**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS**

**ESCOLA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO.**

**Pesquisa de clima organizacional: estudo de caso do Grupo CLP enxovais.**

**Organizational climate survey: case study of the CLP enxovais group**

Larissa Cristina Veloso Fonseca

Prof.ª Dra. Tereza Cristina Pinheiro de Lima

Prof. ª MSc. Maria Aparecida Vaz Evangelista

Prof. ª Gisely Jorge Mesquita

**RESUMO**

O presente estudo tem como objetivo identificar a percepção dos funcionários sobre o clima organizacional do Grupo CLP Enxovais e analisar se há́ consonância entre a realidade vivenciada pelos funcionários e a filosofia organizacional da empresa, através de sua missão, visão e valores. Metodologicamente utilizou-se a pesquisa exploratória descritiva com análise quantitativa e qualitativa com questionário aplicado em 70 funcionários. A pesquisa de clima organizacional fundamentou-se em indicadores pré-estabelecidos: Relacionamento Interno, Desenvolvimento Profissional, Liderança, Imagem da empresa, ambiente de trabalho, Comunicação, Remuneração, Qualidade de vida e Confiança Organizacional. Os resultados indicam que os funcionários são bem satisfeitos em relação a algumas variáveis como Relacionamentos Internos, Liderança e Superiores, Desenvolvimento Pessoal e Comunicação, o que demonstra um ótimo grau de satisfação em relação aos mesmos, se tornando um ponto positivo para a empresa de modo geral, incluídos seus colaboradores.

**Palavras Chaves:** Clima organizacional. Indicadores de clima organizacional. Grupo CLP.

**ABSTRACT**

The present study aims to identify the employees' perception of the organizational climate of the CLP Group and to analyze whether there is consonance between the reality experienced by employees and the company's organizational philosophy, through its mission, vision and values. The methodology used for the construction of the research, collection and analysis of data were descriptive, exploratory and applied. The organizational climate survey was based on pre-established indicators: Internal Relationship, Professional Development, Leaders and Superiors, Company Image, Physical Work Environment, Communication, Remuneration, Quality of life at work and Organizational Trust. All the indicators evaluated had satisfactory rates, showing that the CLP Group has a good organizational climate and that the organizational philosophy is practiced on a daily basis.

**Keywords:** Organizational climate. organizational climate survey indicators. CLP Group.

**INTRODUÇÃO**

Clima organizacional é um termo utilizado a partir da década de 20 para se referir a um bom ambiente de trabalho, porém, antes de explanar sobre clima organizacional, é imprescindível conceituar o termo organização. Pode-se dizer que organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas na qual, por consequência de limitações pessoais, os indivíduos são levados a cooperarem uns com os outros para alcançarem determinados objetivos dos quais a ação individual não conseguiria. Portanto, as organizações se constituem nessa interação que faz com que elas sejam dinâmicas e complexas, ou seja, um organismo vivo (LIMA E ALBANO, 2002).

Assim, ao ingressar em um sistema organizacional considerado produtivo, o indivíduo busca, de modo geral, satisfazer tanto suas necessidades de pertencer a um grupo social quanto de se autorrealizar. Contudo, sabe-se que estes objetivos nem sempre são alcançados, visto que existem inúmeros fatores que permeiam as relações de trabalho e influenciam a satisfação dessas necessidades.

Pode-se dizer, ainda, que um dos fatores mais complexos e potentes nesse sentido é a própria subjetividade humana, ou seja, suas motivações, interesses, valores, história de vida, modo de relacionar-se, enfim a singularidade de cada sujeito que influencia o funcionamento do grupo como um todo (MOSCOVICI, 1997). Seguindo essa lógica, este estudo irá, através de uma pesquisa bibliográfica, abranger e compreender os aspectos determinantes dessa temática de clima organizacional.

Com isso, o objetivo desta pesquisa é realizar a pesquisa de clima organizacional da empresa a partir das variáveis que o influenciam, positiva ou negativamente, bem como a satisfação dos colaboradores da organização em relação à diversos fatores, como ambiente de trabalho, comunicação, liderança, motivação, relacionamento interpessoal e outros, possibilitando a resolução dos problemas identificados.

Como objetivos específicos propõe-se a avaliar o grau de satisfação dos colaboradores em relação à organização da empresa pesquisada e analisar os indicadores para realizar propostas de melhorias nos itens avaliados negativamente.

A problematização que orienta o presente estudo está alicerçada nas seguintes questões: Quais os indicadores da pesquisa de clima organizacional? Como os funcionários avaliam os indicadores para responder o grau de satisfação quanto ao clima da empresa? Que ações podem ser realizadas para manutenção e melhoria do clima organizacional?

O trabalho encontra-se estruturado no capítulo de fundamentação teórica, seguidos pelos procedimentos metodológicos e posteriormente apresentando os resultados por meio da coleta e análise dos dados.

**FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

**CONCEITO DE CLIMA ORGANIZACONAL**

Os primeiros estudos acerca de temas relacionados com clima organizacional são datados a partir da década de 1920. O pioneiro desses estudos foi o psicólogo australiano Elton Mayo, que conduziu o “Experimento de Hawthorne”, e identificou que modificações no ambiente de trabalho influenciavam o comportamento dos trabalhadores. Porém, apenas em 1958 a expressão “clima organizacional” foi utilizada pela primeira vez pelo teórico Chris Argyris. Ele considerava uma boa ideia a necessidade de investigar fatores individuais, como personalidade, valores da empresa, políticas e outras variáveis que contribuem para construir o conceito (SOUZA, 2001).

