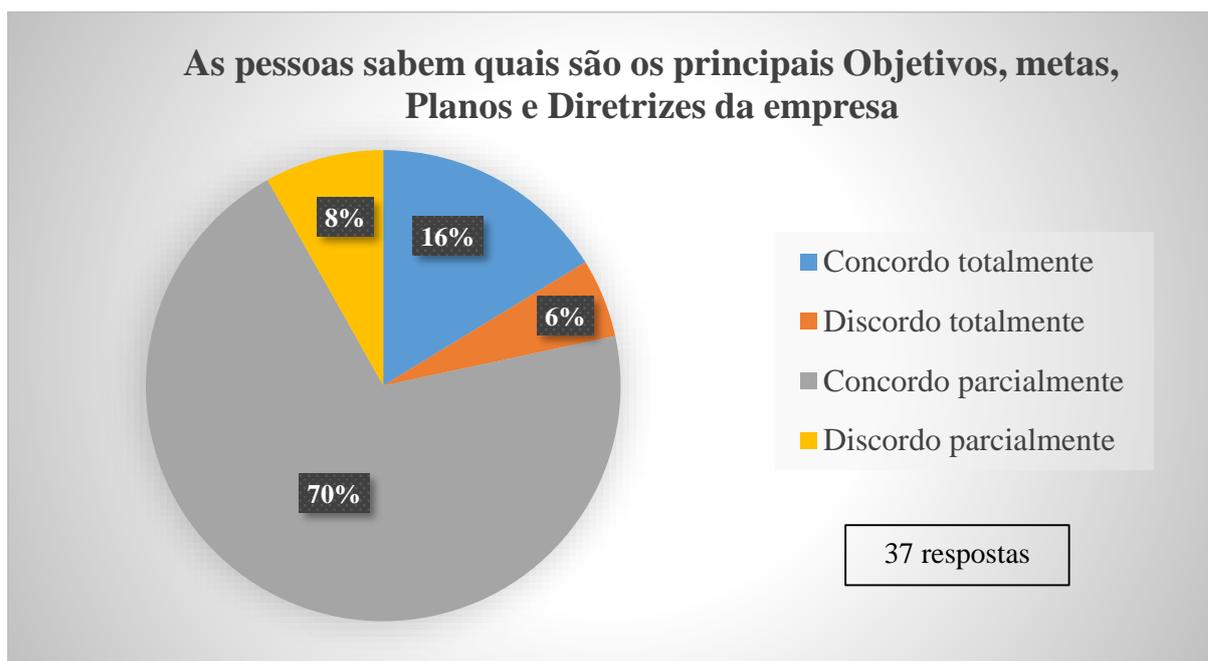
Tabela 9 – As pessoas sabem quais são os principais objetivos, metas, planos e diretrizes da empresa

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	6	16
Discordo totalmente	2	6
Concordo parcialmente	26	70
Discordo parcialmente	3	8

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 9 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação aos objetivos, metas, planos e diretrizes da empresa.

Gráfico 9 - As pessoas sabem quais são os principais objetivos, metas, planos e diretrizes da empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 16% concordam totalmente que sabem quais são os principais objetivos, metas, planos e diretrizes, 6% discordam totalmente, 70% consideraram que concordam parcialmente, e 8% afirmaram que discordam parcialmente.

Verifica-se que um grande percentual dos respondentes disse que concordam parcialmente que sabem quais são os objetivos, metas e diretrizes da empresa. Sendo assim, esse percentual equivalente a 70% certamente não estão por dentro dos objetivos que a empresa possui, nem suas metas e qual o caminho que a empresa está seguindo e onde pretende chegar.

4.4.2 Ideias e opiniões na tomada de decisões

Nesta etapa teve por objetivo analisar se as ideias e opiniões geradas pelos colaboradores são levadas em consideração na tomada de decisão da empresa.

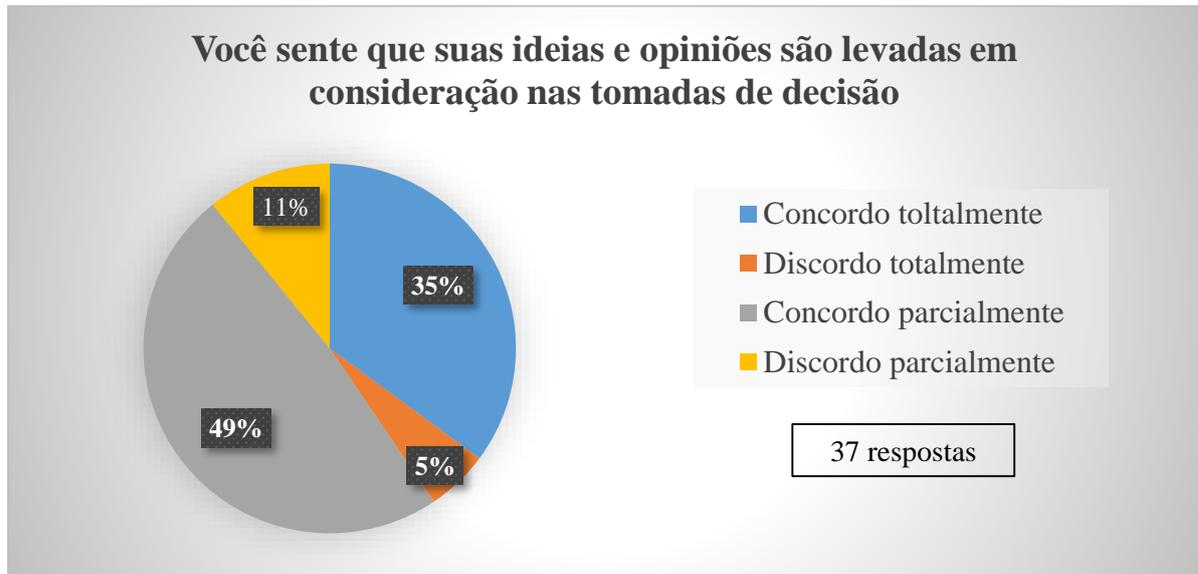
Tabela 10 – Você sente que suas ideias e opiniões são levadas em consideração nas tomadas de decisões

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	13	35
Discordo totalmente	2	5
Concordo parcialmente	18	49
Discordo parcialmente	4	11

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 10 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação as suas ideias e opiniões.

Gráfico 10 – Você sente que suas ideias e opiniões são levadas em consideração nas tomadas de decisões



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 35% concordam totalmente que as suas ideias e opiniões são levadas em consideração, 5% discordam totalmente, 49% consideraram que concordam parcialmente, e 11% afirmaram que discordam parcialmente.

Nota-se que mais de 50% dos respondentes disseram que discordam totalmente ou parcialmente quando se trata em suas opiniões serem levadas em considerações. Entende-se que grandes partes dos colaboradores não estão tendo suas ideias levadas em consideração o que poderia talvez para a empresa ser de grande importância, para que todas as decisões tomadas tenham cada vez mais uma assertividade.

4.4.3 Reuniões

Nesta etapa teve como objetivo identificar se as reuniões realizadas pela empresa são validas, frequentes e bem comandado.

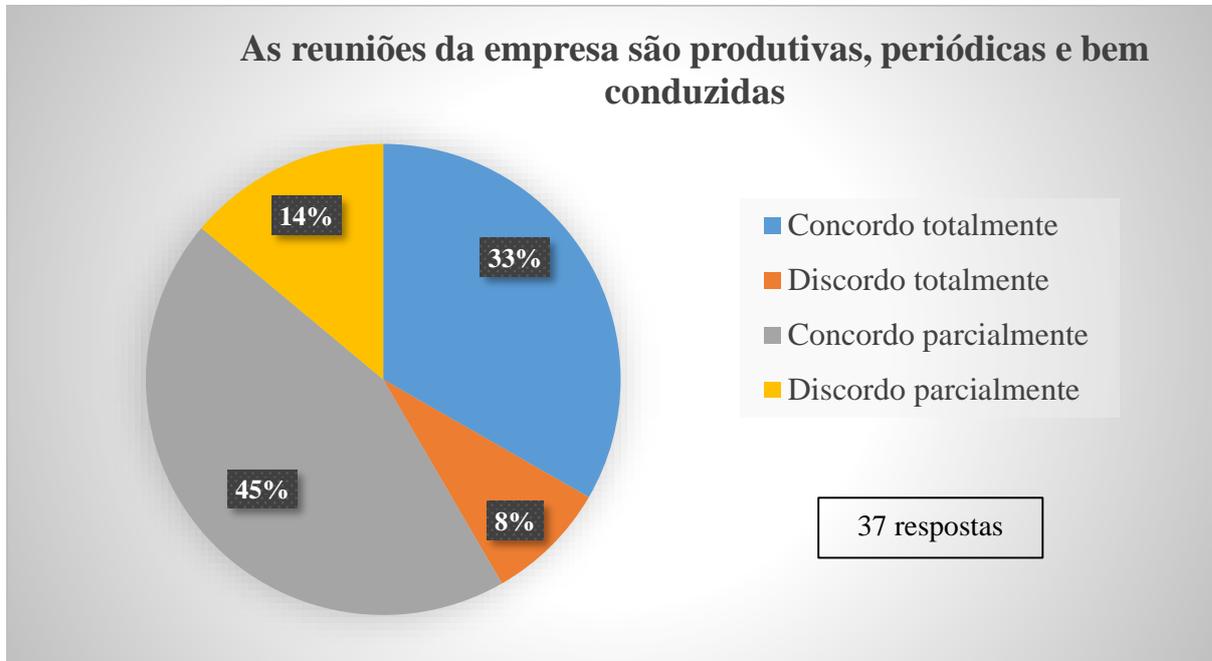
Tabela 11 – As reuniões da empresa são produtivas, periódicas e bem conduzidas

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	12	33
Discordo totalmente	3	8
Concordo parcialmente	16	45
Discordo parcialmente	5	14

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 11 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação as reuniões realizadas da empresa.

