

UMA ANÁLISE DE MULTICASOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM EMPRESA DE PARANAÍ – PR

ALBUQUERQUE, Marco Antonio Pereira de¹

RESUMO: Conhecer o clima organizacional tem sido um desafio para muitas empresas, já que ele é algo importante, mas ao mesmo tempo intangível e polêmico. O clima organizacional está atrelado ao contexto do trabalho, onde as condições de trabalho afetam diretamente o comportamento dos funcionários e o desempenho da empresa. Alguns autores entendem clima organizacional como sinônimo de clima psicológico ou clima interno. As maiores e melhores empresas para se trabalhar utilizam a pesquisa de clima para promover melhorias nos seus indicadores. O presente trabalho tem como objetivo conhecer o clima organizacional de empresas localizadas na cidade de Paranaíba - PR. O estudo quantitativo foi realizado a partir da aplicação de um questionário aos funcionários da empresa em estudo. Tal questionário tinha os seguintes temas abordados: comprometimento organizacional; trabalho em equipe; reconhecimento e satisfação salarial e condições de trabalho. Após a coleta dos dados foi realizado o processamento dos dados e a elaboração dos gráficos referentes as perguntas elaboradas, com os percentuais com as devidas de cada uma das respostas apuradas no relatório da pesquisa, com conclusões sobre o clima organizacional .

Palavras chave: clima organizacional, empresas, Paranaíba.

ABSTRACT: Knowing the organizational climate has been a challenge for many companies, since it is something important, but at the same time intangible and controversial. The organizational climate is linked to the employment context, where working conditions directly affect employee behavior and company performance. Some authors understand the organizational climate as a synonym for psychological climate or indoor climate. The biggest and best companies to work for use in climate research to promote improvements in the indicators. This conclusion of course work aims to evaluate the organizational climate of a company in healthcare in the city of Paranaíba - PR. The quantitative study was conducted from the application of questionnaires to employees of a company under study. This questionnaire had the following themes: organizational commitment, teamwork, recognition and satisfaction wages and working conditions. After data collection was mounted graphics voided related responses, with the percentages and then drafted the necessary conclusions about the organizational climate

Word-key: climate organizational, company, Paranaíba

¹. Marco Antonio Pereira de Albuquerque, professor universitário, especialista, mestrando em administração.
arenitopesquisa@hotmail.com. 044-99445001.

1. INTRODUÇÃO

A cada dia se torna indispensável o conhecimento do que ocorre nas empresas, o clima organizacional em que se encontra envolvido os colaboradores, conhecer, seus desejos, necessidades, aspirações.

Se torna necessário identificar fatores motivadores e desmotivadores para eventuais ajustes, correções que se fizerem necessários.

O conhecimento sobre o clima organizacional exige uma nova postura por parte dos, empresários, colaboradores e futuros administradores das empresas.

Estar aberto a mudanças estão, cada vez impulsionando os administradores a se tornarem mais informados sobre as melhores formas de administrarem uma empresa.

Devem ainda levar em consideração as diferenças individuais das pessoas relacionadas com as empresas, e as mudanças globais ocorridas a nível mundial

Sendo assim, o conhecimento do clima organizacional na orientação dos administradores, é de suma importância para identificar e promover informações aos profissionais com visão global, eclética, empreendedora que produzam melhores resultados .

O desenvolvimento deste artigo promove aos colaboradores das empresas analisadas a oportunidade de se manifestar e avaliar o clima organizacional existente nas empresas que trabalham, envolve a participação da comunidade empresarial, buscando desafios, para atingir resultados cada vez mais positivos, para um melhor desenvolvimento da empresa desenvolvendo, o conhecimento dentro da realidade empresarial.

É de suma importância, para nortear as ações a serem desenvolvidas aprimoradas, além de promover o conhecimento nas mais diversas áreas das empresas analisadas.

Dessa forma este trabalho tem por objetivo realizar uma análise do clima organizacional das empresas onde os acadêmicos de Administração da Fafipa atuam no mercado de trabalho da região de Paranavaí, efetuando uma análise profunda dos fatores endógenos (internos) e exógenos (externos) partindo de variáveis que identifiquem o clima organizacional nas empresas que os acadêmicos desenvolvem suas atividades.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nos dias de hoje, a expressão Relações Humanas é utilizada em dois sentidos, com dois significados: Recursos Humanos e Gestão de Pessoas. Conforme Toledo (1988, p. 14), relações humanas significa “o estado de ânimo do agrupamento humano de determinada organização ou a atitude e o comportamento de um grupo de dirigentes para com seus dirigidos”. Desta forma, trata-se de um conjunto de ações que visam à criação e à manutenção da satisfação do grupo.

Assim, o objetivo da Administração de Recursos Humanos é uma organização eficiente e eficaz. Lobos (1979, p. 11) afirma que “A principal contribuição do sistema de Administração de Recursos Humanos é a de preservar o equilíbrio das forças sociais e tecnológicas que movimentam os recursos humanos e materiais, respectivamente, de que dispõe a organização.”

