

A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO SOCIOASSISTENCIAL

NUNES, Andréia Marques¹
ROCHA, Patrícia Suñe¹
NUNES, Samira Daneris Ritta¹
VISENTINI, Danielle Machado²
ROSA, Andréia Quadros²
GOMES, Melina Britto²

RESUMO: Este artigo teve como objetivo demonstrar como uma pesquisa, pode ser fonte de dados importantes para avaliação do clima organizacional de uma empresa. O método utilizado foi uma análise de dados de uma pesquisa de clima organizacional, feita com colaboradores de uma instituição socioassistencial. Clima organizacional é uma ferramenta que identifica as percepções dos colaboradores e seus sentimentos em relação ao ambiente de trabalho. Mostrando os resultados obtidos ficou claro que a Instituição tem uma boa liderança que é fundamental para um clima organizacional favorável, pois contribui para motivação e engajamento dos colaboradores e salientando quão importante é a realização desta pesquisa e o seu retorno com feedback, podendo melhorar seu ambiente de trabalho, pois são ouvidos seus questionamentos, e isto implica em um clima mais harmonioso. Sem esta pesquisa de clima organizacional não teríamos a percepção que os colaboradores têm da empresa.

Palavras-chave: Clima organizacional, Pesquisa, Satisfação, feedback

ABSTRACT: This article aimed to demonstrate how a survey can be a source of important data for assessing a company's organizational climate. The method used was an analysis of data from an organizational climate survey conducted with employees of a social welfare institution. Organizational climate is a tool that identifies employees' perceptions and feelings about the work environment. The results obtained made it clear that the institution has good leadership, which is essential for a favorable organizational climate, as it contributes to employee motivation and engagement. It also highlights how important it is to conduct this survey and provide feedback, which can improve the work environment, as their questions are heard, and this results in a more harmonious environment. Without this organizational climate survey, we would not have the perception that employees have of the company.

Keywords: Organizational climate, Research, Satisfaction, feedback

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Esta pesquisa de clima teve como objetivo inicial ter uma visão detalhada do ambiente interno e as percepções dos colaboradores em relação a vida profissional, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, ambiente de trabalho, burocracia, cultura organizacional, assistência aos funcionários, investimentos e despesas familiares, saúde, férias e lazer e liderança e comunicação. Priorizando sempre o bem estar do colaborador e o bom relacionamento da empresa com eles, para contribuir com um clima mais favorável.

O clima organizacional trata-se do ambiente interno de uma empresa, incluindo colaboradores, supervisores e direção. O relacionamento entre as pessoas do trabalho deve ser saudável para atingir a produtividade e este assunto está relacionado com a satisfação do trabalhador e seus resultados na empresa.

Koys e DeCotiis destacam que a função do clima organizacional é orientar os comportamentos individuais de acordo com os padrões determinados pela organização. Os autores esclarecem que o clima atua de maneira conjunta com a cultura da organização, as regras e as normas, definindo quais os comportamentos que devem e quais os comportamentos que podem ser exibidos. (KOYS E DECOTTIS p. 265-285, 1991).

Neste artigo foi apresentado a importância de um clima organizacional favorável e também a importância da escuta organizacional, como instrumento de coleta de dados, para que os colaboradores possam expressar seus questionamentos e suas insatisfações no meio organizacional. A importância de que todas as empresas contem com funcionários que trabalhem em harmonia, tanto entre si quanto com os gestores, é fundamental para alcançar os melhores resultados. Para isso, é essencial que haja um relacionamento interpessoal estável, alinhado ao comprometimento com os objetivos da organização, a fim de contribuir de forma eficaz para os resultados.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

O clima organizacional diz respeito ao ambiente emocional e psicológico de uma empresa, sendo moldado pela cultura, pelas interações entre as pessoas e pela maneira como os colaboradores percebem a organização. Um clima positivo favorece a motivação, a satisfação e a produtividade, proporcionando um ambiente de trabalho onde os funcionários se sentem valorizados, respeitados e comprometidos. Quando as empresas conseguem cultivar esse tipo de ambiente, as equipes se tornam mais colaborativas, criativas e alinhadas aos objetivos da organização, o que contribui para um desempenho superior e um ambiente mais saudável.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho

A Psicologia Organizacional, surge no Brasil na década de vinte, no setor de Recursos Humanos (RH), todavia, com todas as transformações que ocorreram ao longo do tempo, esse setor tem sofrido avanços até o dia de hoje, algumas organizações o termo é substituído por “Gestão de Pessoas”. A psicologia organizacional trabalha não somente para a empresa, mas para todos aqueles que formam a organização, mesmo estando mais ligada às áreas administrativas, no qual o psicólogo auxilia as pessoas tanto no ambiente de trabalho oferecendo apoio e subsídios para os conflitos, frustrações, desentendimentos e angústias que surgem dentro do local de trabalho.

Segundo Schein (1982, p. 3 e 7), “diz que tais problemas que a empresa tem conduzem o Psicólogo a focalizar sua análise no indivíduo e, por consequência, a atuar na organização com o objetivo de ajustar o indivíduo às tarefas e (ou) à empresa”. O clima organizacional é o reflexo da motivação dos colaboradores e reflete o quanto saudável é a relação da empresa com os profissionais. Quanto mais qualidade tiver o ambiente de trabalho e as estratégias de pessoas, quanto maior o apoio dado aos colaboradores, melhor será o desempenho das equipes. O clima organizacional pode ser bom, outro ponto fundamental é implementar uma cultura organizacional benéfica para empresa e que satisfaça o trabalhador,

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

que reflita em uma organização, que tenha um ambiente sadio, que funcione tomando decisões juntas. Esse ponto fundamental seria: estilo gerencial, dar oportunidades de desenvolvimento profissional, como eles vêem a imagem da empresa, a comunicação aberta e dar voz ativa a todos, processo decisório ser descentralizado, proporcionar benefícios, valorizar o trabalho em equipe, orientação para exigir resultados, valorizar a integração setorial e interpessoal etc.

2.2 Clima organizacional na gestão de pessoas

Segundo Chiavenato (2020), “administrar é um processo de dar oportunidades, encorajar o crescimento, orientar e remover obstáculos”. É uma administração por objetivos em vez de uma administração por controles. Assim, toda organização possui um Clima Organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria. Este clima organizacional está relacionado com a moral e satisfação relacionado à percepção dos funcionários a respeito do seu ambiente de trabalho. Ele visa medir o grau de satisfação do profissional em todos os aspectos e como essa percepção afeta o comportamento e a motivação.

A identificação do clima organizacional pode ajudar a aumentar a eficiência da organização, pois contribui para a criação de um ambiente que satisfaça as necessidades dos integrantes de seu quadro funcional, ao mesmo tempo que canaliza os comportamentos em direção ao atingimento dos objetivos organizacionais (FERREIRA 2013, p.47).

O clima organizacional é um importante fator para a organização, e está relacionado com a satisfação, ele pode ser bom, quando os colaboradores estão motivados e felizes, médio quando os funcionários são indiferentes e a motivação é baixa e ruim quando há desmotivação e alta rotatividade e impactos negativos na saúde dos colaboradores. Neste quesito destaca-se a importância de um clima organizacional favorável e adaptado para a produtividade dos colaboradores, proporcionando um incentivo para que sua jornada de trabalho seja leve e tentando reduzir ao máximo seu nível de estresse dentro da instituição/ empresa. Segundo

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Ferreira (2013), “a pesquisa de clima é uma importante ferramenta de gestão estratégica, pois possibilita à empresa identificar como os colaboradores sentem e percebem o clima organizacional.” Considera-se uma série de fatores que podem dizer respeito: à empresa (como o modo de gestão, missão, comunicação interna, forma de tomada de decisões); aos contatos dos empregados com a liderança; à política de gestão de pessoas (práticas de remuneração e valorização dos funcionários, por exemplo).

