

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas 3



**Glucia Wesselovicz
Janaina Cazini
(Organizadoras)**

Glaucia Wesselovicz
Janaina Cazini
(Organizadoras)

Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas 3

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora

Copyright © da Atena Editora

Editora Chefe: Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Diagramação e Edição de Arte: Geraldo Alves e Natália Sandrini

Revisão: Os autores

Conselho Editorial

- Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Profª Drª Deusilene Souza Vieira Dall’Acqua – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Profª Drª Juliane Sant’Ana Bento – Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)

I34 Impactos das tecnologias nas ciências sociais aplicadas 3 [recurso eletrônico] / Organizadoras Glaucia Wesselovicz, Janaina Cazini. – Ponta Grossa (PR): Atena Editora, 2019. – (Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas; v. 3)

Formato: PDF
Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader
Modo de acesso: World Wide Web
Inclui bibliografia
ISBN 978-85-7247-213-5
DOI 10.22533/at.ed.135192703

1. Ciências sociais aplicadas. 2. Humanidades. 3. Tecnologia.
I. Wesselovicz, Glaucia. II. Cazini, Janaina. III. Série.

CDD 300.1

Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores.

2019

Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

www.atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Impactos das Tecnologias nas Ciências Sociais Aplicadas” aborda uma série de livros de publicação da Atena Editora, em seus 16 capítulos do volume III, apresenta experiências do mundo corporativo em diversas áreas da gestão como: Pessoas, Finanças, Logística e Responsabilidade Social, tais áreas impactam diretamente nos stakeholders do ecossistema empresarial.

Os impactos da evolução tecnológica desde a máquina à vapor até a ascensão “Machine Learning”, é percebida de forma clara no ambiente organizacional, onde observa-se desde mudanças de processos à exigência de habilidades comportamentais. Com isso, as organizações que não estiverem atentas as tendências tecnológicas e mercadológicas serão fadadas a extinção.

É necessário um novo reformular o pensamento a respeito aos modelos de gestão existentes e das atitudes do profissional que converge nas habilidades técnicas e sociais, impactando no resultado final da organização.

Estes artigos apresentam cases que vem de encontro com essa perspectiva disruptiva do momento, conforme previsão de Magaldi e Neto (2008) “qualquer companhia desenhada para ter sucesso no Século XX está destinada a fracassar no Século XXI.

Glaucia Wesselovicz
Janáina Cazini

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
ANÁLISE DO PROCESSO ADMISSIONAL DE COLABORADORES EM EMPRESAS AUTOMOTIVAS	
Mikhaela Beatriz Prado de Araújo Dourado	
Carlos Eugênio Teixeira de Sousa	
Gladstone Alves Bezerra da Silva	
Larissa Silveira de Pinho	
Sabrina Cunha Lacerda	
Auristela do Nascimento Melo	
DOI 10.22533/at.ed.1351927031	
CAPÍTULO 2	14
AS RELAÇÕES SOCIAIS DE TRABALHO, NO CONTEXTO DE NEGÓCIOS SOCIAIS, À LUZ DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO	
Diana Maria Goiana Alves	
Ana Cristina Batista dos Santos	
DOI 10.22533/at.ed.1351927032	
CAPÍTULO 3	24
MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO	
Bruna Benites Nunes	
Nara Regina Theis Planella	
DOI 10.22533/at.ed.1351927033	
CAPÍTULO 4	39
ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO MOVELEIRO DE FERNANDÓPOLIS (SP)	
Jairo Pimenta Neves Júnior	
Paulo Cesar Rodrigues Resende	
Renan Biudes Maziero	
Rodrigo Carrasco Bastida	
Daniela Boreli	
DOI 10.22533/at.ed.1351927034	
CAPÍTULO 5	62
APLICAÇÃO DA TEORIA DAS RESTRIÇÕES EM EMPRESA BENEFICIADORA DE BATATAS DO MUNICÍPIO DE ARAXÁ-MG	
Gabriel Borges Barbosa	
Arthur Henrique Nunes de Andrade	
Felipe dos Santos	
Fábio Augusto Martins	
DOI 10.22533/at.ed.1351927035	
CAPÍTULO 6	77
ATIVOS BIOLÓGICOS: UMA ANÁLISE EM EMPRESAS DO SEGMENTO DE CARNES E DERIVADOS LISTADAS NA BM&FBOVESPA	
Julia Alanne Paz Pinheiro	
Rosângela Queiroz Souza Valdevino	
Adriana Martins de Oliveira	
Rafael Ramon Fonseca Rodrigues	
DOI 10.22533/at.ed.1351927036	

CAPÍTULO 7	93
NOTA FISCAL PAULISTA E SEUS REFLEXOS	
Alison Carlos Bastos	
Caio Henrique Faria de Oliveira	
Nailton dos Santos	
Elaine Doro Mardegan Costa	
DOI 10.22533/at.ed.1351927037	
CAPÍTULO 8	108
EVOLUTION AND TRENDS IN MANAGEMENT SYSTEMS BASED ON INTERNATIONAL STANDARDS	
Héctor Rubén Tarcaya	
Angélica Noemí Arenas	
Gloria Plaza	
DOI 10.22533/at.ed.1351927038	
CAPÍTULO 9	114
GESTÃO AMBIENTAL NO CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO - UFPI: UMA QUESTÃO DE RELEVÂNCIA SOCIAL	
Débora Fernandes dos Santos	
Walkyane Alyne Santos Oliveira	
Mara Águida Porfírio Moura	
Kelsen Arcângelo Ferreira e Silva	
DOI 10.22533/at.ed.1351927039	
CAPÍTULO 10	122
GESTÃO SUSTENTÁVEL DA CADEIA DE SUPRIMENTOS: CONCEITOS E CONSTRUTOS	
Marília Monteiro dos Santos	
Fernando Luiz Emerenciano Viana	
DOI 10.22533/at.ed.13519270310	
CAPÍTULO 11	128
MICROCRÉDITO E INCLUSÃO SOCIAL NO BRASIL: O CASO CREDIAMIGO	
Fernanda Érica dos Santos Nunes Ornelas	
Sheila Raquel de Moraes Rego Lima	
DOI 10.22533/at.ed.13519270311	
CAPÍTULO 12	135
BASTA DE VERGONHA: UM ESTUDO PRELIMINAR SOBRE UMA CAMPANHA AO COMBATE À CORRUPÇÃO À LUZ DA GOVERNANÇA PÚBLICA	
Jean Carlos da Silveira	
Jamur Johnas Marchi	
DOI 10.22533/at.ed.13519270312	
CAPÍTULO 13	151
MODELAGEM MATEMÁTICA NA ADMINISTRAÇÃO: O USO DE CANAIS DE COMUNICAÇÃO EM ORGANIZAÇÕES PRIVADAS	
Gustavo Balsan Kubiak	
Paulo Reis Junior	
DOI 10.22533/at.ed.13519270313	

CAPÍTULO 14	160
ANÁLISE FINANCEIRA DA EMPRESA PAGUE MENOS: ANÁLISE VERTICAL E HORIZONTAL DA REDE FARMACÊUTICA NOS ANOS DE 2011 A 2017	
Luíza Alves Braga	
Viviana Menezes Costa	
Mariana Cantídio Mota Bezerra de Menezes	
Roselene Couras Del Vecchio da Ponte	
DOI 10.22533/at.ed.13519270314	
CAPÍTULO 15	167
O HOMEM E O TRABALHO: A NEGAÇÃO DA INDIVIDUALIDADE HUMANA PELO MERCADO DE FORÇA DE TRABALHO À LUZ DO LIVRO II DE O CAPITAL	
Pedro Hiago Santos Marques	
Betânea Moreira de Moraes	
Luana da Silva Dias	
Francisco Ayslan Regino da Silva	
Francisco Erick Tabosa Lima	
DOI 10.22533/at.ed.13519270315	
CAPÍTULO 16	174
A XI SEMANA ACADÊMICA DO CURSO DE BACHARELADO EM TURISMO COMO ATIVIDADE PRÁTICA DA DISCIPLINA DE GESTÃO DE EVENTOS	
Ellen Cristina Klein Schneider	
Bruna Frio Costa	
Dueyni Bastos	
Lívia Machado Costa	
Marina Testolin	
DOI 10.22533/at.ed.13519270316	
SOBRE AS ORGANIZADORAS	178

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DO RAMO MOVELEIRO DE FERNANDÓPOLIS (SP)

Jairo Pimenta Neves Júnior

Fundação Educacional de Fernandópolis-FEF
Fernandópolis-SP

Paulo Cesar Rodrigues Resende

Fundação Educacional de Fernandópolis-FEF
Fernandópolis-SP

Renan Biudes Maziero

Fundação Educacional de Fernandópolis-FEF
Fernandópolis-SP

Rodrigo Carrasco Bastida

Fundação Educacional de Fernandópolis-FEF
Fernandópolis-SP

Daniela Boreli

Professora orientadora:

RESUMO: Este artigo foi desenvolvido através de uma pesquisa bibliográfica, com a finalidade de detectar as condições favoráveis e possíveis pontos desfavoráveis, alusivo ao clima organizacional, interpelando os argumentos sobre motivação, satisfação no trabalho, comportamento organizacional, qualidade de vida, pesquisa de clima organizacional, relação organização e colaboradores. Analisando que as organizações são compostas por indivíduos, é necessário que as empresas se preocupem em cativar e motivar os seus colaboradores, proporcionando um clima organizacional favorável para que haja um ambiente agradável

e benéfico no desenvolvimento de suas incumbências, oferecendo felicidade e bem-estar aos colaboradores tanto dentro como fora das organizações.