2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Knapik (2008, p.23) o clima organizacional é “o ambiente psicológico que existe dentro de um departamento ou empresa é aquela condição interna, percebida pelas pessoas que influencia seus comportamentos e esta ligada a motivação.”

Como cita Luz (2003) existem diversas variáveis que podem afetar o clima organizacional, tais como: o salário, o trabalho que realiza o relacionamento entre os diferentes setores da empresa, a supervisão, a comunicação, a estabilidade no emprego, as possibilidades de progresso profissional, a disciplina, os benefícios, o processo decisório, as condições de segurança do trabalho, entre outras.

O clima de uma empresa pode ser percebido interna e externamente em uma empresa, o que vem explicar o “por que” de algumas empresas atraírem mais candidatos pretendentes há um determinado posto enquanto outras possuem vagas para posto semelhante e atraem numero bem inferior de candidatos (KNAPIK, 2008).

O clima organizacional é de suma importância dentro da organização, já que influi diretamente no rendimento do grupo, podendo ser administrado e corrigido em caso de desvio do plano.

Na construção de um bom clima organizacional os gestores se empenham para fazer com que não haja conflitos entre o grupo, mas sim com que todos trabalhem por um mesmo propósito, o sucesso da empresa. O clima organizacional pode ser considerado como um reflexo da cultura da organização, ou seja, traduz o efeito dessa cultura na organização como um todo. Suas principais características são a cultura organizacional, que é mais profunda, com mudanças que levam mais tempo para acontecer, e o clima organizacional, que apresenta natureza transitória, podendo ser administrado tanto a curto quanto em médio prazo, e fácil de ser percebido (MILDEBERGER, 2010).

O clima organizacional resulta da cultura dos integrantes do grupo, os maiores problemas referentes ao clima ocorrem quando há um conflito entre a política da empresa e cultura dos funcionários. As pesquisas de clima servem também para identificar o nível de satisfação dos mesmos com a empresa.

O clima organizacional influencia, [...], o desempenho das pessoas e a satisfação com o trabalho. Algumas situações, como a estrutura da organização, as responsabilidades, o reconhecimento por um trabalho bem-feito, o calor e o apoio recebido, etc., interferem no clima organizacional, que está, assim, diretamente relacionado aos estilos de liderança empregados pelas chefias. (KNAPIK, 2008, p 23)

Peca-se ao deixar de lado um tema muito importante como o clima organizacional dentro de uma empresa, pois ele pode ser definido como o termômetro que mede o nível de rendimento dos funcionários, uma avaliação do clima bem feita detecta os problemas que estão ocorrendo dentro da empresa facilitando assim sua compreensão e abrindo um leque de soluções.

Luz (2003, p. 12), conceitua “clima organizacional como sendo o reflexo do estado de animo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”.

A satisfação do funcionário esta ligada diretamente com seu rendimento, quando um funcionário se sente em estado de satisfação seu desempenho será maior, isso auxilia o gestor de recursos humanos na tomada de decisão, já que com os funcionários satisfeitos a apreensão será menor.

Capanema e Pimentel (2007, p. 3) dizem que:

Desta forma, a gestão democrática e o clima organizacional são um importante “termômetro” para a proposição e a condução de ações de transformação dentro da organização, possibilitando oportunidades de construção e administração de relações comportamentais conflitantes para a viabilização de objetivos organizacionais que conduzem a ações pro ativas.

Torres (1997, *apud* Capanema; Pimentel, 2007, p. 4), declara que “O clima organizacional não mais seria do que uma interseção das formas da cultura, ou seja, uma característica relativamente durável de uma organização, pois se apresenta como mais superficial, desenvolve-se e modifica-se mais rapidamente”.

Capanema; Pimentel, (2007) afirmam que o clima organizacional no ambiente de trabalho é determinado pela composição dos seus indivíduos, através das interações, das suas intenções e dos elementos axiológicos, principalmente dos valores morais Teixeira (2000, *apud* Capanema; Pimentel, 2007, p. 4), diz também que “o conceito de clima organizacional diz respeito ao sentimento de bem ou mal estar experimentado pelos que atuam numa organização”.

Assim Luz (2003, p. 13) reforça que o “clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

O clima é influenciado pela relação entre as partes. Daí a importância de se respeitar à cultura dos indivíduos dentro da organização já que todos agem de acordo com sua cultura. Muitas vezes as empresas pecam ao tentar uma aculturação de seus colaboradores visto que dependendo do grau de instrução eles podem não se adaptar causando assim uma queda no seu rendimento.

Maslow (1954, *apud* Giomo, 2008, p. 2) disse que “em sua Teoria da Hierarquia de Necessidades que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das de nível mais alto. Cada um tem de "escalar" uma hierarquia para atingir a sua auto realização.”

Com a realização pessoal o rendimento aumenta fazendo com que os níveis mais altos também se satisfaçam construindo assim um ciclo, a satisfação do nível superior gera boas ações ao nível inferior.

