



CLIMA ORGANIZACIONAL: O CASO DO BANCO DO BRASIL DE SANTA TEREZINHA DE ITAIPU

C - Desenvolvimento humano e social: C4 - Crescimento e Desenvolvimento Humano

Kelen Adriane Pasquali (UNIOESTE) kelen_pasquali@hotmail.com

Ana Cristina de Oliveira Lott (UNIOESTE) anacristinalott@hotmail.com

Bruna Treichel (UNIOESTE) bruna_treichel@hotmail.com

Joyce Mariana Lemes Diniz (UNIOESTE) joycemariana_d@hotmail.com

Amarildo Jorge da Silva (UNIOESTE) rizomapoesi@gmail.com

Resumo: É fato que atualmente a competitividade entre as empresas é alta, e com isso as cobranças sobre os funcionários aumentaram também. Diante disso, para atingir seus resultados as empresas devem estar atentas ao clima da organização, pois, para o funcionário obter alta produtividade, é preciso que ele se sinta bem diante de seu trabalho e tenha bom relacionamento com os demais funcionários e chefia. O objetivo do artigo é analisar os fatores internos do Clima Organizacional. A análise foi realizada no Banco do Brasil S.A. na agência de Santa Terezinha de Itaipu, Paraná. Utilizou-se da técnica de questionário estruturado para a coleta de dados primários. A amostragem foi intencional aplicada para dez funcionários e estes não se identificaram. Os resultados apontam-se satisfatórios, com pequenas ressalvas nos quesitos remuneração e reconhecimento. Pode-se concluir que o estudo do clima organizacional é muito importante para a empresa, porque possibilita a identificação dos pontos que precisam ser melhorados.

Palavras-chave: Competitividade, Produtividade, Relacionamento.

ORGANIZATIONAL CLIMATE: THE CASE OF BRAZIL'S BANK OF THE SANTA TEREZINHA DE ITAIPU

Abstract:

It is a fact that today the competition between companies is high, and thus the demands on employees have increased as well. Before that, to achieve their goals, companies must be mindful of the climate of the organization, since the employee to achieve high productivity, he must feel right before your work and have good relationships with other employees and management. The aim of this paper is to analyze the internal factors of organizational climate. The analysis was conducted at the Banco do Brazil SA agency in Santa Terezinha de Itaipu, Paraná. We used the technique of structured questionnaire for collecting primary data. The sample was intentionally applied to ten employees and they have not been identified. The results point to be satisfactory, with minor exceptions in the reward and recognition items. It can be concluded that the study of organizational climate is very important for business because it enables the identification of areas that need improvement.

Keywords: Organizational Climate; Productivity, Relationship

1 Introdução

Segundo Lacombe (2005, p. 236), “clima organizacional reflete a qualidade do ambiente do trabalho percebida pelas pessoas da empresa”.

A Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV) realizou um estudo entre 1997 e 2005 e as Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil apresentaram retorno 170% acima do Índice Ibovespa e rentabilidade do patrimônio líquido de 17,8%, resultado superior à média das 500 Maiores Empresas do Brasil (11%). Esses resultados demonstram que o clima organizacional está diretamente relacionado com a produtividade, capacidade de inovação e conseqüentemente o lucro (MALLET, 2007).

Para Katz e Kahn (*apud* LUZ, 2003, p. 12), “o clima ou cultura do sistema reflete tanto as normas e valores do sistema formal como sua reinterpretação no sistema informal”.

A pesquisa de clima organizacional é usada como um método formal para avaliar o clima da empresa. Ela oferece subsídios para melhorar continuamente o ambiente de trabalho. Nas pesquisas geralmente busca-se saber a opinião dos funcionários sobre as variáveis: trabalho realizado pelos funcionários, salário, benefícios, integração entre departamentos, liderança, comunicação, treinamento, progresso profissional, relacionamento interpessoal, estabilidade, entre outros (LUZ, 2003).

Nesse sentido, o artigo busca analisar e diagnosticar os fatores internos de influência no relacionamento entre os funcionários e a empresa Banco do Brasil S.A., agência de Santa Terezinha de Itaipu – Paraná. A pesquisa levou em consideração fatores como: Vida Profissional, Estrutura Organizacional, Incentivos Profissionais, Remuneração, Segurança Profissional, Nível Sociocultural, Transporte, Ambiente de Trabalho, Burocracia, Cultura Organizacional e Assistência aos Funcionários.