PALAVRAS-CHAVES: clima organizacional, satisfação, motivação.

1 | INTRODUÇÃO

Atualmente, as organizações têm grandes preocupações com o bem-estar de seus colaboradores, por isso a pesquisa de clima organizacional se tornou mais constante. (PACHECO, 2014).

O objetivo deste artigo é analisar a importância do clima organizacional baseando-se nos resultados de uma pesquisa de clima, verificando a atuação das equipes de colaboradores sobre motivação, satisfação, qualidade de vida, relação empresa e colaborador, comportamento, e suas ações baseando-se nos resultados de uma pesquisa, obtidos dentro de uma empresa do ramo moveleiro na cidade de Fernandópolis (SP).

Por muito tempo, quando se falava das empresas, valorizava-se muito a importância da produtividade. Hoje, não somente é valorizado a qualidade no trabalho, mas igualmente valoriza-se os talentos dos colaboradores, ou seja, pensa-se muito que os colaboradores precisam

estar satisfeitos, sentir-se que no ambiente de trabalho suas funções estão ligadas as suas aptidões e que são valorizados como seres humanos. É muito significativo que possam identificar-se no seu ambiente de trabalho, porque grande parte na vida é aplicada ao trabalho, e para muitos colaboradores o trabalho ainda é uma origem de reconhecimento pessoal (GIL, 2001).

Oliveira (2012), aborda o assunto mostrando a importância sobre a análise do clima organizacional para encontrar as deficiências organizacionais e mostrar possíveis soluções. As quais facilitaram uma melhor comunicação entre colaborador e organização para que se possa atingir as metas individuais e institucionais, em decorrência disso obtém-se uma melhor execução do ponto de vista de ambos.

Segundo Chiavenato (2003), clima organizacional expõe de forma vasta toda a interferência ambiental em relação a motivação. O clima organizacional é a característica ou propriedade do ambiente organizacional que é vivida e experimentada pelos colaboradores dentro da organização, e que de forma direta pode induzir na sua maneira de agir. O ambiente organizacional traz consigo peculiaridades que levam o colaborador a fazer de uma forma melhor incentivando o seu desempenho.

Segundo Gil (2001), o clima organizacional se não for bem trabalhado pode ter um efeito dramático sobre os colaboradores que exercem funções no seu dia a dia. Podem existir acontecimentos, que a organização tem efeito contrário levando o colaborador a ter uma inépcia dentro do seu ambiente de trabalho. Portanto em alguns momentos o clima organizacional, pode ser desfavorável dentro do planejamento de trabalho que visa disciplinar os seus colaboradores a desenvolver uma administração de qualidade.

Para que as empresas tenham sucesso no desempenho de seus colaboradores é importante estudar e acompanhar de perto o clima organizacional oferecido pelas mesmas.

Pode-se dizer que é de suma importância a preocupação das empresas em verificar o ambiente de trabalho oferecido aos seus colaboradores, para que possam ter um ambiente propício a desenvolver suas atividades.

Se preocupar em propiciar segurança e conforto, são maneiras que os gestores podem utilizar para se ter ao seu lado os colaboradores, pois quanto mais motivados estiverem no seu ambiente de trabalho, mais elevado será a sua regularidade na produção de serviços ou produtos.

2 | CONCEITOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Maximiano (2009), afirma que o Clima Organizacional em essência é uma dimensão de como os indivíduos se sentem em relação a empresa e seus administradores, tendo seu conceito crescido para o conceito de qualidade de vida no trabalho.

De acordo com Coda (1998), Clima Organizacional é um parâmetro do grau de

satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diversos tópicos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como política de recursos humanos, modelo gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação das pessoas que compõem a empresa. O clima é visto como um fenômeno de comportamento relacionado com o desempenho e os resultados obtidos nas organizações, retratando o grau de satisfação dos indivíduos com as tarefas que acontecem e como ambiente de trabalho em si.

Luz (1995), afirma que o Clima Organizacional é o grau de animação ou satisfação em que os funcionários se encontram em determinado momento.

Bowditch e Buono (1997), enfatiza que o Clima Organizacional é definido como percepção sintetizada do ambiente e da atmosfera da empresa, influenciando no desempenho e na comunicação entre os indivíduos, no bem-estar com o trabalho e a empresa e nas condutas que geram ausência e revezamento.

3 | FATORES QUE INFLUENCIAM NO CLIMA ORGANIZACIONAL

Bispo (2006), cita que os fatores internos que interferem são os que nascem dentro da organização, sendo que esses fatores podem atuar diretamente para se obter uma melhoria e conseqüentemente melhorar o resultado para a organização, os clientes e colaboradores.

Chiavenato (1994), salienta que o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Criando algumas possibilidades cujas influências seguem em decorrência de diferentes atos. O ser humano espera algumas gratificações, satisfações e frustrações na base de seus pensamentos do clima organizacional. Essas expectativas tendem a direcionar a motivação.

3.1 Motivação

Segundo Gil (2001), a motivação provoca uma pessoa ou grupo a atuar de forma mais alegre, fazendo com que sua produção seja maior. Isso pode levar o colaborador a ter uma satisfação maior, em consequência disso terá maior alegria em desenvolver sua função dentro da organização. Por não ter somente um objetivo de meta e ser movido a muitas necessidades, o homem às vezes tem que fazer escolhas e traçar objetivos essenciais que leve o mesmo a se motivar.

Para Bergamini (1997, p. 30) motivação pode ser identificada como um procedimento essencial ao indivíduo, algo que estimula, que o leva a agir, proceder-se de uma determinada forma que o leva em direção ao mundo exterior.

3.2 Satisfação no Trabalho

A satisfação com o trabalho pode ser conhecida como o comportamento geral de um indivíduo em relação ao trabalho que executa. Em geral um indivíduo que tem um

alto nível de satisfação com seu trabalho manifesta ações favoráveis em relação a ele, enquanto aquele que possui insatisfação manifesta ações desfavoráveis (ROBBINS, 2002).

Hunt e Osborn (2002, p. 96), conceitua satisfação no trabalho como o nível segundo o qual as pessoas se sentem, de maneira positiva ou negativa em relação ao seu trabalho. É uma atitude, ou reação emocional às tarefas de trabalho e os seus vários aspectos. Os itens que estão relacionados com a satisfação no trabalho são pagamento, desempenho e avaliação de desempenho, colegas, qualidade de supervisão, condições físicas e sociais.

3.3 Desempenho dos colaboradores

O resultado de uma empresa está diretamente ligado na instalação de um Clima Organizacional favorável, através do Clima Organizacional benéfico que se pode trabalhar a eficiência e a eficácia da empresa, ou seja, os funcionários que desempenham suas atividades satisfeitos e motivados fazem com que a empresa alcance seus objetivos de produtividade, pois são eles que fazem com que tudo aconteça (ARAUJO; GARCIA, 2009).

Produtividade é o número de bens ou serviços que uma pessoa gera num certo período, efetuando uma comparação com os outros integrantes da equipe e com os objetivos estipulados (FERREIRA; FORTUNA; TACHIZAWA, 2006).

3.4 Comportamento Organizacional

Robbins (2002, p. 6), evidencia que o comportamento organizacional é um campo de estudos que observa o impacto que as pessoas, grupos e a estrutura tem sobre o comportamento dentro das organizações com a finalidade de utilizar esta sabedoria para melhorias na eficácia organizacional.

Wagner e Hollenbeck (2003, p. 06), realça que comportamento organizacional é um campo de ensinamento voltado a antecipar, esclarecer, compreender e mudar o comportamento humano no contexto das empresas.

3.5 Qualidade de vida no trabalho

Chiavenato (2002, p. 391), define qualidade de vida na área de trabalho comparando duas posições opostas: de uma parte os empregados solicitando melhor bem-estar e satisfação no trabalho, da outra parte, existe o interesse das organizações visando ganho na produção e na produtividade.

Para Fernandes (1996), qualidade de vida no trabalho, é um sistema que busca simplificar e atender as necessidades dos colaboradores ao executar suas tarefas dentro da organização, tendo como objetivo básico o fato de que as pessoas são mais produtivas se estiverem contentes e engajadas com o próprio trabalho.

4 | PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL (PCO)

Luz (2003, p.37), frisa que a pesquisa de clima organizacional é a maneira mais completa para detectar os pontos fracos e a satisfação dos colaboradores em relação a vários pontos dentro da empresa. Ele afirma também que a pesquisa indica tanto os problemas reais como também os problemas que podem acontecer, e que poderão ser prevenidos.