Embora administrar o clima seja uma responsabilidade da Administração de Recursos Humanos, no tocante à organização, em cada setor, passa a ser responsabilidade de quem exerce o cargo de gestão, pois conhecer o grau de satisfação, as expectativas e as necessidades da equipe de trabalho constitui um importante papel, um desafio gerencial, essencial para a melhoria do ambiente de trabalho e da qualidade dos serviços prestados. (LUZ, 2003, p.30)

O clima pode assumir caráter desumano quando se é dado mais valor a tecnologia do que ao capital humano, tenso quando existe enorme pressão para o cumprimento de normas, burocrático quando o não cumprimento dos resultados pode levar a punições e/ou demissões, e tranqüilo quando há aceitação de todos (SOUZA, 1978, QUEIROZ *et al*, 2005).

Equilibrar o trabalho, ou seja, a vida profissional com a vida pessoal é um alvo que muitos profissionais procuram atingir. Mas devido às responsabilidades e instabilidades existentes nos dias de hoje, conseguir tal harmonia entre trabalho e vida pessoal se tornou um grande desafio a ser superado pelo profissional dos tempos atuais.

O clima organizacional torna-se um fator componente da cultura organizacional e determinante da mesma, daí vem à necessidade de se avaliar e acompanhar o mesmo fazendo correções nas estratégias, para assim torná-lo o melhor possível dentro da organização, já que um clima bom auxilia no rendimento dentro da empresa e caso contrario tem-se o inverso.

2.2.FATORES INTERNOS E EXTERNOS NA AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

A avaliação pode ser setorial ou organizacional, quando setorial a responsabilidade da avaliação fica a caráter do gestor, aqueles que possuem cargos de chefia, quando a nível organizacional a responsabilidade de avaliação é do setor de recursos humanos (LUZ, 2003).

Para a avaliação existem varias ferramentas, se destacando três: questionário, entrevista, painel de debates. O questionário é a técnica mais utilizada nas pesquisas formais de clima, possui baixo custo, permite aplicação maciça e, geralmente, é o mais aceito pelos candidatos, por ser em sua maioria preservada a identidade do respondente. A entrevista tem por grande desvantagem a quebra do anonimato e, em caso de amostra grande, pode ter custo muito elevado. Por fim, o papel de debates que na verdade é um tipo especial de entrevista com um entrevistador e vários entrevistados, tem um custo não tão elevado como na entrevista, a grande vantagem desta técnica de pesquisa é que ao decorrer da entrevista, um questionamento não previsto pode ser levantado por um dos entrevistados e ser estendido ao outros (LUZ, 2003).

Embora o clima organizacional nas organizações seja algo abstrato, ele se tangibiliza através de vários indicadores, os quais podem ser interpretados como

sinais de um bom ou mau clima. Dentre estes sinais, Luz (2003) destaca os seguintes: *Turnover*; Absenteísmo; Pichações nos banheiros; Programas de sugestões; Avaliação de desempenho; Greves; Conflitos interpessoais e interdepartamentais; Desperdícios de material; Queixas no serviço médico.

Considerando estes sinais, a pesquisa de clima é um método formal de se avaliar o clima de uma organização. Ela é uma importante ferramenta fornecedora de subsídios para aprimorar continuamente o ambiente de trabalho. Em suas pesquisas, as empresas procuram saber a opinião de seus colaboradores em relação a algumas variáveis no ambiente de trabalho. Para Luz (2003), estas variáveis avaliam:

- O Trabalho Realizado pelos Funcionários;
- Salário;
- Benefícios;
- Integração entre os Departamentos da Empresa;
- Supervisão/liderança/estilo;
- Gerencial/gestão;
- Treinamento/desenvolvimento/carreira/progresso e realização profissional;
- Possibilidades de progresso profissional;
- Relacionamento interpessoal;
- Processo decisório; condições físicas de trabalho;
- Participação;
- Imagem da empresa;
- Reconhecimento;
- Valorização dos funcionários;
- Trabalho em equipe;
- Modernidade;
- Fatores motivacionais.

O administrador de recursos humanos deve sempre estar atento à questão do clima organizacional por que faz parte de sua missão proporcionar a todos os colaboradores envolvidos na organização um bom clima. O compromisso de tornar a mão de obra satisfeita está contido tanto na literatura técnica quanto no cotidiano da administração de recursos humanos. Então tornar satisfeitos os funcionários é parte da missão da administração de recursos humanos, ela tem o dever de diagnosticar, periodicamente o clima organizacional, com o objetivo de saber se está cumprindo sua missão (LUZ, 2006).

Para que a avaliação seja feita de forma satisfatória devem-se levar em consideração os itens já citados, já que é através destes indicadores que o administrador de recursos humanos poderá perceber alguma alteração no clima, e através da pesquisa poderá detectar o fator gerador de insatisfação e traçar sua estratégia mais apropriada.

3. METODOLOGIA

O método utilizado neste estudo caracteriza-se como sendo do tipo explicativa, pois aponta as dificuldades e os resultados positivos obtidos na avaliação do clima organizacional existente nas diversas empresas em que os acadêmicos de administração trabalham, uma vez que, segundo Richardson (1999), estudos explicativos são aqueles em que se deseja analisar as causas e conseqüências de um fenômeno.

