

FACULDADE JESUS MARIA JOSÉ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A INFLUÊNCIA DA TIPOLOGIA DE GÊNERO NA
QUALIDADE DO CLIMA ORGANIZACIONAL**

THAMÁRA ALYNE DA SILVA

Taguatinga/DF

2012

THAMÁRA ALYNE DA SILVA

A INFLUÊNCIA DA TIPOLOGIA DE GÊNERO NA QUALIDADE DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Faculdade Jesus Maria José (FAJESU), como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Professor Lindovaldo Ferreira de Sousa, MSc.

Taguatinga/DF

2012



FACULDADE JESUS MARIA JOSÉ – FAJESU

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**Portaria de Reconhecimento Nº 164, de 16 de fevereiro de
2007**

TERMO DE APROVAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pela estudante THAMÁRA ALYNE DA SILVA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração, apresentado e aprovado em 20 de junho de 2012, por banca constituída pelos professores:

Professor Lindovaldo Ferreira de Sousa, MSc. (Orientador)
Mestre em Gestão e Modernização Pública (Municipal e Estadual)
Faculdade Jesus Maria José

Professora Margarida Maria Mariano Rodrigues, Dra.
Doutora em Psicologia
Faculdade Jesus Maria José – Arguidor

Professora Maria Betânia Alves da Silva, MSc.
Mestre em Gestão de Marketing
Faculdade Jesus Maria José – Arguidor

Taguatinga/DF

A INFLUÊNCIA DA TIPOLOGIA DE GÊNERO NA QUALIDADE DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Autora: Thamára Alyne da Silva¹

Professor orientador Lindovaldo Ferreira de Sousa²

RESUMO

O objetivo do presente estudo foi avaliar a relação entre a tipologia de gênero e a qualidade do clima organizacional. A amostra foi composta por 60 colaboradores do sexo masculino da empresa Braspress. Foram utilizados para a realização da pesquisa o Inventário Masculino dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IMEGA) para a classificação tipológica de gênero e um questionário composto por 10 questões para mensuração do clima organizacional. Os indivíduos foram separados em três grupos Heteroesquemático Masculino (HM), Heteroesquemático Feminino (HF) e Isoesquemático (ISO). Foram avaliadas as seguintes variáveis: relacionamento, frustração, integração empresa/funcionário, compatibilidade de perfis, ambiente de trabalho, motivação, treinamento e doenças psicossomáticas. Os resultados demonstraram que dentro da estrutura do esquema de gênero há fatores que influenciam diretamente na qualidade do clima organizacional. Assim, sugere-se que a tipologia de gênero seja adotada como ferramenta para auxiliar no aprimoramento dos mecanismos de seleção, a fim de alocar os indivíduos em equipes condizentes com seu perfil psicológico, porém, sem desconsiderar aspectos como qualidade e potencial dos mesmos.

Palavras-Chave: Clima organizacional. Tipologia de gênero. Doenças psicossomáticas.

ABSTRACT

The objective of this study was to evaluate the between typology of gender and quality of organizational climate. was composed by 60 male employees of the company Braspress. Were used to conduct the survey Inventory of Female Gender Schemas of Self (IMEGA) for the typological classification of gender and a questionnaire consisting of 10 questions to measure the organizational climate. The participants were divided into three groups Heteroesquemático Male (HM), Heteroesquemático Female (HF) and Isoesquemático (ISO). We evaluated the following variables: relationship, frustration, business integration / employee, compatibility profiles, work environment, motivation, training, and psychosomatic

¹ Aluna do Curso de Administração da Faculdade Jesus Maria José – FAJESU, trabalha no Ministério da Defesa, ocupando o cargo de Auxiliar Operacional em Brasília – DF, E-mail:

thamaraalynne@gmail.com

² Professor do Curso de Administração da FAJESU e Consultor Matriz da Caixa Econômica Federal em Brasília. É mestre em Gestão e Modernização Pública (Municipal e Estadual). E-mail:

lindovaldo.sousa@caixa.gov.br

illnesses. The results showed that within the framework of the scheme of gender are factors that directly influence the quality of organizational climate. Thus, it is suggested that the type of genre typology is adopted as a tool to assist in the improvement of selection mechanisms in order to allocate individuals into teams appropriate to their psychological profile, but without neglecting aspects such as quality and potential of these.

Keywords: Organizational Climate. Type of genus. Psychosomatic illnesses.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente as organizações enfrentam diversos transtornos relacionados à convivência de seus colaboradores, provenientes de diversas causas, como: o avanço da tecnologia, a falta de acompanhamento profissional e psicológico, o crescimento das cidades com a consequente dificuldade de deslocamento, incompatibilidade de perfis, dentre outras. A má construção das bases funcionais e a ausência de instrumentos que prezem pelas características psicológicas dos indivíduos potencializam tais problemas.

A maneira com a qual as equipes são construídas provoca um desalinhamento entre os perfis psicológicos, pois despreza características psicológicas individuais, favorecendo a incompatibilidade de perfis e a ausência de afinidades, que por sua vez acabam gerando embates, instabilidades nas relações sociais, reduções na produtividade e insatisfações no clima organizacional dentro das empresas.