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta pela qual é possível atender mais de perto as necessidades da empresa e do quadro de funcionários à sua disposição, consulta na qual realizada para identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos diferentes colaboradores da organização. (BERGAMINI; CODA; 1997 p. 99).

Bispo (2006) complementa que a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta objetiva e segura, na procura de falhas existentes na gestão dos recursos humanos. Os resultados proporcionados pela pesquisa são valiosos mecanismos, para o êxito na aplicação de ferramentas para que se alcance as devidas melhorias dentro da organização.

Segundo Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006), com medo de ser prejudicado no trabalho, grande parte das empresas estão se preocupando em averiguar periodicamente seu clima, as relações interpessoais comprometidas e efeitos abaixo das expectativas dependendo do estado em se apresentar. A pesquisa de clima organizacional deve tratar o entendimento da função: crenças e valores; chefia e liderança; relações interpessoais e salários e benefícios.

5 | METODOLOGIA DE PESQUISA

Marconi e Lakatos (2005, p. 83), acentua que a metodologia é o agrupado de funções das ordenações e objetivos que, com maior segurança e economia, proporciona atingir o objetivo, entendimentos relevantes e existentes, traçando a diretriz a ser utilizada, detectando falhas e auxiliando as definições do cientista.

Na realização do trabalho foi utilizado Pesquisa Bibliográfica, que para Marconi e Lakatos (2005, p. 185), engloba todo o material de tema de estudo já publicado, seja em livros, pesquisas, revistas, etc. Seu objetivo é colocar o leitor em contato direto com tudo o que foi citado sobre determinado assunto.

Mazzotti e Gewandsznajder (2002), cita que os fatores consultados para a execução do referencial teórico, permite relatar o contexto e explorar possibilidades referente à realidade.

Com base no referencial teórico será avaliado a importância do Clima Organizacional dentro da organização, analisando quais os fatores que influenciam direta e indiretamente para com os resultados dentro da organização, para que o consumidor final tenha produtos e atendimento de qualidade.

Após o término da pesquisa bibliográfica, foi realizado o estudo de caso que para Gil (1991, p. 58) é identificado como um estudo aprofundado e minucioso de um ou de poucos objetos, de uma forma que permite o conhecimento o geral e detalhado sobre o assunto pesquisado.

O estudo de caso foi realizado na empresa Incabrás (Indústria e Comércio de Móveis Ltda.), que atua no segmento moveleiro, altamente qualificada que atende em todo território nacional localizada no município de Fernandópolis (SP), que foi escolhida por se tratar de uma empresa que tem um elevado número de funcionários, já que o propósito do trabalho é desenvolver uma pesquisa analisando se clima organizacional oferecido pela mesma são adequados às condições de trabalho realizado.

A pesquisa caracteriza-se no método quantitativo, que segundo Dielh (2004), utiliza-se de técnicas estatísticas, que preza obter resultados com maior convicção, que venham evitar distorções na leitura e análise.

Foi elaborado um questionário que proporcionou coletar dados da equipe de colaboradores, referente ao clima organizacional da linha de produção da empresa Incabrás (Indústria e Comércio de Móveis Ltda.).

Segundo Oliveira (2005, p. 230) o questionário é um método para recolher as informações desejadas, através de um formulário pré-elaborado, que permite mais rapidez e que posteriormente é agrupado e tabulado.

Neste contexto foram entrevistados 92 colaboradores para coleta de informações. O questionário foi aplicado no dia 26 de Abril de 2017, o questionário (apêndice A) é constituído por questões fechadas para obter respostas exatas e que possam ser analisadas.

6 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

As empresas tendem cada vez mais a se atentar com os seus colaboradores, objetivando levar aos consumidores produtos e serviços de qualidade, para isso é essencial que as empresas apresentem estratégias e ações aspirando assimilar o que seus colaboradores estão pensando e sentindo, visando aperfeiçoar o clima organizacional da empresa. É com essa análise que poderá ser detectados possibilidades, prever conflitos, investir em preparação dos colaboradores e identificar o que pode ser aperfeiçoado antes de ser aplicado. O estudo e o debate das informações serão realizados por meio das informações adquiridas através da aplicação do questionário.

6.1 Análise e discussão dos resultados do questionário

O gráfico 1 evidencia a satisfação dos colaboradores referente à empresa que trabalha;

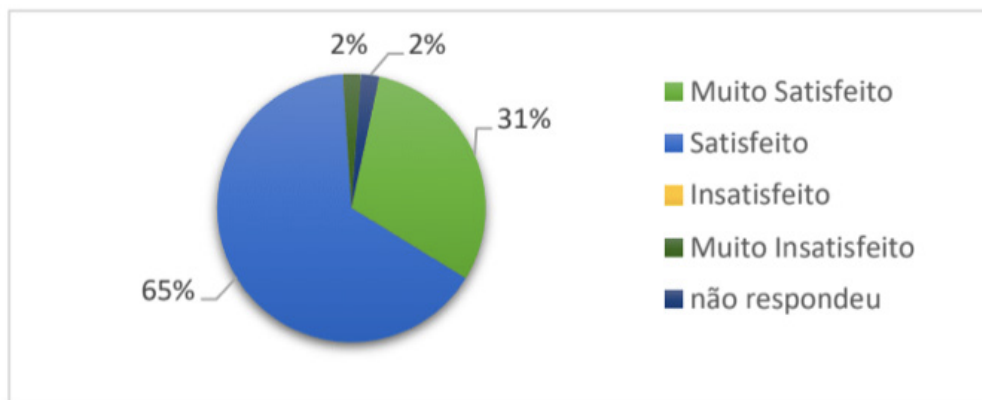


Gráfico 1 – Satisfação dos Colaboradores.

Destaque para o grande número de colaboradores que estão satisfeitos em desenvolver suas atividades dentro da empresa. É de suma importância ter um colaborador satisfeito, desenvolvendo suas atividades com felicidade e empolgação.

O gráfico 15 analisa se a organização oferece benefícios aos seus colaboradores;

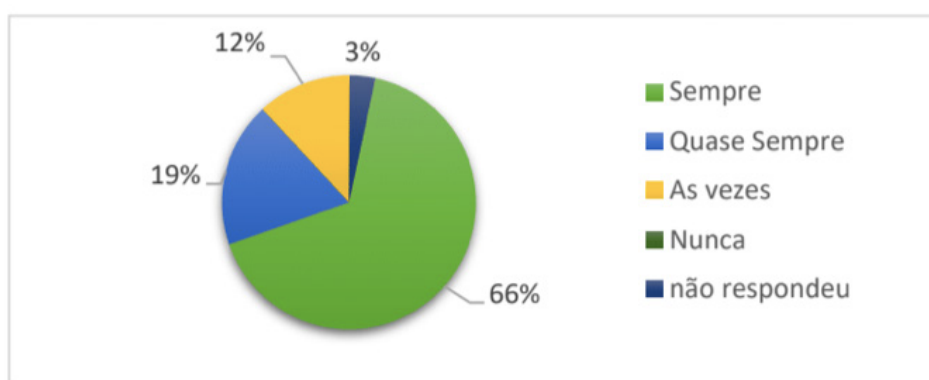


Gráfico 15 – Se a organização oferece benefícios.

É um fator importante ver que a empresa se preocupa em oferecer benefícios aos seus colaboradores, isso agrega muito valor e ajuda enaltecer o profissional dentro da sua área de trabalho.

No gráfico 16 os colaboradores analisam os benefícios que recebem da organização;

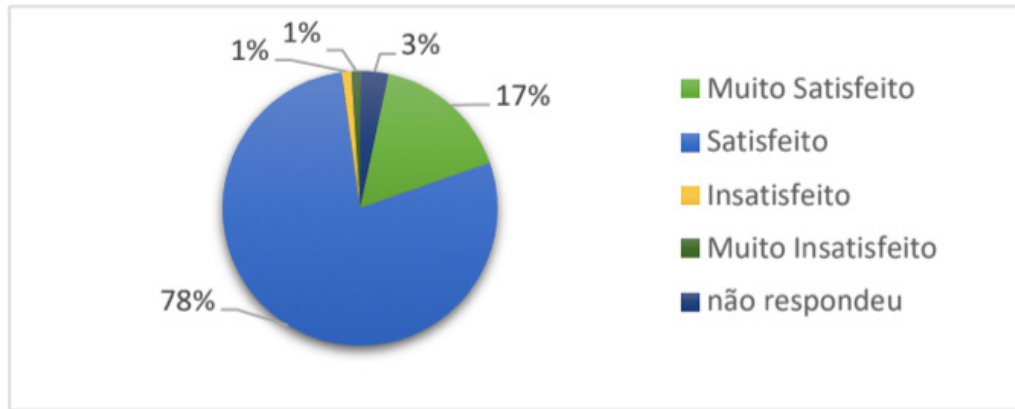


Gráfico 16 – Avaliação dos benefícios.