Gráfico 11 - As reuniões da empresa são produtivas, periódicas e bem conduzidas



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 33% concordam totalmente que as reuniões da empresa são produtivas periódicas e bem conduzidas, 8% discordam totalmente, 45% consideraram que concordam parcialmente, e 14% afirmaram que discordam parcialmente.

4.4.4 Burocracia adotada

Nesta fase buscou-se avaliar se a burocracia que empresa adota favorece ou não na execução das atividades diárias na empresa.

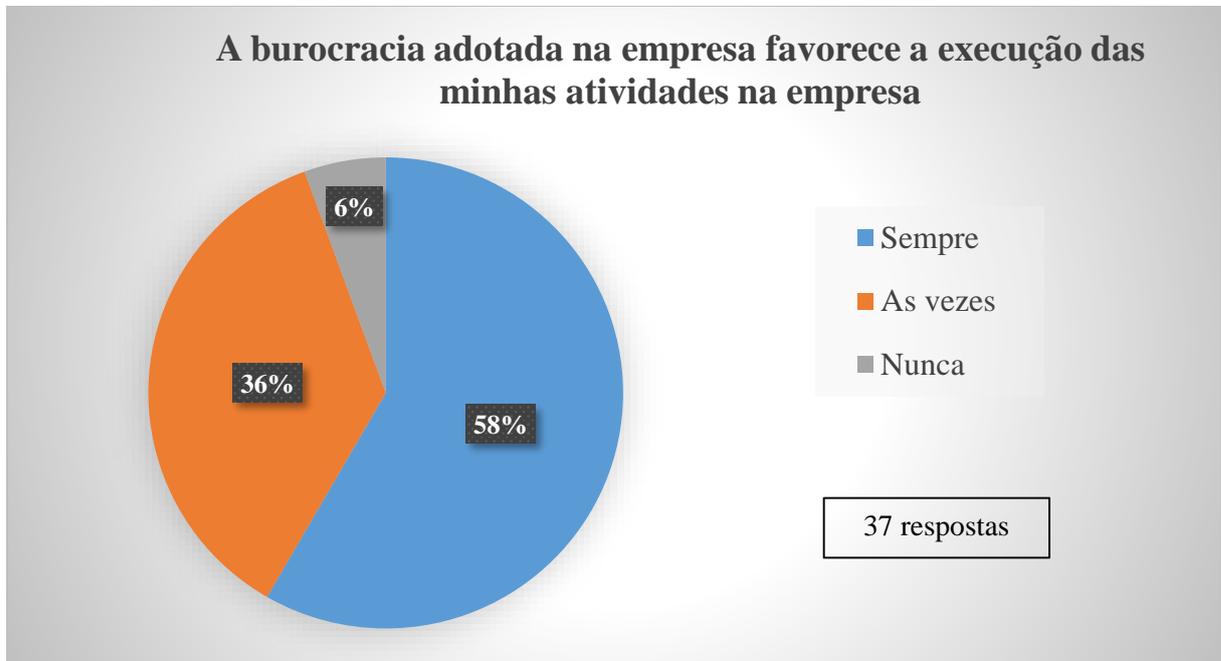
Tabela 12 – A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	21	58
As vezes	13	36
Nunca	2	6

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 12 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a burocracia adotada na empresa.

Gráfico 12 - A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 58% consideraram que a burocracia sempre favorece a execução das atividades na empresa, 36% consideraram que as vezes, e 6% consideraram que a burocracia adotada nunca favorece.

4.5 LIDERANÇA

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: boa liderança; avaliação de desempenho; incentivo; informações necessárias; melhorias na relação e comunicação.

4.5.1 Boa liderança imediata

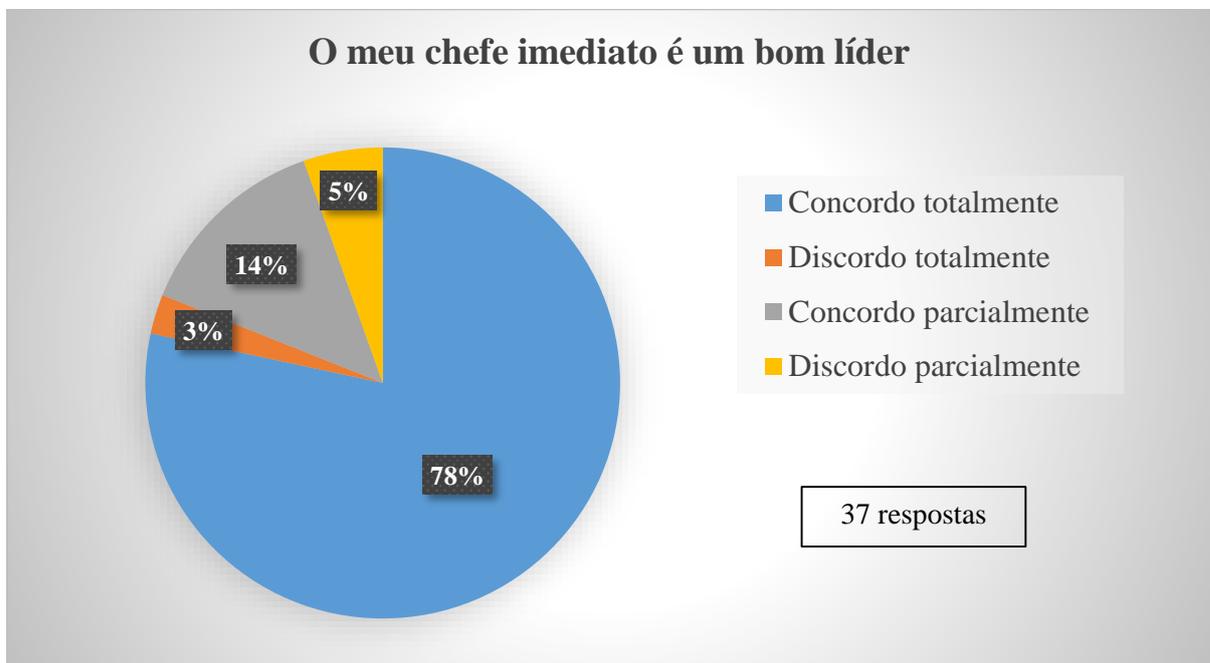
Neste item teve como objetivo analisar se o chefe imediato exerce uma boa liderança.

Tabela 13 – O meu chefe imediato é um bom líder

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	29	78
Discordo totalmente	1	3
Concordo parcialmente	5	14
Discordo parcialmente	2	5

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 13 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a liderança imediata que recebem.

Gráfico 13 – O meu chefe imediato é um bom líder

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 78% concordam totalmente que seu chefe imediato é um bom líder, 3% discordam totalmente, 14% consideraram que concordam parcialmente, e 5% afirmaram que discordam parcialmente.

4.5.2 Avaliação de desempenho

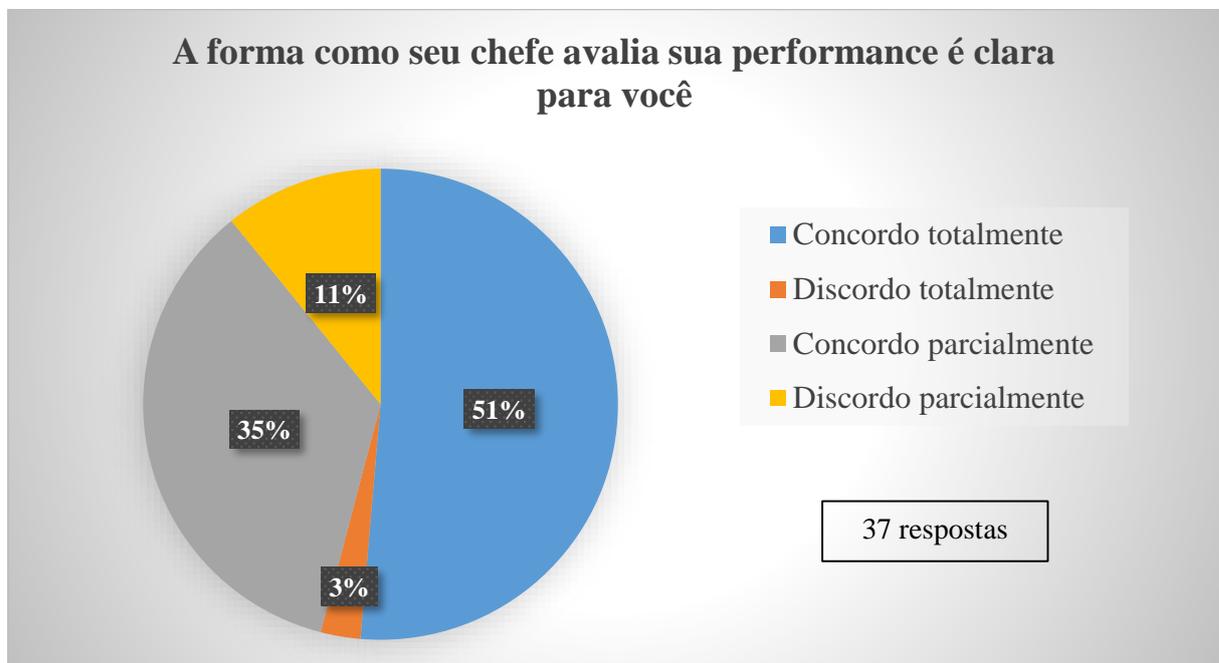
Neste item buscou-se avaliar se a liderança avalia de forma coerente o desempenho do colaborador.

