

ANÁLISE DA RELAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL E DO ENVOLVIMENTO COM O TRABALHO EM UMA INDÚSTRIA DA CONSTRUÇÃO

Kharen Kleyslla Rodrigues Alves¹

Catarina Vieira Souza Portugal²

Herica Landi de Brito³

Nara Saddi de Paiva Sampaio⁴

Resumo

O presente trabalho categorizado como empírico de caráter quantitativo, tem o objetivo de avaliar os fatores de clima organizacional e envolvimento com o trabalho, bem como, investigar as possíveis correlações entre eles. Para esse fim, a pesquisa foi realizada com 14 colaboradores de uma indústria do ramo de construção civil. Os participantes foram submetidos a um termo de consentimento livre e esclarecido, ao questionário de dados sociodemográficos e as escalas de clima organizacional, composta por cinco fatores: apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre os colegas e a escala unifatorial de envolvimento com o trabalho. Os dados foram analisados através de estatísticas descritivas e de correlação de Pearson. Os resultados obtidos revelaram correlações positivas entre os fatores apoio da chefia e recompensa e envolvimento com o trabalho. Limitações foram encontradas e recomendações para estudos futuros foram propostas.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Envolvimento com o Trabalho; Psicologia Organizacional.

¹ Discente no Centro Universitário Alves Farias

² Docente no Centro Universitário Alves de Faria. Diretora da Selecta Gestão de Pessoas.

³ Docente no Centro Universitário Alves de Faria. Coordenadora do Curso de Psicologia no Centro Universitário Alves Farias

⁴ Mestre em Psicologia das Organizações e do Trabalho pela Universidade de Brasília, Graduada Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Especialista em Avaliação Psicológica. Atual Gerente de Pessoas da empresa de tecnologia Soluti e consultora de RH pela Selecta. Experiência em gestão de pessoas.

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK INVOLVEMENT IN A CONSTRUCTION INDUSTRY

Abstract

The present work, categorized as empirical with a quantitative character, has the objective of evaluating the factors of organizational climate and involvement with work, as well as investigating the possible correlations between them. For this purpose, the survey was carried out with 14 employees from an industry in the civil construction sector. Participants were submitted to an informed consent form, a sociodemographic data questionnaire and the organizational climate scales, consisting of five factors: management and organization support, reward, physical comfort, control/pressure and cohesion among colleagues and the one-factor work engagement scale. Data were analyzed using descriptive statistics and Pearson correlation. The results obtained revealed positive correlations between the support factors of the manager and reward and involvement with work.

Keywords: Organizational Climate; Involvement with Work; Organizational psychology.

Introdução

A Psicologia Organizacional configura-se como uma das principais áreas da psicologia, sendo um campo multifacetado e que se volta para o lado humano nas organizações. O campo da psicologia organizacional pode ser dividido em duas áreas principais: a industrial, que se preocupa com a eficiência organizacional e, a área organizacional que se volta à compreensão das relações humanas dentro deste contexto. Neste sentido, faz-se necessário compreender o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento e desempenho dos indivíduos na organização. (Spector, 2012; Robbins, Judge & Sobral, 2010). Este artigo apresenta investigação sobre os comportamentos organizacionais: clima organizacional e envolvimento com o trabalho.

Clima Organizacional

Clima organizacional é um dos construtos mais pesquisados dentro do campo do comportamento organizacional, refere-se às interferências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano. (Martins, 2008). Destarte, Menezes e Gomes (2010) asseveram que o clima organizacional se constitui de um conjunto de percepções que os colaboradores partilham sobre diferentes aspectos do ambiente organizacional. Corroboram com esta ideia, Armenteros e Garcia (2015) ao afirmarem que clima organizacional diz respeito ao composto de atributos mensuráveis de um ambiente de trabalho.

O clima organizacional diz respeito às influências do ambiente interno de trabalho sobre o comportamento humano. Neste sentido, para Siqueira (2008), ele engloba cinco fatores: (1) apoio da chefia e da organização, que diz respeito ao apoio afetivo, estrutural e operacional gestão e da organização concedido aos colaboradores através da performance em execução das atividades diárias; (2) recompensa , que refere as várias formas de recompensar o colaborador pela execução de seu trabalho; (3) conforto físico, que dispõe sobre o ambiente, segurança e conforto que a empresa oferece aos seus funcionários; (4) controle/pressão, que evidencia o controle e pressão que os superiores e a empresa exercem sobre seus empregados no âmbito comportamental e na execução das tarefas propostas; e, (5) coesão entre colegas, que se refere aos vínculos, união e colaboração entre a equipe de trabalho.