A respeito da satisfação em se trabalhar na empresa, 31% dos colaboradores estão muito satisfeito, 65% dos colaboradores estão satisfeitos, pelos benefícios que a empresa oferece (sendo que na questão 15, 66% dos colaboradores dizem que a empresa sempre oferece benefícios, 19% dizem que quase sempre, 12% dizem que às vezes e 3% não responderam a questão 15), (na questão 16 podemos observar que 17% dos colaboradores estão muito satisfeito com os benefícios que a empresa oferece 78% estão satisfeitos, apenas 1% estão insatisfeito, 1% estão muito insatisfeito com esses benefícios e 3% não respondeu a questão), estabilidade no trabalho, ambiente de trabalho e pela função que desenvolve na empresa, 2% estão muito insatisfeito, porque sentem a falta de reconhecimento da empresa e pelo salário que recebem atualmente, 2% não respondeu a pergunta em questão.

O gráfico 2 indica se os colaboradores se sentem seguros para opinar sobre o que pensam e sentem sobre a empresa;

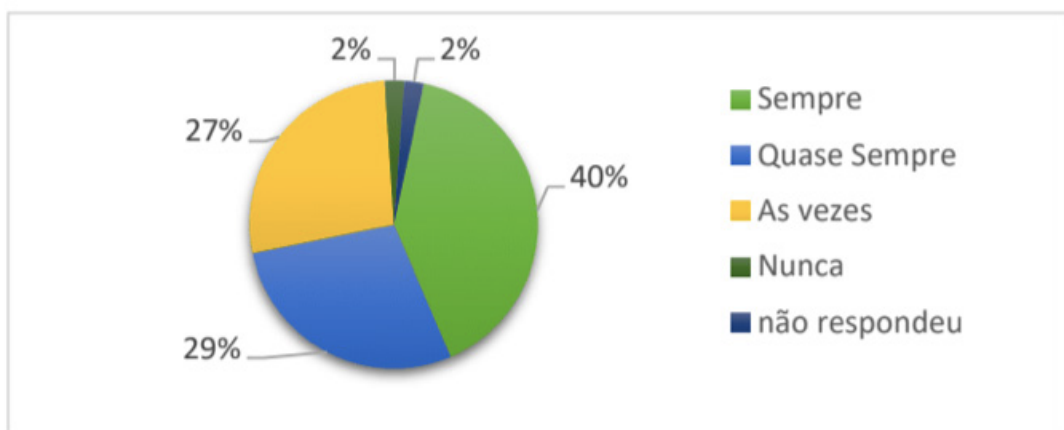


Gráfico 2 – Segurança dos colaboradores em opinar sobre a empresa.

Em questão ao dizer sobre o que pensa e sente sobre a empresa, 40% dos colaboradores dizem que tem segurança para sempre falar o que pensam e o que sentem sobre a empresa, 29% dizem que quase sempre, 27% às vezes, tendo em vista que a empresa oferece diálogo e abertura aos seus colaboradores, 2% nunca

dizem não ter segurança e 2% não respondeu a questão.

O gráfico 3 destaca se é de fácil acesso e se a empresa oferece os recursos necessários para os colaboradores desenvolverem suas atividades;

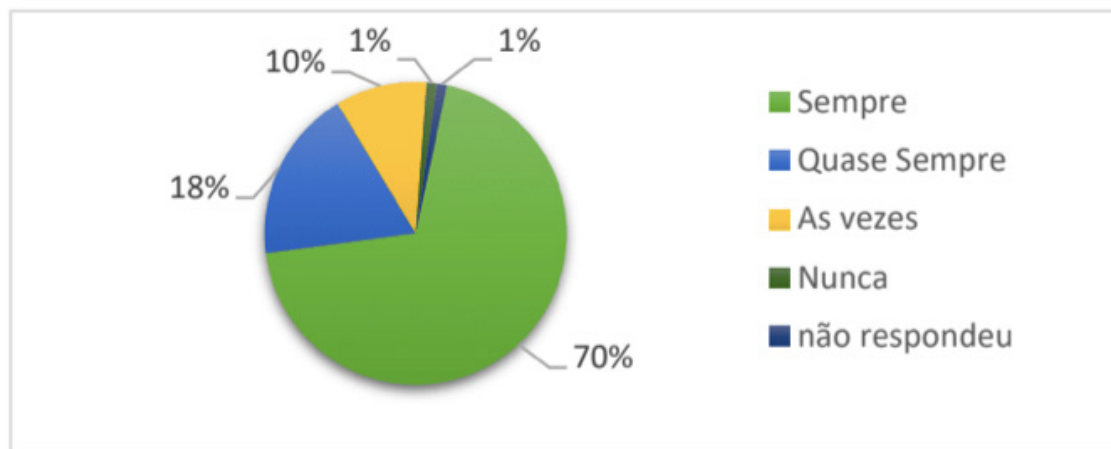


Gráfico 3 – Disponibilidade dos recursos para desempenho dos colaboradores.

No Gráfico 10 os colaboradores relatam se as condições do clima ambiental, área de trabalho, limpeza e instalações do toalete são adequadas para desenvolvimento de suas atividades;

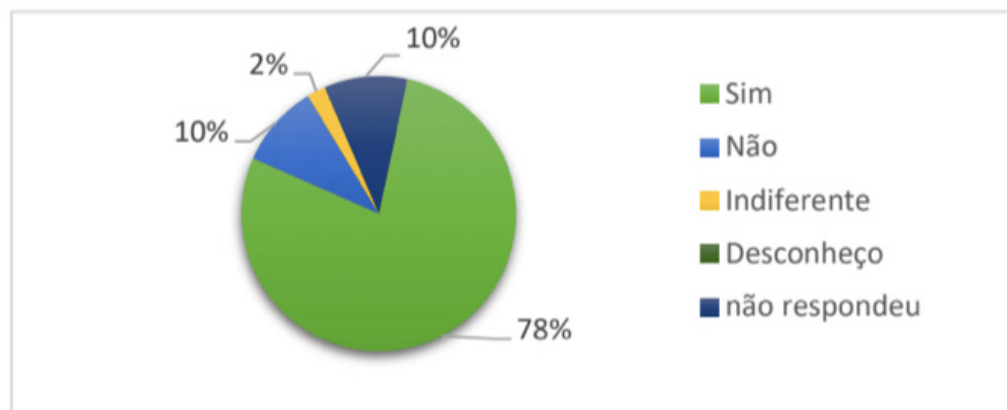


Gráfico – Clima ambiental.

A partir de um clima organizacional otimista, a empresa determina um caminho de melhoria sustentável, que possa habilitá-la a responder aos desafios do dia a dia empresarial.

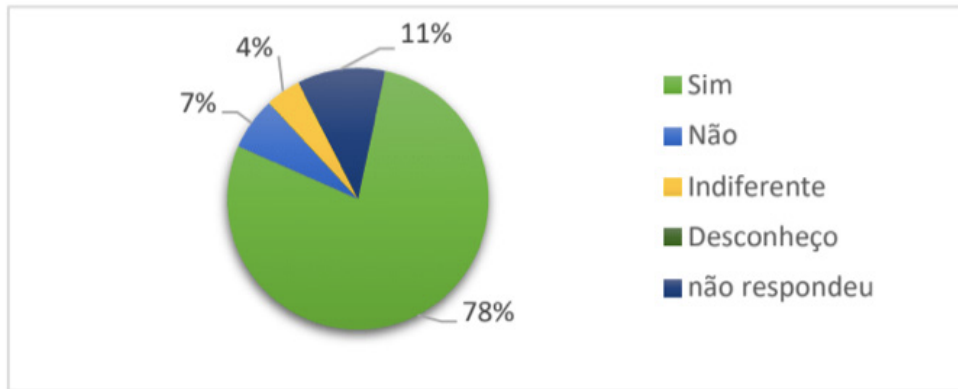


Gráfico – Área de trabalho.

Oferecer uma área de trabalho adequada, é proporcionar aos colaboradores condições necessárias para desenvolver com rapidez e eficiência suas atividades do dia a dia.

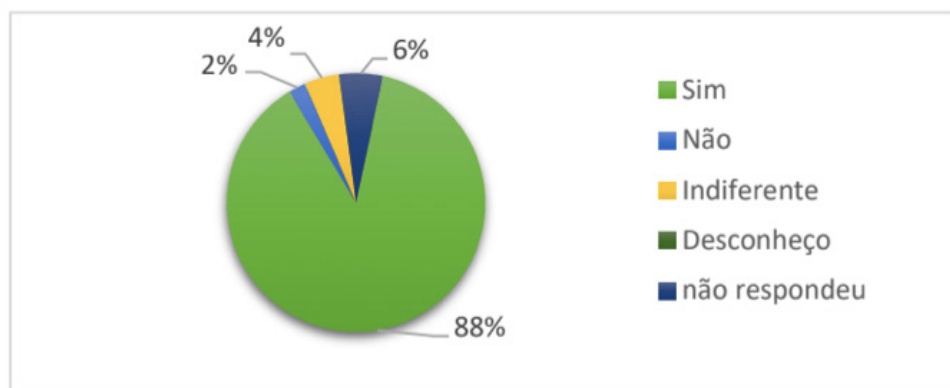


Gráfico – Limpeza.