Tabela 14 – A forma como seu chefe avalia sua performance é clara para você

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	19	51
Discordo totalmente	1	3
Concordo parcialmente	13	35
Discordo parcialmente	4	11

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 14 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a avaliação realizada pelo seu chefe.

Gráfico 14 – A forma como seu chefe avalia sua performance é clara para você

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 51% concordam totalmente que a forma como seu chefe avalia seu desempenho é claro, 3% discordam totalmente, 35% consideraram que concordam parcialmente, e 11% afirmaram que discordam parcialmente.

Observa-se que mesmo apresentando um grande percentual de respondentes que concordam totalmente que seu chefe avalia de forma clara a sua performance, possui um percentual significativo de 38% dos respondentes que discordam totalmente e parcialmente. Entendendo-se assim que seus chefes não estão praticando uma forma de avaliação que seja clara para os colaboradores.

4.5.3 Incentivo

Neste item buscou-se saber se o gerente ou líder imediato motiva seus liderados a darem o seu melhor nas funções de trabalho.

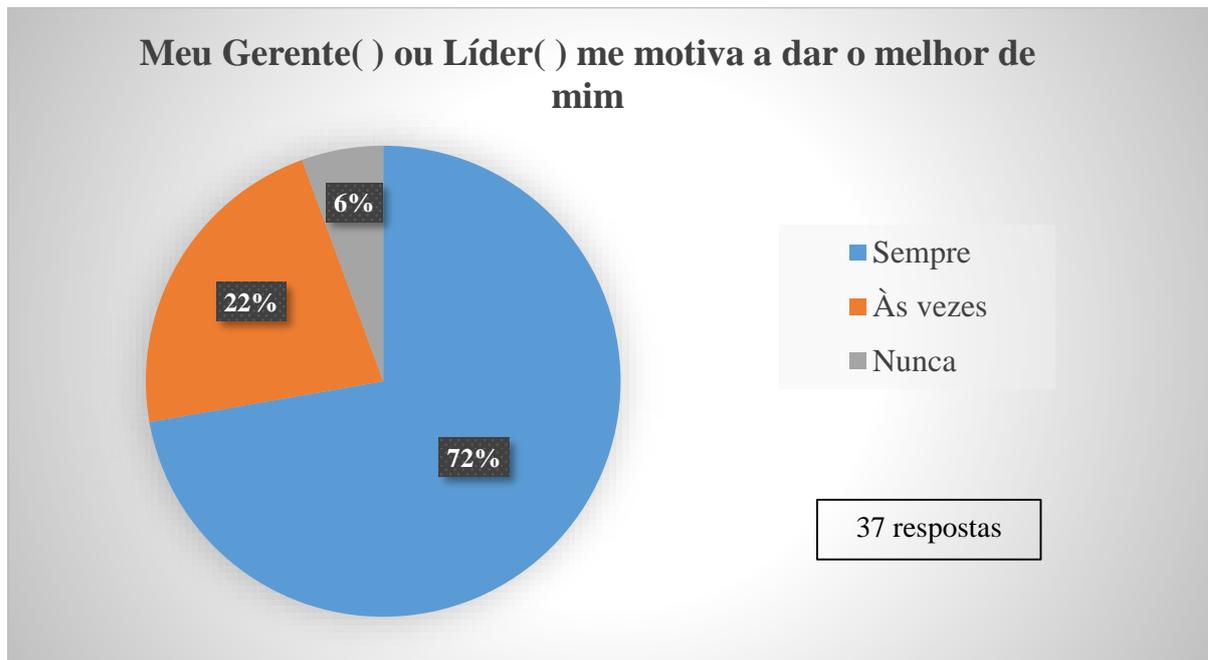
Tabela 15 – Meu gerente ou líder me motiva a dar o melhor de mim

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	26	72
As vezes	8	22
Nunca	2	6

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 15 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação a motivação que recebem de seus líderes.

Gráfico 15 – Meu gerente ou líder me motiva a dar o melhor de mim



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 72% consideraram que sempre recebem motivação de seu gerente ou líder, 22% consideraram as vezes, e 6% consideraram que nunca recebem motivação.

4.5.4 Informações necessárias para realizar o trabalho

Nesta etapa teve por objetivo avaliar se as informações fornecidas são suficientes para realizar o trabalho com eficácia.

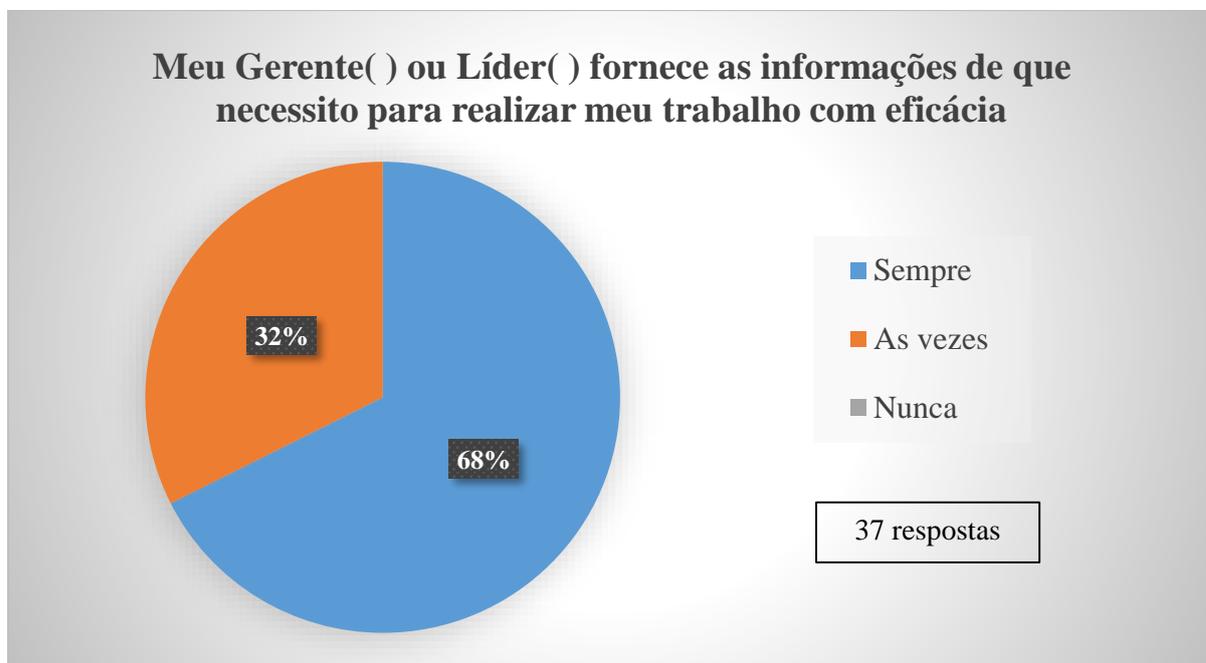
Tabela 16 – Meu gerente ou líder fornece as informações que necessito para realizar meu trabalho com eficácia

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	25	68
As vezes	12	32
Nunca	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 16 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação as informações recebidas de seu gerente ou líder.

Gráfico 16 – Meu gerente ou líder fornece as informações que necessito para realizar meu trabalho com eficácia



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 68% consideraram que sempre recebem as informações necessárias para realizar com eficácia seu trabalho, 32% consideraram que as vezes, e 0% consideraram que nunca.

4.5.4.1 Melhorias na relação e comunicação

No quadro abaixo veremos quais foram as sugestões dos colaboradores referentes a relação e comunicação entre líderes e subordinados.

Quadro 4 - O que poderia ser melhorado na relação e comunicação entre subordinados e seus respectivos líderes (chefes)

Informações mais completas, mais diálogo
Um pouco mais de calma e paciência
Mais comunicação e conversas
Cumprimentar os funcionários
Ter mais contato e passar mais informações para que possamos realizar as tarefas melhores
Reuniões individuais entre líder e subordinado
Respeito e transparência
Um feedback de como estamos exercendo nossa função
Informações a processos operacionais
Centralizar as informações
Ouvir as opiniões dos colaboradores antes de tomar qualquer ação
Expor melhor as informações para agilizar os processos.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.6 INCENTIVOS PROFISSIONAIS

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: consideração pelo trabalho realizado; elogios; planos e benefícios.

4.6.1 Consideração pelo trabalho realizado

Nesta fase buscou-se avaliar se o colaborador está sendo reconhecido pelo trabalho que está exercendo diante a organização.