Para Kahale (2003) um clima organizacional bem desenvolvido proporciona alguns benefícios para a organização, como por exemplo: a retenção de talentos, a diminuição de doenças psicossomáticas (provocadas por distúrbios emocionais, como stress, depressão, descontroles dos processos mentais, etc.), os treinamentos sintonizados com os objetivos da empresa, o aumento na produtividade, a melhoria na comunicação interna e o aumento no comprometimento dos funcionários.

No presente estudo há um interesse particular em expor esses benefícios que a gestão eficaz do clima organizacional pode propiciar às empresas, pois alcançar êxito na produtividade é o foco principal de toda e qualquer organização e o clima é uma variável fundamental para tal realização.

O objetivo principal da realização desta pesquisa foi avaliar o nível de satisfação do clima organizacional e analisar a relação com o perfil psicológico dos esquemas de gênero, além de contribuir com informações que aprimorem os mecanismos de seleção, a fim de alocar os indivíduos em cargos condizentes com seu perfil psicológico.

Foi objetivo específico aferir o nível de satisfação do clima organizacional, verificar o perfil psicológico dos indivíduos quanto aos esquemas de gênero para que fosse possível dividir a equipe em grupos tipológicos de gênero e estabelecer ligações entre a tipologia de gênero e o clima organizacional da empresa.

Para tanto, foi utilizado para aferir o nível de satisfação do clima um questionário composto por dez questões e para dividir a equipe em grupos tipológicos de gênero foi utilizado o Inventário Masculino dos Esquemas de Gênero (IMEGA).

Segundo Chiavenato (1999) o fator humano é o grande responsável pela excelência de organizações bem-sucedidas. A habilidade de escolher, reter talentos e mantê-los satisfeitos, são traços de uma organização inteligente, porém, para que isso realmente ocorra, é necessário um aprimoramento nos mecanismos de seleção, que diversas vezes são realizados erroneamente, proporcionando insatisfações e declínio na produtividade.

A ênfase do pensamento administrativo hoje centrada nas pessoas requer do administrador de recursos humanos no exercício de seu gerenciamento habilidades que vão além de selecionar, admitir ou demitir um funcionário, mas sobretudo manter satisfeitos os recursos humanos adequados para que a organização alcance os objetivos a que se propõe. As pessoas requerem atenção, cuidado e acompanhamento, pois enfrentam situações adversas e estão expostas o tempo inteiro a uma multiplicidade de problemas, sejam eles familiares, financeiros, profissionais, ou psicológicos.

Diante disso a presente pesquisa se justifica pelo fato de que em várias empresas o ambiente de trabalho é preponderante para o resultado final, e este está intimamente ligado às características psicológicas dos indivíduos. E na ausência de dados literários acerca das relações entre o Clima Organizacional e a Tipologia de

Gênero, o presente estudo traz contribuições com informações que apresentam proposições de aprimoramento para os mecanismos de seleção, a fim de alocar os indivíduos dentro da organização de acordo com o perfil apresentado por esse, de forma que o seu trabalho apresente melhores resultados para a empresa e maior satisfação para o próprio colaborador.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Clima organizacional

A produtividade das organizações tem ligações diretas com a convivência interpessoal da equipe no ambiente organizacional, ao contrário do que muitos administradores pensam, não é somente a política de salário e as condições físicas do ambiente de trabalho que podem atrapalhar a produção.

No que se refere à conceituação do que seria clima organizacional, Litwin (1971 apud LUZ, 2003) defende a ideia que clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente que os membros da organização percebem ou experimentam e isso influencia diretamente o seu comportamento. Rego (2003) também afirma que o conceito de clima influencia o comportamento do indivíduo na organização e transita tanto na dimensão objetiva como na subjetiva.

Os dois autores acima apresentam concepções bastante similares entre si, para ambos o clima tem ligações diretas com o comportamento dos indivíduos, sendo então o clima um reflexo da maneira com a qual os indivíduos se comportam. Existe uma multiplicidade de adversidades transitando tanto no ambiente interno quanto no ambiente externo das organizações que influenciam a conduta dos indivíduos de modo que quando não administradas corretamente influenciarão para o declínio da produtividade.

De acordo com Alvarez (1992; TORO, 2001 apud Siqueira 2008) a variável clima organizacional tem fortes influências na satisfação e no rendimento do trabalho do colaborador. Nem sempre as organizações estão atentas para essa realidade e é

óbvio que o funcionário que trabalha insatisfeito, infeliz, frustrado, tende a produzir menos, e isso irá afetar diretamente o rendimento da produtividade da empresa.

Manter o clima organizacional agradável e a satisfação dos recursos humanos disponíveis na empresa ao longo dos anos é o grande desafio para os gestores. Na verdade trabalhar com pessoas é um desafio, pois estas se revelam complexas e na maioria das vezes o que satisfaz um indivíduo pode não ser capaz de satisfazer o outro.

Para Luz (1996) o reflexo do estado de espírito ou ânimo que predomina na organização por um determinado período é o clima organizacional propriamente dito. Segundo este autor, o fator “Tempo” deve receber ênfase no estudo do conceito, pois assim como o tempo o clima organizacional também é instável.