Para um bom andamento nas tarefas diárias, é importante que a empresa, tenha um planejamento visando executar uma limpeza e higienização em todas as áreas da empresa, oferecendo assim bem estar e permitindo assim que as tarefas sejam realizadas com mais competência.

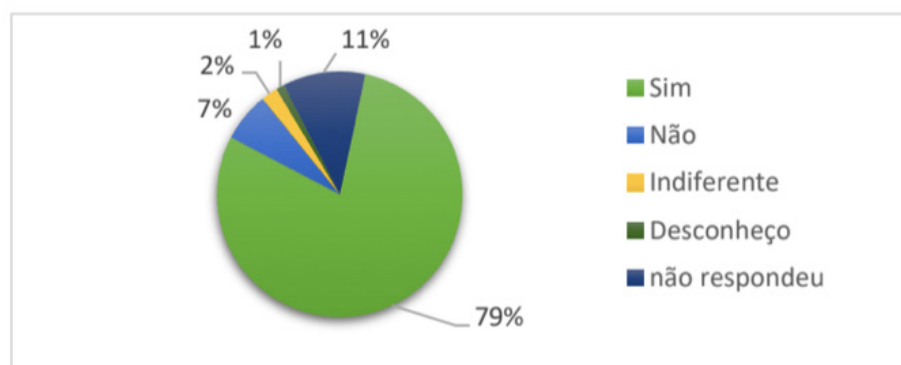


Gráfico - Instalações do toalete.

A maioria dos colaboradores, sendo eles 70% diz que a empresa oferece os recursos necessários e que é de fácil acesso para desenvolverem suas atividades do dia a dia, sendo que a empresa se organiza na aquisição de materiais e estoque, e na organização de ferramentas de trabalho, (na questão 10, podemos observar que a empresa oferece também condições e um ambiente adequado para que os colaboradores possam desenvolver suas atividades, sobre o clima ambiental 78% considera adequado, 10% não consideram adequado, 2% considera indiferente e 10% não respondeu a opção; em relação à área de trabalho 78% considera a área adequada, 7% não consideram adequado, 4% acham indiferente e 11% não respondeu a opção, sobre a limpeza do ambiente, 88% consideram adequado, 2% consideram inadequado, 4% considera indiferente, 6% não respondeu a opção; e sobre as instalações do toalete 79% consideram adequado, 7% considera inadequado, 2% considera indiferente, 1% desconhece e 11% não respondeu a opção), 18% dizem que quase sempre, 10% às vezes, 1% nunca e 1% não responderam a questão.

O gráfico 4 aponta se a empresa faz elogios aos colaboradores que desenvolvem um bom trabalho;

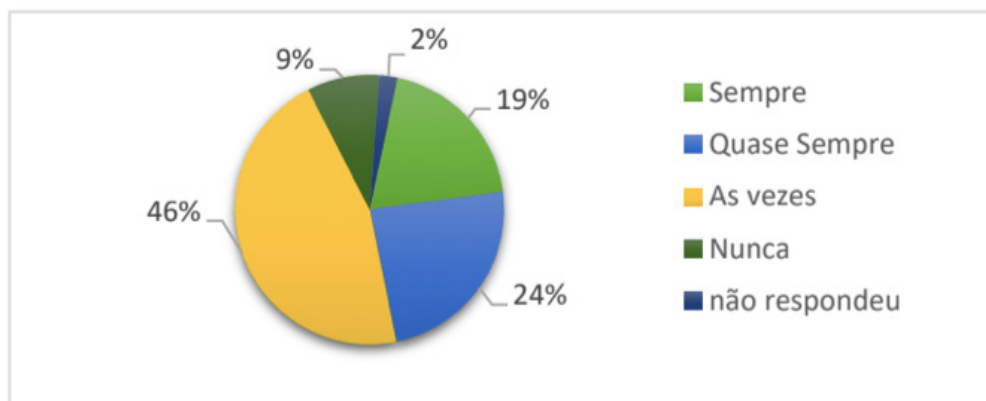


Gráfico 4 – Reconhecimento da Empresa.

Os colaboradores apontam que 19% sempre, 24% quase sempre recebem elogios pelos serviços realizados e 46% dos colaboradores às vezes, na prática o elogio é uma forma de motivar, reconhecendo os serviços realizados, e contribui com o bem-estar afetivo e com sucesso profissional, fazendo com que o colaborador busque cada vez mais se desenvolver dentro da organização, 9% relataram que nunca receberam elogios e 2% não respondeu a questão.

O gráfico 5 demonstra a relevância na preocupação que a empresa tem com seus colaboradores como pessoa;

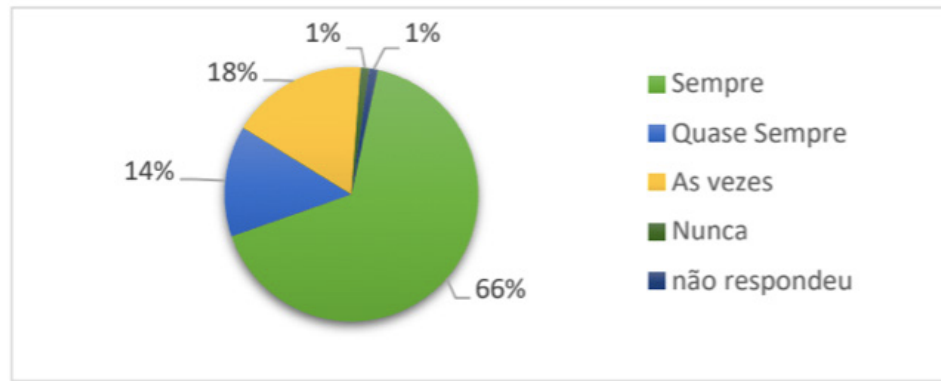


Gráfico 5 – Preocupação com os colaboradores.

Se preocupar com o colaborador, é dar um passo a frente aos seus concorrentes, oferecer satisfação, qualidade de vida e se preocupar, faz com que a empresa tenha um retorno futuro, obtendo produtos e serviços de qualidade, fazendo assim com que o seu cliente sinta-se satisfeito também.

O Gráfico 7 expõe se a organização oferece algum tipo de motivação para os colaboradores;

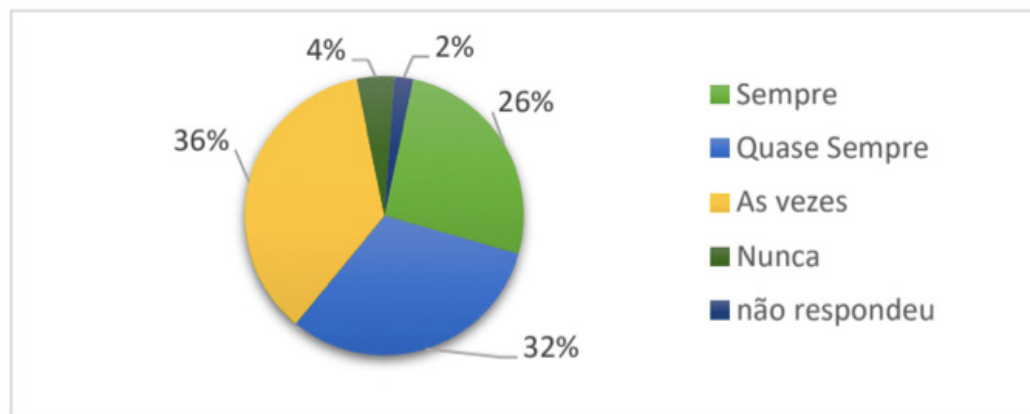


Gráfico 7 – Motivação oferecida pela organização.

De acordo com os resultados obtidos 66% dos colaboradores demonstram que a empresa sempre se preocupa com o pessoal, 14% apontam que quase sempre, (sendo que na questão 7, 26% nos apontou que a empresa se preocupa em oferecer motivação aos colaboradores, 32% quase sempre recebe motivação, 36% às vezes recebem motivação, 4% nunca recebem motivação e 2% não respondeu a questão), 18% às vezes a empresa demonstra preocupação, 1% que a empresa nunca demonstra preocupação com o pessoal dos colaboradores e 1% não respondeu a questão.