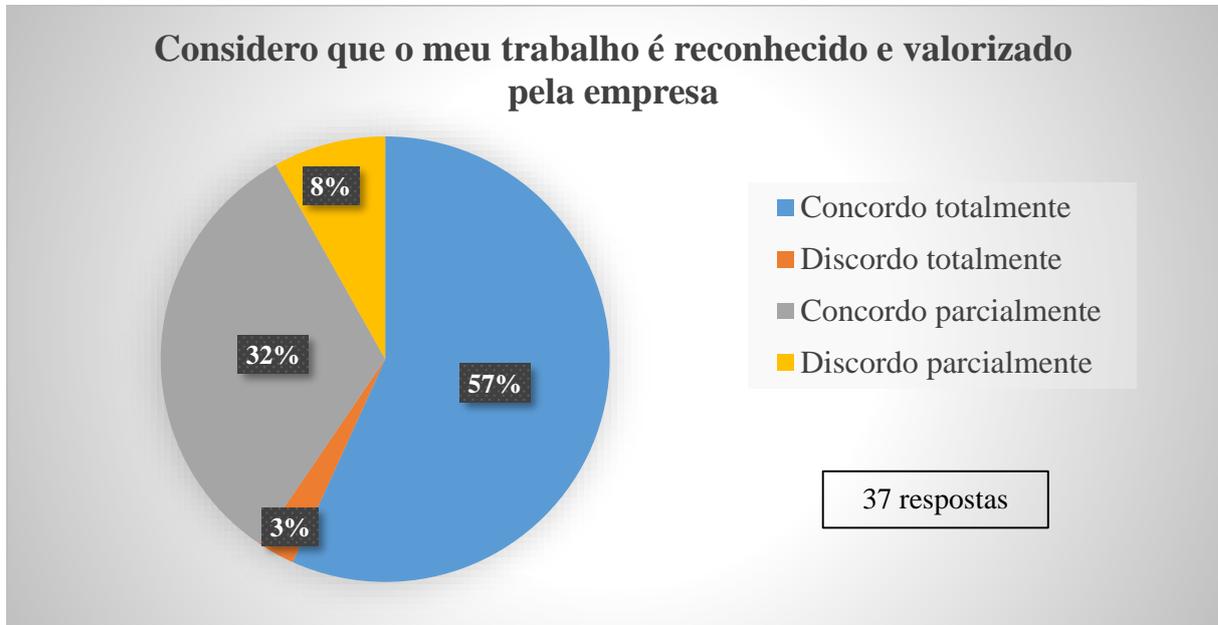
Tabela 17 – Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	21	57
Discordo totalmente	1	3
Concordo parcialmente	12	32
Discordo parcialmente	3	8

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 17 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao reconhecimento da empresa perante o trabalho do colaborador.

Gráfico 17 - Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 57% consideraram que seu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa, 3% consideraram que discordam totalmente, 32% consideraram que discordam parcialmente, e 8% discordam parcialmente.

4.6.2 Elogio pelo trabalho exercido

Neste item teve como objetivo avaliar se os colaboradores recebem elogios pela qualidade no trabalho que exercem diante a organização.

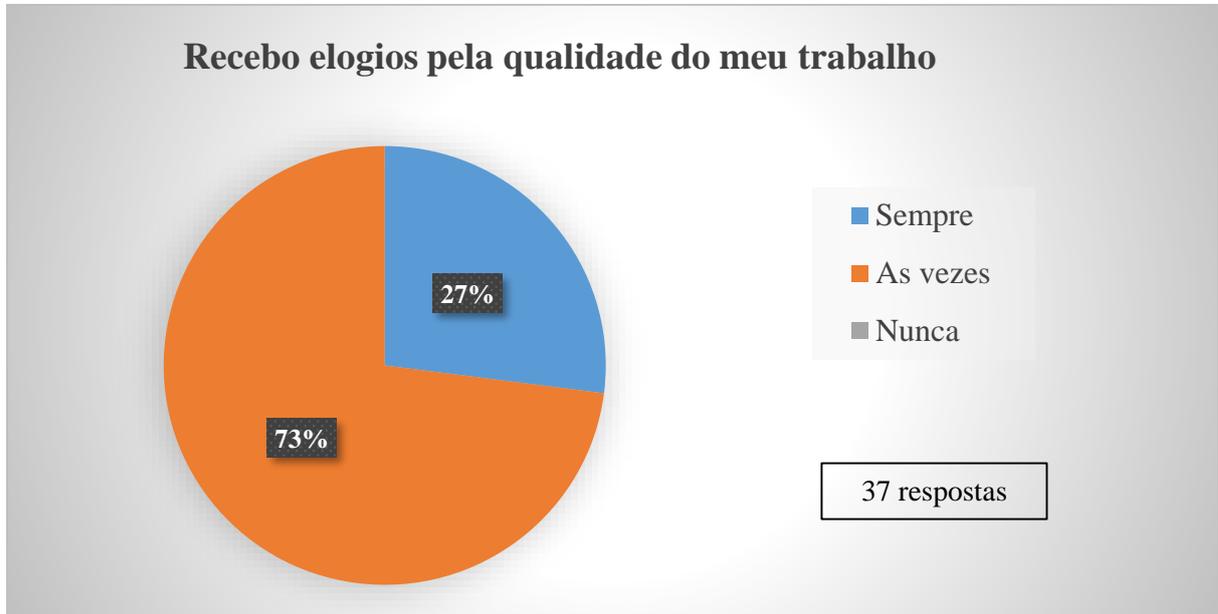
Tabela 18 – Recebo elogios pela qualidade do meu trabalho

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	10	27
As vezes	27	73
Nunca	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 18 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação aos elogios recebidos.

Gráfico 18 – Recebo elogios pela qualidade do meu trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 27% consideraram que sempre recebem elogios, e 73% consideraram que as vezes recebem elogios. Identifica-se que mais da metade dos respondentes sendo 73% deles disseram que as vezes recebem elogios pela qualidade de seu trabalho. Entendendo-se assim que mesmo que os colaboradores estejam realizando seus trabalhos de forma correta, com qualidade e segurança, eles não estão recebendo nenhum tipo de elogio pelo bom trabalho realizado.

4.6.3 Planos de benefícios

Nesta fase teve como objetivo avaliar a consideração dos colaboradores em relação ao plano de benefícios oferecidos pela empresa.

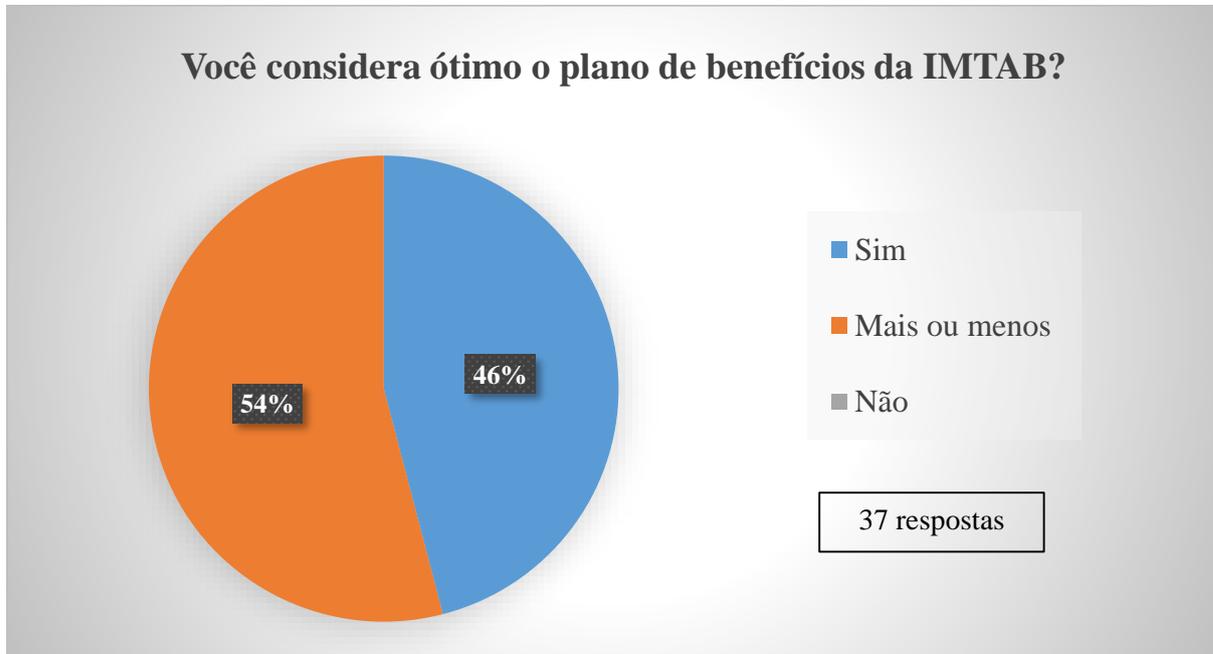
Tabela 19 – Você considera ótimo o plano de benefícios da Imtab?

Alternativas	Quantidade	%
Sim	17	46
Mais ou menos	20	54
Não	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 19 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em ao plano de benefícios.

Gráfico 19 – Você considera ótimo o plano de benefícios da Imtab?



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 46% consideraram que o plano de benefícios da empresa é ótimo, e 54% consideraram que mais ou menos.

Quadro 5 – Recomendação de benefícios a serem implantados e revistos na empresa na opinião dos colaboradores

Plano de saúde
Refeitório
Transporte
Auxílio faculdade
Auxílio cursos
Distribuição de lucros
Plano odontológico
Vale combustível
Aumentar o valor do prêmio frequência
Vale mercado
Porcentagem a mais nas horas extras
Tolerância de pelo menos 1 (uma) hora em relação ao prêmio frequência
Wifi livre no horário de almoço para lazer e estudos

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observa-se que pelo fato de 54% dos respondentes responderem que o plano de benefícios que a empresa oferece é maior ou menos ótimo, os colaboradores recomendaram no quadro acima vários novos benefícios que a empresa possa estar disponibilizando tanto como aperfeiçoamento naqueles já disponibilizados.