O tempo em que o foco dos funcionários se baseava em receber os salários programados no início de cada mês já passou. Um ambiente de trabalho com um bom clima organizacional torna-se cada vez mais importante na hora de atrair e reter bons profissionais já que, um ambiente de trabalho adequado é essencial para otimizar as tarefas desempenhadas pela equipe, e atingir os resultados de cada área para o equilíbrio interno. Assim sendo, o clima organizacional é basicamente a junção dos sentimentos e opiniões dos profissionais a respeito do local de trabalho no qual atuam (LUZ, 2001).

Com base nesses sentimentos, as pessoas no ambiente de trabalho reagirão de determinadas maneiras no que diz respeito às ações e demandas do dia a dia que acabam tendo um impacto positivo ou negativo na produtividade da empresa. Trata-se de elementos que podem ser perceptíveis e mensuráveis, sendo um indicador importante para a gestão de pessoas. Desse modo, o clima representa o melhor parâmetro para definir níveis de satisfação ou insatisfação das equipes, uma vez que este representa o ânimo individual ou geral dos [recursos humanos](https://www.rhportal.com.br/o-que-e-recursos-humanos/) (LUZ, 2001).

O conceito de clima organizacional é a percepção coletiva da organização que afeta positiva ou negativamente a qualidade do ambiente de trabalho e, consequentemente, a satisfação e o[desempenho dos colaboradores](https://www.sertms.com/blog/avaliacao-de-desempenho-2/). Por meio de diferentes experiências, o colaborador cria uma impressão que pode ou não favorecer o clima do ambiente compartilhado. Como as organizações são compostas por pessoas com diferentes interesses, estilos de vida específicos e diferentes atitudes pessoais e profissionais, é improvável que tenham a mesma interpretação e visões sobre o conceito do clima organizacional que é proposto pela empresa (ABBEY & DICKSON, 1983).

As dinâmicas do clima organizacional são muito mais complexas e precisam ser consistentes com os componentes da [cultura organizacional](https://www.pontotel.com.br/cultura-organizacional-na-era-digital/). Atualmente, as empresas que não estão comprometidas com o conceito de clima organizacional, já sofrem desvantagens competitivas e, no longo prazo, a sustentabilidade da empresa pode também ficar comprometida.

Um bom ambiente organizacional pode encorajar as pessoas a fazerem o seu melhor, executando tarefas de forma mais ativa e dedicada. Pessoas satisfeitas podem se comunicar melhor e a [comunicação interna](https://www.pontotel.com.br/comunicacao-interna-nas-empresas/) é essencial para melhorar um clima organizacional.  Uma empresa transparente pode conscientizar os talentos sobre objetivos e acontecimentos a qualquer momento, além de criar bons hábitos entre os colaboradores. A importância do clima organizacional é que, investindo ativamente nele, a empresa pode lucrar com produção, engajamento, criatividade, [motivação](https://www.pontotel.com.br/motivacao-trabalho/) e retenção de talentos, reduzindo a rotatividade de pessoal, retrabalho, [absenteísmo](https://www.pontotel.com.br/controle-de-absenteismo/) e conflitos internos.

Contudo, o clima organizacional não é algo implantado na empresa. O cultivo dele deve ser realizado todos os dias e, independentemente de quaisquer sinais de desvio, medidas corretivas devem ser tomadas para evitar reações em cadeia negativas, o que faria com que se perdessem todos os resultados obtidos anteriormente.

O clima organizacional, portanto, pode ser definido como o resultado do vínculo estabelecido entre a organização empresarial e seus funcionários.  Nesse sentido, monitorar os níveis de satisfação é responsabilidade do RH e das lideranças, porém, todos devem estar atentos a fatores que interferem na qualidade das relações de trabalho.

O setor de [Recursos Humanos](https://www.pontotel.com.br/recursos-humanos/), assim como os líderes dos setores devem estar atentos a quaisquer desvios negativos que possam afetar o ambiente da empresa, pois é impossível agradar a todos, mas deixar os profissionais aderirem a uma boa [cultura organizacional](https://www.pontotel.com.br/cultura-organizacional/) ajudará a crescer os indivíduos e a empresa em si.

Um bom ambiente interno não traz benefícios apenas aos profissionais e à empresa. Ele é o responsável pela saúde física e mental das pessoas, que quando valorizadas pela organização e pelos colegas, ficam motivadas e facilitam o relacionamento interpessoal.

Profissionais que trabalham em um ambiente saudável e mantêm um bom relacionamento interpessoal, são mais felizes do que pessoas que ganham altos salários, mas algumas empresas ainda não valorizam o ambiente interno e o clima organizacional, refletindo ativamente nos resultados pessoais dos funcionários e da empresa.

Ao analisar o conceito de clima organizacional, descobriu-se que existe um fator-chave nesta equação: a percepção dos funcionários. Portanto, se a empresa almeja entender como mudar o clima, ela precisa entender o que é considerado ruim. Só depois disso é que se pode tomar medidas para mudar essa situação. Para definir o clima organizacional, é necessário analisar e compreender os sentimentos, opiniões e pensamentos dos colaboradores sobre a empresa e a melhor maneira de realizar isso é através da Pesquisa de Clima Organizacional (BARÇANTE & CASTRO, 1999).