A Tabela 01 a seguir apresenta de forma esquemática as variáveis detalhadas, investigadas nessa pesquisa.

Tabela 01- Variáveis utilizadas para medir o clima:

Tipo de trabalho
Salários e benefícios
Integração entre os departamentos
Liderança
Comunicação
Treinamento
Progresso profissional
Relacionamento interpessoal
Estabilização no emprego
Participação dos funcionários

Fonte: (Ferreira 2013, p.51).

Para trabalhar com a ferramenta da pesquisa de clima, é necessário muita seriedade na execução do processo, pois é fundamental que os colaboradores falem o que pensam na avaliação de Clima Organizacional para que se tenha o “termômetro” de como a empresa está, e isto significa que quando feita a avaliação tem que seguir critérios rígidos para os colaboradores terem confiança de que seus pensamentos e ideias vão ser ouvidas e não serem expostas até mesmo chegar a uma demissão do colaborador. A importância do feedback na

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

pesquisa de clima, permite compartilhar com a equipe quais foram os pontos fracos e fortes encontrados a partir das respostas ao questionário respondido por cada um de seus membros.

Um termo que representa a importância de agir de forma responsável dentro do ambiente de trabalho, é denominado de acordo com Souza (2024), de “Accountability” (em português: responsabilidade), Estudos mostram que a falta de confiança e segurança, dentro de uma equipe, é um dos fatores que mais influenciam o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. O termo accountability envolve responsabilidade, controle e transparência, obrigação de prestação de contas, justificativas para ações que foram ou deixaram de ser empregadas. Accountability seria usar essa transparência fazendo a empresa agir de modo clara e confiável com seu funcionário.

2.3 Saúde mental no trabalho

O tema trabalho e saúde mental vem sendo estudado há várias décadas por profissionais da psicologia e da psiquiatria e outras áreas, para terem uma evolução em seu meio organizacional. As pressões de trabalho eram e muitas das vezes continuam sendo a maior causa dos adoecimentos no ambiente de trabalho, segundo Dejours (1992), “as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico”.

A estressores que podem no âmbito organizacional gerar transtornos e até mesmo medo de algo acontecer durante a sua jornada na empresa / instituição, de acordo com o Ministério da Saúde (BRASIL, 2001),” os transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho são resultado de contextos de trabalho em interação com o corpo e o aparato psíquico dos trabalhadores”. Esses resultados podem decorrer de alguma ameaça da perda do emprego, decorrente de algum acidente de trabalho, falta de reconhecimento ao exercer a sua função, ambiente com a comunicação precária e até mesmo jornadas longas de trabalho.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Conforme o aumento de estudos e interesse nesta área os profissionais estão vindo não somente com o intuito da cura das doenças e prevenção mas também estão implementando recursos que tenham um resultado melhor na condição de saúde dos colaboradores. Os temas trabalho e saúde mental tem recebido uma atenção maior nos últimos anos devido a grande mudança ocorrida nas empresas e instituições, nessas mudanças podemos evidenciar a intensificação do trabalho, aumento na produtividade e também o avanço da tecnologia.

De acordo com Seligmann-Silva, Bernardo, Maeno e Kato (2010), “as únicas estatísticas oficiais disponíveis em âmbito nacional sobre a saúde mental do trabalhador são as da Previdência Social (INSS), nas quais foi verificado aumento dos agravos psíquicos relacionados ao trabalho”. Também podemos ver que apesar das melhorias estarem sendo feitas o número de adoecimentos continua em aumento pois os avanços estão indo morosamente. Em vista os estudos brasileiros e estrangeiros vêm sendo realizados para detectar esses desencadeadores de doenças mentais e também para prevenir. Nesse sentido, Lim, et al (2010) e Ogresta, Rusac e Zorec (2008) “estudaram os fatores relacionados ao trabalho que influenciam o burnout em profissionais de saúde. Alguns dos fatores encontrados por eles foram a satisfação com o trabalho, o clima organizacional, as reações aos pacientes, a idade do profissional e as horas trabalhadas”. assim como também para podermos evitar adoecimentos e estressores no ambiente de trabalho tende a se realizar programas para motivá los a continuar sua jornada de trabalho.