Para os colaboradores, o clima favorável propicia relação de ajuda mútua, animação disposição, bem-estar, dentre outros aspectos positivos. Todavia, quando o clima está desfavorável impacta negativamente a satisfação, resultando em baixo ânimo, conflitos relacionais, desinteresse e resistência quanto a mudanças. Desta forma, respectivamente irá contribuir para as percepções que são compartilhadas tanto de forma positiva quanto de forma negativa. (Lima, Bastos, Abrantes & Laraich, 2015).

No contexto organizacional, o clima favorável resulta em produtividade mais efetiva, reduz a rotatividade, melhora o engajamento e relacionamento interpessoal na organização. Contudo, o clima ruim prejudica o desempenho e atuação do profissional, além de afetar os indicadores de *turnover* e absentismo por exemplo, impactando nos resultados esperados. (Begnami & Zorzo, 2013).

No âmbito empresarial o indivíduo busca constantemente satisfazer e conciliar seus interesses pessoais e organizacionais. Com isso, quando essas necessidades são respondidas, promovem o equilíbrio emocional tornando o clima organizacional favorável. Ou seja, parte do âmbito pessoal para o nível organizacional. Quando essas necessidades não são atendidas, refletem na motivação do colaborador gerando uma frustração que irá influenciar no ambiente interno da organização. (Begnami & Zorzo, 2013).

Envolvimento com o Trabalho

É recente os estudos do termo envolvimento com o trabalho na literatura, sendo ele relacionado com o quanto o indivíduo se identifica e compreende o trabalho, formando uma relação de vínculo afetivo. Essa concepção traz benefícios para o colaborador e para a empresa já que, lhe proporciona sentimentos positivos de bem-estar e para realização de seu potencial na organização. Partindo desta premissa, o colaborador envolvido no trabalho pode contribuir positivamente para objetivos da empresa, fazendo com que ela alcance as metas desejadas. Como consequência, a organização se destacará no mercado competitivo. (Siqueira, 2008).

Para Kanan e Zanelli (2011), envolvimento com o trabalho está relacionado com as percepções e avaliações pessoais que o colaborador obtém na organização sendo assim, sua conduta será determinada por essas percepções. Com isso, quando o indivíduo está envolvido no trabalho contribui para que, as atividades realizadas sejam experienciadas de forma positiva.

Lunardi, Zonatto e Nascimento (2018), asseveram ainda que o envolvimento com o trabalho se refere ao grau de identificação do indivíduo em relação ao seu ambiente de trabalho. Com isso, através desta identificação a empresa se beneficia uma vez que, o colaborador traz resultados positivos em sua performance. Para que isso seja possível, é necessário que a empresa supra as necessidades do trabalhador.

Faz-se necessário ressaltar que envolvimento com o trabalho não é um atributo estável do indivíduo. As situações que desenham o escopo do trabalho podem

modificar o grau de envolvimento com ele. Deste modo, características das atividades como variedade, tempo para executá-las e os desafios que elas impõem ao trabalhador, ligadas às características do líder e às demandas de desempenho de papéis organizacionais colidentes, orientações ambíguas e despreparo profissional para desempenhar esses papéis podem impactar no engajamento do trabalhador com o seu trabalho. (Siqueira, 2008).

Dada a escassez de estudos brasileiros que correlacionem clima organizacional e envolvimento com o trabalho e a sua relevância para as pesquisas em comportamento organizacional e para a atuação do profissional psicólogo, o presente artigo visa analisar e descrever o clima organizacional e o envolvimento com trabalho em uma indústria da construção. Ademais, a relação entre os construtos será investigada.

Método

A metodologia aplicada para essa pesquisa é caracterizada como empírica de caráter quantitativo. O método quantitativo é construído a partir de variáveis quantificadas em números, sendo analisados os achados por meio de estatísticas, médias, porcentagem, dentre outros, para elucidar o que se pretende responder através da pesquisa. O objetivo do modelo quantitativo é mensurar com critérios lógicos e dedutivos o fenômeno analisado. (Gerhardt & Silveira, 2009).

Participantes

Participaram desta pesquisa 14 trabalhadores, o que representa 100% da organização. Destes, 5 são do sexo feminino e 9 do sexo masculino, com idades entre 22 e 57 anos. A escolaridade deles variou entre ensino médio completo e superior completo. O tempo médio de permanência na empresa foi de 7 anos. Os colaboradores ocupam as funções: auxiliar de produção, operador de máquina, operador de empilhadeira, assistente administrativo, técnico de controle de qualidade e supervisor industrial.