Segundo Fleury (2002) o conceito de clima está relacionado à percepção que as pessoas têm da organização em que trabalham e que podem ser influenciadas por diversos fatores conjunturais internos e externos à organização. Para este autor, clima organizacional pode ser associado à noção de clima meteorológico e retrata um estado momentâneo da organização, assim como o clima meteorológico apresenta instabilidades o clima organizacional também apresenta, pois sofre alterações mediante um evento ou qualquer situação adversa.

Observa-se que ambos os autores associam o clima à ideia de tempo e fazem alusões à sua instabilidade, assim sendo, esta variável deve receber uma atenção contínua, pois sua mutação constante pode oferecer riscos à organização quando não tratada de forma adequada, como também pode oferecer benefícios quando administrada de maneira precisa.

Pelo exposto, significa dizer que para a gestão do clima organizacional ser eficaz é necessário ajustes constantes, pois assim como o clima, as pessoas também são imprevisíveis. Cabe ressaltar, que esta instabilidade referida acima não ocorre somente nas pessoas, ou no ambiente em que elas estão inseridas, as mutações frequentes na tecnologia, na política, na economia são os grandes marcos da sociedade contemporânea e também refletem diretamente nas organizações.

Diante desse contexto Santos (1999) afirma que o clima organizacional é um elemento vital em um processo de gestão de mudanças, podendo ser observado

como uma valiosa ferramenta de ajuste contínuo e fundamental na relação indivíduo-organização.

Para Wether (1993) o que existe de favorável ou desfavorável para as pessoas dentro de uma organização é denominado de clima organizacional. Entretanto, Coda (1998) afirma que Clima Organizacional diz respeito ao que as pessoas acham que existe e que está acontecendo no ambiente da organização em determinado momento, ou seja, a percepção do indivíduo em relação a uma situação pode não ser necessariamente aquilo que está ocorrendo na realidade.

Em resumo, clima organizacional é o instrumento com o qual pode se aferir o nível de satisfação dos colaboradores em relação a determinadas características do ambiente de trabalho da organização onde atuam.

Um conceito bastante enriquecedor para a realização desta pesquisa é o conceito de Bennis (1972), segundo este autor, clima organizacional é definido como o conjunto de valores ou atitudes (sinceridade, padrões de autoridade, relações sociais) que afetam a maneira pela qual as pessoas se relacionam umas com as outras.

Para melhor compreensão do tema abordado, cita-se o conceito de clima organizacional segundo Litwin (1968 apud SANTOS, 1999, p. 33) que o define como,

Um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento das pessoas.

2.2 Tipos de clima

De acordo com Chiavenato (1999), o clima pode apresentar-se receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo; ou desagradável, agressivo, frio e alienante, em outro extremo, e isso reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes, com os fornecedores, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cercam.

Bispo (2006) descreve o clima como mais ou menos favorável, desfavorável ou favorável. De acordo com o que Bispo apresenta, percebe-se que aspectos como

frustração, desmotivação, falta de integração funcionário/empresa, falta de credibilidade, falta de retenção de talentos, elevado nível de rotatividade, constante absenteísmo, falta de dedicação, percepção de clientes insatisfeitos, crescimento de doenças psicossomáticas, dentre outros, indicam que o clima está desfavorável. Já a indiferença, baixa credibilidade, média rotatividade, médio absenteísmo, médio aproveitamento nos treinamentos, clientes indiferentes indicam que o clima está mais ou menos.

Quando o clima está favorável os aspectos aparecem totalmente contrários ao que foi descrito anteriormente, nesse caso há predominância da existência de fatores como: motivação, comprometimento, alta produtividade, alta retenção de talentos, baixa rotatividade, dentre outros, o que contribui para a alta performance dos colaboradores e melhores resultados para a organização.

Para Luz (2003) existem três tipos de clima em uma organização: o bom, o prejudicado e o ruim. Conforme demonstra o autor, o clima bom é aquele marcado por alegria, confiança, entusiasmo, engajamento, participação, satisfação e motivação na maior parte do quadro funcional; o clima prejudicado é aquele onde há alguma coisa que de alguma forma incomoda negativamente os funcionários, é marcado por tensões, discórdias, rivalidades, falta de comprometimento no trabalho e diversas outras reações que atrapalham o bom funcionamento organizacional. Já o clima ruim é aquele que consegue alcançar o nível de extremamente mau, ao ponto do colaborador sentir vergonha de fazer parte da organização.

É importante salientar que todos estes aspectos supracitados existem nas diversas organizações e são provenientes de fatores tanto internos como externos, isto é, não apenas o que há dentro da organização, mas também o que há fora dela podem afetar a produtividade, o que exige dos gestores uma atenção ainda maior, pois são aspectos que muitas vezes independem da ação dos colaboradores.

2.3 A importância do fator humano nas organizações

Observa-se que ao longo de todo o desenvolvimento histórico das organizações, o pensamento administrativo veio sofrendo constantes alterações, o que influenciou positivamente para que as pessoas fossem tratadas como o recurso mais importante das organizações.