É de natureza predominantemente quantitativa, pois, Richardson (1999, p. 70) diz que “o método quantitativo, como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação tanto nas modalidades de coleta de informações, quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”. A pesquisa também é de característica qualitativa, pois, como afirma Richardson (1999) à abordagem qualitativa justifica-se por ser uma forma adequada para entender a natureza de um fenômeno social.

A pesquisa desenvolvida nas empresas da cidade de Paranavaí, através de entrevista, com uso de questionário, análise documental, através de software, se caracterizando uma amostra seletiva madura e profissionalmente especializada Segundo Richardson (1999, p. 160) “amostra acidental é um subconjunto da população formado pelos elementos que se pôde obter” e é estratificada, pois a população possui características que permitem a criação de subconjuntos

A amostra é ainda considerada aleatória estratificada simples, pois segundo Freund:

Trata-se de um processo que consiste em estratificar (ou dividir) a população em certo número de subpopulações que não se sobrepõe, chamadas extratos ou camadas, e então extrair uma amostra de cada extrato. Se os elementos selecionados em cada extrato constituírem amostras aleatórias simples, então o processo global – estratificação seguida de amostragem aleatória- é denominado amostragem aleatória estratificada simples (Freund, (2006 p.245).

Realizada a coleta de dados, da amostra pesquisada composta de 175 colaboradores das empresas através de entrevistas por meio de uso de questionário com perguntas mistas realizado nos dias 14 e 15 de outubro de 2011, valendo-se da escala “*likert*”. A análise utilizada foi do tipo estatístico simples.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

a pesquisa realizada nas empresas, com um universo de 250 colaboradores

sendo: na empresa Pernambucanas, uma amostra de 45 colaboradores, empresa Fiomar materiais elétricos, uma amostra 103 colaboradores, e Consórcio Intermunicipal de Saúde (CIS) amostra de 102 colaboradores, totalizando uma amostra pesquisada, nas três empresas analisadas em de 175 entrevistas sua realização foram nos dias 14 e 15 de outubro/2011.

4.1.Procedimentos de análises

A análise dos dados após sua tabulação, medidos através software próprio, seus resultados estão projetados nos quadros abaixo, com interpretação a cada pergunta realizada na pesquisa e a sua conclusão final . Para uma análise mais profunda e segura dos dados da pesquisa, apresentamos, os quadros com o detalhamento de cada uma das perguntas da amostra, com os resultados em separado de cada uma das perguntas da pesquisa realizada sobre o clima organizacional nas empresas analisadas demonstrando: o perfil do colaborador entrevistado, comprometimento organizacional trabalho em equipe reconhecimento profissional/satisfação salarial, condições de trabalho a saber:

VARIÁVEIS	ANALISES DO RESULTADOS
1.1.GÊNERO	Amostra pesquisada composta das 3 empresas analisadas compões na sua maioria 64% do sexo feminino, e 36% do século masculino
1.2 IDADE	Caracteristicamente predominante na amostra 52,6% com idade entre 21 e 30 anos, caracterizando-se assim uma amostra jovem pela faixa etária identificada.
1.3 ESCOLARIDADE	Em relação a escolaridade, bem característico com 40%, possui ensino médio, e com 57,7% com ensino superior incompleto, completo, e com especialização constituindo-se assim um excelente nível de escolaridade 97,7% considerando as variáveis analisadas.
1.4 TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA	Identifica-se com 72,6% da amostra possui ente 1 a 10 anos de serviço nas empresas analisadas, 22,3% possui até um ano de tempo de serviço, apenas 5,2% identifica tempo de serviço acima de 10 anos.

QUADRO 1 -PERFIL DO COLABORADOR ENTREVISTADO

VARIÁVEIS	ANALISES DO RESULTADOS
2.1 A empresa realiza trabalhos de motivação, incentivo e/ou investe em cursos profissionalizantes para capacitar seus funcionários?	A amostra sinaliza com 32% muito pouco investimento em trabalhos de motivação, incentivo e/ou investe em cursos profissionalizantes para capacitar seus colaboradores.
2.2 A empresa se preocupa com o bem estar de seus de seus colaboradores?	No tocante ao bem estar dos colaboradores 48% considera bom seu local de trabalho, bem característico em relação as outras variáveis analisadas
2.3 A empresa proporciona programa de sugestões que permita a participação nas decisões(evitar desperdícios, queixas)?	Com 41,1% a amostra entrevistada identifica que às vezes proporciona programa de sugestões que permita a participação nas decisões(evitar desperdícios, queixas), sinalizando na sua maioria pouca participação nas decisões predominantemente nas 03 empresas analisadas.
2.4 Com relação comunicação interna na empresa?	Em relação a comunicação interna, 57,7% demonstrar estar satisfeito com a forma de comunicação interna dentro da

	empresas.
2.5 Com relação ambiente de trabalho (iluminação, ventilação, ruído)?	Plenamente satisfeita esta a amostra em relação ao ambiente no local de trabalho, 87,4% considerando-se satisfeito e muito satisfeito com ambiente de trabalho em relação ao iluminação, ventilação, ruídos.

