



CLIMA ORGANIZACIONAL DOS COLABORADORES DA EMPRESA ABC ALIMENTOS

ORGANIZATIONAL CLIMATE OF THE EMPLOYEES OF COMPANY ABC ALIMENTOS

Brenda Lourenço Benites de Almeida¹, Lucimara Fiorese²

¹ Técnica em Administração pela Lume Centro de Educação Profissional. E-mail: lucifiorese.lf@hotmail.com

² Docente. Mestranda em Ensino (Univates). Graduação em Secretariado Executivo (Univates) e Administração (Uniassevi)

Info

Recebido: 04/2023

Publicado: 11/2023

DOI: 10.37951/2358-260X.2023v10i2.6804

ISSN: 2358-260X

Palavras-Chave

Clima organizacional. Estratégias de melhorias. Satisfação. Motivação.

Keywords:

Organizational climate. Improvement strategies. Satisfaction. Motivation.

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo geral entender o clima organizacional e desenvolver estratégias de melhorias para o desempenho, a motivação e a satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa ABC Alimentos de Encantado/RS. A metodologia empregada foi descritiva, quantitativa e qualitativa, levantada por meio de um questionário desenvolvido no Formulário do Google e enviado online aos 17 funcionários. Os resultados evidenciaram que a empresa tem um processo de comunicação que precisa ser melhorado, o relacionamento interpessoal é bom, as necessidades fisiológicas da pirâmide de Maslow também precisa de melhorias, bem como, alguns pontos dos aspectos fisiológicos. Por fim, deixam-se sugestões que podem ser implantadas pela empresa ABC que visam melhorar os aspectos

relacionados ao clima organizacional.

Abstract

This research had as general objective understand the organizational climate and develop performance improvement strategies, the motivation and job satisfaction of the company's employees ABC Foods from Encantado / RS. The methodology used was descriptive, quantitative and qualitative, raised through a questionnaire developed on the Google Form and sent online to 17 employees. The results showed that the company has a communication process that needs to be improved, the interpersonal relationship is good, the physiological needs of the Maslow pyramid also need improvement, as well as, some points of the physiological aspects. Lastly, leave suggestions that can be implemented by the company ABC aimed at improving aspects related to the organizational climate.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas vem evoluindo com os anos, tornando-se fundamental no ambiente organizacional. O capital humano ganhou importância e desenvolveu estratégias que contribuem para um clima organizacional favorável, em que os colaboradores sintam-se capacitados, motivados e seguros para desempenharem suas funções e obter melhores resultados (SILVA; FERNANDES, 2019).

Almeida, Schelske e Rover (2019, p. 38) enfatizam que:

[...] o comportamento dos indivíduos dentro das organizações é essencial para o desenvolvimento de qualquer empresa, visto que estes produzem mais quando estão

inseridos em um ambiente agradável e onde possam visualizar de forma clara suas responsabilidades e os padrões necessários para o desempenho de suas atividades.

Outrossim, “embora as organizações modernas já utilizem mais tecnologia do que mão de obra, ainda precisam do ser humano. [...] o ambiente interno da organização é fator relevante para que a empresa consiga aumentar seu desempenho” (SILVA; FERNANDES, 2019, p. 22).

As empresas estão entendendo a relevante importância dos recursos humanos no atual cenário

competitivo e globalizado. Assim sendo, as organizações buscam destaque, valorizando o clima organizacional, investindo em colaboradores, motivando e entusiasmando seus funcionários, valorizando seus talentos, reconhecendo o profissionalismo, sendo estes os diferenciais das empresas que almejam destaque e crescimento (SILVA; FERNANDES, 2019).

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) envolver o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, envolvendo os aspectos físicos, ambientais e psicológicos no âmbito do trabalho. Desta forma, buscam-se maiores níveis de qualidade e produtividade, permitindo que os colaboradores estejam motivados, sejam recompensados e tornem a organização competitiva (FIORESE; MARTINEZ, 2016).