Nas organizações modernas muito se ouve falar em gestão de pessoas, fator humano, valorização do capital humano, porém muitos gestores ainda conduzem suas atividades sem dar o devido valor às pessoas que constituem os seus principais ativos.

Chiavenato (2002) afirma que toda organização depende das pessoas para a realização do seu planejamento e organização, para direção e controle das suas atividades e para fazê-la operar e funcionar.

Em plena era da informação, o fator humano deve ser valorizado, pois enquanto as organizações modernas não compreenderem que é este fator o diferencial e o principal combustível para o seu funcionamento, os níveis de frustração e os diversos transtornos continuarão a transitar nas empresas prejudicando a tão desejada produtividade.

O autor Drucker (1991, p. 13) em um de seus sábios comentários destaca a importância do fator humano quando diz que,

O cidadão de hoje, em qualquer país desenvolvido do mundo, é tipicamente conhecido pelo termo empregado. Trabalha para uma instituição. Depende dela para sua subsistência. Busca nela oportunidades. É nas instituições que busca acesso a uma posição e função na sociedade, como também é nelas que procura sua satisfação e realização social. Nossa sociedade tornou-se uma sociedade de empregados. Mas nós, os empregados, somos gente. Gente que pensa, aprende, sorri, chora, emociona, descobre, ama, odeia, produz. Somos mais do que imaginamos, por isso, não somos apenas “empregados” ou recursos; somos Fator Humano dentro das organizações, somos diferentes, porque somos pessoas.

Tratar os colaboradores como fator humano, é ter a habilidade e a capacidade de construir relacionamentos positivos. É preocupar-se com as instabilidades emocionais, profissionais, pessoais e psicológicas de cada indivíduo e é sem dúvida tratá-lo como peça fundamental para realização dos objetivos organizacionais, valorizando suas particularidades, peculiaridades e valores.

De acordo com Fiorelli (2000), cada indivíduo traz para a organização sua “bagagem psicológica”, conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores, e isso afeta direto ou indiretamente a organização, bem como, recebe também da organização influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como consequência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.

Logo, se o indivíduo carrega sua bagagem psicológica, ela não pode ser ignorada, pois alguns conseguem administrar essa bagagem, outros não, e acabam se tornando funcionários problemáticos. Sem o acompanhamento necessário o indivíduo poderá sofrer transtornos mentais e emocionais acarretados por uma carga excessiva de responsabilidade dentro da organização, pelo surgimento do *stress*, da incompatibilidade de perfis, dentre outros diversos motivos.

As empresas contam com uma variedade gigantesca de recursos humanos, pessoas dotadas de diversos conhecimentos e habilidades, no entanto essa grande massa de capital humano também traz consigo suas bagagens psicológicas, seus valores, suas crenças e uma enorme diversidade de pensamentos e atitudes, o que dificulta mais ainda o trabalho do gestor de recursos humanos.

Diante disso, verifica-se e torna-se claro a relevância do fator humano para as organizações modernas, bem como a importância de se adotar medidas para auxiliar na valorização da pessoa, a fim de atrelar os objetivos da organização com os objetivos pessoais de cada indivíduo nela inserido.

2.4 A tipologia de gênero

Giavoni (2000) partindo do pressuposto de que os indivíduos são portadores de dois esquemas de gênero, postulou um modelo interativo o qual avalia a interação existente entre esses esquemas. Ao final deste modelo matemático apresentado pela referida autora, obtém-se a classificação dos indivíduos em pelo menos três grupos tipológicos de gêneros, denominados de: Heteroesquemático Masculino (HM), Heteroesquemático feminino (HF), Isoesquemático (ISO).

Segundo Markus et Al (1982, apud GIAVONI E TAMAYO 2003) os HM são os indivíduos com predominância do esquema masculino e que comportam características como racionalidade, negligência, ousadia, indiferença, agressividade e competitividade; já os HF são os indivíduos com predominância do esquema feminino prevalecendo fatores como delicadeza, emotividade, sensualidade, insegurança, responsabilidade, sensibilidade e fragilidade e os ISO são os indivíduos que apresentam simetria entre os esquemas.

Observa-se portanto, que pessoas portadoras do esquema HM geralmente tendem a se comportarem de maneira extremista, irritam-se fácil ao serem

contrariadas, gostam de dar sempre a última palavra, fazem comentários depreciativos daquilo ou daqueles que o incomodam, tratam as pessoas rudemente, são negligentes com coisas importantes, são ingratos com aqueles que o ajudam, são indiferentes ao sofrimento dos outros, agridem as pessoas fisicamente e/ou verbalmente quando se sentem frustradas. No entanto, gostam de enfrentar novos desafios, buscam suas metas com determinação, vão à luta por seus desejos, vivem a procura de novos desafios, gostam de assumir liderança, são críticos, realistas, tratam os assuntos com objetividade e os encaram sem se emocionar.

As características predominantes nos HF são normalmente fatores como delicadeza, fragilidade, emotividade, sensualidade, dentre outros. Observe que pessoas portadoras deste esquema tendem a se comportarem de maneira extremista, agindo de maneira contrária aos comportamentos dos HM.