2 Procedimentos metodológicos

A pesquisa realizada é descritiva que tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população, fenômeno ou ainda o estabelecimento de relações entre variáveis, utilizando técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como questionários e a observação sistemática (GIL, 2009).

A coleta de dados deu-se por meio da técnica de questionário desenvolvido por Carlos Alberto Ferreira Bispo em 2006, baseando-se nos modelos de pesquisas de clima organizacionais desenvolvidos por Litwin e Stringer (1968), Kolb (1986), Sbragia (1983) e outros modelos. Esse modelo é adequado para aplicação em instituições públicas de grande porte.

O questionário possui vinte e sete questões que englobam o clima organizacional e estão distribuídas em onze seções.

Para a construção do artigo aplicou-se somente o questionário N° 01 que possui vinte e sete questões sobre fatores internos de influência do relacionamento entre os funcionários e a empresa. A pesquisa foi realizada no Banco do Brasil S.A., agência de Santa Terezinha de Itaipu, Paraná. A população é de quinze funcionários e a amostra utilizada na pesquisa foi de dez servidores. Estes funcionários encontravam-se presentes na agência no dia 26 de agosto de 2010. Eles responderam ao questionário individualmente e, em seguida os questionários foram recolhidos para a codificação, análise e interpretação dos dados e informações coletadas. Ressalta-se que os respondentes não foram identificados.

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa ancorada na estratégia metodológica de estudo de caso. Utilizaram-se para a produção textual da pesquisa bibliográfica, da pesquisa documental e da pesquisa de campo.

3 Revisão da literatura

Apresentam-se na sequência conceitos fundamentais da administração que auxiliaram a produção do artigo.

3.1 Conceitos de organização em geral

Etzioni (*apud* CURY, 2000) diz que as organizações são no campo social o que existe de mais racional e eficaz do que se conhece de agrupamento social. Elas coordenam as ações humanas, criam um instrumento social que combina pessoal com os recursos e envolvem especialista, trabalhadores, máquinas e matérias-primas no processo dirigente.

Para Coelho (2004), as organizações são responsáveis pela produção de bens e de serviços que todos precisam para viver. Portanto, as organizações existem para atender às necessidades e desejos da sociedade e do mercado. Essas entidades são planejadas, organizadas, dirigidas e controladas por Administradores.

Com tantos conceitos semelhantes de organização, dois conceitos foram escolhidos. O primeiro é o conceito desenvolvido por Cury (2000, p. 116) a partir da união de conceitos de autores diversos: “[...] a organização é um sistema planejado de esforço cooperativo no qual cada participante tem um papel definido a desempenhar e deveres e tarefas a executar”.

O segundo conceito vem de Meireles (2003, p. 46):

[...] a organização é um artefato que pode ser abordado como um conjunto articulado de pessoas, métodos e recursos materiais, projetado para um dado fim e balizado por um conjunto de imperativos determinantes (crenças, valores, culturas etc.).

3.2 Conceito de organização pública

Dias (*apud* PIRES; MACÊDO, 2006, p. 15) afirmam que:

As organizações públicas têm como objetivo prestar serviços para a sociedade. Elas podem ser consideradas como sistemas dinâmicos, extremamente complexos, interdependentes e inter-relacionados coerentemente, envolvendo informações e seus fluxos, estruturas organizacionais, pessoas e tecnologias. Elas cumprem suas funções, buscando uma maior eficiência da máquina pública e um melhor atendimento para a sociedade.

A organização pública se diferencia das demais pela existência de rotinas e de regras, supervalorização da hierarquia, apego ao poder, entre outras. Além disso, elas são geridas pelo poder público, portanto são vulneráveis à sua interferência. Sua missão consiste na prestação de serviços à sociedade, mas isso quando há recursos disponíveis, decisão política e flutuações econômicas do Estado (MACÊDO; PIRES, 2006).

3.3 Conceito de sociedade de economia mista

De acordo com o site da Controladoria Geral da União, Sociedade de Economia Mista é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de Sociedade Anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou às entidades da Administração Indireta.