4.7 AMBIENTE DE TRABALHO

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: ambiente de trabalho; relacionamento pessoal.

4.7.1 Ambiente de trabalho

Nesta fase buscou-se avaliar a satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho na organização.

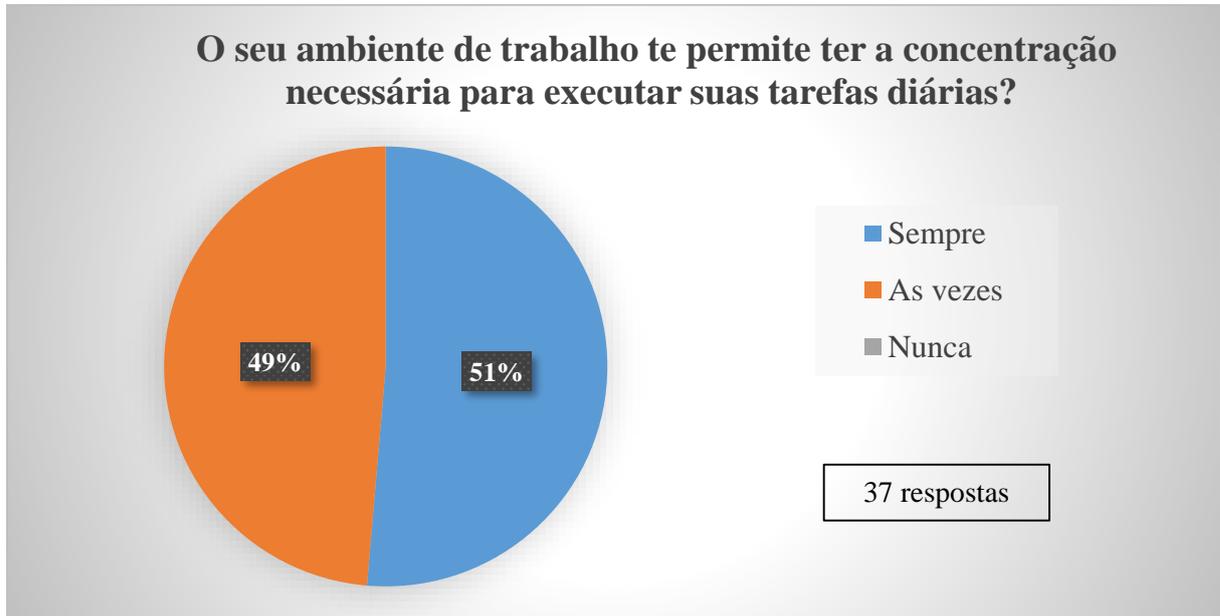
Tabela 20 – O seu ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas diárias?

Alternativas	Quantidade	%
Sempre	19	51
As vezes	18	49
Nunca	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 20 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho.

Gráfico 20 - O seu ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas diárias?



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 27% consideraram que sempre recebem elogios, e 73% consideraram que as vezes recebem elogios. Nota-se que quase 50% dos respondentes disseram que as vezes o seu ambiente de trabalho lhe permite a concentração necessária para a realização de suas atividades diárias. O que pode estar ocorrendo por conta de barulhos excessivos, conversas paralelas, grande movimentação de pessoas nos ambientes administrativos.

Quadro 6 – O que mais incomoda os colaboradores em seu ambiente de trabalho

Barulho de maretá
Pessoas da produção entrando na sala para tomar café
Falta de organização de algumas pessoas
Setores bagunçados desorganizados
Barulho
Falta de material
A diferença de ideias e pensamentos
Limpeza nas áreas de uso comum
Fofocas
Falta de espaço
Ambiente muito quente
Brincadeiras de mal gosto
Baixa iluminação
Poeira
Bebedouro dentro do banheiro
Cartão ponto na frente do vestiário
Muitas pessoas na mesma sala

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.7.2 Relacionamento pessoal

Nesta etapa buscou-se avaliar qual o nível de relacionamento entre os funcionários da empresa.

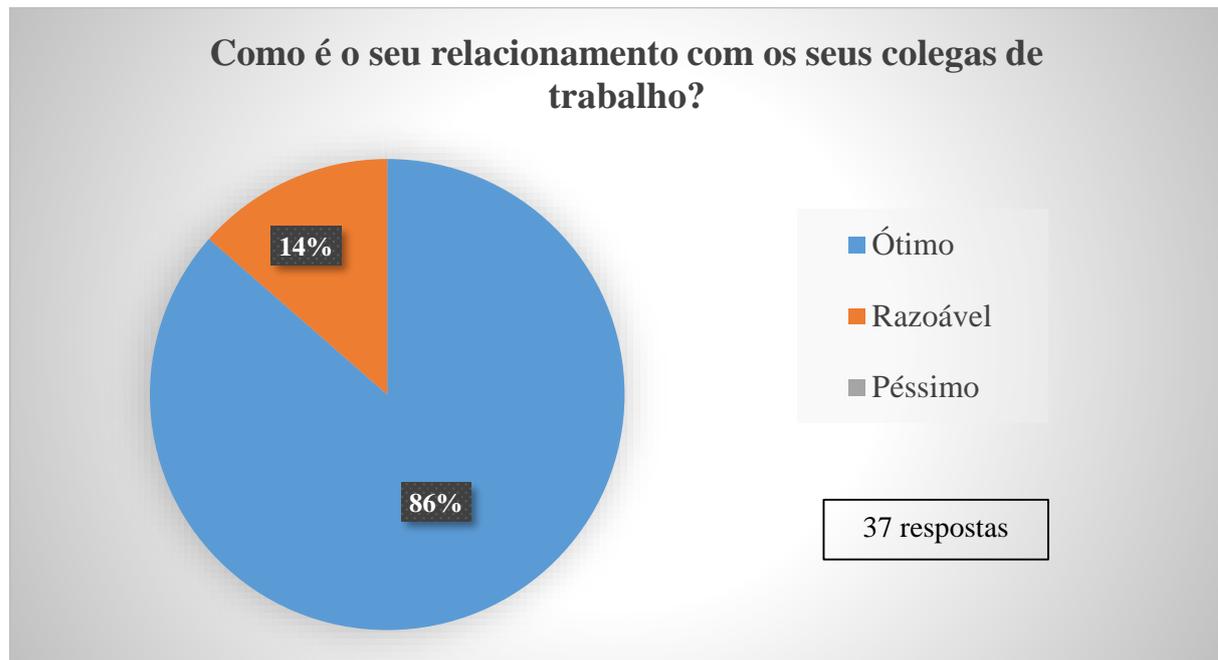
Tabela 21 - Como é o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?

Alternativas	Quantidade	%
Ótimo	32	86
Razoável	5	14
Péssimo	0	0

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 21 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho.

Gráfico 21 - Como é o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 86% consideraram como ótimo o relacionamento com seus colegas de trabalho, e 14% consideraram como razoável.

4.8 SEGURANÇA

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: equipamentos de proteção individual;

4.8.1 Equipamentos de proteção individual

Nesta etapa teve como objetivo identificar se os colaboradores estão recebendo os equipamentos de proteção individual necessários de acordo com a sua função e se estão satisfeitos com eles.

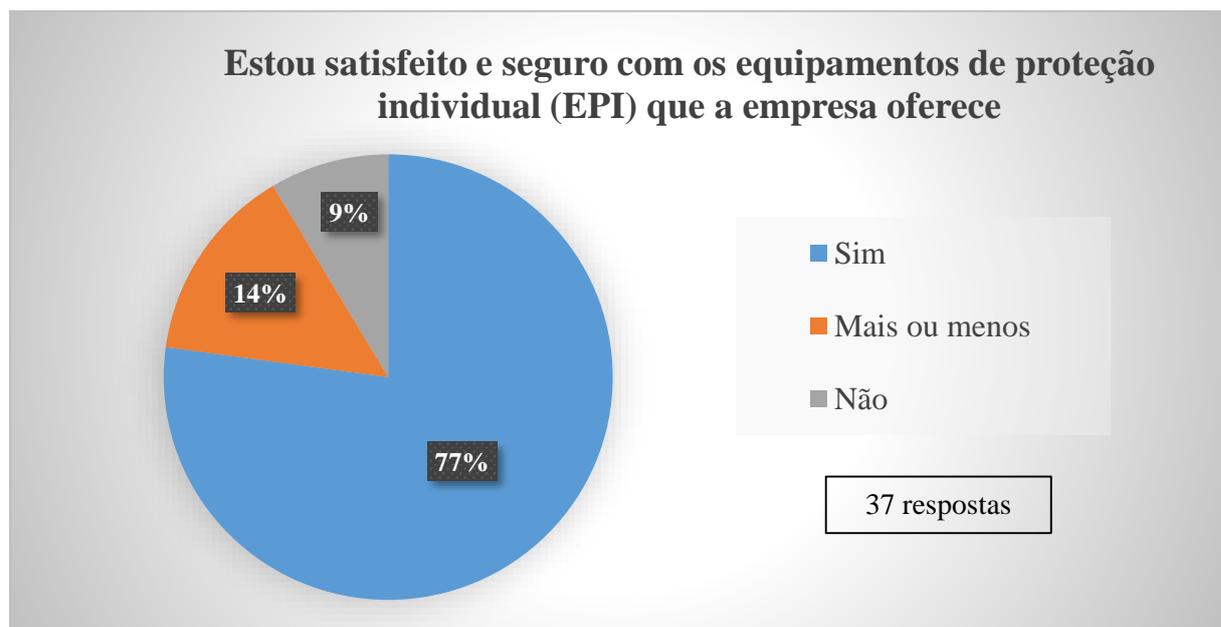
Tabela 22 – Estou satisfeito e seguro com os equipamentos de proteção individual EPI que a empresa oferece

Alternativas	Quantidade	%
Sim	27	77
Mais ou menos	5	14
Não	3	9

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

O Gráfico 22 expõe a quantidade em percentual dos colaboradores em relação ao fornecimento de equipamento de proteção individual.

