

Título: Pesquisa de Clima Organizacional

Giovanna Gabrielly de S. Santana; Luan C. dos Santos;
Maria Estela dos Santos; Nathane R. de J. da Silva;
Sabrina de J. Sousa; Vanessa Velicev*
Prof. Me. Nilo Sergio Guidelli**

INTRODUÇÃO

A análise do clima organizacional é utilizada para diagnosticar percepções, necessidades e anseios dos colaboradores em seu ambiente de trabalho. Através dessa análise, é possível mapear o grau de satisfação em relação à empresa, identificando os pontos fortes e fracos que influenciam a experiência profissional. Segundo Castelo Branco & Brito Silva (2017), a análise desses dados pode auxiliar na identificação de áreas que necessitam de melhorias e guiar a implementação de estratégias para otimizar o clima organizacional, como treinamentos, programas de incentivos e mudanças na cultura organizacional. Define-se clima organizacional como o conjunto de características que descrevem a qualidade de vida no trabalho, a cultura organizacional, as políticas e práticas de recursos humanos, as condições de trabalho (Marras, 2012).

Ademais, a Teoria das Necessidades de Maslow sugere que o clima organizacional pode impactar a necessidade de autorrealização dos colaboradores (Maslow, 1954). O clima organizacional pode influenciar a satisfação e a motivação dos colaboradores, bem como sua produtividade na organização (Martins & Prochnik, 2012). Para realização da A.A.P. – Atividade Autônoma de Projeto, foi elaborada uma consultoria fictícia de nome Azura, e foi aplicada a pesquisa em um grupo de discentes de instituição de ensino privada. A turma foi dividida em seis equipes para conduzir a pesquisa de forma segura e eficiente.

OBJETIVOS

Diagnosticar a percepção de satisfação e insatisfação, em relação ao clima organizacional, de discentes de uma instituição privada de ensino em relação às empresas nas quais trabalham.

MATERIAL E MÉTODOS

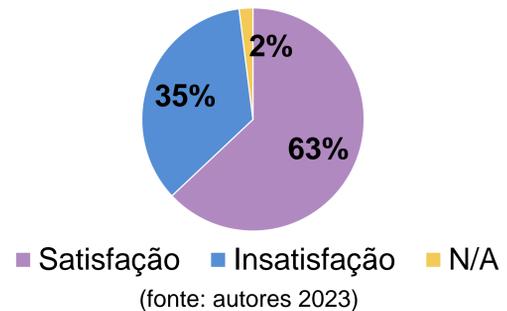
A metodologia consistiu em uma pesquisa exploratória, com o objetivo de investigar as percepções dos discentes sobre o clima organizacional. As variáveis analisadas foram cuidadosamente selecionadas a partir de critérios estabelecidos pelo orientador, abrangendo comunicação, condições físicas de trabalho e trabalho em equipe. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um formulário, desenvolvido com base nos objetivos do estudo e aprovado pelo professor orientador. As afirmações foram organizadas em uma escala *Likert* de cinco pontos, variando de concordo totalmente a discordo totalmente, com a possibilidade de NA (não se aplica) pela heterogeneidade de realidades profissionais. O formulário foi submetido a pré-teste e disponibilizado aos participantes de forma eletrônica.

RESULTADOS

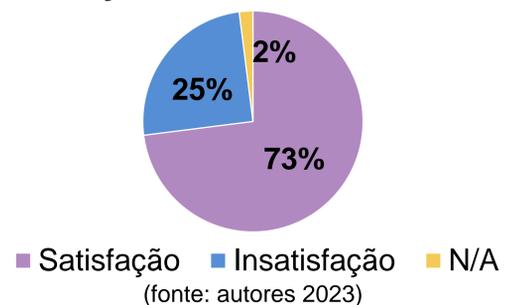
Os resultados foram parametrizados de acordo com os níveis de resposta obtidos nas escalas de um a cinco. As respostas obtidas nos níveis 1 e 2 versaram para a satisfação e os níveis 3 e 4 para insatisfação e o de nível 5 para o N.A. (não se aplica), quando o respondente não se identificou com a afirmação pelo fato de não pertencer a sua realidade profissional.

Nota-se que as variáveis com maior índice de insatisfação foram Comunicação (35%) e Trabalho em Equipe (30%), fatos que poderão denotar falta de clareza, objetividade e transparência nos processos de comunicação organizacional.

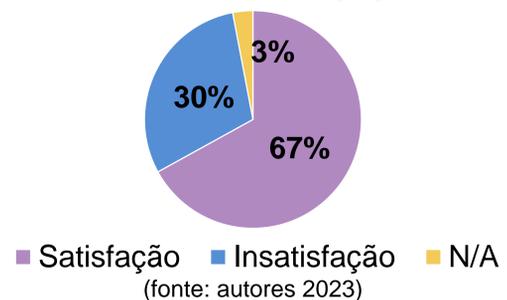
Comunicação



Condições Físicas no Trabalho



Trabalho em Equipe



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pesquisa de Clima Organizacional revelou aspectos cruciais que influenciam a satisfação e o bem-estar dos colaboradores. A experiência permitiu a aplicação prática de conceitos teóricos em um cenário real, além de desenvolver habilidades essenciais em tabulação, análise de dados e interpretação de resultados. O trabalho contribuiu como um ponto de partida para pesquisas qualitativas mais profundas, que auxiliarão a empresa a transformar o clima organizacional ainda mais favorável, onde os colaboradores se sintam valorizados e motivados.

Este projeto colaborou com a formação acadêmica dos discentes do curso de tecnologia em Gestão de Recursos Humanos pela conexão entre os estudos em sala de aula e a aplicação prática da pesquisa de clima organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRANCO, P.C.C. e SILVA, L.X de B.Castelo. **Psicologia Humanista de Abraham Maslow: recepção e circulação no Brasil**. Revista da Abordagem Gestáltica (on-line). 2017, vol 23, n. 2, pp. 189-199.
- MARRAS, J. P. (2012). **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Saraiva.
- MARTINS, S. C., & Prochnik, V. (2012). **Clima organizacional: conceitos e dimensões**. In V. Prochnik & S. C. Martins (Orgs.), **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho** (pp. 13-26). Porto Alegre: Artmed.
- MASLOW, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York: Harper & Row

*Graduandos (as) do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga.
** Profº Mestre da disciplina Gestão Clima Organizacional e Orientador – FATEC Ipiranga.