A síndrome de burnout é um estado de exaustão física, emocional e mental causado por um estresse crônico no ambiente de trabalho. Caracteriza-se por sentimentos de sobrecarga, falta de motivação e uma sensação de fracasso profissional. Esse transtorno ocorre frequentemente em profissões que exigem altos níveis de empatia e dedicação, como nas áreas de saúde, educação e atendimento ao público. A síndrome de burnout pode afetar tanto a produtividade quanto a qualidade de vida do colaborador, podendo levar a problemas de saúde como depressão, ansiedade e doenças cardiovasculares. O tratamento envolve a mudança de hábitos no ambiente de trabalho, apoio psicológico e, em alguns casos, a redução da carga de trabalho, com o objetivo de promover a recuperação e o bem-estar do colaborador.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Segundo cherniss (1980) “A exaustão emocional abrange sentimentos de desesperança, solidão, depressão, raiva, impaciência, irritabilidade, tensão, diminuição de empatia; sensação de baixa energia, fraqueza, preocupação; aumento da suscetibilidade para doenças, cefaléias, náuseas, tensão muscular, dor lombar ou cervical, distúrbios do sono”.

2.4 Motivação no ambiente laboral

A motivação é um dos fatores que é influenciado também pelo clima no ambiente de trabalho, sendo um processo psicológico básico, a motivação, é considerada como uma ação dirigida a objetivos, sendo autorregulada, biológica ou cognitivamente, persiste no tempo e se ativa por uma demanda de necessidades, emoções, valores, metas e expectativas.” (SALANOVA; HONTANGAS; PEIRÓ, 1996. p.216).” A motivação não é apenas sentir-se feliz, é um sentimento capaz de guiar os futuros passos em busca de um objetivo pessoal e/ou profissional.

Segundo Feldman (2015), a motivação é entendida como um conjunto de ações que direcionam e energizam o comportamento e envolve aspectos biológicos, cognitivos e sociais. A motivação é vista como uma mola propulsora para o colaborador colocar toda a sua dedicação e energia em seu trabalho.

Percebe-se então o quanto é importante que o colaborador se sinta motivado com o seu trabalho, pois é através desse sentimento que ele irá fazer o melhor pela organização em que desempenha suas funções laborais. Colaboradores motivados tendem a ser mais produtivos, criativos e engajados, o que resulta em um ambiente mais colaborativo e inovador. A motivação pode ser influenciada por diversos fatores, como reconhecimento, oportunidades de crescimento profissional, boas condições de trabalho e uma cultura organizacional positiva.

2.5 Comunicação no ambiente laboral

Conforme Melo (2005) “a comunicação é um processo em que ocorre uma troca de informações entre duas pessoas ou mais”. A comunicação é uma questão de sobrevivência

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

para os indivíduos, e no ambiente laboral não é diferente, as organizações necessitam de uma comunicação eficaz para se manterem em um mercado altamente competitivo, porém são necessários colaboradores influentes, integrados, com visão interna e externa da empresa, fazendo com que se sintam pertencentes ao ambiente de trabalho.

É possível compreender que a comunicação é de extrema importância para qualquer pessoa, e que no âmbito organizacional também se faz importante, para que haja uma equipe alinhada em busca dos mesmos objetivos e que possam ter o sentimento de pertencimento na empresa, que gera a valorização dos colaboradores.

De acordo com Bueno (2003) “a comunicação organizacional é um processo recente, pois até a década de 1980 era utilizada de forma superficial pelas organizações, sendo o termo “comunicação organizacional” praticamente desconhecido”.