Nesse tipo de sociedade, o controle acionário deverá ser público, para que se garanta o interesse público. Sendo assim necessário excluir a referência de que a sociedade de economia mista faz “exploração de atividade econômica”, levando-se em conta as inúmeras prestadoras de serviço público desta categoria (VIEIRA, 2010).

3.4 A abordagem sistêmica e as implicações sobre o clima organizacional

Para Maximiano (2005, p. 316), “sistema é um todo complexo ou organizado, é um conjunto de partes ou elementos que formam um todo unitário ou complexo. Um conjunto de partes que interagem e funcionam como um todo”.

A Teoria Geral dos Sistemas foi desenvolvida pelo cientista alemão Ludwig Von Bertalanffy e foi polarizada ao fim da Segunda Guerra Mundial em 1950 (ARAÚJO, 2004).

Os sistemas são compostos de duas partes: concretos (hardware) e abstratos (software). Os sistemas podem ser abertos ou fechados, e os elementos ou componentes se organizam em três partes: entradas (*input*), processo e saída (*output*) (MAXIMIANO, 2005).

Araújo (2004, p.55) diz que “[...] a abordagem sistêmica vê a organização como um sistema unificado e propositado, composto de partes inter-relacionadas. Essa abordagem permite que os administradores vejam como totalidade e como parte de um sistema maior”.

Katz e Kahn (*apud* ARAÚJO, 2004) completa que a abordagem sistêmica enfatiza a estrutura e o meio que dá suporte. Para manter-se fortalecida, a organização utiliza os seus colaboradores como fonte motivadora.

O enfoque sistêmico é muito utilizado no estudo e na prática das organizações, pois elas se interacionam. Como exemplo se pode citar a mudança organizacional, que é realizada para melhorar o desempenho das organizações. Quando o enfoque sistêmico não é usado, a mudança ocorre apenas no lugar deficiente, envolvendo apenas uma parte ao invés da totalidade (MAXIMIANO, 2005).

No enfoque sistêmico, a organização é tratada como um sistema de componentes interdependentes e a compreensão dos elementos é uma habilidade para os administradores.

Dentro dessa perspectiva, na organização revelam-se dois sistemas: o técnico e o social (MAXIMIANO, 2005).

Para Maximiano (2005), o sistema técnico é formado por componentes físicos e abstratos e estes independem de pessoas. Já o sistema social é formado pelas manifestações do comportamento humano: clima, motivação, cultura, atitudes, relações sociais e grupos e clima organizacional. Elege-se como objeto de estudo neste artigo o estudo e a compreensão do clima organizacional do Banco do Brasil S. A., agência de Santa Terezinha de Itaipu, Paraná.

Chiavenato (*apud* LUZ, 2003) diz que o clima organizacional é constituído do sistema interno da organização, de suas características e atmosfera. E que é nesse ambiente que as pessoas realizam seu trabalho.

Maximiano (2005) complementa dizendo que todas as características da organização afetam a percepção e os sentimentos, desde sua localização física até os seus objetivos.

4 Resultados e discussão

Na sequência apresentam-se os resultados da pesquisa de campo.

A maioria dos funcionários está satisfeitos com sua vida profissional, sente orgulho de trabalhar no Banco do Brasil e das atividades que desenvolve. O banco oferece plano de carreira para os funcionários, desenvolve segurança e motivação para que eles continuem desempenhando suas funções, e por isso o indicariam para parentes e amigos. Segundo dados da pesquisa, os treinamentos não são suficientes ou precisam de algum complemento para a melhor execução das atividades. No Gráfico 1 visualiza-se a percepção dos funcionários sobre vida profissional.