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

A pesquisa é uma ferramenta muito importante para gerenciar o clima organizacional. Com ela, é possível analisar o ambiente da organização (físico e virtual), e medir a satisfação dos funcionários. Assim, fica mais fácil identificar áreas de melhoria e talentos que valem a pena destacar e aprimorar. O objetivo é aproximar a empresa dos colaboradores e entender suas visões, necessidades e anseios para que, com isso, emerja um ambiente de trabalho mais saudável é criado para todos.

Alguns pontos para se observar em um bom clima organizacional é saber se a empresa é considerada um bom lugar para trabalhar, o que faz os funcionários se sentirem motivados ou desmotivados, se as opiniões dos funcionários sobre as práticas de recursos humanos ou outros departamentos foram consideradas e se eles estão satisfeitos com a maneira como o gerente atribui tarefas. Além disso é preciso saber se todos eles compartilham a missão, a visão e os valores da empresa e se existe equilíbrio entre vida pessoal e vida profissional, saber como é o relacionamento dentro da empresa e se a comunicação interna é clara e todos recebem as informações mais importantes são pontos chaves para o sucesso do clima organizacional (BARÇANTE & CASTRO, 1995).

Outro dos pontos mais importantes de sucesso, é mostrar a todos uma efetiva vontade de fazer mudanças, e de ouvir e levar em consideração as respostas dadas na pesquisa de clima. Quando a equipe percebe que possui gestores eficientes, já dá um passo importante para manter um bom clima organizacional. O clima organizacional afeta principalmente a [produtividade](https://www.pontotel.com.br/10-dicas-para-melhorar-a-produtividade-no-trabalho/). Atualmente, empresas que não conseguem proporcionar aos funcionários um bom ambiente de trabalho, perderão seus talentos e não poderão se destacar.

No entanto, vários fatores contribuem muito para um bom clima organizacional tais como o fortalecimento da comunicação interna já que para qualquer organização, um dos maiores problemas são os boatos. Eles destroem qualquer clima organizacional. Porém, se a empresa possui uma boa estratégia de comunicação interna para o ambiente organizacional, esses boatos não vão aparecer. E se os profissionais ouvirem algo, saberão que a organização emitirá um comunicado para desmentir ou esclarecer o assunto em questão. Assim, é sempre bom a empresa investir em boas políticas de comunicação pode manter as informações sob controle, evitando conflitos e mal-entendidos (BARÇANTE & CASTRO, 1995).

Outro ponto importante a ser considerado é que quando a empresa entende o que é clima organizacional e atinge uma estrutura saudável, a diminuição de faltas e atrasos do colaborador é uma certeza, além do menor número de rotatividade de funcionários. Por isso, é inegável que a produtividade aumente por consequência disso.

O RH precisa estar ciente da influência desse clima saudável no ambiente de trabalho, identificando variações de comportamento em fases preliminares, que podem ser gerenciadas antes que os padrões sejam solidificados e absorvidos pela massa de trabalhadores. Ter uma equipe feliz é sinônimo de resultados otimizados. Investir na [gestão de pessoas](https://www.pontotel.com.br/gestao-de-pessoas/) é o segredo para potencializar os ganhos e a competitividade da organização.

O Feedback é outro fator essencial em um clima organizacional saudável que valoriza a força de trabalho da empresa Quanto mais o [líder](https://www.pontotel.com.br/praticas-que-um-lider-deve-adotar/) participa do processo, mais transparente ele consegue ser para sua equipe e por assim entendê-la e motivá-la por suas conquistas, fazendo com que os colaboradores tenham um sentimento de pertencimento, respeito e confiança. Além disso, o funcionário se sentirá respeitado pelo gestor, reconhecido e, consequentemente, estará mais motivado a melhorar.

Um ponto mais crítico está relacionado com o fato de a jornada de trabalho ser flexível. A maioria das empresas são possui essa flexibilidade, porém, a maior vantagem da [flexibilidade no trabalho](https://www.pontotel.com.br/flexibilidade-no-trabalho/) é que ela permite que os funcionários tenham maior autonomia. Desta forma, ele poderá se organizar para cumprir a tarefa solicitada, tendo ainda tempo para descansar e desfrutar da sua vida pessoal.

Um erro muito comum na falta de flexibilidade na [jornada de trabalho](https://www.pontotel.com.br/jornada-de-trabalho/), é que ela impede que a empresa consiga lidar de uma maneira mais leve com atrasos ou compromissos de última hora de cada funcionário. Toda empresa precisa entender que imprevistos acontecem e, ao invés de punir o funcionário por qualquer atraso, deve criar um espaço de diálogo e entender os motivos. Por isso, a tolerância aos pequenos atrasos pode mudar muito o cenário da sua empresa.

No mundo moderno, não é difícil ter acesso a relatos de profissionais que renunciam sua vida particular em prol das atividades laborais. Mas é preciso entender até que ponto isso é saudável ou não já que o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho podem ser influenciados das mais diversas formas.

Alguns elementos são capazes de determinar se um ambiente corporativo é saudável, ou se extrapola os níveis esperados para que se mantenha o desempenho das atividades em equilíbrio com a qualidade de vida dos profissionais através da percepção coletiva da organização, da sensação de pertencimento dos colaboradores da sustentabilidade empresarial da criação de metas executáveis e bem definidas da valorização do engajamento, criatividade e retenção de talentos das ações pautadas na motivação, dos processos condizentes com a cultura organizacional bem como da prevenção e solução de conflitos internos (BARÇANTE & CASTRO, 1995).