Ainda conforme Bueno:

[...] as organizações passam a criar uma autêntica cultura de comunicação e atendimento, com consequente valorização dos públicos interno e a adoção de atributos fundamentais, como profissionalismo, ética, transparência, agilidade e exercício pleno da cidadania. (BUENO, 2003).

Por muito tempo, a comunicação foi algo inexistente dentro de uma organização, ela está se consolidando há pouco mais de 30 anos no ambiente de trabalho, é através do processo de informações que existem avanços em todas as áreas dentro da empresa.

Segundo LACOMBE (2008) “uma boa comunicação inicia pelo processo de saber ouvir, compreender a informação que o emissor quer passar, é ter a capacidade de interpretar o que ele deseja, para que a comunicação seja eficaz”.

A comunicação precisa ser realizada com êxito pelos dois lados, tanto quem quer informar algo quanto quem está recebendo a informação, pois quem quer comunicar precisa fazer de forma clara e objetiva e quem recebe a informação precisa compreender de forma que não fique com dúvidas e se surgir que possa esclarecer com o mensageiro da informação sempre que possível.

2.6 Cultura Organizacional

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

De acordo com Barreto et al (2013) “existem inúmeros conceitos para definição de clima organizacional, que engloba vários saberes humanos como a sociologia e antropologia”.

A cultura organizacional pode variar muito de empresa para empresa, pois nota-se a sua existência através de suas crenças, valores, símbolos, rituais, mitos e linguagem criados por seus fundadores. Segundo Robbins, Judge e Sobral (2011) “Cada empresa tem a sua cultura organizacional, conforme ela é estabelecida, muitas vezes é o que torna a marca registrada de uma determinada organização”.

Segundo Camuri (2008) a cultura organizacional é a soma de valores, costumes e práticas que acontece dentro da empresa e influencia nas relações entre o colaborador e a organização. A cultura organizacional está intimamente ligada às tradições que os fundadores/gestores trazem, e através disso que os colaboradores vão se orientando quanto às normas da instituição ou de que forma ela funciona.

A cultura organizacional pode variar muito de uma empresa para outra, uma vez que cada organização possui a sua própria.

Conforme Marques (2014) a cultura organizacional pode ser definida como a combinação de características que são trazidas pelos seus fundadores e que podem ajudar a diferenciar uma empresa de outra, ter uma cultura organizacional claramente definida é muito importante para a obtenção dos resultados e metas pretendidas pela a empresa.

Não basta ter apenas a cultura organizacional, ela precisa estar bem definida, pois assim estará alinhado com todos os objetivos da empresa.

De acordo com Chiavenato (2008) “a cultura organizacional são os conceitos e comportamentos que são trazidos por parte dos fundadores da empresa e que devem ser internalizados e aceitos pelos demais membros da organização”.

A cultura organizacional deve ser aceita e respeitada pelos seus colaboradores, para que haja um relacionamento saudável entre todos os envolvidos dentro de uma organização, caso a cultura organizacional não esteja de acordo com o perfil do colaborador, este encontrará dificuldades para se adaptar ao ambiente de trabalho.

3. MÉTODO

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Nesse estudo optou-se por uma metodologia qualitativa descritiva, através de um estudo de caso, sendo que este método é muito usado pela possibilidade de aprofundamento no estudo dos processos observados. Segundo Hartley (1994) “o estudo de caso consiste em uma investigação detalhada, com a coleta de dados para se analisar o contexto e os processos envolvidos no estudo”. Como instrumento de coleta de dados utilizou-se um questionário fechado estruturado de clima organizacional com 26 perguntas, em uma “Instituição filantrópica” localizada em uma cidade da região da campanha do Rio Grande do Sul que atende pessoas com deficiências há 65 anos, conta com diversos colaboradores e estagiários. Essa instituição socioassistencial oferta serviços nas áreas de clínica, atendendo 15 especialidades, escola e oficinas, atendendo no total uma média de 500 famílias mensais. No seu quadro de colaboradores totalizam 51 profissionais, sendo que destes 47 responderam a pesquisa de clima.