Gráfico 22 – Estou satisfeito e seguro com os equipamentos de proteção individual EPI que a empresa oferece



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima, observamos que dos 37 colaboradores que responderam ao questionário, 77% consideraram que sim, estão satisfeitos e seguros, 14% consideraram que mais ou menos, e 9% consideraram que não estão satisfeitos e seguros.

Quadro 7 – O que poderia ser melhorado para garantir a segurança dos colaboradores na opinião deles

Possuir a cipa para que haja mais cobrança
Óculos de solda
Outro modelo de óculos que protege melhor a vista
Capacetes
Apenas pessoas que possuem curso dirigir a empilhadeira
Técnico de segurança
Maior exigência com os trabalhos em altura

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.9 MOTIVAÇÃO

Neste item é composto pelas seguintes dimensões: fatores motivacionais; fatores não motivacionais; crescer e prosperar; pontos que mais contribuem; pontos que menos contribuem.

4.9.1 Fatores motivacionais para estarem na IMTAB

Nesta fase buscou-se saber quais fatores motivaram os colaboradores a escolherem a empresa como uma opção de trabalho.

Quadro 8 – O que me motivou a trabalhar na empresa?

Pagamentos em dia
Horas extras
Perto de casa
Empresa em crescimento de mercado
Diretores muito humanos, pensam muito nos funcionários
Bastante serviço
Cumprir com o combinado
Trabalhar na cidade onde moro
Projeção de crescimento na empresa
Indicações
Aprendizado e novas oportunidades
Ambiente bom e agradável
Transparência do trabalho
Autoconhecimento
Realização
Empresa extremamente humana com os funcionários
Comprometimento por parte da empresa
Localização

Colegas de trabalho
Vaga na área pretendida
Trabalho com carteira assinada

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Dentre os inúmeros fatores mencionados pelos colaboradores da IMTAB destaca-se: a humanidade dos gestores, a tranquilidade de trabalhar em uma empresa estável e em crescimento pois traz a segurança de ter um trabalho e consequentemente um salário. Também cabe destacar como pessoas ainda trabalham na informalidade, o relato de um colaborador destaca simplesmente sua motivação em ter um trabalho com carteira assinada.

4.9.2 Fatores não motivacionais

Nesta fase buscou-se saber quais fatores desmotivam trabalhar na Empresa.

Quadro 9 – O que me desmotiva a trabalhar na empresa?

Não receber um reconhecimento pelo esforço
A demora no aumento do salário
Deslocamento e alimentação
Trajetos até a empresa
Localização
Falta de uma ponte rolante
Não ter um refeitório com Buffet principalmente para as pessoas que moram longe
Falta de reconhecimento
A falta de comunicação entre setores
Máquinas e ferramentas em mau estado de conservação
Distância de casa e trajeto
Falta de valorização
Falta de limpeza nos banheiros
Gastos com o deslocamento até a empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Diante os fatores que desmotivam o colaborador a trabalhar na empresa destacam-se: que a local onde a empresa se encontra é mais distante em relação as demais empresas da cidade e a empresa não disponibilizar um refeitório com buffet.

4.9.3 Crescer e prosperar

Nesta etapa teve como objetivo descobrir o que a empresa deve fazer para crescer prosperar e como os colaboradores podem contribuir para isso.

Quadro 10 – Crescer, prosperar e como contribuir

Sempre tratar bem os funcionários e dar a todos o suporte para desenvolverem suas atividades.
Contratar um profissional para a área de qualidade.
Reduzir os retrabalhos de campo e melhorar a qualidade dos produtos.
A empresa deve continuar com o compromisso que tem com o funcionário e dar oportunidades.
Não deixar faltar matérias na fabricação dos produtos.
Valorizar seus funcionários, ofertar cursos para todos os funcionários que desejam Equipamentos novos.
Ajudar os funcionários de mais tempo nos custos de cursos e faculdades para melhorar e ter mais conhecimento na área de trabalho
A empresa deve exigir mais qualidade nos produtos, já contribuo fazendo um bom trabalho.
Melhorando o sistema de organização e controle tanto da matéria prima até a execução do projeto.
Implantar um sistema (para controlar melhor a empresa)
Gestão de processos e serviços
Controladoria (para controlar estoque e custos)
Continuar sempre nesse nível, sede por algo maior.
Não deixar que bons profissionais saiam da empresa. Sempre tentar conversar e entrar em um acordo.
Conhecer mais o seu público-alvo e não ter medo da concorrência. Priorizar a satisfação do cliente e investir em alianças comerciais e equilibrar as finanças da empresa.
Alguma dinâmica onde que a fábrica também perceba de certa forma a parceria que os líderes têm com os colaboradores, que mostre o compromisso deles com a gente. Pois acredito que eles têm uma imagem de que são inacessíveis e por isso acaba gerando certo desconforto para conseguirem conversar quando há oportunidade.
Cumprindo com as suas obrigações e sempre ter um bom nome no mercado.
Divulgação em redes sociais, possuir mais organização, manter a simplicidade e investir em ferramentas de trabalho.
Continuar com a política enxuta de funcionários e continuar com a aplicação consciente de seus resultados.
Sempre possuir uma segurança financeira

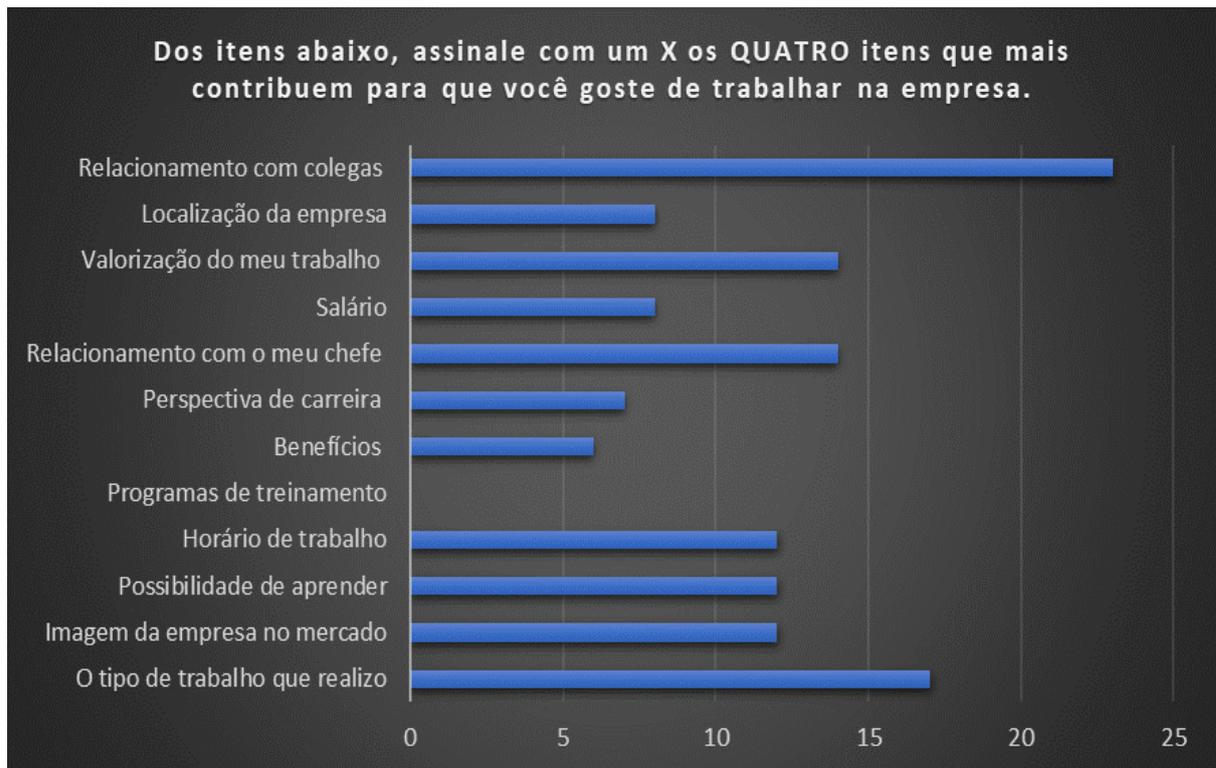
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Dentre os vários fatores listados destaca-se que os objetivos dos colaboradores estão alinhados com o da organização e que suas intenções são as de fazer o necessário para que a empresa cresça e conseqüentemente eles cresçam junto com ela.

4.9.4 Pontos que mais contribuem para que o trabalhador goste de trabalhar na empresa

Esta etapa teve como objetivo principal, descobrir quais os motivos que fazem os colaboradores continuarem na empresa.