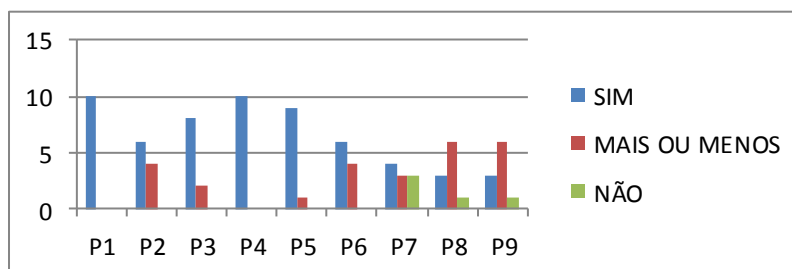


Gráfico 1 – Vida profissional
Fonte: Dados de campo

Legenda:

- P1: Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa.
- P2: Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa.
- P3: Acho que a empresa me oferece um bom plano de carreira.
- P4: Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.
- P5: Eu me preocupo com o futuro desta empresa.
- P6: Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional.
- P7: Gostaria que meus filhos trabalhassem nesta empresa.
- P8: Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na empresa.
- P9: Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.

A Estrutura Organizacional é muito importante, pois é a partir dela que se delegam as funções e a quem em se reporta. Segundo dados da pesquisa, pouquíssimos não estão satisfeitos com suas chefias imediatas, mostrando que a maioria se sente segura e concorda sobre sua liderança perante a equipe. O Gráfico 2 indica a percepção dos funcionários sobre a estrutura organizacional do Banco do Brasil S.A.

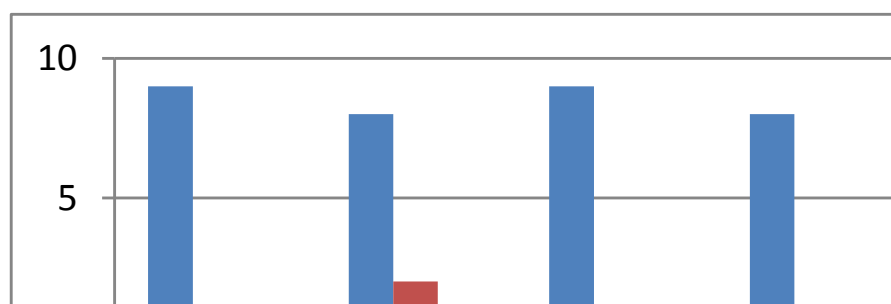


Gráfico 2 – Estrutura organizacional
Fonte: Dados de campo

Legenda:

- P10: Eu confio plenamente no meu chefe imediato.
- P11: O meu chefe imediato é um líder.
- P12: O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa.
- P13: Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado.

No quesito valorização, os funcionários sentem que são valorizados somente pela sua família e pelos seus amigos, mas não pela empresa. Uma questão motivacional muito importante, porque se eles não são reconhecidos, as atividades que desempenham podem não ser importantes. No gráfico 3 pode-se perceber o sentimento dos funcionários do Banco do Brasil sobre reconhecimento pessoal e valorização no trabalho.

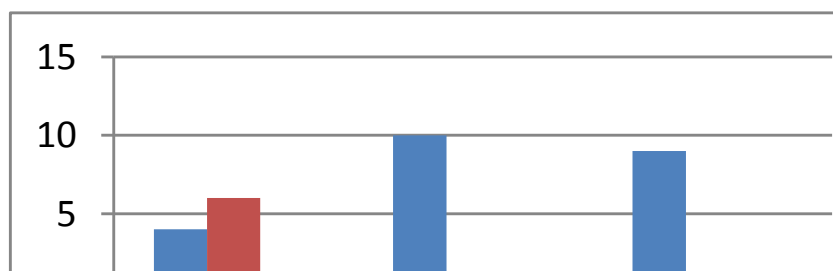


Gráfico 3 – Incentivos Profissionais
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P14: Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.

P15: Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.

P16: Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes.

A remuneração é um fator importante para as pessoas, porque é dela a fonte de sua sustentação. Segundo dados da pesquisa, a maioria dos funcionários não está de acordo com a política salarial da empresa. Entretanto, suas opiniões ficam divididas quando seus esforços são relacionados ao patrimônio que possuem. O gráfico 4 indica o sentimento dos funcionários sobre a política salarial do Banco do Brasil S.A.

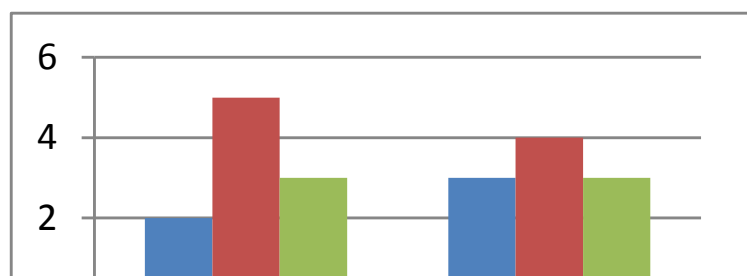


Gráfico 4 – Remuneração
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P17: Acho justo o meu salário atual.