De acordo com Silva e Fernandes (2019, p. 22) “o clima organizacional não é responsabilidade de apenas um indivíduo, mas sim de todos que fazem parte da organização na maneira de pensar e agir”. Ademais,

O clima de uma organização interfere no desempenho de todos os seus colaboradores, independente se atuam interna (receptionista, por exemplo) ou externamente (vendedores externos, por exemplo). A percepção do clima por um funcionário também ecoa nos clientes. Afinal o funcionário que trabalha em um clima organizacional positivo fala bem de sua empresa e procura atender a todos da melhor maneira possível. Já os que trabalham em clima negativo tendem a desanimar, serem antipáticos e, por vezes,

onerarem a empresa pelo turnover ou faltas em excesso. A cultura de uma empresa também influencia no desenvolvimento do clima da organização (FIOREZE; MARTINEZ, 2016, p. 103).

Diante desta perspectiva, o objetivo geral deste estudo visa entender o clima organizacional e desenvolver estratégias de melhorias para o desempenho, a motivação e a satisfação no trabalho dos colaboradores da empresa ABC Alimentos de Encantado/RS. Tendo como objetivos específicos identificar o perfil dos colaboradores da empresa ABC Alimentos; analisar a motivação intrínseca e extrínseca; analisar a satisfação e/ou insatisfação dos colaboradores da empresa; identificar situações que influenciam no clima no ambiente de trabalho e desenvolver estratégias de melhorias no desempenho.

GESTÃO DE PESSOAS E CLIMA ORGANIZACIONAL

No entendimento de Silva e Fernandes (2019, p. 17),

A importância da gestão de pessoas para as organizações é o que pode definir seu sucesso, muita das vezes, pois é fundamental para a empresa investir no capital humano, para gerar talentos, conseqüentemente avançar nos objetivos da gestão. Nota-se que quando se referem a gestão de pessoas não se limitam a uma área específica, a tradicional área de RH, mas a gestão de pessoas de maneira

atingindo todos os departamentos da organização.

Já com relação ao clima organizacional, Lima, Leuch e Buss (2017, p. 2), esclarece que este:

[...] constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização. O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização executam seu trabalho. O clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. O clima não pode ser tocado ou visualizado, mas pode ser percebido psicologicamente.

Na perspectiva do da gestão de pessoas e um bom clima organizacional, sabe-se que há as necessidades humanas para manter as pessoas motivadas, assim, pode-se considerar a pirâmide das necessidades de Maslow como estratégia. De acordo com Almeida, Schelske e Rover (2019), Abraham Maslow (1908-1970), na década de 1940, desenvolveu a teoria da motivação ou Teoria das Necessidades, baseada em observações psicológicas. Maslow investigou a importância do ser humano diante das coisas, como amor, esperança, fé, espiritualidade, individualidade e existência.

De acordo com um dos aspectos fundamentais da sua teoria, para atingir o estado mais desenvolvido de consciência e realizar todo o seu

potencial, o indivíduo precisa descobrir qual o seu verdadeiro propósito na vida e sair em busca dele. Maslow definiu esse estado máximo de ser como auto realização (ALMEIDA; SCHELSKE; ROVER, 2019, p. 39).

Conforme Anjos *et al.* (2018), a motivação resume-se em um ciclo, onde o indivíduo encontra-se satisfeito com suas necessidades psicológicas por um determinado tempo, até que outra necessidade surja. Então a sensação de tensão aparece e o estado de satisfação em que o indivíduo encontrava-se, desaparece. Assim, é necessário uma nova busca para satisfazer a nova necessidade. Se por um momento o mesmo consegue suprir a necessidade, retornará ao seu estado normal, até que reinicie o ciclo. E para Brandão e Freitas (2019, p. 58) “o conceito de motivação possui várias definições, pode ser conceituada basicamente como a força ou impulso que leva a agir de determinada forma, gerando uma atitude específica”.