Enquanto que os ISO são indivíduos que apresentam equilíbrio entre os esquemas. Os padrões cognitivos, afetivos e comportamentais destes indivíduos são rigidizados por ambos os esquemas, conforme demonstrado por Giavoni e Tamayo (2005).

Observa-se que estes indivíduos apresentam comportamentos simétricos aos dois grupos anteriores, isto é, mostram comportamentos preponderantemente equilibrado entre os dois esquemas, o que lhe permite transitar melhor entre os diferentes contextos.

A descrição destes fatores são itens que compõe o questionário do Inventário Masculino dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IMEGA), que será utilizado para a realização da presente pesquisa.

De acordo com o conceito apresentado por Strey (1999) e Myers, Riley, Robinson (2003, apud LEITE, 2009, p. 34), permite visualizar melhor a definição de gênero ao se referir da tipologia de gênero.

Cabe, entretanto, ressaltar que gênero difere de sexo, uma vez que este último refere-se exclusivamente a características biológicas que permitem a reprodução humana, definindo as características anatômicas e fisiológicas do homem e da mulher. Quando a esta definição são somadas características psicológicas típicas (masculinidade e feminilidade) de cada sujeito, seus comportamentos, interesses, estilo de vida, papéis sociais e centrais e a consciência de si, então designam este amplo construto pelo termo gênero.

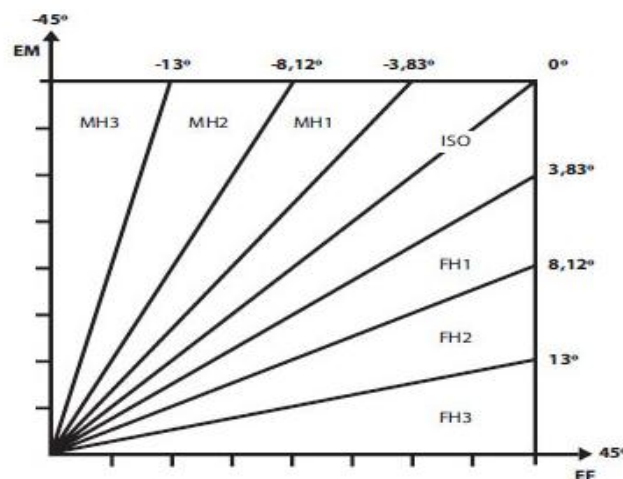
2.5 Modelo interativo

O modelo interativo apresentado por Giavoni (2000 apud LEITE 2009) foi proposto para avaliar os esquemas de gênero do autoconceito (percepção que o indivíduo possui sobre si mesmo), sendo assim, os eixos do plano vetorial do modelo serão formados pelos pares opostos – Esquema Feminino (EF) e Esquema Masculino (EM). O cruzamento desses pares opostos resultou em duas variáveis matemáticas: variável ângulo e variável distância.

A primeira (variável ângulo) avalia a proporção entre os esquemas, permitindo subdividir o plano vetorial do plano em três campos principais. Quanto mais distante o campo se encontra da bissetriz ($\hat{\alpha} = 45^\circ$) maior a desproporção entre os grupos. Conforme o ângulo vai se afastando da bissetriz em direção ao eixo Y (EF), ocorre o predomínio do esquema masculino sobre o esquema feminino, sendo os indivíduos desse campo denominados de HM.

Conforme descrito pela autora, quando ocorrer o desvio em direção ao eixo X (EM) haverá predominância do esquema feminino sobre o esquema masculino, sendo os indivíduos desse campo denominados de HF.

Figura 1. Grupos tipológicos nos campos do modelo interativo



Fonte: Giavoni (2000)

Para melhor interpretação utilizar-se-á o conceito citado pela autora Leite (2009, p. 36), na qual relata a descrição dos indivíduos em termos psicológicos:

A variável ângulo, descreve que os indivíduos com predomínio de um esquema sobre o outro tenderão a : a) Memorizar melhor atributos relativos ao esquema dominante, b) engajar em comportamentos consistentes ao domínio do esquema rudimentar e c) ter a percepção dos eventos regidas pelo esquema dominante, dentre outros aspectos. Enquanto indivíduos que apresentam simetria entre os esquemas tenderão a memorizar, engajar e perceber os eventos, utilizando-se tanto dos elementos que formam um esquema quanto do outro. Assim, por não apresentarem predomínio de um dos esquemas, tenderão a apresentar maior flexibilidade cognitiva, afetiva e comportamental quando comparados aos demais grupos.

Conforme descreve Markus et Al (1982; apud LEITE 2009) o nível de desenvolvimento dos construtos é verificado pela variável distância. Em termos psicológicos, a variável define o nível de desenvolvimento dos esquemas e apresenta correspondência com a consistência das respostas dos indivíduos, ou seja, quanto maior o nível de desenvolvimento dos esquemas, maior será a consistência comportamental e vice-versa.

Devido à abrangência deste modelo, neste estudo utilizou-se somente a variável ângulo, que prever ao menos três grupos principais HM, HF e ISO.

2.6 Metodologia

A metodologia é uma ferramenta importantíssima para a escolha do melhor método para a coleta de dados e consiste na explicação minuciosa dos procedimentos utilizados para a realização da pesquisa.

