



## PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS

NASCIMENTO, Sabrina da Silva<sup>1</sup>; MARTINS, Bianca Alves<sup>2</sup>; SANTOS, Rozali Araujo<sup>3</sup>; FERREIRA, Ana Paula Alf<sup>4</sup>

**Palavras-Chave:** Organização. Clima Organizacional. Comprometimento.

### Introdução

O Clima Organizacional está ligado ao que os funcionários sentem em seu ambiente de trabalho. Compreender o clima organizacional é importante, uma vez que o sucesso de uma empresa está relacionado a capacidade de lidar com os sentimentos de seus funcionários, isto porque os “indivíduos procuram atender as expectativas da organização na medida em que percebem que as suas expectativas também estão sendo atendidas” (SILVA, 2003, p.16)

Para Coda (1992), Clima Organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Em qualquer organização é fundamental que as pessoas trabalhem de forma integrada e conjunta, dentro de um clima organizacional positivo para obterem bons resultados. Segundo Judson (1976, p.27) “a segurança e a satisfação das pessoas que compõem a organização oferecem uma maior flexibilidade e capacidade de adaptação às mudanças que vierem a ocorrer, do contrário, provocam resistência às mudanças, ocasionando um clima negativo e baixa produtividade”.

Assim o referido estudo baseou-se na investigação de como encontra-se o Clima Organizacional da empresa de prestação de serviço, CIDUSA, sendo que tal investigação se motivou, por a gestão da mesma entender que uma pesquisa de clima organizacional pode ser correlacionada com um termômetro para a proposição e

<sup>1</sup> Acadêmica do curso de Administração Unopar. Email: sasanascimento8@hotmail.com

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Administração Unicruz. Email: bianca.alvesmartins@hotmail.com

<sup>3</sup> Professora do curso de Administração Unicruz. Email: rozaliaraujo@yahoo.com.br

<sup>4</sup> Professora do curso de Administração Unicruz. Email: alima@unicruz.edu.br



condução de ações de mudanças, pelas quais a organização vem passando, pois para a gestão da organização possuir tais informações permite à organização reavaliar, planejar e desenvolver relações de trabalho produtivas e pro ativas mantendo seu foco no bom desenvolvimento dos colaboradores.

### **Metodologia**

A pesquisa foi realizada na Companhia Industrial e de Desenvolvimento Urbano de Cruz Alta (CIDUSA), através da aplicação de questionários, elaborado de acordo com as teorias a respeito de clima organizacional, não seguindo um constructo único. Assim a referida pesquisa pode ser classificada conforme Gil (1999) como: (i) descritiva, (ii) Baseada em um estudo de caso (iii) quantitativa (iiii) sendo que os questionários foram aplicados pelo comitê de qualidade da empresa do dia 07 de julho à 21 de julho de 2012 com 130 funcionários.

### **Resultados e Discussões**

De forma resumida a presente pesquisa demonstrou com relação ao perfil dos colaboradores da CIDUSA:

- 60% dos colaboradores trabalham junto a CIDUSA entre 1 a 5 anos;
- 40% tem ensino médio completo;
- 31% dos colaboradores têm entre 36 a 45 anos de idade;

Com relação a fatores interno da organização, verificou-se quais destes estavam gerando insatisfação aos colaboradores da empresa, que embora 17% dos mesmo responderam que não há fatores que resultem em insatisfação os demais apontaram os seguintes pontos a serem melhorados: (21%) falta de reconhecimento, (19%) falta de materiais, (12%) salários e benefícios, (9%) problemas no ambiente de trabalho, (8%) relacionamento com a chefia, (7%) relacionamento com os colegas (5%) horário de trabalho e (1%) insatisfação com o trabalho realizado.

Com relação aos melhores benefícios disponibilizados pela organização para seus colaboradores, na visão dos mesmos: (31%) Vale alimentação, (28%) Plano de saúde, (26%) Vale Transporte, (9%) Auxílio Educação e (6%) Auxílio Creche.



Com relação a motivação, 48% dos entrevistados sentem-se motivados, 38% muito motivados, 13% pouco motivados e apenas 1% desmotivados. Com relação a satisfação, tem-se que 60% dos profissionais da empresa estão satisfeitos com seu trabalho, 31% muito satisfeitos, 8% pouco satisfeitos e 1% não satisfeitos.

## **Conclusão**

As empresas representam um dos cenários em que as relações interpessoais acontecem. Essas relações, sejam no nível pessoal ou profissional, constituem mecanismos de construção e sustentação do clima organizacional que, por sua vez, orienta tanto o comportamento quanto o desempenho das atividades, garantindo a produtividade da organização. O clima organizacional engloba as variáveis que foram vistas nesse estudo, liderança, motivação e comprometimento. A partir dos resultados da pesquisa é possível traçar um plano de ação para melhorar os pontos que aparecem como fracos ou negativos na empresa. Desta forma, a organização acaba ganhando em produtividade, criatividade, assiduidade e reconhecimento no mercado.

## **Referências**

CODA, R. **Pesquisa de clima organizacional: Uma contribuição metodológica**. USP – SP, 1992.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

JUDSON, A. **Relações humanas e mudanças organizacionais**. São Paulo, Atlas 1976.

SILVA, N.T. **Clima organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação de clima de uma instituição de ensino superior**. Florianópolis, 2003. (Dissertação de Mestrado)