Assim, desconsiderar que o fator humano e toda sua jornada social e cultural interferem nos resultados é perder bons resultados e, essencialmente, produtividade (NACIFE, 2019). Por essa razão, deve-se olhar com cuidado para esse conjunto de fatores já que cada vez mais, a saúde mental e o [bem-estar no trabalho](https://www.pulses.com.br/insights/bem-estar-no-trabalho) se destacam como prioridade para gestores de qualquer tipo de negócio.

**INDICADORES DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL**

Os indicadores da pesquisa são correspondentes aos assuntos que são utilizados no questionário para a coleta de dados, no que diz respeito ao clima organizacional da empresa pesquisada. Os indicadores utilizados neste estudo estão relacionados com a metodologia utilizada na pesquisa, sendo: Relacionamentos Internos, Desenvolvimento Profissional, Liderança e Superiores, Imagem da Empresa, Ambiente Físico de Trabalho, Comunicação e Remuneração.

**Relacionamentos Internos**

Os laços que são criados entre os colaboradores de uma empresa, podem se tornar muito fortes e, com isso, provocar um impacto tanto positivo quanto negativo, no que diz respeito ao relacionamento individual e organizacional. Considerando a necessidade dos seres humanos de se socializarem bem como de fazer parte de um grupo, seja ele formal ou informal, é preciso entender que esses laços servem como uma forma de suprir a necessidade de pertencer e se associar a outros seres humanos. O que acontece na maioria das organizações é a necessidade de várias pessoas trabalharem juntas para que sejam formadas equipes para que elas possam compartilhar tarefas e informações, partindo dos princípios de cooperação, coordenação e comunicação, na intenção de melhorar a empresa (MCSHANE & VON GLINOW, 2014).

**Desenvolvimento Profissional**

O desenvolvimento profissional está ligado à ideia de que, quanto mais conhecimento os colaboradores tiverem, maior será a rentabilidade da empresa. O funcionário que se atualiza de forma constante, possui um bom autoconhecimento de suas habilidades e se prepara para o trabalho terá, invariavelmente, melhores resultados que os demais. Contar com um funcionário que possui um bom desenvolvimento é excelente para as empresas, já que ela precisa ser eficiente em todas as áreas, desde a produção até o atendimento ao cliente, se ela quiser se destacar em um mercado tão competitivo como o atual (NOE, 2015).

Contudo, nem sempre isso acontece, e por esse motivo surge a necessidade das empresas investirem no desenvolvimento profissional dos colaboradores, com a intenção de ajudá-los tanto na vida pessoal como, principalmente, na profissional. Sendo assim, o principal objetivo do desenvolvimento profissional é fazer com que o colaborador seja capaz de alcançar metas a curto, médio e longo prazo, de forma que melhore o desempenho dele dentro da organização.

**Liderança e Superiores**

Quando se pensa no sucesso de uma empresa, não se pode ignorar o impacto da liderança dos superiores no bom gerenciamento das organizações. É a liderança que é capaz de deixar os colaboradores emocionalmente envolvidos com os objetivos da empresa, e é ela que também incentiva e inspira o time, criando vínculos de confiança e parceria no grupo.

 Sendo assim, uma boa liderança no ambiente organizacional possui um impacto imenso no bom funcionamento dela. A maioria do engajamento dos colaboradores se relaciona com as atitudes e os comportamentos da liderança imediata. Além disso, uma boa liderança constrói relações de confiança no trabalho. A proporção de confiança de qualquer ambiente será, sempre, inversamente proporcional à de domínio. Sendo assim, quanto mais confiança nesse ambiente, menos controle é necessário. Melhorar o impacto da liderança nas organizações faz parte do processo de construir um excelente lugar para se trabalhar, e os retornos disso dizem respeito aos próprios resultados das organizações (DRUMMOND, 2007).

**Imagem da Empresa**

Empresas com uma boa imagem possuem maiores chances de conquistar a confiança do consumidor, além de se tornarem mais competitivas e conseguirem fidelizar os clientes. Quando há autoridade nesse aspecto, a empresa se torna naturalmente mais forte e o valor disso no mercado é capaz de superar qualquer investimento em propaganda, que, assim, passa a ser reduzido. É importante saber que a boa imagem da empresa não está resumida apenas à identidade visual adotada em seus materiais. Claro que isso também é importante, mas a comunicação clara de seus valores e de seu posicionamento é igualmente, ou ainda mais, essencial.

Quando a mensagem da empresa é percebida da maneira ideal, os clientes se sentem mais conectadas com as ofertas dela. Dessa forma, elas não só compram seus produtos ou serviços, como também ajudam a promover a organização de maneira informal, seja em seu círculo de amigos, ou até mesmo na internet. Dessa forma, a manutenção da boa imagem da empresa é essencial, já que os consumidores não compram produtos somente pelo que eles são, mas também, pelo que a organização representa. Por isso, é necessário avaliar como os clientes se sentem em cada ponto de contato e, se preciso, atualizar e inovar as estratégias de divulgação através do uso da criatividade (TIDD, 2015).