QUADRO 2- COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

VARIÁVEIS	ANALISES DO RESULTADOS
3.1 Expresso meu ponto de vista sem medo de punições?	Em relação ao trabalho em equipe 42,9% às vezes expressa seu ponto de vista sem ter medo de sofrer, punições, identificando-se como maioria face ao equilíbrio apresentado das demais variáveis.
3.2 O relacionamento interpessoal com os companheiros de trabalho?	A amostra sinaliza em 83,5% a somatória das variáveis BOM/OTIMO, em relação ao relacionamento interpessoal com os demais colegas de trabalho.
3.3 Você já sofreu alguma situação onde se sentiu desfavorecido dentro da empresa?	Na sua maioria 41,7%, a amostra pesquisada identifica que às vezes já sentiu algum tipo de desfavorecimento dentro da empresa, em algumas situações.
3.4 Você ajuda seus companheiros de trabalho quando percebe alguma dificuldade da parte deles?	Na sua infinita maioria 64% afirma sempre ajudar seus companheiros de trabalho quando percebe alguma dificuldade da parte deles.
3.5 Quanto sistema de supervisão e o estilo de liderança gerencial?	Sinaliza ainda a amostra bem caracteristicamente que 56 se BOM, sistema de supervisão e o estilo de liderança gerencial.

QUADRO 3- TRABALHO EM EQUIPE

VARIÁVEIS	ANALISES DO RESULTADOS
4.1. – Trabalho nesta empresa porque estou?	Na sua infinita maioria a amostra sinaliza com 61,7%, estar satisfeita com a empresa que trabalha, levando-se em conta as condições de trabalho oferecidas.
4.2. – O tratamento pessoal é igual para todos?	No tocante ao tratamento pessoal, a amostra identifica que 55,4% afirma ser igual para todos os colaboradores às vezes, e 28,6% sempre igual para todos os colaboradores
4.3 – Quanto ao reconhecimento profissional, você acredita que a empresa onde trabalha reconhece seus esforços e te valoriza profissionalmente?	Em relação ao reconhecimento profissional, a amostra 38,9% afirma ser bom, acreditando que a empresa onde trabalha reconhece seus esforços e os valoriza profissionalmente, 29,1% afirma existir pouco reconhecimento.
4.4.– Você já recebeu alguma promoção ou gratificação ou até mesmo um elogio da parte de seus superiores quando realizou alguma ação positiva dentro da empresa?	Quanto a meritocracia de promoções/gratificações/elogios, 40% afirma já ter recebido alguma promoção ou gratificação ou até mesmo um elogio da parte de seus superiores quando realizou alguma ação positiva dentro da empresa.
4.5 – Quanto ao salário, você acredita que está recebendo um valor justo por seus esforços ?	No que se refere aos salários recebidos, 43% da amostra pesquisada afirma ser BOM, e acredita estar recebendo um valor justo por seus esforços.
4.6 .– Você acredita que seu salário está condizente com os demais salários de outras empresas do mesmo ramo de atividade?	Comparativamente aos salários pagos 40,6% da amostra afirma ser BOM seu salário e estar condizente com os demais salários de outras empresas do mesmo ramo de atividade.
4.7. – A empresa permite ascensão e crescimento profissional, pretende se	No tocante a crescimento e ascensão profissional 38% afirma ser BOM, o crescimento profissional, pretende se

dedicar ao máximo para que seja reconhecido os seus esforços?	dedicar ao máximo para que seja reconhecido os seus esforços.
4.8. – Você está satisfeito com o emprego que possui?	Na sua infinita maioria 61,7%, sinaliza estar satisfeito com o emprego atualmente que possui, sinalizando apenas 9,1% de insatisfação.

QUADRO 4 - RECONHECIMENTO PROFISSIONAL / SATISFAÇÃO SALARIAL

VARIÁVEIS	ANALISES DO RESULTADO
5.1. – Considero que minhas tarefas diárias são:	No que se refere a realização das tarefas diárias, 62,3% afirmam ser normais, enquanto 25,1% afirmam ser cansativas, sendo apenas 3,4% consideradas muito cansativas.
5.2. – É adequada a quantidade de trabalho que executo?	Em relação a carga de trabalho, 60,6% consideram BOM, o volume de quantidade de trabalho realizado, 22,9% consideram regular e apenas 8% pouco e muito pouca a quantidade de trabalho realizado.
5.3. – A empresa em que trabalha, esta tecnologicamente estruturada (equipamentos, materiais, estrutura) para realizar um trabalho de qualidade e eficiência?	A que se considerar a soma das variáveis BOM/ÓTIMO, 66,8% sinalizam positivamente que a empresa que trabalha, esta tecnologicamente estruturada (equipamentos, materiais, estrutura) para realizar um trabalho de qualidade e eficiência.
5.4 – Você acha que existe investimento da empresa em estrutura para melhorar e facilitar seu trabalho?	E ainda, 44,6% ser BOM os valores dos investimentos das empresas em estrutura para melhorar e facilitar o trabalho dos colaboradores.
5.5.- As condições de higiene, segurança na empresa que trabalha?	Em análise as condições de higiene, segurança, em sua grande maioria 65,7%, afirmam estar satisfeito com as condições oferecidas, enquanto apenas 5,1% sinalizam aspectos de insatisfação.