P18: O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela empresa.

Considerando a questão da segurança profissional, oito de dez funcionários que responderam o questionário se sentem seguros quanto ao seu emprego. O gráfico 5 indica o sentimento de segurança dos funcionários em relação a política de trabalho do Banco do Brasil S.A.

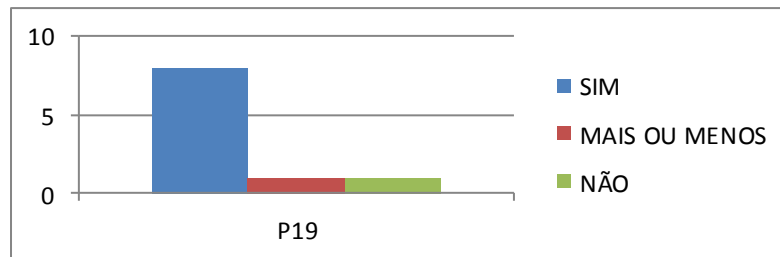


Gráfico 5 – Segurança Profissional
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P19: Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.

O nível sociocultural é satisfatório de modo que a maioria considera que o desenvolvimento de suas atividades na agência é compatível com o seu nível cultural, social e intelectual. No gráfico 6 visualiza-se a apreensão dos funcionários do Banco do Brasil sobre nível sociocultural.

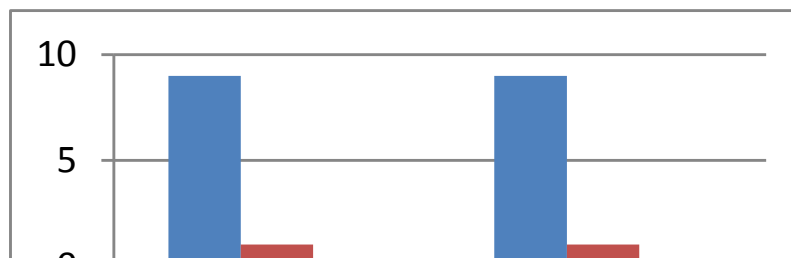


Gráfico 6 – Nível Sociocultural
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P20: O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.

P21: O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.

Exceto um funcionário, que algumas vezes tem dificuldade de se locomover até o trabalho, todos os outros não possuem nenhuma dificuldade no transporte até a agência. O gráfico 7 indica a percepção dos funcionários do Banco do Brasil S.A. sobre mobilidade.

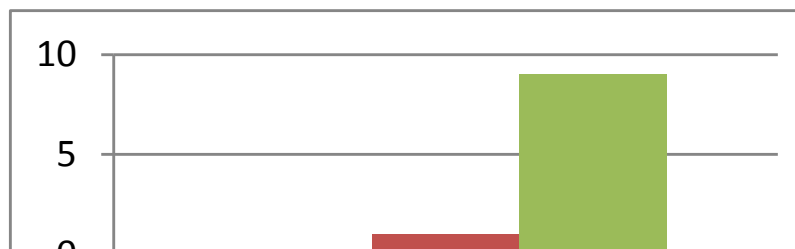


Gráfico 7 – Transporte dos Funcionários
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P22: Tenho tido problemas com o transporte casa–empresa/empresa–casa.

O bom relacionamento com os colegas de trabalho é considerado pelos funcionários primordial para a execução de suas atividades, as quais dependem, na maioria das vezes, da colaboração de seus colegas. Por isso, é essencial que se tenha um bom relacionamento com os demais, a fim de que as atividades sejam executadas e os objetivos alcançados. De fato o resultado da pesquisa mostra que o ambiente e o relacionamento com os colegas favorecem a execução das atividades. No gráfico 8 nota-se a percepção sobre o relacionamento pessoal no ambiente de trabalho do Banco do Brasil S.A.

