



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: PERCEPÇÕES COLETIVAS DE COLABORADORES DE UMA EMPRESA DO RAMO INDUSTRIAL

Ana Laura de Cerqueira Moreno Aleo; Ana Carolina de Sousa Ramos; Giullia Luzia Campanari;
Luciana Zanelatoda Silva.
analauramoreno_@hotmail.com

*Centro de Ciências Humanas, Departamento de Psicologia, Universidade do Sagrado Coração,
Bauru-SP.*

Resumo

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma das áreas imersas na abrangente Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), que representa uma das possíveis atuações do psicólogo e refere-se à uma pesquisa desenvolvida dentro do contexto organizacional, com o objetivo principal de identificar o nível de satisfação do quadro de colaboradores para que seja possível realizar planejamentos e direcionar ações no sentido de favorecer qualitativamente este clima e, conseqüentemente, auxiliar em um ambiente de trabalho que atenda as necessidades principais de seus colaboradores e proporcionar melhorias tanto para estes quanto para a organização em si. O presente estudo refere-se à atuação em modalidade de estágio obrigatório sob enfoque da POT em uma organização do segmento industrial que promove a geração e distribuição de energia elétrica, residente no interior do estado de São Paulo, e teve como objetivo analisar o clima organizacional e identificar o nível de satisfação dos colaboradores. O processo de desenvolvimento da Pesquisa de Clima teve como ponto de partida o levantamento de necessidades da organização para a criação do questionário, seguido de uma aplicação com um grupo piloto para avaliar a adequação do instrumento a realidade do local e, assim, ser possível a sua aplicação, a qual se deu em dois dias de acordo com a liberação dos colaboradores sem a interferência na produtividade do trabalho. O questionário foi aplicado em 92 colaboradores e abarcou 49 questões fechadas e uma aberta sobre 12 categorias de análises, sendo: 1) Conhecimento sobre a empresa, produtos e serviços; 2) Postura da direção; 3) Postura da gestão/superiores direto; 4) Organização e planejamento do trabalho; 5) Ações e treinamentos desenvolvidos pela empresa; 6) Condições de trabalho; 7) Reconhecimento profissional; 8) Salário e benefícios; 9) Comunicação e relacionamento interpessoal; 10) Posicionamento pessoal sobre o trabalho; 11) Práticas pessoais dos colaboradores no ambiente de trabalho; e, 12) Aspectos externos a empresa. Como resultado, foi possível observar de modo geral por meio do agrupamento de todas as variáveis pesquisadas, que o nível de satisfação foi de 66,5% e de insatisfação 29,6%, considerando que 3,9% não opinaram. Em relação ao nível de satisfação na maioria das variáveis levantadas, o “Posicionamento pessoal sobre o trabalho” apresenta 80,5%, “Condições de trabalho”, 80,2%, “Práticas pessoais dos colaboradores no ambiente de trabalho”, 79,3% e “Conhecimento sobre a empresa, produtos e serviços”, 72,75%. Entretanto, algumas das variáveis pesquisadas apresentaram nível de insatisfação, tais como “Organização e planejamento do trabalho” com 60,3% de insatisfação e “Reconhecimento profissional”, com 52,95%, além de algumas variáveis que, apesar de provarem-se satisfatórias numericamente, apresentam um nível de insatisfação significativo, como “Postura da direção”, com 38,6% e “Ações e treinamentos desenvolvidos pela empresa” com 34,2%. Desta forma, é possível entender que a organização em questão apresenta maiores variáveis que correspondem à um

nível satisfatório, mas que, como apresentado pelos resultados insatisfatórios, necessita de revisão de algumas políticas e ações organizacionais, além de novas estratégias e propostas de atividades para auxiliar seus colaboradores na execução de suas funções e tarefas e favorecer a qualidade de vida dentro deste ambiente.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional e do Trabalho; Pesquisa de clima; Qualidade de vida.