QUADRO 5 – CONDIÇÕES DE TRABALHO

5. DISCUSSÃO

Este estudo permite medir o clima organizacional nas empresas analisadas com o uso de instrumento questionário para a coleta de dados, para uma análise profunda e segura dos dados levantado, foi realizado o processamento dos dados em software próprio, efetuado análise dos resultado a cada pergunta.

A pesquisa realizada predominantemente quantitativa, pois procurou obter por meio de perguntas fechadas a opinião dos colaboradores das empresas analisadas, sobre o clima organizacional nas empresa, utilizando-se do instrumento de coleta de dados, através do qual se permite levantar, a opinião dos colaboradores das empresas analisadas de diversas variáveis do clima organizacional em relação:

- PERFIL DO COLABORADOR
- COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL
- TRABALHO EM EQUIPE
- RECONHECIMENTO PROFISSIONAL/SATISFAÇÃO SALARIAL
- CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os dados levantados permite ainda identificar os pontos fortes e fracos do clima

Quanto ao perfil dos colaboradores identifica predominância nas opiniões do sexo feminino, sendo maioria na amostra analisada, com certa maturidade de 21 a 40 anos na sua infinita maioria, com escolaridade em nível médio predominante, com tempo de prestação de serviços de 1 (um) acima de 3(trez) anos, na maioria limítrofe a 10 anos de prestação de serviço nas empresas analisadas.

Os resultados da análise obtida revelaram que no geral o clima organizacional encontra-se adequado, satisfatório e favorável nos resultados apresentados, onde em sua maioria, os colaboradores das empresas analisadas, sinalizam positivamente ao um clima organizacional harmonioso em seus diversos níveis avaliados, afirmaram ainda estar satisfeitos com a maioria das variáveis como: preocupação com o bem estar dos colaboradores, a comunicação interna encontra-se adequada, bem o como o ambiente de trabalho, principalmente no que se refere as condições de higiene, e segurança, relacionamento interpessoal, salários recebidos, carga horária e tarefas realizadas, na maioria das empresas analisadas é favorável.

Em relação as variáveis que compõe o clima organizacional em relação comprometimento organizacional, trabalho em equipe reconhecimento profissional, satisfação salarial e condições de trabalho, a amostra pesquisada sinalizou favoravelmente em todos as variáveis analisadas.

.Quanto ao relacionamento interpessoal identificado é aprovado na infinita maioria da amostra, E ainda demonstra ajudar sempre os companheiros de trabalho nas dificuldades apresentadas, o que demonstra muito espírito de colaboração entre todos. Atribui-se a essas afirmações a amostra sinalizar que o sistema de supervisão e o estilo de liderança desenvolvido é altamente positivo, o que gera muita satisfação em trabalhar nas empresas analisadas,

Apresentando um tratamento pessoal existente de forma igualitária e sem distinção, com um bom reconhecimento profissional, que faz com que os colaboradores procurem não medir esforços para buscarem uma valorização profissional que permitam crescer nas empresas, o que se verifica quando instada a amostra esta sinaliza que já recebeu algum tipo de promoção, gratificação ou elogio por um serviço prestado, pretendendo ainda dedicar-se ao máximo para que seja reconhecido seus esforços, afirmando ainda estar satisfeito com o emprego que possui na sua infinita maioria..

No que se refere a variável salário, afirma a amostra, ser bom, fator este identificado como maioria nas empresas analisadas, acreditando ainda estar condizentes como os de outras existentes no mercado.

Se manifestando sobre sua carga horária de trabalho e as tarefas realizadas no seu dia-a-dia, a amostra pesquisada afirma ser normais, não muito cansativas, e estar boa a quantidade que executa, tendo em vista as afirmações que as empresas estão tecnologicamente estruturadas para o desenvolvimento dos trabalhos de forma adequada e com qualidade., e com a preocupação por parte das empresas em investir em tecnologia, para melhoria do desenvolvimento dos trabalhos de seus colaboradores.

Alguns geradores de insatisfação também foram identificados, sendo os principais apontados muito pouco investimento em cursos de capacitação, falta de participação nas decisões, e na sua maioria identifica medo de punições ao expressar seu ponto de vista, o que demonstra certa dose de coersividade da

amostra pesquisada em relação a sofrer retalhamentos e punições, sinalizando se sentir constrangido as vezes em algumas situações apresentadas no ambiente de trabalho.

Assim, a presente pesquisa permitiu analisar as dificuldades, oferecendo subsídios para melhorias do processo de avaliação do clima organizacional, principalmente nos geradores de insatisfação apontados, para melhoria da performance do clima organizacional existente nas empresas analisadas.

6. CONCLUSÃO

A pesquisa de clima organizacional serve para subsidio para tomada de decisão, ajustes organizacionais, identificar fatores que gerem insatisfação nos colabores e objetiva colocar em pratica ações que atenuem ou até eliminem aspectos negativas, tornando um clim organizacional harmoniozo que reflita em maior produtividade e consequentemente resultados mais positivos para as empresas analisadas.