O gráfico 6 analisa se existe trabalho em equipe dentro da empresa;

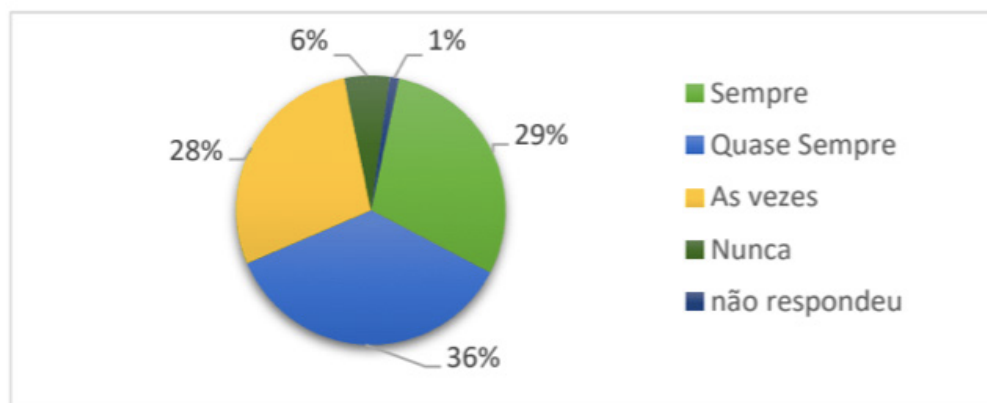


Gráfico 6 – Trabalho em equipe.

Diante dos resultados obtidos no gráfico, verificamos que é de suma importância que a empresa se preocupe com o trabalho em equipe, aplicar rotatividade na área de trabalho pode ser um passo visando melhorar esse resultado dentro da empresa. A rotatividade além capacitar o colaborador em mais áreas pode também fazer com que o mesmo esteja mais próximo de outras áreas aumentando assim o trabalho e a preocupação na execução de tarefas em equipes.

No Gráfico 9 analisa se existe um bom relacionamento entre todos os setores da organização;

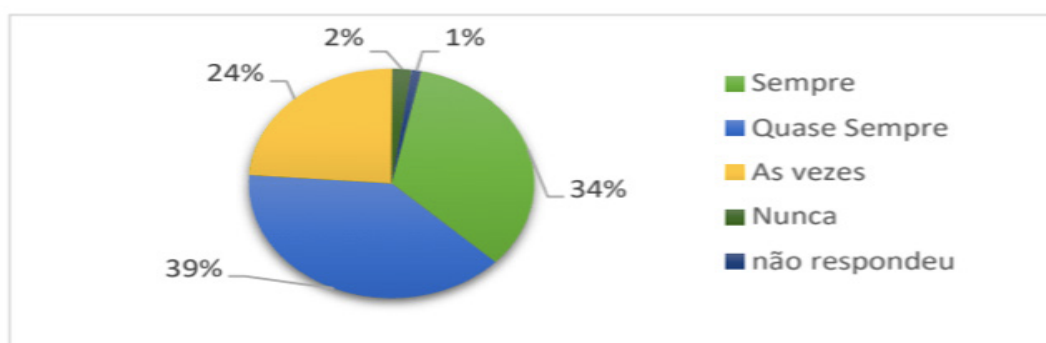


Gráfico 9 – Relacionamento na organização

A empresa funciona como um mecanismo, sendo assim se um setor não funcionar bem, poderá afetar o rendimento dos demais setores. Olhando para o momento atual onde a competitividade não está somente no exterior, mas também no interior das empresas, onde setores competem entre si, é importante que a empresa trabalhe na integração entre todos os setores.

O gráfico 12 evidencia se existe um bom relacionamento entre diretor, supervisor e colaboradores;

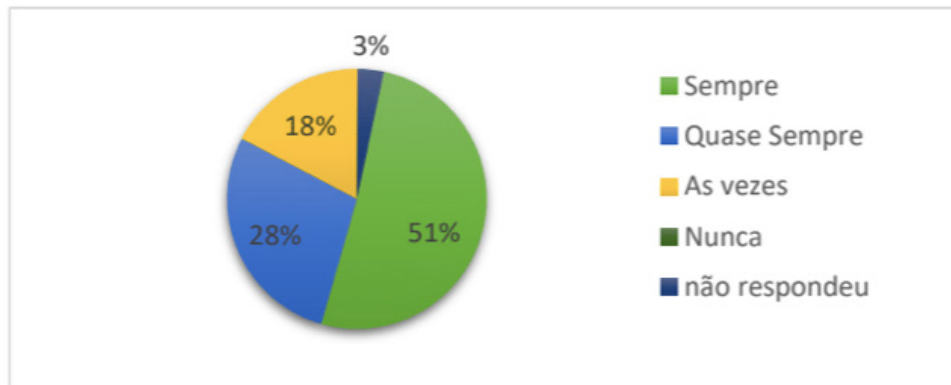


Gráfico 12 – Relacionamento entre diretores, supervisores e colaboradores.

Entre os colaboradores 29% apontaram que sempre, 36% quase sempre, 28% às vezes existem trabalho em equipe, 6% apontaram que nunca existe trabalho em equipe e 1% não respondeu a questão, (a questão 9 aborda se existe um bom relacionamento entre todos os setores da empresa, 34% demonstram que sempre, 39% quase sempre, 24% às vezes, 2% nunca e 1% não respondeu a questão), (já a questão 12 traz a opinião se existe um bom relacionamento entre diretor, supervisor e colaboradores, onde 51% dizem que sempre existem, 28% quase sempre, 18% às vezes e 3% não responderam a questão).

O gráfico 8 avalia se os colaboradores consideram importante sua função dentro da empresa;

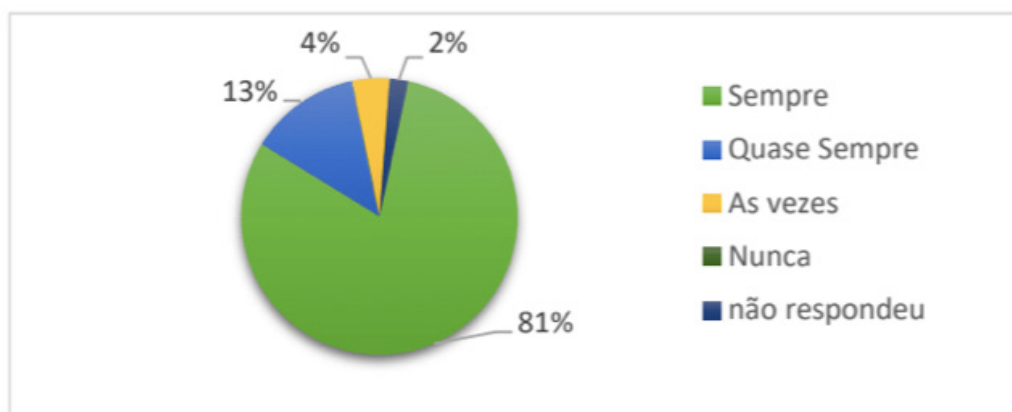


Gráfico 8 – Importância da função dos colaboradores.

Dentre os colaboradores, 81% sempre sentem que sua função é importante dentro da empresa, 13% quase sempre, 4% às vezes e 2% não respondeu a questão. As organizações cada vez mais procuram por profissionais multifuncionais, mas de acordo com a pesquisa é de suma importância se preocupar se o colaborador está satisfeito na função que está desenvolvendo dentro da organização. Um colaborador satisfeito e motivado apresenta mais resultados positivos.

O gráfico 11 evidência se a empresa faz algum tipo de promessa aos colaboradores

e se elas são cumpridas;

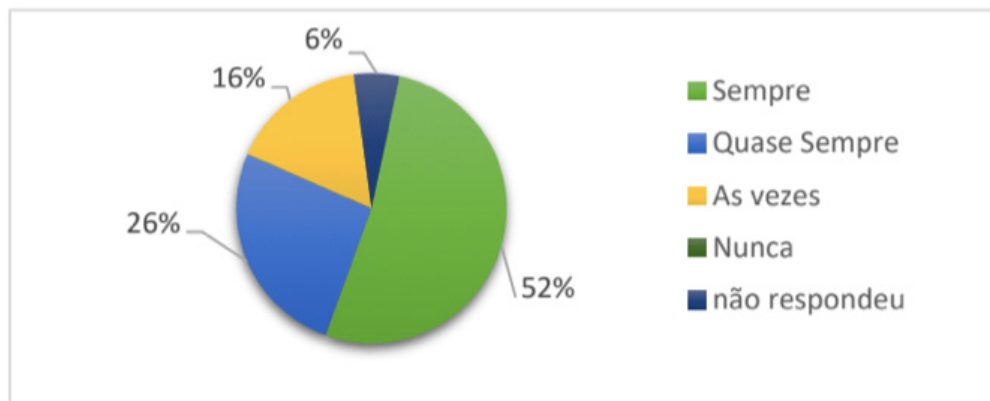


Gráfico 11 – Compromisso da organização com os colaboradores.

A empresa faz promessas que são cumpridas e que foram demonstradas através dos colaboradores, sendo que 52% disseram sempre, 26% quase sempre, 16% às vezes e 6% não respondeu a questão, podemos observar que é de suma importância que a organização faça sua parte, pois se ela não cumprir com as promessas isso poderá afetar diretamente os colaboradores na produção, desmotivando e levando o colaborador a cair de desempenho.