Gráfico 23 – Princípios que motivam o colaborador a trabalhar na empresa



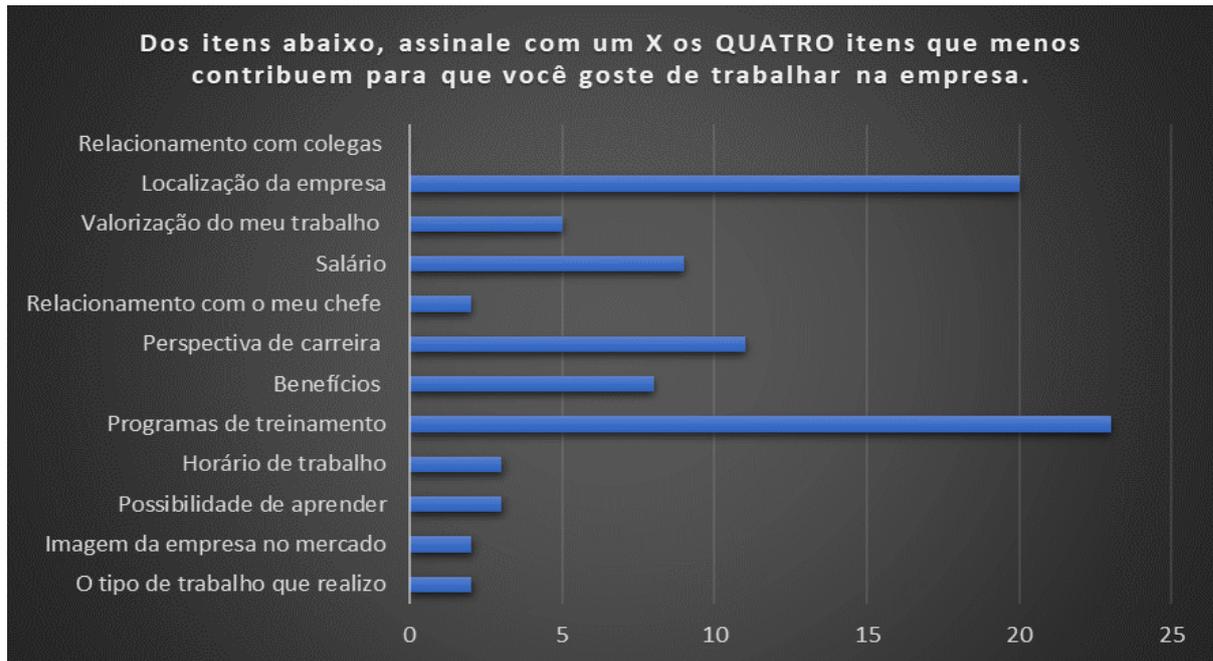
Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Analisando o gráfico acima uma grande porcentagem dos colaboradores gosta do relacionamento com seus colegas, da valorização do seu trabalho, relacionamento com seu chefe e o tipo de trabalho que realizam na empresa.

4.9.5 Pontos que mais contribuem para que o trabalhador goste de trabalhar na empresa

Esta etapa teve como objetivo principal, descobrir quais os principais pontos que desmotivam os colaboradores a trabalhar na empresa. Este gráfico deve servir como ponto de atenção para a empresa.

Gráfico 24 – Princípios que desmotivam o colaborador a trabalhar na empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Observando o gráfico acima percebemos que os itens que menos contribuem para o colaborador trabalhar na empresa estão relacionados com a possibilidade de desenvolvimento e crescimento dentro da empresa, como por exemplo, programa de treinamentos, perspectiva de carreira, salários e benefícios.

O segundo maior item mencionado pelos colaboradores é a localização da empresa, isso se dá por ela estar localizado no interior da cidade.

4.10 SUGESTÕES

Este item é composto pelas seguintes dimensões: sugestões dos colaboradores para a empresa IMTAB e apontamentos de melhoria para empresa. Onde serão elencadas algumas percepções deste autor, mediante aos dados coletados e apontados anteriormente.

4.10.1 Sugestões dos colaboradores para a empresa IMTAB

No quadro a seguir estão apresentadas várias sugestões de melhoria para empresa, que foram apontadas pelos colaboradores em suas respostas no questionário aplicado.

Quadro 11 – Sugestões para a empresa

Estacionamento coberto para os carros. Sombrieros, refeitório na empresa por conta da localização.
Cuidado com o pátio da empresa por conta do banhado e a organização dos materiais.
Organização dos setores.
Ferramentas de trabalho.
Comunicação com os funcionários.
Valorização dos funcionários.
Qualidade dos produtos vendidos.
Sanitários da produção.
Cercado ao redor da empresa para que não haja a presença de animais.
Reuniões com maior frequência
Reunião da fábrica junto com o escritório.
A valorização da opinião dos trabalhadores, é uma das mais importantes formas de aumentar a motivação e incentivo de qualquer trabalhador é demonstrando a ele que a empresa o valoriza e quer ouvir a sua voz.
Cursos de capacitação, forma de motivar os trabalhadores a desempenharem cada vez melhor as funções que lhes são cometidas é investir na capacitação da equipe.
Uma proteção coberta para os funcionários aguardarem o horário em dias de chuva
Melhorar a estrutura da empresa Melhorar a limpeza dos banheiros melhorar a ventilação dentro da empresa.
Remover o bebedouro do banheiro Mais atenção no estoque de matéria prima, Eliminar as goteiras no telhado do galpão. Fazer uma verificação no projeto para ver se não possui nada de errado antes de entregar para a fábrica e começar a produção.
Valorizar as pessoas da fábrica assim como são valorizadas as pessoas do escritório, melhorar o banheiro da produção.
Implantar um sistema para melhorar o controle de todas as partes e melhorar o treinamento e capacitação para a função.
Comprar mais uma empilhadeira
Buscar inovações, novas tecnologias, melhores alternativas para ganhar tempo e qualidade, contratar pessoas com bom padrão profissional que venham para somar com novas ideias e vontade de crescer. Manter como prioridade o bem-estar do pessoal, educação e respeito e sempre melhorar o ambiente de trabalho.

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Diante as sugestões deixadas pelos colaboradores destaca-se: que a empresa possui alguns pontos de melhorias, que irão beneficiar a organização em todos os sentidos.

4.11 APONTAMENTOS DE MELHORIA PARA EMPRESA

No quadro a seguir estão apresentados vários apontamentos de melhoria realizados pelo autor para empresa, que foram embasadas nas respostas dos colaboradores e na percepção obtida na visita a empresa para aplicação do questionário.

Quadro 12 – Apontamentos de melhoria para a empresa

Apontamento de atenção	Ações de melhoria
Necessidade de um sistema: Através da pesquisa foi possível perceber que os colaboradores gostariam que a empresa tivesse um sistema que contribuísse na redução de gastos e na falta de estoques de matérias primas utilizadas na fabricação dos produtos.	Implantar um sistema que controle o estoque de matérias primas disponíveis, e que otimize o processo de fabricação do produto.
Deficiência no conhecimento dos produtos fabricados: Diante a pesquisa percebe-se que os funcionários possuem pouco conhecimento sobre o produto fabricado.	Reunir grupos de funcionários e repassar conhecimentos teóricos e práticos sobre os equipamentos fabricados, desde a fabricação até a sua funcionalidade final.
Falta de treinamento: de acordo com a pesquisa os funcionários sentem a necessidade de participarem de cursos especializados em suas respectivas funções.	Promover programas de treinamento de acordo com cada área da empresa em que seja necessário, ou até mesmo qualificar uma pessoa em cada uma dessas áreas para que ela repasse o conhecimento.
Melhoria nas ferramentas de trabalho: Segundo a pesquisa os colaboradores citam a necessidade de melhoria nas ferramentas utilizadas no dia a dia.	Fazer uma análise das ferramentas utilizadas e realizar uma seleção daquelas que possam estar depreciadas pelo tempo de uso ou que não estiverem adequadas as normas de segurança exigidas e consequentemente fazer a substituição delas por ferramentas novas.
Organização dos setores: Através da pesquisa, foi possível observar que os colaboradores citaram a desorganização de alguns setores da empresa.	Fazer uma análise referente ao layout dos setores em geral e definir lugares para colocação das matérias primas e materiais prontos. Implantação do sistema 5S
Reuniões mais frequentes: Diante a pesquisa foi possível observar que os colaboradores sentem a necessidade de participarem de reuniões com maior frequência.	Realizar reuniões mais periódicas com os colaboradores da empresa repassando informações referente a empresa, novos pedidos que entraram no processo de fabricação, andamento dos pedidos já em fabricação.
Reconhecimento pessoal: Através da pesquisa foi possível observar que os colaboradores sentem a necessidade de serem reconhecidos pessoalmente pelo esforço realizado ou até mesmo pelo bom trabalho realizado.	Demonstrar aos colaboradores o reconhecimento pelo esforço dele dedicado, também pelo bom trabalho realizado e incentivar o mesmo que continue desta mesma forma.
Estacionamento coberto: Diante a pesquisa vários colaboradores sugeriram que a empresa disponibilize um estacionamento coberto para que seus meios de transporte até a empresa não fiquem diante o sol nem a chuva.	Analisar a possibilidade de fazer uma cobertura no local de estacionamento dos veículos ou até mesmo plantar sombreiros que possam estar ajudando em relação ao sol.
Refeitório na empresa: Segunda a pesquisa, os colaboradores sentem a necessidade de a empresa dispor de um refeito com buffet para que eles possam almoçar na empresa sem precisarem se deslocar até o centro ou suas residências por conta da distância.	Fazer um levantamento de quantos funcionários utilizariam do refeitório e analisar a viabilidade de dispor do refeitório. Caso contrário disponibilizar um vale alimentação ou valor em dinheiro para ajuda dos gastos.
Plano de benefícios: Diante a pesquisa foi possível observar que os colaboradores desejam que os benefícios que já recebem sejam reajustados e deixaram como sugestões outros benefícios que gostariam de estar recebendo da empresa.	Analisar a possibilidade de fazer algum reajuste nos benefícios já oferecidos, e a disponibilização de mais algum benefício.
Transmitir informações: Através da pesquisa os colaboradores sugeriram que a empresa criasse um grupo do setor de recursos humanos para repassar as informações necessárias.	Criar um grupo de WhatsApp do setor de recursos humanos onde os líderes responsáveis por cada setor estejam participando e recebendo informações a serem repassadas aos colaboradores.
Transmitir informações: Segundo a pesquisa os colaboradores sugeriram que a empresa utilize o recurso de rádio fone.	Disponibilizar o recurso de radio fone entre os líderes dos setores para que tenham uma comunicação direta entre eles.