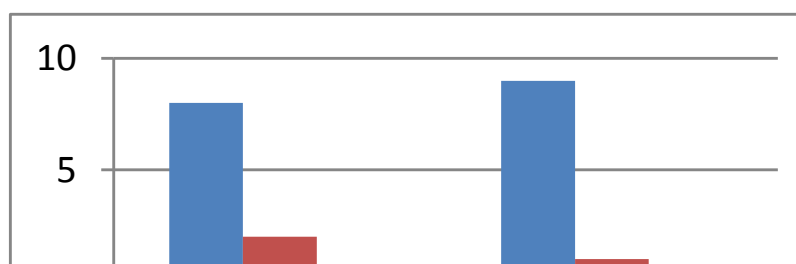


Gráfico 8 – Ambiente de Trabalho
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P23: O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

P24: O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

Para um banco a burocracia é necessária desde que não impeça que o trabalho seja executado. Nesse caso, os funcionários acabaram encontrando barreiras burocráticas que impedem que o trabalho seja bem feito. O gráfico 9 indica o sentimento dos funcionários sobre a burocracia adotada pelo Banco do Brasil.

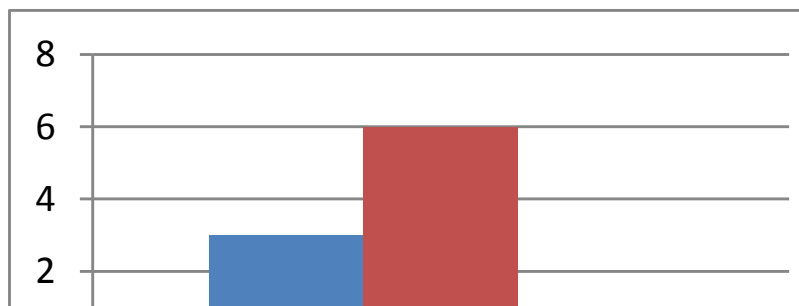


Gráfico 9 – Burocracia
Fonte: Dados de campo

Legenda:

P25: A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

A Cultura Organizacional depende muito de liderança. Nesse caso, os funcionários encontram divididos quanto ao favorecimento da cultura organizacional em relação à execução de suas



atividades. Visualiza-se no gráfico 10 a percepção dos funcionários sobre o clima organizacional do Banco do Brasil.

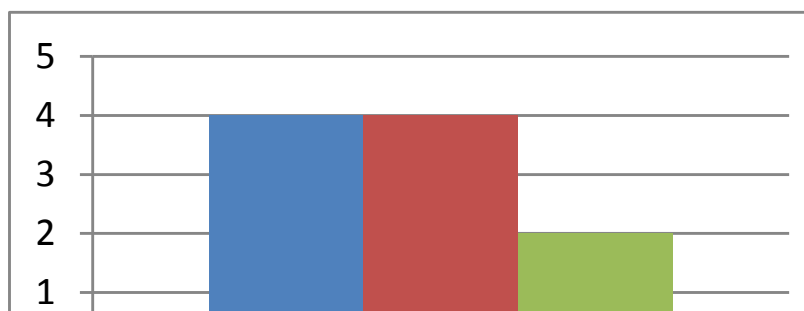


Gráfico 10 – Cultura Organizacional

Fonte: Dados de campo

Legenda:

P26: A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na empresa que não estão previstos em qualquer regra) adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

A política de assistência é satisfatória para a maioria dos funcionários, e isso traz mais segurança para eles desempenharem suas atividades. O gráfico 11 aponta o sentimento sobre a política assistencial adotada pelo Banco do Brasil.

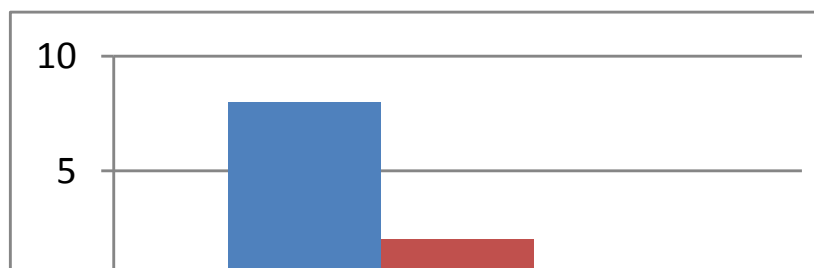


Gráfico 11 – Assistência dos Funcionários

Fonte: Dados de campo

Legenda:

P27: A assistência de médico e dentista e a assistência social adotadas na empresa favorecem a execução das minhas atividades na empresa.