Instrumentos/Materiais

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram:

- O questionário geral: tem como objetivo obter informações demográficas dos participantes. Ele é composto por perguntas como: sexo, idade, nível de escolaridade, área de trabalho, cargo e tempo de atuação na empresa.
 - O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que possui o objetivo de esclarecer os procedimentos da pesquisa e visa permitir uma decisão autônoma por parte do participante.
 - A Escala de Clima Organizacional-ECO é composta por 63 perguntas divididas em 5 fatores sendo eles: apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle/pressão e coesão entre colegas. As respostas são dadas de acordo com uma escala de cinco pontos, sendo 1 discordo
- Rev. Episteme Transversalis, Volta Redonda-RJ, v.14, n.1, p.17-30, 2023*

totalmente, 2 discordo, 3 nem discordo nem concordo, 4 concordo e 5 concordo totalmente. Essa escala visa avaliar a percepção do colaborador sobre várias dimensões do clima organizacional. (Siqueira 2008).

- A Escala de Envolvimento com o Trabalho-EET, adaptada ao Brasil por Siqueira, 1995. A escala é composta por cinco itens e as respostas são dadas de acordo com escala de sete pontos, sendo 1 discordo totalmente, 2 discordo moderadamente, 3 discordo levemente, 4 nem discordo nem concordo, 5 concordo levemente, 6 concordo moderadamente e 7 concordo totalmente. Essa escala visa avaliar o grau de envolvimento que o participante tem com o seu trabalho, a satisfação que ele tem ao realizar as tarefas e o nível de importância que o trabalho tem para sua vida. (Siqueira 2008).

Como suporte para pesquisa, utilizou-se canetas esferográficas cor azul, mesa retangular com 14 lugares, as escalas impressas ECO e EET, termo de consentimento livre e esclarecido e o questionário geral.

Procedimentos

Foi apresentado a Gerente Geral da empresa em questão, o projeto de pesquisa e solicitada a autorização para realização dela. Após a aprovação, os colaboradores foram encaminhados ao local de aplicação para serem orientados quanto à participação. A aplicação da pesquisa aconteceu de forma coletiva, num ambiente arejado e silencioso onde dispõe de mesas, cadeiras e canetas. Iniciou-se com a explicação do objetivo da pesquisa e posteriormente disponibilizado o material

de aplicação: o termo de consentimento livre e esclarecido, o questionário geral e as escalas, todos impressos em folha A4.

Análise de dados

Após a obtenção dos dados, eles foram tabulados no editor de planilhas Excel e analisados estatisticamente através do software SPSS 22.0.

Para compreender os resultados da Escala de Clima Organizacional-ECO, deve-se considerar que, quanto maior as médias obtidas de cada fator melhor está o clima organizacional. Cabe destacar que, as médias maiores que 4 indicam bom clima organizacional logo, menores que 2,9 revelam clima ruim. Ressalta-se que, no fator 4-Controle/Pressão é interpretado ao contrário visto que, a média maior que 4 indicam clima ruim devido ao controle e pressão exacerbada sob o colaborador, e média menor que 2,9 denotam bom clima devido ao baixo controle e pressão. (Siqueira 2008).

Para a análise dados da Escala de Envolvimento com o Trabalho-EET, considera-se que, quanto maior a média obtida maior será o nível de envolvimento com o trabalho. Médias entre 5 a 7, indicam forte envolvimento. Médias entre 1 a 3,9, revelam envolvimento frágil. Médias entre 4 a 4,9, denotam desprendimento ou incerteza do colaborador referente a possibilidade de seu ambiente de trabalho absorvê-lo. (Siqueira2008).

Resultados e Discussão

Este estudo teve como objetivo analisar e descrever os fatores de clima organizacional e envolvimento com o trabalho, além de investigar possíveis correlações entre eles. Os resultados das análises estatísticas descritivas da escala de clima organizacional e envolvimento com o trabalho estão expostos na Tabela 1.

Tabela 1. Apuração das Análises Estatísticas Descritivas das Escalas Clima Organizacional e Envolvimento com o Trabalho.

Fatores	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Idade	14	22	58	37	11
Tempo de Empresa (meses)	14	17	108	84	35
Apoio da chefia e da organização	14	1,24	3,95	2,73	0,81
Recompensa	14	1	4	2,26	1
Conforto físico	14	2,38	4,62	3,32	0,65
Controle/Pressão	14	2,11	4,22	2,95	0,60
Coesão entre os colegas	14	2,57	5	4,04	0,80
Envolvimento com o Trabalho	14	1,0	5,2	3,63	1,23

A Tabela 1 revela que o total de participantes foram 14 colaboradores com idade mínima de 22 anos, máxima de 58 anos e média de 37 anos. O tempo de empresa em meses foi mínimo de 17, máxima de 108 e média de 84.

