

## PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

A percepção em relação ao clima organizacional de discentes de uma instituição de ensino privada

### INTRODUÇÃO

A pesquisa foi realizada como A.A.P – Atividade Autônoma de Projeto, da disciplina de Gestão do Clima Organizacional, no 3º. semestre do Curso Superior em Tecnologia de Recursos Humanos. O projeto, que envolveu a criação da consultoria fictícia Unitte, visa aplicar os conceitos de Gestão do Clima Organizacional, destacando a importância do ambiente de trabalho para a motivação e satisfação dos colaboradores.

Figura 1 - Logotipo Unitte



Fonte: Autores (2024)

Segundo Chiavenato (2014), a cultura organizacional é composta por pressupostos e crenças que moldam o comportamento dos indivíduos, influenciando diretamente o clima organizacional. Percebe-se que a cultura organizacional impacta o clima pelos comportamentos e valores introjetados na organização. Luz (2014) complementou, comparando a cultura à personalidade da organização, que influencia decisões, comunicação e relações de trabalho. O clima organizacional é, assim, um reflexo da satisfação e insatisfação dos empregados, influenciados pelas políticas de gestão de pessoas. Dutra (2017) observou o clima organizacional como reflexo das práticas de gestão e condições de trabalho, moldando a percepção dos colaboradores.

### OBJETIVOS

Diagnosticar a percepção do clima organizacional de estudantes de uma instituição privada de ensino superior.

### MATERIAL E MÉTODOS

Para a pesquisa, adotou-se uma abordagem exploratória utilizando referências bibliográficas e o conhecimento da disciplina de Gestão do Clima Organizacional. Um formulário estruturado com 36 afirmações foi elaborado para avaliar a satisfação e insatisfação dos respondentes em várias áreas organizacionais. A escala de Likert foi utilizada para que representasse de uma forma mais abrangente as percepções dos respondentes em relação às variáveis pesquisadas. As respostas foram conferidas, a partir de duas possibilidades, a concordância e a frequência. Distribuídas em 4 níveis, os níveis 1 e 2 levavam à satisfação e os níveis 3 e 4 à insatisfação. Utilizou-se na escala o NA (não se aplica) pelo fato dos estudantes pertencerem à diversas empresas com realidades diferentes. Após aprovação do professor, realizou-se um pré-teste e a aplicação final foi realizada de forma eletrônica em sala de aula para um total de 141 respondentes.

Figura 2 - Escala de Likert



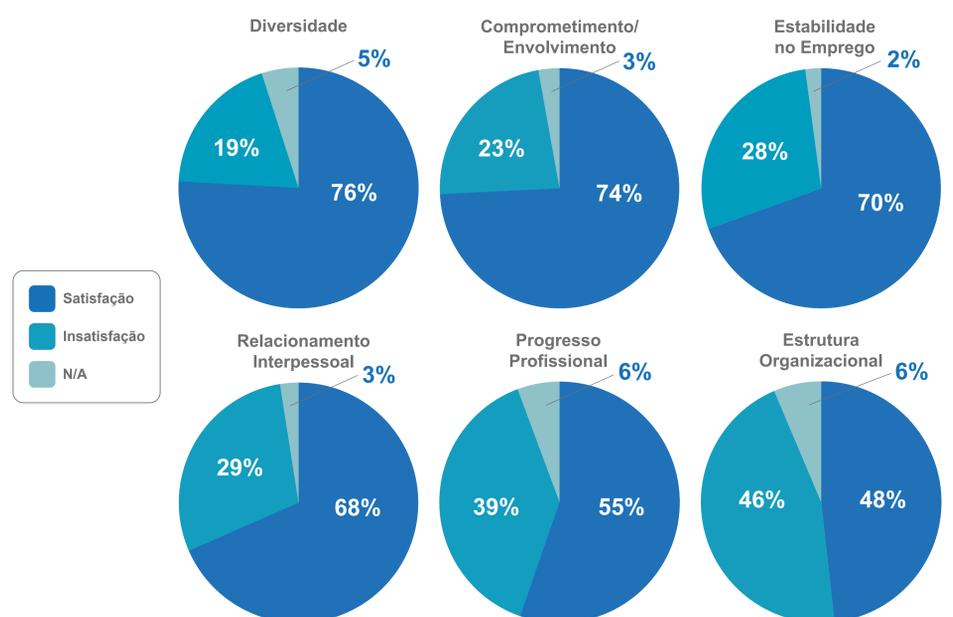
Fonte: Autores (2024)

Gabriella Peres Campi, Jhulia Monteiro Figueiredo, Julia Oliveira Trindade Silva, Juliana Lobo Zimmerhansl e Mayeli Araújo Rodrigues  
Orientador Prof. Me. Nilo S. Guidelli

### RESULTADOS

Nota-se que as variáveis de maior satisfação são Diversidade (76%), Comprometimento/Envolvimento (74%), Estabilidade no Emprego (70%) e Relacionamento Interpessoal (68%), respectivamente. As variáveis com menor índice de satisfação são Progresso Profissional (55%) e Estrutura Organizacional (48%), respectivamente que remetem a problemas de ausência de políticas para plano de carreira, movimentação de pessoal e oportunidades internas, bem como a agilidade da tomada de decisão nos vários níveis hierárquicos.

Figura 3 - Resultados



Fonte: Autores (2024)

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pesquisa de Clima Organizacional é crucial para compreender a percepção dos funcionários e identificar áreas de aprimoramento no ambiente de trabalho. Os dados coletados permitem implementar estratégias para promover a satisfação e produtividade dos colaboradores. A análise cuidadosa dos resultados fortalece o embasamento teórico em Recursos Humanos e destaca a importância de abordagens estruturadas para tomadas de decisão.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2017.

\*Graduandas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga.

\*\* Prof. (Mestre) da disciplina Gestão do Clima Organizacional e Orientador – FATEC Ipiranga.