No que se refere a seus objetivos, o presente estudo apresenta características de pesquisa exploratória e descritiva. Quanto aos procedimentos e ao objeto, foi utilizada a modalidade de pesquisa de campo e, no que se atribui à forma de abordagem, classificou-se a pesquisa como qualitativa.

Quanto aos instrumentos, foram utilizados para a realização da pesquisa o IMEGA, com a elaboração e aplicação de um questionário composto por 10 questões para a mensuração do clima organizacional na empresa pesquisada.

O IMEGA foi utilizado para fazer a classificação tipológica de gênero. É composto por 71 questões e utiliza perguntas relacionadas ao autoconceito (percepção que o indivíduo possui sobre si mesmo), o que permitiu dividir a equipe em grupos tipológicos de gênero, tais como: HM, HF e ISO.

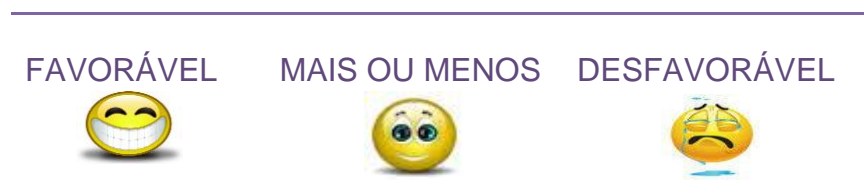
A escala de 0 a 4 avalia o quanto cada frase se aplica ao indivíduo, sendo interpretada da seguinte maneira:

- 0 = Não se aplica;
- 1 = Aplica-se pouco;
- 2 = Aplica-se moderadamente;
- 3 = Aplica-se muito;
- 4 = Aplica-se totalmente.

Após a classificação tipológica de gênero os indivíduos foram divididos em três grupos. O grupo 1 (n=37) foi composto pelos indivíduos HM, o grupo 2 (n=9) composto pelos indivíduos ISO e o grupo 3 (n=14) composto pelos indivíduos HF.

Como dito anteriormente, para a mensuração do clima organizacional os dados foram coletados através de um questionário composto por 10 questões. As respostas compreenderam as seguintes escalas:

Figura 2. Opções de respostas do questionário



Fonte: elaboração própria

Exceto as perguntas de número dois e dez, nas quais as respostas compreenderam a escala de: ALTO, MÉDIO OU BAIXO.

No que se refere à população, os colaboradores do sexo masculino da empresa Braspress, representam uma população finita, constituída por 96 colaboradores, tendo em vista que todos estão envolvidos no ambiente do qual foram levantados as informações de satisfação de clima.

Na impossibilidade de realizar a pesquisa com todos os componentes da população, e também visando à viabilidade do estudo em relação a diversos fatores

como custo, trabalho e tempo despendido, a pesquisa foi realizada apenas com uma parte da população, denominada amostra.

A amostra que compôs o presente estudo foi constituída por 60 colaboradores do sexo masculino, que corresponde a aproximadamente 62,5% da população.

Os dados foram coletados na equipe da empresa BRASPRESS Transportes Urgentes, o questionário tendo sido respondido por 60 colaboradores da organização, todos do sexo masculino, visto que os colaboradores do sexo feminino exigem outro questionário para a classificação dos grupos tipológicos de gênero e pela complexidade do modelo optou-se apenas pelo IMEGA.

O primeiro instrumento aplicado foi o IMEGA, o que permitiu dividir a equipe em grupos tipológicos de gênero. Em seguida, aplicou-se o questionário de avaliação do clima organizacional.

Os questionários foram aplicados em dois dias no turno da manhã, em 17 e 18 de abril/2012. O objetivo foi não expor os colaboradores à exaustão, já que o primeiro questionário foi composto por 71 questões e exigia certa concentração.

Como instrumento para a análise dos dados, teve-se o questionário de satisfação do clima organizacional, no qual as questões foram analisadas individualmente.

Para avaliar a satisfação do clima organizacional, analisou-se questões relacionadas a: relacionamento, frustração, integração empresa/funcionário, compatibilidade, rotatividade, ambiente de trabalho, motivação, treinamento, satisfação do cliente e doenças psicossomáticas.

O IMEGA foi utilizado para dividir a equipe em grupos tipológicos de gênero e foi utilizado na análise para estabelecer ligações entre a influência dos perfis psicológicos dos indivíduos e a satisfação do clima organizacional.

3 RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos na presente pesquisa foram apresentados e discutidos individualmente. Após a análise dos dados, verificou-se que há predominância de indivíduos HM representando 62% da amostra, os demais grupos apresentaram valores similares, 15% para o grupo ISO e 23% para o grupo HF.

Tal predominância de HM (Indivíduos que possuem maior capacidade para ciências exatas, maior nível de racionalidade, rigidez dentre outras características racionais) na amostra pesquisada pode ser justificada pelo fato de que as atividades executadas pelos colaboradores da empresa Braspress como carregamento, conferência de carga e entrega pontual exigem de seus funcionários comportamentos sistemáticos no cumprimento de sua rotina diária de trabalho.