Assim sendo, a motivação pode ser intrínseca, extrínseca e consciente. Brandão e Freitas (2019, p. 58) conceituam que motivação intrínseca:

[...] é aquela que os indivíduos desempenham ações pelo simples fato de se sentirem satisfeitos realizando-as. A motivação intrínseca tem efeito espontâneo e se materializa em si pelo interesse na atividade, ou seja, pode se dizer que o indivíduo já nasce com essa conduta.

Já “a motivação extrínseca decorre de comportamentos ocasionados na realização de determinadas tarefas que acontece devido a aspectos externos ao indivíduo (BRANDÃO; FREITAS, 2019, p. 58). Além disso, Brandão e Freitas (2019, p. 58) definem que “existem três categorias na motivação extrínseca que podem ser divididas em um contínuo da autodeterminação, sendo classificadas por tipos de regulação, que são a regulação externa, regulação por introjeção e a regulação por identificação”.

Por fim, a motivação consciente decorre da vontade que a pessoa tem de estabelecer suas ações e escolhas, bem como, o torna responsável pelas mesmas. A motivação consciente tem ligação com a conscientização intelectual do indivíduo diante das escolhas que ele encontrou (BRANDÃO; FREITAS, 2019).

METODOLOGIA

Para Prodanov e Freitas (2013, p. 14) “a palavra Metodologia vem do grego ‘*meta*’ = ao largo; ‘*odos*’ = caminho; ‘*logos*’ = discurso, estudo”.

A Metodologia é compreendida como uma disciplina que consiste em estudar, compreender e avaliar os vários métodos disponíveis para a realização de uma pesquisa acadêmica. A Metodologia, em um nível aplicado, examina, descreve e avalia métodos e técnicas de pesquisa que possibilitam a coleta e o processamento de informações, visando ao encaminhamento e à resolução de problemas e/ou questões de investigação (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 14).

A metodologia empregada neste estudo foi descritiva que, para Gil (2008, p. 28) “as pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

A pesquisa trouxe a abordagem quantitativa e qualitativa que segundo Kauark, Manhães e Medeiros (2010 p. 27), “a Pesquisa quantitativa lida com fatos (tudo aquilo que pode se tornar objetivo através da observação sistemática; evento bem especificado, delimitado e mensurável)”. E quanto à pesquisa qualitativa, esta “lida com fenômenos ([do grego *phainomenon*: aquilo que se mostra, que se manifesta] evento cujo sentido existe apenas num âmbito particular e subjetivo)”.

Para realizar a coleta de dados, primeiramente solicitou-se autorização do proprietário da empresa ABC Alimentos por meio de uma carta de anuência, que foi devidamente assinada e autorizada a pesquisa. Salienta-se que por conveniência e visando garantir o sigilo dos dados da empresa, utilizou-se o nome fictício para esta de ABC Alimentos. Após, procedeu-se com a aplicação da pesquisa.

A coleta dos dados ocorreu no período de 18 de agosto a 04 de setembro de 2020 e foi realizada por meio de questionários elaborado no Google Formulário, disponibilizado aos respondentes por meio *online* (redes sociais, *e-mail*). As questões foram mistas buscando-se informações com os funcionários sobre a organização, vida pessoal, vida profissional, saúde e segurança na indústria. Foram aplicadas aos 17 funcionários da empresa ABC Alimentos de Encantado/RS, realizando-se um censo.

Oportunamente, esclarece-se que a empresa ABC Alimentos iniciou suas atividades em 2012, fundada por quatro amigos que gostariam de investir na área da alimentação. Estes escolheram seu nicho de

mercado focando na produção de salgadinhos e biscoitos doces artesanais. A empresa tem 54 itens, entre eles 21 salgados e 33 biscoitos doces artesanais.

A análise dos dados ocorreu por meio de gráficos e tabelas, identificando os fatores motivacionais da equipe e mensurando o clima organizacional da empresa. E as respostas das questões abertas foram transcritas na íntegra no processo de análise.