**Ambiente Físico de Trabalho**

Considerando que as pessoas passam a maior parte do tempo no contexto do ambiente de trabalho, nada mais justo que ele seja um local aprazível e que ofereça boas condições para conviver e trabalhar. As questões sonoras, de temperatura, de tranquilidade, e conectividade, referente à velocidade da internet e sinais de telefonia, são meios que possibilitam uma boa concentração no trabalho a ser desenvolvido e ditam o ritmo da produtividade e dos resultados positivos da empresa.

Além disso, um espaço bem-organizado e com um clima agradável influencia diretamente no humor e bem-estar dos colaboradores. Com isso, algumas empresas investem inclusive em áreas de lazer e descanso para seus funcionários. Uma ferramenta para recarregar as energias e promover a criatividade, habilidade cada vez mais requisitada no mundo organizacional. Um escritório que exemplifica a cultura da companhia, a diversidade da equipe e os aspectos sociais da empresa, e que é capaz de demonstrar inovação e comunicação desde as suas paredes até o mobiliário acaba por possuir um conjunto de fatores que tendem a promover a interação e a eficiência entre os colaboradores, influenciando assim o bom funcionamento da organização (IIDA, 2005).

**Comunicação**

A importância da comunicação no ambiente de trabalho está ligada diretamente a diversos aspectos corporativos tais como o clima organizacional, a abertura desta para novas ideias e propostas de soluções, bem como a definição clara de estratégias e metas. Sendo assim, melhorar a comunicação entre todos os colaboradores e líderes da empresa é dever de um bom líder, e tem como objetivo mantê-los empenhados e produtivos.

 Um profissional no ambiente de trabalho pode até ser um especialista em sua área, extremamente competente e preparado, cheio de ideias e capaz de executar as mais complexas tarefas ou projetos, porém, se ele não for capaz de se comunicar de forma clara e objetiva no ambiente de trabalho, tanto no sentido de entender o que é pedido, como no de transmitir tudo o que sabe, planeja ou faz, todos os seus esforços, habilidades e competências serão em vão. Neste cenário, não saber como se comunicar bem no ambiente de trabalho fará com que este profissional não seja reconhecido e, mais que isso, ele não será capaz de desempenhar corretamente suas atividades, o que o tornará improdutivo (FLATLEY *et. al,* 2015).

 Assim, é sempre bom que os líderes busquem um feedback sobre o que o seu colaborador entendeu à respeito de determinado assunto tratado, com uma pergunta de fechamento que resuma sua mensagem. Aliás, criar uma cultura de feedback no trabalho é uma excelente ideia para melhorar a comunicação nesse ambiente. Uma boa comunicação no ambiente de trabalho evita que informações sejam divulgadas de forma inadequada e, de modo geral, melhorar a comunicação na organização, contribui para propor soluções, expor ideias, explicar estratégias, fazer acordos, de forma clara e objetiva (FLATLEY *et. al,* 2015).

**Remuneração**

A remuneração compreende tudo aquilo que o colaborador da organização recebe em função da prestação de seus serviços subordinados decorrentes de um contrato de trabalho, feito diretamente do empregador ou também de terceiros, inclusive na forma de gratificação, diferente do salário, que é a soma de tudo que se recebe somente do empregador (MARTINS, 2007).

Sendo assim, um colaborador bem remunerado acaba por possuir um maior comprometimento com a empresa e visará seu crescimento na instituição e, consequentemente, se dedicará inteiramente às suas funções. Sendo assim, planejar a remuneração de uma empresa é muito mais do que apenas definir responsabilidades de cada cargo, bem como seu respectivo salário e benefícios. É necessário sempre nivelar a satisfação do colaborador com a receita disponibilizada pela empresa.

A contemporaneidade exige que o profissional crie um plano de cargos e salários sólido, bem estruturado e que seja capaz de valorizar o melhor de cada funcionário. Nesse contexto, levar em consideração a compatibilidade da remuneração da organização com as práticas mercantis é fundamental para a equidade interna e externa da mesma. Por fim, é muito importante que se tenha um embasamento prático extremamente bem elaborado para exercer essa função, pois é uma das áreas mais importantes de uma organização.

**METODOLOGIA**

Para realizar esta pesquisa, levando em consideração a intenção de identificar e analisar a real percepção dos funcionários do gruo CLP, no que diz respeito ao clima organizacional da empresa, acatando a devida cientificidade para a pesquisa, é necessário compreender, que a pesquisa científica busca informações sobre determinado assunto e refere-se a “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais. ” (LAKATOS, 2019, p. 169).

Com relação à cientificidade dos indicadores propostos neste estudo, utilizar-se-á de métodos científicos que “trata-se de um conjunto de procedimentos lógicos e técnicas operacionais que permitem o acesso as relações causais constantes entre os fenômenos” (SEVERINO, 2007, p. 102). Sendo assim, a tipologia deste estudo, que caracterizam os procedimentos lógicos e técnicas operacionais a serem utilizados, acaba por estabelecer que a área de conhecimento é multidisciplinar já que conversa com as ciências da Administração, Psicologia, Sociologia, e Segurança do Trabalho.

No que diz respeito aos seus objetivos, é um estudo exploratório e descritivo, tendo um caráter exploratório por fazer com que à pesquisadora realize um levantamento para maior expansão do tema abordado e tendo um caráter descritivo por ofertar a descrição do atual clima organizacional da CLP Enxovais.