O gráfico 13 demonstra se após os colaboradores fazerem parte da equipe, se a empresa desenvolveu-se para melhor;

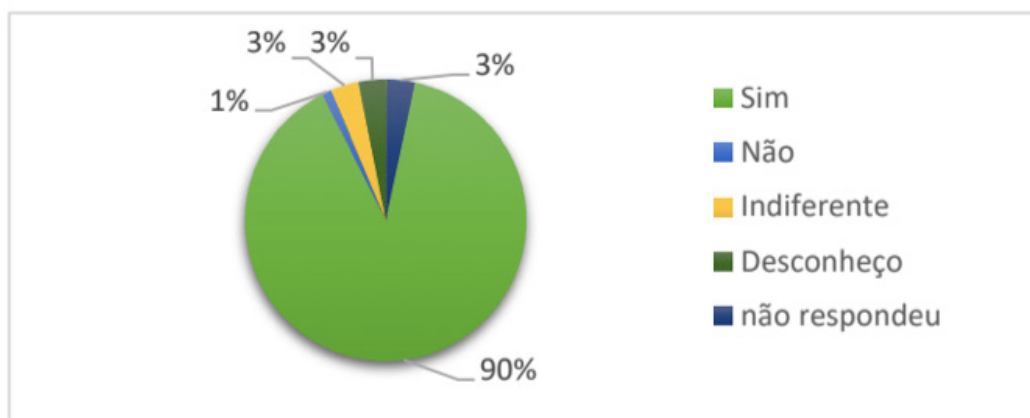


Gráfico 13 – A importância do colaborador dentro da organização.

Tendo em vista que a empresa considera muito importante cada função de seus colaboradores, para o rendimento na produção, 90% diz que colaborou para um melhor desenvolvimento da empresa, 1% diz que não, 3% acha indiferente sua função dentro da empresa, 3% desconhece sobre o assunto e 3% não respondeu a questão.

O gráfico 14 analisa se entre os colaboradores a empresa usufrui de bom conceito;

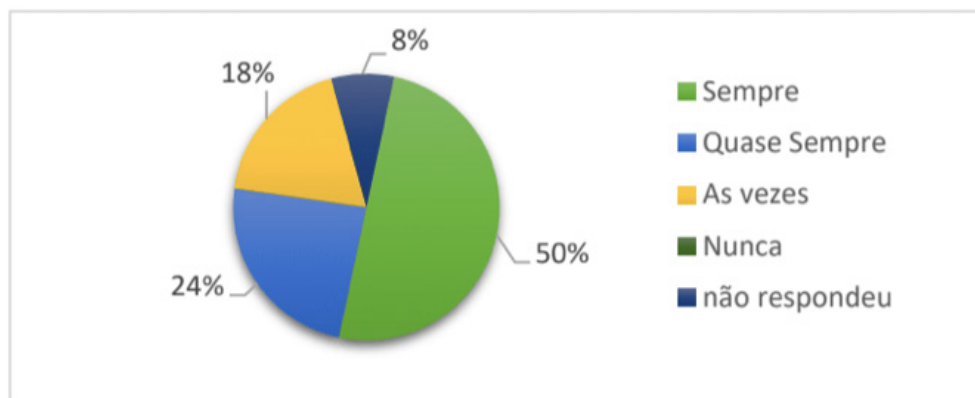


Gráfico 14 – Conceito da organização para os colaboradores.

O nome da empresa e seus produtos é de suma importância entre os colaboradores que é um dos principais marqueteiros, se ela usufrui de bom conceito entre os seus colaboradores, eles serão os primeiros a defenderem e indicarem os produtos e serviços da organização. 50% dos colaboradores analisam que a empresa usufrui de bom conceito, 24% quase sempre, 18% às vezes e 8% não respondeu a questão.

O gráfico 19 prevê como os colaboradores da empresa, se imaginam daqui a dois anos;

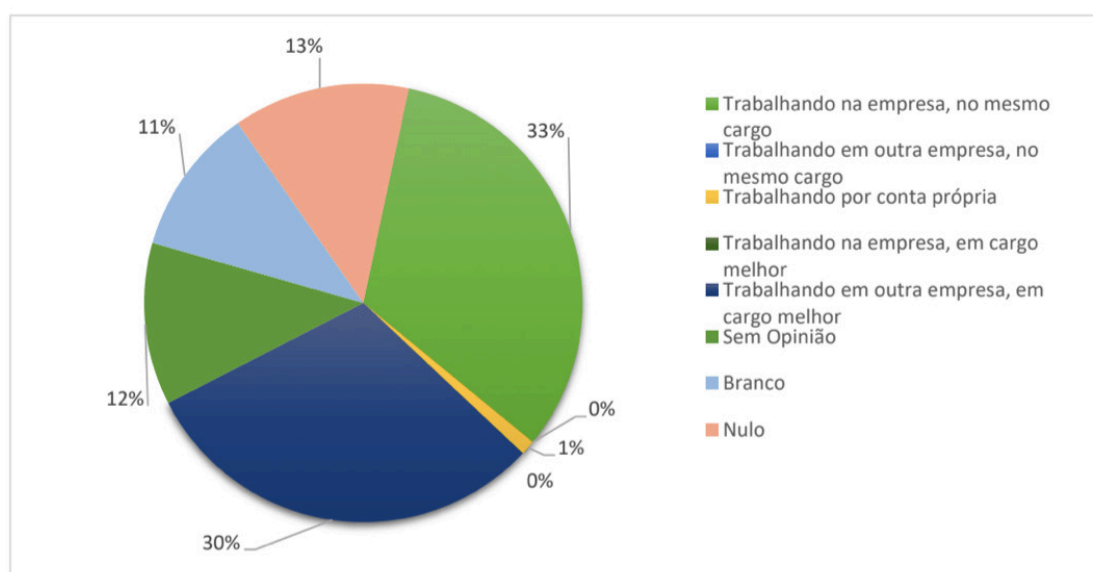


Gráfico 19 – Opinião dos colaboradores sobre o futuro

Os colaboradores da empresa 33% se veem trabalhando na mesma empresa atual exercendo a mesma função de cargo, 30% se tiver a oportunidade quer trabalhar em outra empresa, exercendo um cargo melhor, 1% gostaria de trabalhar por conta própria, 12% não diz não ter opinião sobre o assunto, 11% não respondeu a questão e 13% anulou a questão respondendo diversas opções.

6.2 Análise dos resultados

A pesquisa de clima organizacional – P.C.O. foi fundamental para identificar as possíveis falhas que possam ocorrer dentro da empresa, e os pontos positivos que empresa possui. Entre as falhas estão à falta de reconhecimento quando os colaboradores desenvolvem bem seu trabalho dentro da empresa, por mais que seja uma obrigação do colaborador fazer bem seu trabalho, ele espera um elogio, por parte de seu superior.

Um elogio não deixa de ser uma forma de motivar e contagiar a equipe de colaboradores, e um colaborador motivado, tem a possibilidade de render mais na sua função e desenvolver serviços e produtos com mais qualidade.

Outro fator que chamou atenção foi o trabalho em equipe, a pesquisa nos apontou que o trabalho em equipe só acontece às vezes e no ponto de vista de alguns funcionários ele nunca acontece, esse fator é importante e deveria ser acompanhado mais de perto pela empresa, pois o trabalho em equipe é essencial para o bom andamento e desenvolvimento na produção, os colaboradores estarem interligados e desenvolver um bom trabalho em equipe entre todos os setores, é de suma importância, a empresa poderia oferecer atividades de integração profissional, fazendo com que aja mais integração entre os colaboradores, para que o trabalho em equipe possa acontecer com mais naturalidade.

O fato de querer trabalhar em outra empresa, num cargo melhor, é um risco que empresa tem em perder o bom colaborador para a concorrência, um fator importante poderia ser a empresa analisar a possibilidade, de oferecer promoção de carreira.

A empresa por outro lado tem diversos pontos positivos, tais como, o colaborador sentir satisfação em trabalhar na empresa, segurança em opinar nos pontos que a empresa necessita, oferecer materiais e recursos necessários para o bom andamento do trabalho que são de fácil acesso dos colaboradores, a empresa demonstra preocupação com os colaboradores no pessoal, oferecer um clima organizacional favorável, entre eles área de trabalho, limpeza e instalações do toaletes.

Fatores importantes como prometer e cumprir, como as promessas que a empresa faz aos colaboradores, valorizar os colaboradores de forma que eles sentem que a função que cada um exerce dentro da empresa é de suma importância, ajudando no desenvolvimento da empresa, o que ajuda a empresa a usufruir de bom conceito entre os colaboradores.

Outro fator importante são os benefícios oferecidos pela empresa aos seus colaboradores.

De modo geral a pesquisa de clima organizacional –P.C.O. apontou mais pontos positivos, o que faz com que a empresa seja bem vista por seus colaboradores, seus consumidores e também por aqueles que conhecem a empresa, e querem uma oportunidade de fazer parte da equipe de trabalho.