De um modo geral, o clima organizacional identificado apresenta-se favorável, nas empresas analisadas. apresentado como fatores desmotivadores

principais apontados: muito pouco investimento em cursos de capacitação, falta de participação nas decisões, e na sua maioria identifica medo de punições ao expressar seu ponto de vista, o que demonstra certa dose de coersividade da amostra pesquisada em relação a sofrer retalhamentos e punições, sinalizando se sentir constrangido as vezes em algumas situações apresentadas no ambiente de trabalho.

. Sabemos das dificuldades que vêm se apresentado na maioria das empresas como falta de recursos disponíveis para maiores investimento em cursos, treinamentos e desenvolvimento dos colaboradores, fato identificado nesta pesquisa, porem deve-se criar um calendário mínimo de capacitação e treinamento dos colaboradores pra corrigir esta deficiência identificada.

Outro aspecto identificado como desmotivador e deve ser melhor aprimorado e desenvolvido nas empresas analisadas é a participação nas decisões, permitir uma maior participação dos colabores no processo decisório, o que certamente virá a contribuir na eliminação de desperdício, redução de custos e até mesmo na forma de organização do trabalho, tornando mais racional e objetivos o desenvolvimento de tarefa e reduzindo assim a carga horária de trabalho, com a colocação em pratica de técnicas inovadora e criativas advindas dos próprios colaboradores.

Recomenda-se ainda uma maior flexibilidade ao colaboradores em poder expressar seu ponto de vista sem proporcionar formas de punição, constrangimento em algumas situações identificadas no ambiente de trabalho, para isso recomenda-se ainda que as formas de expressar o ponto de vista do colaborar seja preservado seu anonimato, para evitar futuras retalhões quer mesmo pelo colegas de trabalho.

O clima organizacional nas empresas analisadas foi caracterizado como satisfatória e altamente motivas na maioria das variáveis analisadas, apesar de alguns pontos falhos apontados.

Que se tenha conhecimento, não existe uma pesquisa sobre clima organizacional, que não proporciona uma avaliação precisa, sabendo que o mesmo influencia diretamente no rendimento e no zelo da imagem dos colaboradores por lidarem diretamente com o público, sem distinção, podem sofrer desgastes tanto físico como emocional, o que pode vir a diminuir seu rendimento e influir no relacionamento dentro da empresa, muitas vezes dificultado ou até bloqueando a comunicação.

Este desgaste pode vir a influenciar no ambiente de trabalho, daí a necessidade de constantes avaliações do clima organizacional, para que assim a organização possa traçar suas estratégias, definindo parâmetros que contornem a situação tornando o ambiente de trabalho o melhor possível.

O gestor de pessoas deve estar atento a alguns aspectos vitais dentro da organização, sendo um dos principais a cultura dos colaboradores e derivado deste o clima organizacional. O clima organizacional é um aspecto importante, sendo sua avaliação a indicadora do grau de satisfação dos colaboradores. Uma avaliação de clima correta pode tornar-se uma grande ferramenta para os gestores na formulação de suas estratégias futuras.

Os resultados da análise obtida revelaram um clima organizacional onde em sua maioria, os colaboradores dos níveis avaliados afirmaram estar satisfeitos. Quanto aos geradores de insatisfação, identificados, acredita-se ser facilmente resolvidos e administrado e dentro das possibilidades ajustados por partes dos gestores, pois trata-se de variáveis que não afetam diretamente ao clima organizacional de forma a prejudicar imediatamente os resultados organizacionais de imediato, porém devem ser ajustados a qualquer tempo.

O objetivo principal deste trabalho foi alcançado e teoricamente o seu papel servirá de base para futuras pesquisas relacionadas ao tema.

A presente pesquisa será disponibilizada a cada uma das empresas analisadas que participaram nesta análise de multicase servindo como parâmetro para futuras análises deste gênero.

Visa ainda, instigar futuros leitores a conhecer a estrutura do clima organizacional e da cultura de cada empresa e como este evolui para a melhoria do referido clima entre os colaboradores e, conseqüentemente, no desenvolvimento de suas atividades buscando sempre e de forma permanente a existência de um clima organizacional altamente favorável.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Atualmente as empresas buscam a maximização de seus resultados, de seus recursos sejam eles materiais ou humanos, visando aumento de seus resultados sem aumento de custos.

Nas empresas existem inúmeros fatores que podem influenciar diretamente, nestes resultados dentre eles a cultura dos colaboradores, ou seja, suas crenças, religião, nível de escolaridade, dentre outros fatores. Muitas empresas preocupadas com seus colaboradores buscam tornar o clima interno o melhor possível, evitando conflitos culturais, a partir daí vem à necessidade de se realizar pesquisa de clima organizacional levando-se em conta fatores internos e externos

O clima organizacional tem influencia direta na imagem da empresa, já que uma empresa que enfrenta problemas internos não poderá proporcionar aos clientes o atendimento ideal que eles esperam o que virá a denegrir sua imagem no ambiente externo

Uma empresa funciona como um corpo humano: se dentro está tudo bem sua imagem será boa, mas se algo está errado internamente, cedo ou tarde sua imagem externa será afetada. É comparável a um perfume: percebe-se o efeito, sem conhecer os ingredientes, embora às vezes seja possível identificar alguns deles, essências, aroma, sabores

O desenvolvimento deste trabalho foi objeto de estudo científico, buscando o seu embasamento teórico, para uma formulação precisa do questionário a ser aplicado no o trabalho de campo na coleta de informações, em relação aos fatores endógenos e exógenos.