Quanto a abordagem utilizada, a pesquisa segue padrões quantitativos pelo fato de ser possível conseguir transformar e quantificar a percepção dos funcionários acerca do clima organizacional no qual trabalham em números analisáveis. Trata-se ainda de uma pesquisa qualitativa que envolve uma abordagem interpretativa nos estudos das situações em seus cenários naturais, tentando entender os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem.

Os procedimentos técnicos que foram utilizados no estudo englobam a pesquisa bibliográfica, a qual será o meio para construção da fundamentação teórica do mesmo, além da compreensão dos fenômenos a serem estudados e do embasamento de recomendações, bem como a pesquisa documental dos dados e informações coletados da empresa, e a pesquisa de campo, que se remete ao local escolhido para coletar os dados e as informações necessárias para análise, através dos questionários, na empresa CLP Enxovais. Sendo assim, serão utilizados dados primários, já que os dados coletados refletem um momento único e original, bem como seu tratamento.

O questionário possui 10 questões fechadas, e obedecem a escala de Likert, que é “um tipo que se estabelece previamente, de acordo com a complexidade que a questão exige e também com o perfil de respondente, quantos pontos forem necessários”. (FARIAS FILHO, 2013, p. 123). As questões foram subcategorias conforme os indicadores da pesquisa: Relacionamentos Internos, Desenvolvimento Profissional, Liderança e Superiores, Imagem da Empresa, Ambiente Físico de Trabalho, Comunicação e Remuneração.

Em relação ao tipo de cobertura da pesquisa, o seu universo corresponde aos 70 funcionários das 2 lojas CLP. Participaram da pesquisa 6 funcionários do administrativo, 20 funcionários das vendas e 64 funcionários da produção, distribuídos na confecção e em 2 lojas, com uma amostragem simples, na qual todos os funcionários terão uma oportunidade de participação igual na pesquisa (FARIAS FILHO, 2013).

**RESULTADOS: COLETA E ANÁLISE DE DADOS**

**APRESENTAÇÃO DA EMPRESA**

Fundada na década de 2000, a empresa na qual este estudo foi realizado esta situada no segmento de indústria têxtil, possui sua cede em inhumas-go. Este ano completou 22 anos de atuação. O diretor presidente permanece sendo o seu fundador: este iniciou o movimento de empreendedorismo no estado de Goiás. Atualmente a empresa possui mais de 70 colaboradores; 2 lojas na cidade de inhumas. Diariamente vem aumentando a sua carteira de cliente, consolidando parcerias por todos os estados do brasil e países como Portugal e Argentina.

**COLETA DE DADOS**

A pesquisa realizada conta com 70 participantes sendo 22 do sexo masculino e 48 do sexo feminino. A faixa etária está entre 18 aos 60 anos e fazem parte da administração, produção e vendas. O tempo de empresa varia de 1 ano até mais de 5 anos e a escolaridade vai do ensino fundamental até a especialização.

**DADOS COLETADOS COM OS FUNCIONÁRIOS**

Figura 01 – Indicador Relacionamentos Internos – Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No gráfico acima, o indicador Relacionamentos Internos contempla as afirmações: “1 -em nossa área, trabalhamos em equipe”, no qual 20 funcionários discordam, 1 é indiferente, 42 concordam e 2 concordam totalmente. Na afirmação “2 - na empresa, podemos expressar nossos sentimentos sem medo de punições”, nenhum discorda e nem é indiferente, 50 funcionários concordam e 20 concordam plenamente. Na última afirmação desse indicador, “3 - mantemos um bom relacionamento com os colegas”, 1 funcionário discorda, 2 são indiferentes, 56 concordam e 11 concorda totalmente.

Figura 02 – Indicador Desenvolvimento Profissional – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Já na figura 2, os dados mostram que, no indicador Desenvolvimento Profissional, na afirmação “3 – percebo que meu trabalho me possibilita crescer”, 1 funcionário discorda, nenhum é indiferente, 50 concordam e 19 concordam totalmente. Na afirmação “5 - trabalho em uma empresa que possui critérios definidos e claros para promoções”, 3 funcionários discordam, nenhum é indiferente, 50 concordam e 17 concordam totalmente. Na afirmação “6 - sinto que nossa empresa, é um lugar motivador para se trabalhar”, 1 discorda, nenhum é indiferente, 45 concordam e 24 concordam totalmente.

Figura 3 – Indicador Liderança e Superiores – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

 Na figura três, o indicador Liderança e Superiores mostra que, na afirmação “7 - Recebo informações do meu superior imediato sobre a qualidade do meu trabalho”, nenhum funcionário discorda ou é indiferente, 40 concordam e 30 concordam totalmente. Na afirmação “8 - Meu superior imediato está sempre preocupado com a eficiência da equipe”, nenhum discorda e nem é indiferente, 40 concordam e 30 concordam totalmente. Na afirmação “9 - Tenho um canal de comunicações com meu superior imediato, que atende as minhas necessidades”, nenhum funcionário discorda, 3 são indiferentes, 37 concordam e 30 concordam totalmente.

Figura 04 – Indicador Imagem da Empresa – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

 Na figura quatro, o indicador Imagem da Empresa, na afirmação “10 - Trabalho em uma empresa que transmite uma imagem positiva ao seu público interno e externo”, mostra que todos os funcionários concordam. Em relação à afirmação “11 – Trabalho em uma empresa sólida e confiável”, todos os funcionários também concordam. Na afirmação “12 – Trabalho em uma empresa que pratica seus valores”, 2 funcionários são indiferentes e 68 concordam.