PERFIL DOS COLABORADORES

Na aplicação do questionário percebeu-se que 59% dos colaboradores são do sexo feminino e 41% são do sexo masculino. Ainda, destaca-se que 82% dos contratados são brasileiros e 18% são haitianos, bem como, predominantemente os funcionários têm Ensino Médio (70%), 18% têm Ensino Fundamental e 12% Ensino Superior. Também nota-se que maioria dos colaboradores são casados (59%), já 41% são solteiros, outros estados civis não foram assinalados.

Com relação a idade, percebeu-se uma variação nas respostas, sendo que 41% têm entre 21 e 30 anos, 23% têm entre 31 e 40 anos e 18% têm entre 41 e 50 anos, o mesmo percentual de 18% são os respondentes até 20 anos. Podendo-se perceber que a grande parte dos contratados pela empresa são jovens e adultos com idades entre 21 e 40 anos.

Conforme o Gráfico 6, percebeu-se que a maioria dos colaboradores têm entre 1 e 2 anos (47%) de tempo de empresa e 41% com menos de um 1 ano. Sendo que 12% dos empregados têm de 3 a 4 anos de tempo de empresa. Salienta-se a empresa existe no mercado há 4 anos.

CLIMA ORGANIZACIONAL

O processo de levantamento do questionário sobre clima organizacional utilizou opções de: Discordo

totalmente, Discordo, Nem concordo nem discordo, Concordo, Concordo totalmente e Sem condições de opinar. A Tabela 1 apresenta os percentuais respectivos de cada opção.

Relacionada a resposta para a afirmativa: “Eu gosto da atividade que realizo na empresa”, Constatou-se que 71% dos respondentes gostam da atividade desempenhada nas funções do seu dia a dia na empresa ABC. O que denota a percepção de Brandão e Freitas (2019) ao enfatizarem que a motivação intrínseca vem da satisfação dos indivíduos em desempenhar suas funções. Referente a afirmativa “Tenho chances de crescimento na empresa” percebeu-se que houve uma grande variação nas respostas, mesmo assim, 41% concordam que tenham oportunidade de crescer na empresa.

Pondera-se que ao questionar sobre o relacionamento e a comunicação dos funcionários com o encarregado da empresa, seu líder imediato, os respondentes apresentaram um grau de concordância significativo de 88%. Assim, pode-se considerar que de acordo com a Teoria de Maslow, o aspecto Social, sendo o terceiro pilar da pirâmide, no que tange contexto do “chefe amigável” foi contemplada (ALMEIDA; SCHELSKE; ROVER, 2019).

Infere-se que a afirmativa acima, colabora com as respostas sobre o grau de concordância com a afirmativa “Meu encarregado sempre passa informações claras para que eu possa desempenhar bem as minhas tarefas”, com 59%. O que representa um bom relacionamento do encarregado da empresa ABC com seus subordinados. Além disso, constatou-se que 76% dos colaboradores da empresa ABC discordam com da alternativa “Meu encarregado fica o tempo todo cobrando minhas tarefas”.