Nos pontos negativos, a empresa demonstrou não se acomodar e sempre buscar

o melhor para o bom desenvolvimento e crescimento, procurando saber através da pesquisa de clima organizacional, sempre o que pode melhorar dentro da empresa, é importante salientar ainda que a empresa atualmente oferece maquinários modernos e trabalha dentro das normas ambientais.

7 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cada vez mais vivemos num mundo competitivo, onde cada pequena ação faz a diferença no mercado de trabalho. As empresas que se preocupam com o bem estar de seus colaboradores podem estar a um passo a frente, pois além de ter uma equipe motivada e satisfeita, poderá ao mesmo tempo oferecer produtos e serviços de qualidade.

A ferramenta de pesquisa do clima organizacional vem para colaborar e ser fundamental para esse sucesso dentro das organizações, tendo em vista que a mesma aponta falhas atuais ou futuras que podem ser corrigidas e melhoradas para o bom desenvolvimento dos trabalhos, bem como os pontos positivos a serem mantidos.

Fazer com que o colaborador vista a camisa e faça parte do time, faz com que ambos saem ganhando, tanto os colaboradores que se sentiram todos os dias mais importantes em fazerem parte da equipe e a organização que está um passo a frente de seus concorrentes.

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta acessível e fácil de ser implantada, além de ser eficiente e colaborar na evolução dos trabalhos dentro das organizações, objetivando sempre ter um resultado positivo.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, L. C.; GARCIA, A. A. Gestão de Pessoas: Estratégias e Integração Organizacional. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BARROS, A. de J. P. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas / Aidil de Jesus Paes de Barros, Neide Aparecida de Souza Lehfeld. – Petrópolis, RJ: Vozes, 1990.

BERGAMINI, C. W.; CODA, R. Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BISPO, F.A.C. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento Organizacional. São Paulo: Pioneira, 1997.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações / Idalberto Chiavenato – 7ª. ed. Rev. E atual. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003 – 2. Reimpressão.

CHIAVENATO, I. Recursos Humanos. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

- CODA, R. Psicodinâmica da Vida Organizacional: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.
- DIEHL, A. A. Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas. São Paulo: Prentice Hall, 2004.
- FERNANDES, E da. Qualidade de vida no trabalho; como medir para melhorar. Salvador: Casa da Qualidade, 1996.
- FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- FERREIRA, V. C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- GIL, A. C., 1946. Como elaborar projetos de pesquisa / Antônio Carlos Gil. – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 1991.
- GIL, A. C. Gestão de Pessoas : enfoque nos papéis profissionais / Antônio Carlos Gil. – São Paulo : Atlas, 2001.
- GUERREIRO, R. Mensuração do resultado econômico. São Paulo: Caderno de estudos FIPECAFI, 1991.
- INDÍCIBUS, S. Análise de Balanços. 6. ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- LAKATOS, E. M. Fundamentos de metodologia científica / Marina de Andrade Marconi, Eva Maria Lakatos. – 6. ed. – São Paulo: Atlas 2005.
- LUZ, R. S. Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Quality-mark, 1995.
- LUZ, R. Gestão do clima organizacional / Ricardo Luz. – 1. ed. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.
- MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MAZZOTTI, A.; GEWANDSZNAJDER, F. O método nas ciências naturais e sociais: pesquisas quantitativas e qualitativas. São Paulo: Editora Pioneira, 2002.
- OLIVEIRA, D. de P. R. de. Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial / Djalma de Pinho Rebouças de Oliveira. – 15. ed. – São Paulo: Atlas, 2005.
- OLIVEIRA, G. C. de. Pesquisa sobre o clima organizacional entre os militares da administração do 3. GACAP-Regimento Mallet do RS. 2012. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/71454/000872809.pdf?sequence=1>>, Acesso em 14 de Novembro de 2016.
- PACHECO, J. R. Clima organizacional e sua importância no ambiente de trabalho. 2014. Disponível em: <www.firb.br/editora/index.php/interatividade/article/download/140/198>. Acessado em 28 de maio de 2017.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. Tradução: Reynaldo Marcodes. 9. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

AGRADECIMENTOS

Agradecimento a Deus, pelo dom da vida, da saúde, do amor e da sabedoria.

A nossa querida professora Daniela Boreli, pela amizade, paciência, compreensão e imprescindível orientação acadêmica.

Ao amigo e coordenador do curso de Administração com ênfase em Marketing, senhor Clayton Aparecido Cardoso de Moraes e a todos os professores da grade de especialização.

Ao amigo e diretor de vendas, Adriano Careno, pela parceria com a instituição Fundação Educacional de Fernandópolis, pelo acolhimento, apoio, e por não medir esforços na aplicação do estudo de caso, na empresa Incabrás Indústria e Comercio de Moveis Ltda., em Fernandópolis-SP.

A todas as pessoas que, direta ou indiretamente, principalmente familiares e amigos, contribuíram com carinho e atenção durante a construção desse artigo científico.

APÊNDICE A



FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE FERNANDÓPOLIS-FEF FACULDADES INTEGRADAS DE FERNANDÓPOLIS-FIF

APLICAÇÃO DE QUESTIONÁRIO NA EMPRESA INCABRÁS INSTRUÇÃO DE PREENCHIMENTO DO QUESTIONÁRIO

- Não é necessário colocar seu nome no questionário.
- Responda com honestidade todas as questões.
- Assinale cada questão com um X de acordo com a sua escolha.

Setor de atuação na empresa: _____

1. Qual sua opinião referente a empresa que você trabalha, considera satisfatório?

Muito Satisfeito Satisfeito Insatisfeito Muito Insatisfeito

2. Os colaboradores sente-se seguros, em dizer o que pensam e o que se senti sobre a empresa?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

3. A empresa oferece materiais e recursos necessários para os colaboradores desenvolverem suas atividades, é de fácil acesso?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

4. A empresa faz elogios quando você desenvolve um bom trabalho?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

5. A empresa demonstra preocupação com os colaboradores como pessoa?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

6. Você sente que dentro da empresa existe trabalho em equipe?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

7. A empresa oferece algum tipo de motivação?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

8. Você considera sua função importante dentro da empresa?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

9. Você considera que existe um bom relacionamento entre todos os setores dentro da empresa?

Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

10. Você considera adequado o seu ambiente de trabalho ?

Clima Ambiental

Sim Não Indiferente Desconheço

Área de trabalho

Sim Não Indiferente Desconheço

Limpeza

Sim Não Indiferente Desconheço

Instalações do toailete

- Sim Não Indiferente Desconheço

11. Quando a empresa faz algum tipo de promessa aos colaboradores, elas são cumpridas?

- Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

12. Existe em sua opinião um bom relacionamento entre, diretor, supervisor e colaboradores?

- Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

13. Após você fazer parte da equipe de colaboradores, você acha que a empresa desenvolveu-se para melhor?

- Sim Não Indiferente Desconheço

14. Entre os colaboradores a empresa usufrui de bom conceito?

- Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

15. A empresa oferece benefícios aos colaboradores?

- Sempre Quase Sempre As Vezes Nunca

16. Como você avalia esse benefícios?

- Muito Satisfeito Satisfeito Insatisfeito Muito Insatisfeito

17. Indique os dois principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho. Coloque número 1 no fator que gera mais insatisfação e número 2 no segundo maior fator de insatisfação.

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Falta de reconhecimento | <input type="checkbox"/> Salário | <input type="checkbox"/> Ambiente de trabalho ruim |
| <input type="checkbox"/> O trabalho que realizo | <input type="checkbox"/> Falta de treinamento | <input type="checkbox"/> Instalações inadequadas |
| <input type="checkbox"/> Falta segurança no emprego | <input type="checkbox"/> Falta de autonomia | <input type="checkbox"/> Falta de recursos |
| <input type="checkbox"/> Relacionamento com a chefia | <input type="checkbox"/> Sobrecarga de trabalho | |

18. Indique a duas principais razões pelas quais você trabalha na empresa. Coloque número 1 na principal e número 2 na segundo mais importante.

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Salário | <input type="checkbox"/> Estabilidade no emprego | <input type="checkbox"/> O trabalho que realizo |
| <input type="checkbox"/> Ambiente de trabalho | <input type="checkbox"/> Autonomia no trabalho | <input type="checkbox"/> Reconhecimento |
| <input type="checkbox"/> As chances de progresso profissional | <input type="checkbox"/> Possibilidade de treinamento | |
| <input type="checkbox"/> Benefícios oferecidos pela empresa | <input type="checkbox"/> A falta de opção de um outro emprego | |

() Prestígio da empresa

() Relacionamento com a chefia

19. Como você se imagina daqui a dois anos?

() Trabalhando na empresa, no mesmo cargo

() Trabalhando na empresa, num cargo melhor

() Trabalhando em outra empresa, no mesmo cargo

() Trabalhando em outra empresa, num cargo melhor

() Trabalhando por conta própria

() Sem opinião

As questões 16, 17 e 18 foram retiradas em pesquisa do livro: Luz, Ricardo.

Gestão do clima organizacional / Ricardo Luz. – Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003, página 106 (questão 18) e página 107 (questões 16 e 17).

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-213-5