Figura 05 – Indicador Ambiente Físico de Trabalho – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Na figura cinco, o indicador Ambiente Físico de Trabalho, na afirmação “13 - Na minha área de trabalho, as instalações físicas são adequadas (espaço, mobiliário, limpeza e etc)”, mostra que todos os funcionários concordam. Em relação à afirmação “14 – A temperatura e iluminação são adequadas”, todos os funcionários também concordam. Na afirmação “15 – As condições de segurança são adequadas”, 15 funcionários são indiferentes e 55 concordam. Por último, na afirmação “16 - Tenho recursos necessários (máquinas e equipamentos) para fazer o meu trabalho”, todos os funcionários concordam.

Figura 06 – Indicador Comunicação– Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Na figura seis, o indicador Comunicação, na afirmação “17 – Recebo informações do meu superior sobre minhas atividades e responsabilidades”, mostra que todos os funcionários concordam. Em relação à afirmação “18 – Comunicação com os colegas é satisfatória”, todos os funcionários também concordam. Na afirmação “19 – Temos um canal de comunicação eficaz, da empresa para o colaborador”, 16 funcionários são indiferentes e 54 concordam.

Figura 07 – Indicador Remuneração– Fonte: Dados da pesquisa (2022)

 Por fim, na figura sete, os dados mostram que, no indicador Remuneração, na afirmação “20 – Tenho um salário condizente com o mercado local”, 27 funcionários discordam, 13 são indiferentes, e 30 concordam. Na afirmação “21 – Trabalho em uma empresa com uma boa política, sinto-me recompensado financeiramente”, 24 funcionários discordam, 13 são indiferentese, e 33 concordam. Na afirmação “22 – Relação a dedicação que tenho para com a empresa” 26 discordam, 13 são indiferentes, 14 concordam e 17 concordam totalmente.

Figura 08 – – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

 Em relação à satisfação dos funcionários, a figura acima mostra que 1 está muito satisfeito com a empresa, 65 estão satisfeitos e 4 estão pouco satisfeitos.

Figura 09 – – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

 Em relação ao questionamento “24 – Se você recebesse uma proposta para trabalhar em outra empresa ganhando 10% mais, você aceitaria?”, 37 funcionários disseram sim e 33 disseram não. Já no questionamento “25 – Você convidaria uma pessoa de sua família para trabalhar nesta empresa?” 28 responderam sim e 42 respondem não.

Figura 09 – – Fonte: Dados da pesquisa (2022)

À respeito da nota para a empresa, de acordo com a figura 09, 5 funcionários deram nota seis, 28 deram a nota sete, 20 deram nota oito e 17 deram a nota nove.

**ANÁLISE DOS DADOS**

No que diz respeito aos indicadores de **“****Relacionamentos Internos”** e **“Liderança e Superiores”**, os percentuais da pesquisa feita com os funcionários da CLP enxovais mostram uma percepção positiva a respeito do engajamento com esses indicadores, tendo a ideia de um clima relacional muito bom entre os funcionários e a chefia, o que, conforme Weber (2012), demonstra a legitimidade da liderança diante de seus colaboradores para que seja possível alcançar os objetivos organizacionais e pessoais. Além disso, o estudo de McShane & Von Glinow (2014), demonstra que as boas relações são fundamentais para manutenção e alcance exitoso dos processos organizacionais e do pertencimento social entre os funcionários.

 No que diz respeito aos indicadores de **“Desenvolvimento Pessoal”** e **“Comunicação”**, novamente os percentuais demonstram uma análise positiva sobre a forma de comunicação que é mantida na empresa, bem como a possibilidade de se desenvolver profissionalmente. Enfatizando o indicador de comunicação, o estudo de Mullins (2008) demonstra que uma comunicação que é realizada com eficiência e eficácia possibilita a conquista dos objetivos traçados pela empresa no que diz respeito ao compartilhamento de informações.

 Nos indicadores de **“Ambiente Físico de Trabalho**” e **“Remuneração”** tem-se uma discordância maior em relação ao segundo indicador. Os percentuais mostram que os funcionários estão satisfeitos com o ambiente no qual trabalham, porém, alguns não concordam que são remunerados de acordo com o trabalho que desenvolvem e não se sentem justamente recompensados. Quanto a isso, Chiavenato (2004, p. 257) explica que:

Como parceiro da organização, cada funcionário está interessado em investir com trabalho, dedicação e esforço pessoal com os seus conhecimentos e habilidades desde que receba uma remuneração adequada. As organizações estão interessadas em investir em recompensas para as pessoas desde que delas possam receber contribuições ao alcance de seus objetivos.

Dessa forma, o empregado sempre trabalha em troca de uma recompensa, seja o salário, o status ou a satisfação pessoal e profissional, e em contrapartida, para atingir seus objetivos, a empresa depende destes empregados, e por isso precisa investir na remuneração, não só através dos salários, mas também dos benefícios para o funcionário.