Ao relacionar os resultados obtidos ao fim do estudo observou-se que dentro da estrutura do esquema de gênero há fatores que influenciam diretamente na qualidade do clima organizacional. O que faz dessa avaliação efetiva e necessária para os mecanismos dos processos de recrutamento, seleção e construção de equipes.

Ao avaliar o clima organizacional, no quesito relacionamento, observou-se que a percepção de 41,6% dos indivíduos pertencentes ao grupo HM em relação ao relacionamento da equipe é razoavelmente desfavorável. Tal resultado pode ser justificado por meio das características predominantemente masculinas que segundo Giavoni e Tamayo (2000) podem ser encontradas na estrutura fatorial do esquema de gênero masculino, como: agressividade, antipatia, incompreensão, dentre outros fatores que dificultam o relacionamento interpessoal da equipe. Entretanto, os HF são os que se mostram mais satisfeitos com o relacionamento da equipe, tendo em vista que as características que comportam a estrutura fatorial do esquema de gênero feminino, como: docilidade, compreensão, tolerância, dentre outros, beneficiam esses indivíduos e propiciam tal satisfação neste quesito.

Cabe ressaltar que os resultados encontrados aqui corroboram com os estudos de Coda (1998) no qual afirma que clima organizacional diz respeito ao que as pessoas acham que existe e que está acontecendo no ambiente da organização

em determinado momento, ou seja, os dados acima revelam uma percepção individual de cada indivíduo e não necessariamente a maneira em que se encontra o clima organizacional propriamente dito.

Quando foram avaliados os níveis de frustração, percebeu-se que os indivíduos HM e HF encontram-se mais frustrados que os ISO. Resultado que pode ser justificado pelo fato dos dois primeiros grupos (HM X HF) possuírem características totalmente extremistas, portanto adversas, como competitividade e fragilidade que são determinantes para o aumento de frustrações no meio empresarial. Os indivíduos ISO apresentam níveis de frustração inferiores aos demais, justificando-se pelo fato de que neste grupo há uma redução da necessidade de se destacar e se arriscar, diminuindo assim as chances de se frustrarem. Tais resultados são similares aos do autor Gomes (2011) quando foram avaliados a composição corporal e os níveis de aptidão física de atletas de futsal, no qual afirma que os ISO equilibram as tendências individualistas de poder, autossuperação e domínio, reduzindo a necessidade de se destacar.

Quando o assunto foi relacionado à integração empresa/funcionário, os indivíduos pertencentes ao grupo ISO foram os que mais se mostraram satisfeitos. A satisfação verificada no grupo pode ser justificada pelo fato de que esses elementos comportam os dois esquemas de gênero e acabam por manter um equilíbrio nas relações sociais, além de serem mais compreensíveis, coesos e integrados o que possibilita uma maior abertura desse grupo para com a empresa. Além disso, os ISO são indivíduos que possuem uma personalidade multifacetada, isto é, têm uma habilidade enorme em selecionar uma estratégia de comportamentos que melhor se adapte ao contexto ou situação que se encontra.

Em relação à compatibilidade de perfis, observou-se que houve uma predominância de satisfação dos indivíduos HM em relação aos demais grupos. A superioridade dos HM pode ser justificada pelo fato de que eles se encontram em grande maioria na organização, o que facilita para que eles se identifiquem no grupo.

Ao avaliar a satisfação do ambiente de trabalho os HF se mostraram mais satisfeitos, esse resultado é similar aos resultados obtidos no quesito relacionamento, o que reforça a justificativa de que as características

predominantemente femininas presente nos HF facilitam o relacionamento e auxiliam na construção de um ambiente agradável. Entretanto, observa-se que há uma maioria de indivíduos HM, e esses por sua vez encontram-se mais incomodados com o ambiente. A má construção da equipe (indivíduos extremistas no mesmo ambiente), o desalinhamento psicológico e as características predominantes nos HM justificam a média insatisfação da equipe.

Os resultados obtidos no quesito motivação não evidenciaram diferenças entre os grupos tipológicos. Dessa forma, a motivação encontrada na equipe pode está relacionada com a motivação externa (política de benefícios oferecidos pela organização, dentre outros fatores), que segundo Castro (2002) é uma das metodologias mais utilizadas para a motivação do eu de cada indivíduo.

Em relação aos treinamentos os HM e os ISO em sua maioria consideram sua participação nos treinamentos favorável, visto que as características dos HM como competitividade, determinação, necessidade de autorealização, levam a um empenho maior na participação em treinamentos. Já os ISO possuem uma habilidade de realocar as capacidades cognitivas para realizar a ação necessária (inteligência emocional), ou seja, no quesito treinamento os indivíduos pertencentes ao grupo ISO redirecionam seus comportamentos para obterem maior satisfação nos treinamentos.

Quanto ao número de funcionários que adquiriram doenças psicossomáticas, os dados revelam que a maior parte dos HM são os indivíduos que sofrem com transtornos mentais, *stress* e depressão. As características que compõe os HM justificam tal resultado, visto que a predominância dessas características os torna incongruentes com o bem estar físico e mental.