De acordo com Menezes e Gomes (2010), o clima organizacional é constituído por uma atmosfera de percepções compartilhadas acerca dos elementos organizacionais. Assim, no que tange a escala de Clima Organizacional, o fator apoio da chefia e da organização obteve nota mínima de 1,24, máxima de 3,95 e média 2,73 revelando percepção negativa ao que se refere o suporte dado pela empresa aos colaboradores para a realização das atividades rotineiras no ambiente

organizacional. O fator recompensa, teve nota mínima de 1, máxima de 4 e média 2,26 mostrando percepção negativa sobre as diversas formas de recompensa oferecidas aos colaboradores pela empresa. O fator conforto físico apresentou nota mínima de 2,38, máxima de 4,62 e média de 3,32 apresentando percepção indiferente por parte dos colaboradores no que diz respeito a segurança e conforto do ambiente de trabalho. O fator coesão entre os colegas, a nota mínima foi de 2,57, máxima de 5 e média 4,04 demonstrando percepção positiva no que se refere aos vínculos e colaboração entre os colegas. Por fim, o fator controle/pressão, a nota mínima foi de 2,11, máxima 4,22 e média 2,95 apresentando percepção positiva no que diz respeito a pressão e controle exercidos pela empresa e liderança sobre a performance dos colaboradores. (Siqueira, 2008).

Todavia, alguns fatores que constituem o clima organizacional indicaram clima ruim: apoio da chefia e da organização, recompensa e conforto físico. E para que estes fatores não prejudiquem a performance e o exercício do profissional e impactem nos resultados esperados (Begnami & Zorzo, 2013), sugere-se que a organização em questão adote práticas que possibilitam o colaborador ter uma percepção positiva da referida empresa. No fator apoio da chefia e da organização recomenda-se um acompanhamento maior das atividades desempenhadas, feedback semanais e suporte social. No fator recompensa propõe-se a realizar uma pesquisa para levantar quais são as necessidades dos colaboradores e a partir dos dados, realizar uma análise crítica para implementar benefícios mais favoráveis. Ao que se refere o fator conforto físico recomenda-se que a empresa invista em áreas de descanso para o colaborador, ginástica laboral e ventilação na área industrial.

Em relação ao envolvimento com o trabalho, segundo Kanan e Zanelli, este está associado as compreensões e avaliações constituídas pelo indivíduo da organização, sendo assim, essas percepções influenciam diretamente suas atitudes e comportamentos. Deste modo, na escala de Envolvimento com o Trabalho, a nota mínima foi 1, a máxima 5,2 e média 3,63 revelando envolvimento tênue dos colaboradores e com pouco vínculo com a empresa. Como medidas para fortalecimento do vínculo do indivíduo para com a organização, propõe-se que a empresa distribua atividades de acordo com as habilidades do profissional, estabeleça metas desafiadoras, porém atingíveis e forneça feedbacks imediatos a realização das tarefas.

Após as análises estatísticas de correlação de Pearson, os dados estão expostos na Tabela 2.

Tabela 2. Correlação de Pearson entre os Construtos Clima Organizacional e Envolvimento com o Trabalho

Fatores	Idade	Tempo de Empresa (meses)	Apoio da Chefia e da Organização	Recompensa	Conforto Físico	Controle/ Pressão	Coesão entre os Colegas	Envolvimento com o Trabalho	
Idade	Correlação de Pearson	1	0,49	0,31	0,42	0,01	0,48	-0,38	0,18
	Sig. (2 extremidades)		0,07	0,28	0,14	0,98	0,08	0,17	0,53
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Tempo de Empresa (meses)	Correlação de Pearson	0,49	1	0,43	0,39	0,30	0,15	0,04	0,22
	Sig. (2 extremidades)	0,07		0,12	0,17	0,29	0,60	0,89	0,45
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Apoio da chefia e da organização	Correlação de Pearson	0,31	0,43	1	0,92**	0,46	-0,06	0,19	0,84**
	Sig. (2 extremidades)	0,28	0,12		0,00	0,09	0,84	0,51	0,00
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Recompensa	Correlação de Pearson	0,42	0,39	0,92**	1	0,56*	0,16	-0,01	0,83**
	Sig. (2 extremidades)	0,14	0,17	0,00		0,04	0,58	0,98	0,00
	N	14	14	14	14	14	14	14	14