A avaliação do clima organizacional abrangeu variáveis endógenas e exógenas, e os resultados da análise obtida revelaram que no geral o clima organizacional encontra-se adequado, onde em sua maioria, os acadêmicos avaliaram e afirmaram estar satisfeitos na maioria das variáveis avaliadas com o tipo de chefia, liderança, salários, confiança, relacionamento interpessoal dentre outras variáveis analisadas.

Alguns geradores de insatisfação também foram identificados, sendo os principais apontados como não possuir orgulho das empresas para quais trabalham e acima de um terço da amostra trocaria de empresa e que o salário que recebem é igual a das outras empresas que operam no mercado, e ainda que a maioria da carga de trabalho seja idêntica a das outras empresas.

Na opinião dos acadêmicos que participaram na amostra, foi possível analisar que o líder na maioria das vezes apóia seus subordinados, e incentiva o trabalho em equipe, dessa forma motivando os mesmos, e que um fator está diretamente relacionado a outro traduzindo assim maior produtividade

Diante do que foi apresentado pode-se analisar que o clima organizacional nas empresas que os acadêmicos desenvolvem suas atividades esta satisfatórias, pois existem alguns aspectos como não possuir orgulho das empresas para os quais trabalham, trocar de empresa, salário, carga de trabalho, variáveis que precisam serem melhor trabalhadas para que se possa alcançar resultados mais positivos. Isso mostra que há uma percepção positiva dos acadêmicos nas empresas, conseqüentemente destaca que o clima organizacional está bem desenvolvido.

A constante avaliação do clima organizacional dentro da organização fornece aos seus gestores uma fonte precisa e confiável da atual situação do clima quer interno, quer externo, o que se torna uma poderosa ferramenta na tomada de decisão.

Assim, a presente pesquisa analisou as dificuldades, oferecendo subsídios para melhorias do processo de avaliação do clima organizacional e, posteriormente, apresentando os resultados obtidos. Além disso, teoricamente, este trabalho servirá

de base para futuras pesquisas relacionadas ao tema, a pesquisa será disponibilizada na instituição de ensino na qual foi realizada.

Esta pesquisa não se encerra aqui, deixando espaço para novos estudos, visa ainda, instigar conhecer a estrutura do clima organizacional e da cultura de cada empresa e como este evolui para a melhoria do referido clima organizacional, com a continuidade de um novo projeto de integração do acadêmico no mercado de trabalho, o qual dará continuidade a este desenvolvido, vez que o clima organizacional é um fator muito importante nas organizações, pois quando bem administrado aumenta a produtividade e conseqüentemente a lucratividade.

Logo o clima organizacional, influencia diretamente na imagem que os acadêmicos têm de suas empresas, e no ambiente de trabalho, daí a necessidade de constantes avaliações do clima organizacional, para que assim as organizações possam traçar suas estratégias, definindo parâmetros tornando o ambiente de trabalho o melhor possível evitando assim desgastes tanto físico como emocional, o que pode vir a diminuir seu rendimento e influir no relacionamento dentro da empresa, muitas vezes dificultando ou até bloqueando a comunicação, afetando os resultados

REFERÊNCIAS

CAPANEMA, Clélia de Freitas; PIMENTEL, Gabriela Sousa Rego. **A Interface entre Gestão Democrática e Clima Organizacional**. Cadernos Anpae, Porto Alegre, v 1, p.1-12, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Edição Compacta. Editora Atlas.

GIOMO, Alexandre. **A Importância da Metodologia Participativa do Diagnóstico e Gestão do Clima Organizacional**. *Academos Revista Eletrônica da Fia: perspectivas e possibilidades*. v. 4. ed. 4. p. 1-14, jul.-dez. 2008.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos**. 2. ed. Curitiba: Ibpex, 2008.

LOBOS, Júlio A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1979.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MILDEBERGER, Daiana. **A Evolução da Área de Recursos Humanos frente ao Ambiente de Mudanças Organizacionais**. mar. 2010..

QUEIROZ, Marcos Aurélio Campos de; SIQUEIRA, Benjamim de Souza; FIGUEIREDO, Daniele de Moura; NOVAES, Juliane Furtado. **Gestão de Pessoas e Clima Organizacional: práticas adotadas pelas empresas brasileiras para a valorização dos colaboradores**, Enegep, 2005, p. 1.873-1.880.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social:** métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

TOLEDO, Flávio de. **Administração de Pessoal:** desenvolvimento de recursos humanos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1988.

MARIA, José Nunes Santa. **Pesquisa de Mercado:** Elaboração, Tabulação e Análise. Curitiba: Ibplex, 2004.