As fortes mudanças no cenário político, econômico e tecnológicos exigem cada vez mais das empresas modernas eficácia e rapidez, e em meio a tantas transformações e complexidades, tratar o capital humano como peça fundamental para o sucesso, vem sendo o grande diferencial das organizações. Na área empresarial conhecer o funcionário bem como suas habilidades profissionais vem se tornando insuficientes, sendo assim, conhecer as características psicológicas dos indivíduos torna-se uma das grandes necessidades na evolução da área.

Diante desse contexto o objetivo do estudo foi avaliar o perfil psicológico dos indivíduos em relação aos esquemas de gênero do autoconceito, bem como relacioná-los com os níveis de qualidade do clima organizacional. Após avaliar as variáveis, como: relacionamento, frustração, integração empresa/funcionário, compatibilidade de perfis, ambiente de trabalho, motivação, treinamento e doenças psicossomáticas, verificou-se que a qualidade do clima organizacional tem fortes ligações com os perfis psicológicos. Isso demonstra que o objetivo ao qual a pesquisadora se propôs, foi atingido.

Desta maneira a presente pesquisa pode contribuir com informações importantíssimas para alinhar o perfil psicológico com a função desejada, para que se obtenha um melhor desempenho profissional e maior satisfação no clima organizacional, além de prevenir o aparecimento de doenças psicossomáticas, aumentar a qualidade da produtividade e construir uma relação agradável com os colaboradores.

Com a finalidade de explorar melhor o tema abordado e na tentativa de solidificar os resultados encontrados, sugere-se que em estudos futuros relacionem os tipos psicológicos dos esquemas de gênero com outras aptidões profissionais (coeficiente de inteligência, inteligência emocional, habilidade interpessoal e intrapessoal, liderança e outras áreas afins), pois a congruência entre o perfil psicológico e a atividade profissional exercida é de extrema importância para que se obtenha maior qualidade e melhores resultados no ambiente empresarial.

REFERÊNCIAS

BENNIS, W. G., **Desenvolvimento Organizacional**: Sua natureza, origens e perspectivas. São Paulo: Edgar Bleicher, 1972.

BISPO, Carlos A. F. **Um novo modelo de pesquisa de clima Organizacional**. Produção, Ago 2006, vol. 16, nº 02. Disponível em: <
www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06.pdf>, acesso em 31 de janeiro de 2012, às 16:00h

CASTRO, Alfredo Pires de C. **Manual de gestão de pessoas e equipes**: Estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 9ª. tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Recursos Humanos**. Edição compacta. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. São Paulo: Atlas, 1997.

DRUCKER, Peter. **Fator Humano e Desempenho**. São Paulo: Pioneira, 1991.

FIORELLI, José Osmir. **Psicologia para Administradores**: Integrando a teoria e a Prática. São Paulo: Atlas, 2000.

FLEURY, Maria Tereza Lemes. **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002.

GIAVONI, Adriana. **A Interação entre os esquemas Masculino e Feminino do Autoconceito**: Modelo Interativo. Brasília, 2000, Tese (Doutorado em Psicologia) Universidade de Brasília.

GIAVONI, Adriana; TAMAYO, Álvaro. **Inventário Masculino dos Esquemas de Gênero do Autoconceito (IMEGA)**. Psicologia: Teoria e Pesquisa. Brasília, 2003.

_____. **Inventário Feminino de Esquemas de Gêneros (IFEGA)**: estudos de psicologia. Brasília, 2005.

GOMES, Sergio Adriano. **Tipologia de Gênero e os Níveis de Aptidão Física dos Atletas de Futsal**. Programa de Pós – Graduação Scricto Sensu em Educação Física, UCB, Brasília 2007.

KAHALE, Flávia, 2003. **Pesquisando a motivação**: A pesquisa de Clima Organizacional. Instituto MCV, disponível em: <http://www.instituomcv.com.br>, acesso em 15 de fevereiro de 2012, às 17h00min

LEITE, Cláudia Dias. **Avaliação da Percepção e Tolerância à Dor Aguda dos Grupos Tipológicos de Esquemas de Gêneros**. Programa de Pós – Graduação Scricto Sensu em Educação Física. Brasília: UCB, 2009.

LUZ, R. S, **Conhecendo o clima organizacional**. Revista treinamento e Desenvolvimento, São Paulo: v.4 nº 41, maio, p. 14-15, 1996.

_____. 2003. **Pesquisa de Clima Organizacional**. Blog sobre Pesquisa de Clima Organizacional, disponível em: <www.administracaoegestao.com.br/pesquisa-de-clima-organizacional/tipos-de-clima-organizacional> acesso em 10 de fevereiro de 2012, às 17:30h

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

REGO, A. (2003). **Climas de justiça e comprometimento organizacional**. Psicologia Organização e Trabalho. Florianópolis, 2003.

SANTOS, Neusa Maria Bastos Fernandes dos. **Clima Organizacional: Pesquisa e diagnóstico**, 1999.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias e TAMAYO, Álvaro. **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. 1 ed. Porto Alegre:Artmed, 2008.

WERTHER, Willian B., **Administração de pessoal e recursos humanos**. São Paulo: Makron Books, 1993.