Tabela 1 – Grau de concordância dos funcionários

	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente	Sem condições de opinar
Eu gosto da atividade que realizo na empresa.	12%	59%	12%	0%	6%	12%
Tenho chances de crescimento na empresa.	6%	35%	24%	12%	12%	12%
O meu trabalho interfere de forma positiva na minha vida pessoal.	6%	35%	41%	6%	12%	0%
Tenho um bom relacionamento e uma boa comunicação com o encarregado da empresa.	29%	59%	6%	0%	6%	0%
Tenho um bom relacionamento e uma boa comunicação com o dono da empresa.	18%	24%	29%	18%	12%	0%
Percebo que há uma boa relação entre o encarregado e o dono da empresa.	12%	29%	29%	18%	12%	0%
Recebo feedback (retorno) frequentemente sobre a avaliação do meu trabalho.	0%	35%	0%	29%	35%	0%
A empresa me proporciona cursos para melhorar meu trabalho.	0%	47%	24%	24%	0%	6%
A empresa me oferece treinamento prático de como realizar as tarefa que desenvolvo.	0%	18%	12%	41%	24%	6%
Conseguo utilizar meus conhecimentos e habilidades para realizar as atividades.	0%	76%	6%	6%	6%	6%
Tenho liberdade para tomar atitudes sozinho(a).	0%	29%	18%	29%	18%	6%
Tenho autonomia para desempenhar minhas funções sem pedir para meus superiores.	0%	53%	6%	24%	12%	6%
Meu encarregado fica o tempo todo cobrando minhas tarefas.	0%	6%	18%	53%	24%	0%
O dono da empresa fica o tempo todo cobrando as tarefas dos subordinados.	6%	53%	0%	24%	12%	6%
A empresa está sempre buscando novas formas para melhorar o trabalho.	18%	65%	0%	6%	6%	6%
Tenho liberdade para criar novas ferramentas de trabalho.	0%	47%	12%	29%	6%	6%
A empresa estimula os colaboradores a dar sugestões de melhorias.	12%	53%	18%	12%	6%	0%
Concordo com o código de conduta que é estabelecido pela empresa.	24%	29%	35%	6%	6%	0%
Tenho um relacionamento de respeito com todos os superiores da empresa.	29%	47%	6%	18%	0%	0%
Tenho um relacionamento bom com os colegas do mesmo setor de trabalho.	18%	59%	12%	6%	0%	6%
Trato com respeito todos os colegas dentro da empresa.	24%	65%	6%	0%	0%	6%
Problemas de trabalho ficam no trabalho, não levo para casa.	24%	41%	12%	6%	6%	12%
Meu encarregado sempre passa informações claras para que eu possa desempenhar bem as minhas tarefas.	12%	47%	6%	12%	12%	12%
A empresa tem um processo de comunicação clara.	6%	24%	35%	18%	12%	6%
Os colaboradores sempre são informados das decisões tomadas pela empresa.	6%	29%	18%	29%	12%	6%
Gosto das alterações de horários de trabalho frequentes.	12%	0%	18%	47%	24%	0%
A empresa me apoia quando tenho problemas pessoais que me impedem de trabalhar.	12%	24%	24%	12%	6%	24%
Meu salário é compatível com minha função.	12%	18%	29%	18%	18%	6%
O volume de serviço sob a minha responsabilidade é compatível com a minha carga horária de trabalho.	6%	35%	29%	6%	24%	0%

Fonte: Da autora (2020).

Na afirmativa “tenho um bom relacionamento e uma boa comunicação com o dono da empresa”, percebe-se que 41% dos funcionários da empresa ABC concordam com a boa comunicação que tem com o dono da empresa e com o bom relacionamento. Porém é importante destacar que 29% nem concordam nem discordam, o que pode sugerir que este relacionamento poderia ser melhor trabalhado na organização, aproximando o dono da organização com seu capital humano. Afinal, Silva e Fernandes (2019) esclarecem que fundamental gerir os talentos para que a empresa avance em seus objetivos e tenha sucesso.

Referente ao ponto: “O dono da empresa fica o tempo todo cobrando as tarefas dos subordinados”, percebeu-se que 59% concordam com essa afirmativa, nota-se que a maioria não está satisfeita com a atitude escolhida pelo dono da empresa no seu relacionamento com os subordinados, o que também completa a inferência apontada no parágrafo anterior.

Por conseguinte, percebeu-se que 41% dos respondentes concordam ou concordam totalmente com a afirmativa “percebo que há uma boa relação entre o encarregado e o dono da empresa”, entretanto, cabe apresentar que 29% nem concordam e nem discordam da afirmativa. O que pode sugerir um desconhecimento ou pouco contato de ambos ou um dos envolvidos com os funcionários, além disso, pode-se considerar pontos divergentes nas decisões entre ambos que acabam impactando no trabalho desenvolvido na organização. Enfatiza-se que Lima, Leuch e Buss (2017) consideram que o clima pode ser sentido psicologicamente, mas não há possibilidade de ser tocado ou visualizado de maneira concreta, assim sendo, podemos elucidar uma percepção relativamente boa na percepção dos funcionários sobre a relação interpessoal dos superiores.