Argumenta-se que no geral os dados da pesquisa indicam que é satisfatória a percepção sobre o clima organizacional no Banco do Brasil S.A., agência de Santa Terezinha de Itaipu, Paraná.

O gráfico 1 mostra a vida profissional, o sentimento de orgulho de trabalhar na empresa e o quantitativo de funcionários que indicariam a empresa como alternativa de emprego para seus amigos e parentes. Para Luz (2003), quando esses índices são satisfatórios, o clima na empresa é bom.



A Estrutura Organizacional, indicada no gráfico 2, foi aprovada pela maioria dos colaboradores. Cury (2000, p. 217) diz que “a estrutura compreende a disposição das diversas unidades que compõem a empresa e as relações entre supervisores e subordinados. A empresa não deve envolver apenas o esqueleto [...] mas todo o organismo da empresa [...]”.

O gráfico 3 e 4 alertam que o reconhecimento por parte da empresa e a política de remuneração são pontos-chaves para motivar seus clientes internos (colaboradores).

Fatores como Segurança Profissional (gráfico 4), Nível Sociocultural (gráfico 6) e Transporte (gráfico 7), obtiveram resultados satisfatórios, com exceção do gráfico 5, que traz a tona a insegurança de um colaborador quanto ao risco de demissão.

Os gráficos 8, 9 e 10 mostram respectivamente fatores como: ambiente de trabalho, burocratização e cultura organizacional. Esses fatores podem estar interligados, pois a continuação do trabalho de um colaborador pode depender de outro, que por sua vez pode estar preso à burocratização e às práticas adotadas pela empresa.

A política de assistência aos funcionários, indicada no gráfico 11, obteve resultado satisfatório, mostrando que a assistência oferecida a eles cobre suas necessidades, todavia pode ser melhorada.

5 Considerações Finais

Luz (2003) mostra em seis passos o porquê é importante avaliar o clima organizacional:

- a) Faz parte da missão da empresa, é uma de suas obrigações;
- b) É a oportunidade de a empresa realizar melhorias;
- c) Os colaboradores são a razão de ser de cada pessoa ou setor da empresa;
- d) O desempenho do RH afeta o desempenho organizacional que, por sua vez, tem seu desempenho afetado pela sua motivação;
- e) A concorrência, automatização, fusões, terceirizações, entre outros vêm diminuindo o número de empregos e modificando as atitudes dos colaboradores em relação à empresa;
- f) As fusões, privatizações e outras formas de associações vêm misturando as culturas organizacionais que muitas vezes são conflitantes.



A pesquisa de clima organizacional tem o propósito de minimizar os conflitos entre as necessidades dos indivíduos e os objetivos da organização, porque por meio dessa pesquisa os administradores podem compreender o comportamento dos seus colaboradores dentro da organização, e, com os resultados, eles podem propor melhorias. Essas melhorias podem significar satisfação e motivação no trabalho (KONTZ, 2007).

Os resultados da pesquisa indicam que o clima organizacional da agência do Banco do Brasil de Santa Terezinha de Itaipu é em linhas gerais de bom a muito bom. Pode-se inferir que o relacionamento pessoal e interpessoal é excelente. Pode-se concluir, com base nos dados da pesquisa, que esta agência propicia para seus funcionários um clima favorável tanto para o desenvolvimento pessoal quanto profissional.

Referências

ARAÚJO, Luis César G. de. **Teoria Geral da Administração: aplicação e resultados nas empresas brasileiras**. São Paulo: Atlas, 2004.

COELHO, Fábio Ulhoa, **Manual de direito comercial**, São Paulo: Saraiva, 2004.

CURY, Antonio. **Organização e métodos: uma visão holística**, São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

HTTP://www.administracaoegestao.com.br/pesquisa-de-clima-organizacional/modelo-de-questionario-de-pesquisa-de-clima-para-organizacoes-publicas.

HTTP: <<http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/BGU/2002/Volume1/017.pdf>>. Acesso em: 16 de set. de 2010.

