

Resumo

Este estudo designado por “Perceção do Clima Organizacional na Amarsul S.A.” tem como objetivo caracterizar o Clima Organizacional da empresa "Amarsul - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos S.A." e como é que este afeta a Motivação e o Desempenho dos seus trabalhadores.

O presente trabalho inclui uma revisão da literatura sobre os conceitos teóricos subjacentes, a caracterização da empresa e o estudo empírico.

No sentido de aferir as variáveis supra referidas, elaborou-se um inquérito por questionário, composto por três escalas, respetivamente, sobre o Clima Organizacional, a Motivação e o Desempenho, acrescido de um conjunto de questões de natureza sociográfica.

Trata-se de um estudo de natureza transversal e quantitativo.

Para avaliar o Clima utilizou-se o *Questionário de Avaliação do Clima Organizacional* (Pereira, 2016). Esta componente conta com 11 subescalas, designadas, respetivamente: Condições de Trabalho, Carga de Trabalho, Chefe Direto, Informação, Decisões, Confiança e Apoio, Relacionamento, Salário e Recompensas, Igualdade, Inovação e Imagem da Empresa.

Para avaliar a Motivação recorreu-se ao *The Work Motivation Scale* de Alderfer's (1972); Trata-se de uma escala unidimensional constituída por 9 itens.

Para avaliar a perceção de Desempenho procedeu-se à adaptação do *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) retirado de *Measuring Individual Work Performance* de Koopmans, L. (2014). Esta componente conta com 2 subescalas, designadas, respetivamente, por Desempenho da Tarefa e Comportamento Contraprodutivo no Trabalho.

Participaram no estudo 101 trabalhadores da referida empresa.

Relativamente aos resultados apurados, observou-se que as perceções do Clima Organizacional na empresa influenciam, significativamente a Motivação no trabalho, bem como o Desempenho ao nível das tarefas mas também os comportamentos perante o trabalho.

No que diz respeito às dimensões mais e menos pontuadas, observa-se que a dimensão do Clima Organizacional que evidenciou uma perceção menos positiva foi a variável “Salário e Recompensas” seguida da “Carga de Trabalho”, no entanto, foram evidenciadas perceções acentuadamente positivas nas variáveis “Igualdade”, “Condições de Trabalho”, “Imagem da Empresa”, relação com a “Chefia Direta” e “Inovação”. Quanto à relação entre as variáveis Clima, Motivação e Desempenho, observa-se que o Clima influencia significativamente a Motivação e que tanto o Clima como a Motivação têm uma influência significativa sobre o Desempenho, embora de sentido inverso no que se refere à subescala do Desempenho designada por Comportamento Contraprodutivo no Trabalho.

No que concerne às diferenças significativas entre grupos observou-se que os indivíduos com o 1º Ciclo do Ensino Básico e quem trabalha nas áreas da Compostagem e Central de Valorização Orgânica, revelam uma perceção mais positiva do Clima, ao invés dos seus colegas com o 2º Ciclo do Ensino Básico, bem como, os trabalhadores das áreas de Tratamento Mecânico e Combustíveis Derivados de Resíduos. No que se refere à Motivação observa-se que os participantes do sexo feminino e quem possui o 1º Ciclo do Ensino Básico pontuam mais esta variável, ao invés dos seus colegas do sexo masculino e de quem detém o 2º Ciclo do Ensino Básico. Quanto ao Desempenho, observa-se que os indivíduos que possuem uma antiguidade inferior a 3 anos têm uma perceção mais positiva, ao invés dos que possuem uma antiguidade superior a 16 anos e entre os 4 e 9 anos.

Palavras-chave: Clima Organizacional, Motivação, Desempenho