Nota-se que 63% dos funcionários da empresa ABC concordam que os problemas do trabalho ficam

no trabalho, não os levam para casa. Desta forma, concreta-se que a motivação tem ligação com a conscientização do intelecto dos indivíduos a respeito das escolhas que ele encontrou (BRANDÃO; FREITAS, 2019). Por conseguinte, destaca-se que a afirmativa de que o trabalho interfere positivamente na vida pessoal, a maioria (41%) dos entrevistados revelam-se indiferentes ao pressuposto, já que nem concordam e nem discordam com a prerrogativa, mas vale considerar uma grande divisão entre as percepções dos entrevistados nesta afirmativa.

Pondera-se que ao questionar sobre a frequência de recebimento de *feedback* (retorno) sobre a avaliação do seu trabalho, os funcionários demonstraram insatisfação, afinal, 65% dos respondentes discordam com a afirmativa apresentada, bem como, nenhum deles concordou totalmente com esta afirmativa. Nesta perspectiva, este é um ponto a ser trabalhado para a organização, pois uma comunicação eficiente é fundamental em qualquer instituição que busque ter as metas atingidas e seus funcionários alinhados com estas metas.

A afirmativa “a empresa tem um processo de comunicação clara”, agrega-se ao interposto acima, sendo que ambas tratam de comunicação. Nota-se que 35% dos respondentes nem concordam e nem discordam com a afirmativa, pode-se analisar que a maioria dos funcionários acreditam que há muito a melhorar no processo de comunicação da empresa.

Além disso, 41% dos respondentes “não concordam” que “os colaboradores sempre são informados das decisões tomadas pela empresa”, assim, nota-se que os colaboradores não são informados sempre que a empresa toma uma decisão, como visto até o momento, sobre o processo de comunicação, também obteve-se respostas negativas. Assim, novamente, constata-se que a empresa ABC Alimentos

tem a necessidade de trabalhar melhor a comunicação com seus funcionários.

Mesmo assim, alguns processos de comunicação podem ser percebidos, mesmo que de forma tímida, pois 65% dos colaboradores concordam que a empresa ABC estimula-os dar sugestões de melhorias, ao que percebe-se que a empresa abre espaço para o funcionário dar a sua sugestão.

Na afirmativa “a empresa me proporciona cursos para melhorar meu trabalho”, identifica-se que 47% dos colaboradores concordam com a opção apresentada. Observa-se que a empresa proporciona cursos para os funcionários que desejam aprimorar seus estudos e desenvolver melhor seu trabalho, mas é um quesito a ser reavaliada pela empresa, já que nenhum colaborador concordou totalmente com esta afirmativa.

Ao questionar os funcionários se a empresa oferece treinamento prático de como realizar as tarefas do dia a dia, 65% dos respondentes discordam com a afirmativa. Nota-se que ao iniciar na empresa, nenhum funcionário recebe o treinamento básico de trabalho, este ponto contribui com o olhar crítico revelado no parágrafo anterior.

Dando continuidade ao processo analítico, 82% dos respondentes concordam com a afirmativa: “a empresa está sempre buscando novas formas para melhorar o trabalho”. Assim, constata-se que a empresa está sempre em busca de novas alternativas de melhorias com foco no trabalho de todos.

Em resposta da afirmativa “consigo utilizar meus conhecimentos e habilidades para realizar as atividades”, 76% dos respondentes concordam. Pondera-se que mesmo sem nenhum respondente concordando totalmente com a afirmativa, os funcionários ainda têm uma percepção positiva neste contexto.

Pondera-se que ao questionar os colaboradores sobre a liberdade de tomar atitudes sozinhos,

constatou-se que houve um grau de discordância de 47%. Percebe-se que há uma dificuldade para os funcionários tomarem uma decisão sozinhos, estando dependentes de retornos e definições dos superiores. Porém, em contrapartida, 53% dos respondentes concordam que têm autonomia para desempenhar suas funções sem pedir para seus superiores. Percebe-se que mesmo sem liberdade para tomarem atitudes, os funcionários da empresa ABC Alimentos conseguem desenvolver suas funções do dia a dia sem a necessidade de dependência de seus superiores. Vale considerar que de acordo com a Pirâmide de Maslow, a necessidade de estima considera a responsabilidade uma prerrogativa motivacional (Almeida, Schelske e Rover, 2019).