KONTZ, Leonardo Betemps. **A importância do Estudo do Clima Organizacional nas Empresas**. 16 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/a-importancia-do-estudo-do-clima-organizacional-nas-empresas/20425/>>. Acesso em: 16 de set de 2010.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2005.

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

MALLET, Ricardo. **O poder do ambiente sobre a produtividade**. 2007. Disponível em:
<<http://www.webartigos.com/articles/2057/1/Clima-Organizacional/pagina1.html>>. Acesso em: 18 de ago de 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração: da Revolução Urbana à Revolução Digital**. São Paulo: Atlas, 2005.

MEIRELES, Manuel, **Teorias da administração: clássicas e modernas**, São Paulo: Futura, 2003.

PIRES, José Calixto de Souza; MACÊDO, Kátia Barbosa. **Cultura Organizacional em Organizações Públicas**. RAP, Rio de Janeiro, jan. fev. 2006. p. 24. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/rap/v40n1/v40n1a05.pdf>>. Acesso em: 03 de set 2010.

VIEIRA, Barbara Marques. **Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista no Direito Brasileiro**. 2010. Disponível em:
<http://www.franca.unesp.br/Barbara_Marques_Vieira.pdf>. Acesso em: 16 set 2010.

Anexo

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Desenvolvimento Carlos Alberto Ferreira Bispo (2006)

Ficha de pesquisa n. 1

Levantamento dos fatores internos de influência do relacionamento entre os funcionários e a empresa

Vida Profissional

1. Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa.
() não () mais ou menos () sim
2. Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa.
() não () mais ou menos () sim
3. Acho que a empresa me oferece um bom plano de carreira.
() não () mais ou menos () sim
4. Costumo indicar esta empresa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes.
() não () mais ou menos () sim
5. Eu me preocupo com o futuro desta empresa.
() não () mais ou menos () sim
6. Considero que estou obtendo sucesso na minha carreira e na minha vida profissional.
() não () mais ou menos () sim
7. Gostaria que meus filhos trabalhassem nesta empresa.
() não () mais ou menos () sim
8. Dependo apenas dos meus próprios esforços para obter o sucesso profissional e de carreira na empresa.
() não () mais ou menos () sim
9. Os cursos e treinamentos que fiz são suficientes para o exercício das minhas atividades.
() não () mais ou menos () sim

Estrutura Organizacional

10. Eu confio plenamente no meu chefe imediato.
() não () mais ou menos () sim
11. O meu chefe imediato é um líder.
() não () mais ou menos () sim
12. O meu chefe imediato é a pessoa mais indicada para a função que ocupa.
() não () mais ou menos () sim
13. Estou satisfeito com a estrutura hierárquica (chefes e subordinados) a que estou vinculado.
() não () mais ou menos () sim

Incentivos Profissionais

14. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.
() não () mais ou menos () sim
15. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela minha família.
() não () mais ou menos () sim
16. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pelos meus amigos e parentes.
() não () mais ou menos () sim

Remuneração

17. Acho justo o meu salário atual.
() não () mais ou menos () sim
18. O meu patrimônio é condizente com os esforços que tenho feito pela empresa.
() não () mais ou menos () sim

Segurança Profissional

19. Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.
() não () mais ou menos () sim

Nível Sociocultural

20. O meu nível cultural e intelectual é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.
() não () mais ou menos () sim
21. O meu nível social é suficiente para o exercício das minhas atividades na empresa.
() não () mais ou menos () sim

Transporte dos Funcionários

22. Tenho tido problemas com o transporte casa–empresa/empresa–casa.

não mais ou menos sim

Ambiente de Trabalho

23. O ambiente de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

não mais ou menos sim

24. O relacionamento com meus colegas de trabalho favorece a execução das minhas atividades na empresa.

não mais ou menos sim

Burocracia

25. A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

não mais ou menos sim

Cultura Organizacional

26. A Cultura Organizacional (tradições, práticas e costumes adotados na empresa que não estão previstos em qualquer regra) adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

não mais ou menos sim

Assistência aos Funcionários

27. A assistência de médico e dentista e a assistência social adotadas na empresa favorecem a execução das minhas atividades na empresa.

não mais ou menos sim