No que se refere a “**Imagem da empresa**” os dados revelam que o nível de satisfação é favorável (68% concordam) uma vez que a empresa transmite uma imagem positiva ao seu público interno, trabalham em uma empresa sólida e confiável e que pratica seus valores.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Retomando a discussão inicial, a pesquisa teve a intenção de realizar uma pesquisa de clima organizacional da empresa CLP Enxovais, que se encontra em Inhumas, a partir das diversas variáveis que o influenciam, tanto positiva quanto negativamente, bem como entender a satisfação dos colaboradores da organização em relação à diversos fatores, como ambiente de trabalho, comunicação, liderança, motivação, relacionamento interpessoal e outros, possibilitando a resolução dos problemas identificados.

Dentro da análise feita dos dados coletados, pôde-se notar que os funcionários são bem satisfeitos em relação a algumas variáveis como Relacionamentos Internos, Liderança e Superiores, Desenvolvimento Pessoal e Comunicação, o que demonstra um ótimo grau de satisfação em relação aos mesmos, se tornando um ponto positivo para a empresa de modo geral, incluídos seus colaboradores.

Sendo assim, considerando o estudo sobre clima organizacional, como um importante meio de diagnosticar, bem como fundamentar toda a tomada de decisão da empresa de forma assertiva, partindo da percepção que os funcionários possuem do ambiente de seu trabalho, aplicada as lojas da CLP Enxovais, considerando os dados coletados de forma qualitativa, demonstrou resultados satisfatórios em quase todos os indicadores que foram predeterminados e analisados no estudo.

Assim, os resultados atingidos através desta pesquisa científica, descritiva e exploratória, consegue responder a problemática da mesma, bem como os objetivos específicos propostos, em que: 1º) os funcionários, diante dos dados que forma analisados, demonstram perceber um clima organizacional satisfatório na CLP Enxovais; 2º) em cada indicador, o grau de satisfação dos funcionários apresentou percentuais que, em sua maioria, podem ser considerados positivos, pois dentre as afirmações presentes nos indicadores, as respostas transitaram, na maior parte, percentuais favoráveis às práticas da empresa.

Com esse estudo, foi possível perceber que exercer a filosofia organizacional na empresa, possui um papel essencial no desenvolvimento de estratégias de crescimento para ela, considerando que esse exercício é o seu norteado na rotina dos processos da empresa bem como auxiliar na tomada de decisão das pessoas envolvidas para que, juntas, elas possam construir e viabilizar a existência da organização. Por fim, é possível afirmar que os objetivos do estudo foram alcançados, sendo possível sugerir para o futuro, como proposta de resultados melhores, a realização de novas pesquisas nesse contexto, tendo em vista que o mercado das empresas é dinâmico.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABBEY, A. & DICKSON, J. R & D work climate and innovation in semiconductors. *Academy Management Journal*, 26 362-368**.** 1993

BARÇANTE, L. C.; CASTRO, G. C. *Ouvindo a voz do cliente interno*. 3 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas:* e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. 529p.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. *Comportamento organizacional*: a dinâmica do sucesso das organizações. Barueri: Manole, 2014.

DRUMMOND, V. S. *Confiança e liderança nas organizações*. São Paulo: Cengage Learning Brasil, 2007.

FARIAS FILHO, Milton Cordeiro; Arruda Filho, Emílio J. M. *Planejamento de pesquisa científica*. São Paulo: Atlas, 2013.

FLATLEY, M.; KATHRYN, R.; LENTZ, P. *Comunicação empresarial*. Porto Alegre: AMGH, 2015.

IIDA, Itiro. *Ergonomia, projeto e produção*. 2ª edição. São Paulo: editora Edgar Blucher, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; Marconi, Marina de Andrade. *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597010770/. Acesso em: 09 NOV de 2022.

LIMA, S. M. B. L.; ALBANO, A. G. B. *Um Estudo Sobre Clima e Cultura Organizacional na Concepção de Diferentes Autores.* Campinas: 2002.

LUZ, R. *Clima organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

MARTINS, Sérgio P. *Direito do Trabalho*. 24.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MCSHANE, S. L.; VON GLINOW, M. A. *Comportamento organizacional*: conhecimento emergente, realidade global. Porto Alegre: AMGH, 2014.

MOSCOVICI, F. *Desenvolvimento interpessoal*: treinamento em grupo.Rio de Janeiro. José Olympio, 1997.

MULLINS, Laurie J. *Gestão da hospitalidade e comportamento organizacional*. Porto Alegre: Bookman, 2008. Disponível em: https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788577803866/1 . Acesso em: 10 NOV de 2022.

NACIFE, Jean Marc. *A Pesquisa de Clima Organizacional na Prática*: o passo a passo para sua elaboração, aplicação e análise. Porto Alegre: Simplíssimo, 2019.

NOE, Raymond A. *Treinamento e desenvolvimento de pessoas:* teoria e prática. Porto Alegre: AMGH, 2015.

SEVERINO, Antônio Joaquim. *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo: Cortez, 2007.

SOUZA, E. L. P. de. *Clima e cultura organizacionais*: como se manifestam e como se manejam. Porto Alegre: Edgar Blücher, 2001.

TIDD, Joe; Bessant, John. *Gestão da inovação.* Porto Alegre: Bookman, 2015.

WEBBER, Antônio Celso Mendes. *O líder em xeque*: atitudes e desvios comportamentais na implantação das mudanças. Porto Alegre: Bookman, 2012. Disponível em: https://viewer.bibliotecaa.binpar.com/viewer/9788540701823/capa . Acesso em: 10 de NOV 2022.