Infere-se que o parágrafo supra descrito, colabora com a análise do grau de concordância com a afirmativa “tenho liberdade para criar novas ferramentas de trabalho”, em que 47% apenas “concordam” com a afirmativa. Mesmo assim, representa um bom resultado sobre a autonomia e a liberdade de criação e desempenho dos funcionários da empresa.

Também, constatou-se que 76% dos respondentes concordam que tenham um relacionamento de respeito com todos os superiores da empresa. Além disso, 76% dos respondentes concordam com a afirmativa “tenho um bom relacionamento com os colegas do mesmo setor de trabalho”. Na afirmativa “trato com respeito todos os colegas dentro da empresa”, observa-se que houve um grau de concordância de 88%. O que indica que o relacionamento interpessoal da organização é bom, ainda, agrega-se que “o clima pode se referir ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira” de acordo com Lima, Leuch e Buss (2017, p. 2).

Contudo, percebeu-se que 35% dos respondentes “nem concordam nem discordam” a

respeito do código de conduta que é estabelecido pela empresa ABC, o que sugere um desconhecimento dos funcionários sobre regras da organização. Neste contexto, pode-se sugerir que a organização desenvolva uma maneira de estabelecer uma relação de conhecimento neste aspecto.

Outrossim, houve um grau de discordância de 71% com relação a afirmativa “gosto das alterações de horário de trabalho frequentes”. Assim, pode-se considerar que de acordo com a Teoria de Maslow, no aspecto fisiológico, sendo o primeiro pilar da pirâmide, no que tange contexto do “horário de trabalho” não está sendo observado na empresa ABC (ALMEIDA; SCHELSKE; ROVER, 2019).

Na afirmativa “a empresa me apoia quando tenho problemas pessoais que me impedem de trabalhar”, apenas 35% dos respondentes “concordam”, 24% “sem condições de opinar”, 24% “nem concordam e nem discordam” e 18% “discordam” com a afirmativa. Nota-se que o grau de porcentagem das respostas ficaram muito próximas, mesmo com a maioria concordando, os resultados acendem um sinal de alerta e necessidade de análise do aspecto do relacionamento humano na organização.

Também, percebe-se que houve uma grande variação nas respostas, em relação a afirmativa “meu salário é compatível com minha função”, 35% dos respondentes “discordam” e 29% “nem concordam nem discordam”. Observa-se que a Pirâmide de Maslow, sugere no segundo pilar a remuneração e os benefícios no aspecto segurança, o que pode ser pressuposto de que os colaboradores da empresa não estão sentindo-se seguros.

Por fim, percebeu-se que 41% dos respondentes “concordam” com a afirmativa “o volume de serviço sob a minha responsabilidade é compatível com a minha carga horária de trabalho”, assim, pode-se

considerar que há uma boa descrição de cargos e organização nas atividades estabelecidas pela empresa.

OPINIÕES DOS FUNCIONÁRIOS

No processo de aplicação do questionário deixou-se disponível uma pergunta aberta para sugestões e elogios, sendo que apenas 4 (23%) respondentes escreveram suas opiniões. Pode-se perceber que a empresa poderia ter uma comunicação mais efetiva com seus colaboradores, diagnóstico que também foi percebido na análise de concordância analisada no subcapítulo 4.2, como percebe-se nas opiniões a seguir: “*A opinião do próximo vale muito a pena ser ouvida e estudada*” e “[...] *pedir opinião dos colaboradores antes de impor as mesmas e de elogios as melhorias para melhorar o ambiente e desempenho do trabalho*”. Contribuindo com estas opiniões, a maioria respondeu que “nem concordam nem discordam” com a afirmativa de que o processo de comunicação da empresa é claro, bem como, diversos outros aspectos da comunicação apresentaram-se em condições pouco favoráveis no que diz respeito aos processos que envolvem informar decisões, transmissão de informações e processos comunicativos na relação interpessoal humana.