<p>Infraestrutura: Através da pesquisa os colaboradores citaram alguns problemas no ambiente de trabalho como por exemplo: goteiras no telhado, banhado no interior da fábrica em dias de chuva por conta do movimento de empilhadeiras.</p>	<p>Fazer uma revisão nos telhados e demais problemas que possa apresentar na infraestrutura e melhorar o pátio da empresa evitando que seja levada muita sujeira para o interior da fábrica.</p>
<p>Perspectiva de carreira: Através da pesquisa foi possível observar que os colaboradores não veem uma perspectiva de carreira na empresa.</p>	<p>Elaborar um plano de cargos e salários.</p>
<p>Objetivos, metas e diretrizes: Segundo a pesquisa os colaboradores não sabem quais são os objetivos, metas e diretrizes da empresa.</p>	<p>Realizar um planejamento elaborando estes três fatores e deixá-los de forma transparente aos colaboradores para que eles trabalhem com o mesmo princípio da organização.</p>

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

5. CONCLUSÃO

Está pesquisa de clima organizacional realizada na empresa Imtab Indústria de Geradores de Calor Ltda. localizada na cidade de Agrolândia – SC teve como objetivo identificar o clima organizacional da empresa. Onde os temas abordados foram ambiente de trabalho, burocracia, incentivos profissionais, saúde, motivação, segurança no trabalho, perspectiva de crescimento, estrutura organizacional.

A empresa possui um bom clima organizacional. Sendo assim os principais resultados positivos foram: bom relacionamento com os demais colegas de trabalho (86%), Satisfação e segurança em relação aos IPI's oferecidos (77%) boa liderança dos chefes imediatos (78%), motivação recebida dos gerentes ou líderes (72%), informações necessárias para realização do trabalho (68%). Já os pontos considerados de atenção foram: não eficácia na comunicação interna (84%), não conhecimento dos objetivos, metas e diretrizes da empresa (78%), reuniões não produtivas (59%), ambiente não permitiu a concentração necessária para realização das atividades diárias (49%).

Para aqueles pontos em que a empresa apresenta pontos de melhorias, as recomendações foram: implantação de um sistema formal, promover mais cursos e treinamentos, plano de cargos e salários, implantação do sistema 5 S, melhorias na estrutura física, realização de planejamentos, disponibilização de recursos que facilitem a comunicação interna da empresa, demonstrar reconhecimento, repassar conhecimentos práticos e teóricos.

Diante disso, para que as melhorias dos problemas abordados existam, é necessário que a empresa realize algumas das ações mencionadas no trabalho e continue realizando a pesquisa de clima organizacional frequentemente para que tenha o conhecimento da satisfação do colaborador em relação à empresa. Os colaboradores são fundamentais para que a empresa realize seus trabalhos de forma eficiente e correta e para isto os colaboradores precisam estar engajados e motivados.

REFERÊNCIAS

- ANJOS, Caliana Alves dos. **O clima organizacional e a sua Importância no Desempenho das Equipes de Trabalho: Um estudo e caso no Centro de Atenção Psicossocial de Camacan.** Ilhéus.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de Metodologia Científica: Um guia para a iniciação científica.** 2. ed. São Paulo: Pearson Education, 2000.
- BISPO, C.A.F. **Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.** Revista Produção. 2006.
- Coda: R. **Pesquisa de clima organizacional e gestão estratégica de recursos humanos.** In: BERGAMINI, C. W.; 1197
- FARIAS FILHO, Milton Cordeiro; ARRUDA FILHO, Emílio J. M. **Planejamento da Pesquisa Científica.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 158 p. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522495351/cfi/3!/4/4@0.00:57.9>> Acesso em: 03 jun. 2019.
- FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2007.
- FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho.** Rio de Janeiro: LTC, 2017.
- Fulmer B, Gerhart B, Scott K. (2003). Are the 100 best better? Na empirical investigation of the relation between being a “great place to work” and firm performance. PERSONNEL PSYCHOLOGY, 56, 965-993.
- JOHANN, Sílvio Luiz. **Comportamento Organizacional - Teoria e prática.** Saraiva, 10/2013. Vital Source Bookshelf Online
- KOLB, D. A.; RUBIN, I. M.; MCINTYRE, J. M. **Psicologia organizacional: uma abordagem vivencial.** São Paulo: Atlas, 1978.
- LUZ, Ricardo Silveira. **Clima Organizacional.** São Paulo: Quality Marck, 2003.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humano.** Teoria e Prática. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARQUES, José Carlos. **Comportamento Organizacional.** São Paulo: Cengage Learning, 2016.
- RIZZATTI, G.; RIZZATTI JUNIOR, G.; SARTOR, V. V. de B. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais.** 2002.
- ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional.** 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SBRAGIA, R.. Um estudo empírico sobre o clima organizacional em instituições de pesquisa. Revista Administração. Volume 18(2). abril/junho/83.

VECCHIO, Robert P. Comportamento organizacional: conceitos básicos. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

APENDICE

PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NA IMTAB

Prezado(a) COLABORADOR: A pesquisa objetiva identificar a percepção dos funcionários da IMTAB, quanto ao clima organizacional da empresa.

A participação é voluntária, no entanto, é essencial para que se possa alcançar resultados valiosos referente às questões relacionadas ao clima no ambiente de trabalho, a pesquisa garante sigilo da identidade dos respondentes. Obrigado!

1) Sinto orgulho de trabalhar na IMTAB:

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

2) Sinto orgulho de exercer minha atividade na IMTAB:

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

3) Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos, parentes e conhecidos:

- sempre às vezes nunca

4) Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional:

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

5) Mesmo que surgisse outra oportunidade eu pensaria muito para deixar esta empresa:

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

6) Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

Qual treinamento você gostaria de ter para melhorar suas atividades na empresa? (Deixe suas sugestões de treinamento).

7) A empresa possui um sistema formal para transmitir informações e procurar obter ideias das pessoas de todos os níveis:

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

8) A comunicação interna da empresa é eficiente:

- sempre às vezes nunca
O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da empresa? Dê a sua sugestão:

9) As pessoas sabem quais são os principais Objetivos, metas, Planos e Diretrizes da empresa:

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

10) Você sente que suas ideias e opiniões são levadas em consideração nas tomadas de decisões?

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

11) As reuniões da empresa são produtivas, periódicas e bem conduzidas.

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

12) O meu chefe imediato é um bom líder?

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

13) A forma como seu Chefe avalia sua performance é clara para você?

- Concordo totalmente Discordo totalmente
 Concordo parcialmente Discordo Parcialmente

14) Meu Gerente() ou Líder() me motiva a dar o melhor de mim.

- Sempre Às vezes Nunca

15) Meu Gerente() ou Líder() fornece as informações de que necessito para realizar meu trabalho com eficácia:

() Sempre () Às vezes () Nunca

O que poderia ser melhorado na relação e comunicação entre subordinados e seus respectivos líderes (chefes).

16) Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa:

() Concordo totalmente () Discordo totalmente
() Concordo parcialmente () Discordo Parcialmente

17) Recebo elogios pela qualidade do meu trabalho

() Sempre () Às vezes () Nunca

18) Você considera ótimo o plano de benefícios da IMTAB?

() sim () mais ou menos () não

19) Gostaria que a empresa implantasse mais alguns benefícios? Ou que substitua algum? Quais? Deixe sua opinião:

20) O seu ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas diárias?

() sempre () às vezes () nunca

21) O que mais lhe incomoda em seu ambiente de trabalho?

22) Como é o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?

Ótimo Razoável Péssimo

23) A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa:

sempre às vezes nunca

24) Estou satisfeito e seguro com os equipamentos de proteção individual (EPI) que a empresa oferece:

sim mais ou menos não

Em caso de resposta negativa, o que poderia ser melhorado para garantir a minha segurança, de meus colegas e clientes na empresa?

25) Quais fatores me motivaram a trabalhar na IMTAB?

26) Quais fatores me desmotivam a trabalhar na IMTAB?

**27) O que a Empresa deve fazer para CRESCER e PROSPERAR?
Como você pode CONTRIBUIR para este resultado?**

Muito obrigado por ter respondido a pesquisa! Suas informações são valiosas e merecem todo o cuidado. Ao entregar o questionário você pode colocá-lo dentro do envelope! Até mais.