Controle / Pressão	Correlação de Pearson	0,49	0,15	-0,06	0,16	0,18	1	-0,65*	0,18
	Sig. (2 extremidades)	0,08	0,60	0,84	0,58	0,53		0,01	0,52
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Coesão entre os colegas	Correlação de Pearson	-0,39	0,04	0,19	-0,01	0,16	-0,65*	1	-0,00
	Sig. (2 extremidades)	0,17	0,89	0,51	0,98	0,58	0,01		1
	N	14	14	14	14	14	14	14	14
Envolvimento com o Trabalho	Correlação de Pearson	0,18	0,22	0,84**	0,83**	0,48	0,19	-0,00	1
	Sig. (2 extremidades)	0,53	0,45	0,00	0,00	0,08	0,52	1	
	N	14	14	14	14	14	14	14	14

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Conforto físico	Pearson								
	Sig. (2 extremidades)	0,98	0,29	0,09	0,04		0,53	0,58	0,08
	N	14	14	14	14	14	14	14	14

A Tabela 2 que se refere a análise de correlação entre os fatores de clima organizacional e envolvimento com o trabalho, verificou-se correlações significativas de nível 0,01 entre os fatores de clima organizacional, apoio da chefia e da organização e recompensa com envolvimento com o trabalho. Todas as correlações encontradas foram positivas, isso significa que à medida que os colaboradores percebem apoio afetivo, estrutural e operacional por parte da gestão e da organização e percebem que são reconhecidos de várias formas pela sua performance, maior será o envolvimento com o seu trabalho, a satisfação ao realizar as tarefas e o nível de importância que o trabalho tem para sua vida. (Siqueira, 2008)

Como limitações do presente trabalho pode-se aludir sobre a dificuldade em encontrar referências bibliográficas brasileiras que correlacionam os construtos estudados. Além de utilizar como método de pesquisa o quantitativo, o qual não foi

possível identificar os aspectos subjetivos dos fenômenos investigados. Considera-se como sugestão de aplicação futura utilizar a abordagem multimétodos, objetivando realizar uma análise mais completa dos dados. E estudos futuros sobre a relação entre clima organizacional e outros tipos de vínculo do indivíduo para com a organização, tais como: satisfação, entrenchamento e comprometimento.

Referências

American Psychological Association. (2012). *Manual de publicação da APA*. (6. Ed.). Porto Alegre: Penso.

Armenteros, A.L.I., & García, Z. T.S. (2015). Uma visão geral do clima organizacional. *Revista MediSur*, 13(3), 455-457.

Begnami, M.L.V., & Zorzo, A. (2013). Clima Organizacional: Percepções e Aplicabilidade. *Revista Científica da FHO*, 1(2), 38-47.

Kanan, L.A., & Zanelli, J.C. (2011). Envolvimento de Docentes-Gestores com o Trabalho no Contexto Organizacional. *Psicologia & Sociedade*, 23(1), 56-65. doi: 10.1590/S0102-71822011000100007

Lima, T., Bastos, C., Abrantes, L., & Laraich, O. (2015). *Gestão de Pessoas e o Clima Organizacional: Estudo de caso de uma instituição financeira*. Trabalho apresentado no XI Congresso Nacional de Excelência em Gestão, Rio de Janeiro, RJ.

Lunardi, M.A., Zonatto, V.C.S & Nascimento, J.C. (2019). Efeitos do envolvimento no trabalho em atitudes gerenciais, compartilhamento de informação e no

desempenho de *controllers* no contexto orçamentário. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(3), 540-562. doi: 10.7819/rbgn.v21i3.4000

Martins, F.C.M. (2008). Clima Organizacional. Em Siqueira, M.M.M. (Org.) *Medidas do Comportamento organizacional* (pp. 31-42). Porto Alegre: Artmed.

Menezes, I.G., & Gomes, A.C.P. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179. doi: 10.5752/P.1678-9563.2010v16n1p158

Proust, Marcel. (2010). O que é comportamento organizacional? Em Robbins, S.P., Judge, T.A., & Sobral, F. (Org(s).) *Comportamento Organizacional: Teoria e Prática no Contexto Brasileiro* (pp. 07-11). São Paulo: Pearson Prendice Hall.

Silveira, D.T., & Córdova, F.P. (2009). A Pesquisa Científica. Em Gerhardt, T.E., & Silveira, D.T (Org(s).) *Métodos de Pesquisa* (pp.33). Porto Alegre: UFRGS Editora.

Spector, P. E. (2012). *Psicologia nas Organizações*. (4ª ed.). São Paulo: Editora Saraiva.

Siqueira, M.M.M. (2008). Envolvimento com o Trabalho. Em Siqueira, M.M.M (Org.) *Medidas do Comportamento organizacional* (pp. 141-146). Porto Alegre: Artmed.