Outra sugestão apresentada foi “*Mais feedback*”, podendo-se identificar que a maioria dos colaboradores, no aspecto da afirmativa que recebem *feedback*, “discordaram” desta. Assim, percebe-se que os respondentes da empresa ABC, estão sugerindo para empresa melhore seu processo comunicativo, o que também poderá impactar em diversos outros aspectos da pesquisa, como no relacionamento com o dono da organização, a liberdade de tomada de decisão, as informações sobre a conduta da empresa, já que se os colaboradores conhecerem a instituição efetivamente poderão engajar-se para atingir metas e objetivos e o grau de confiança entre a equipe diretiva e os subordinados pode ter significativa melhora.

SUGESTÕES DE MELHORIAS

Em consequência desta pesquisa, sugere-se que:

- Aprofunde-se o estudo de clima organizacional da empresa ABC;
- Desenvolvam-se estratégias de comunicação na organização;
- Os funcionários recebam treinamento e sejam informados do código de conduta da empresa;
- Efetive-se um processo decisório que englobe toda a equipe de trabalho;
- Ouça seus colaboradores;
- Estipule metas e objetivos claros e dê retorno sobre ter ou não atingido as metas aos seus funcionários;
- Implante um processo de estudo permanente que busque aprimorar o relacionamento humano da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por meio da pesquisa foi possível perceber as demandas que os funcionários têm sobre o clima organizacional da empresa, evidenciando especialmente necessidade de melhoria nos processos de comunicação. Ainda, foi possível apontar sugestões à empresa, visando melhorias em todos os aspectos que envolvem o clima organizacional.

Por fim, é possível perceber que, mesmo com todos os avanços a respeito da necessidade de entender o clima organizacional de uma organização, muito ainda há para ser feito, considerando que nem todas as instituições colocam os talentos como foco principal para seu desenvolvimento no mercado.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Ivonez Xavier; SCHELSKE, Franciel Levi; ROVER, Ardinete. Percepção dos fatores motivacionais de Maslow no contexto organizacional. **Unoesc e Ciência – ACSA**, Joaçaba, v.10, n. 1, p. 37-44, 2019.
- ANJOS, Kleber Rodrigo dos et al. Análise da percepção do clima organizacional em uma instituição de ensino superior. In: Colóquio Internacional da Gestão Universitária, 18. 22 a 24 out. 2018. **Anais...** Equador: UTPL, 2018. 14f.
- BRANDÃO, Ana Cristina da Silva; FREITAS, Michelle. A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho: Um estudo de caso no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso – Campus Juína. **Revista Científica da Ajes**, v. 8, n. 17, p. 56-82, 2019.
- FIGOIRESE, Lucimara; MARTINEZ, Mariangela. Influência da cultura e clima organizacional na qualidade de vida no trabalho: revisão da literatura. **Revista Destaques Acadêmicos**, Lajeado, v. 8, n. 1, p. 100-113, 2016.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- KAUARK, Fabiana da Silva; MANHÃES, Fernanda Castro; MEDEIROS, Carlos Henrique. **Metodologia da pesquisa: um guia prático**. Itabuna: Via Litterarum, 2010.
- LIMA, Luiz Cesar dos Santos; LEUCH, Veronica; BUSS, Bruno Roberto. A importância da pesquisa de clima organizacional para análise do nível de satisfação dos colaboradores e da estrutura organizacional. **Revista Espacios**, v. 38, n. 28, p. 13, 2017.
- PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de; **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.
- SILVA, Ellen Nayane Oliveira; FERNANDES, Jackson Hermes Meneses. **A influência do clima organizacional no desempenho das organizações: estudo aplicado em duas empresas no município de Capanema-PA**. 2019. 67f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal Rural da Amazônia, Manaus, 2019.