Foram realizados 5 (cinco) encontros no total, com duração entre duas a três horas cada, em um primeiro momento realizou-se contato com uma colaboradora de lá para ver as possibilidades de ser aplicada uma pesquisa de clima na instituição, após o aceite da instituição foi realizado um encontro com os gestores para saber como era o ambiente e como estava o clima organizacional, satisfação e motivação dos colaboradores. Após realizou-se outro encontro para conhecer a instituição e falar de como seria a aplicação da pesquisa de clima organizacional com os colaboradores.

A aplicação das pesquisas de clima ocorreram em dois encontros utilizando duas horas durante as manhãs e uma hora durante a tarde, posteriormente os dados foram tabulados e foi feita a devolutiva para os gestores da instituição, com os resultados da pesquisa de clima. O instrumento investigou as seguintes categorias: vida profissional, incentivos profissionais, remuneração, segurança profissional, ambiente de trabalho, burocracia, cultura organizacional, assistência aos funcionários, investimentos e despesas familiares, saúde, férias e lazer, liderança e comunicação e a última pergunta de forma aberta para que todos tivessem o seu espaço para sugestões e críticas.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

A aplicação da pesquisa de clima se deu de forma aleatória de acordo com o tempo livre dos colaboradores. O instrumento utilizado tem como prerrogativa a preservação das identidades, pois o sigilo é um ponto muito importante da pesquisa de clima organizacional, para que os colaboradores se sintam seguros para responder a pesquisa.

A devolutiva dos resultados até o presente momento se deu somente para os gestores de forma clara trazendo alguns pontos a se melhorar como por exemplo o sinal de internet nas salas e o tempo dos atendimentos, os gestores se mostraram muito receptivos para melhorar esses pontos, além disso levamos de forma verbal para preservar a identidade dos colaboradores os elogios e satisfação dos colaboradores para com a empresa. Estamos aguardando o retorno da empresa para compartilhar a devolutiva com os colaboradores.

O feedback é uma ferramenta de uso essencial para o crescimento e desenvolvimento tanto dos colaboradores quanto da empresa como um todo. Ele permite que os colaboradores recebam orientações claras sobre seu desempenho, identificando pontos fortes e fracos para a sua melhoria. Além disso, o feedback construtivo fortalece a comunicação interna, promovendo o aprendizado contínuo e motivando os colaboradores a atingirem suas metas e objetivos. Quando realizamos de forma clara o feedback, criamos uma confiança e uma transparência, onde todos se sentem mais seguros para expressar suas ideias e buscar um ambiente de trabalho mais agradável.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nos dados compilados foi possível constatar as seguintes informações como representa os gráficos abaixo. Através destes gráficos podemos observar o quão relevante esta pesquisa de clima organizacional foi para a Instituição socioassistencial, principalmente quando se é falado na questão de liderança, podemos ver o empenho deles com seus colaboradores e isso acaba gerando um clima mais agradável para a execução de seus trabalhos. Nestes gráficos está exemplificado as questões que eram fechadas, já na questão aberta obtivemos um total de 33 respostas, o total de pessoas que responderam o questionário foi de 47 colaboradores. Sendo assim parte dos colaboradores gostaria de ser melhorado o

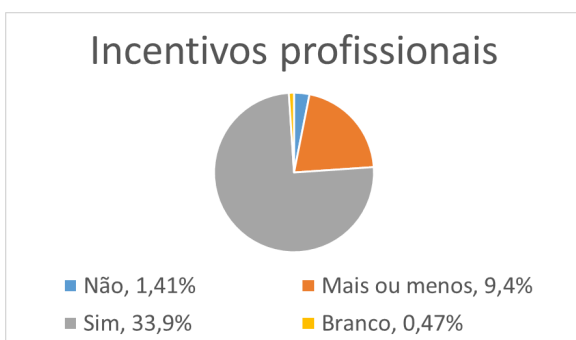
¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

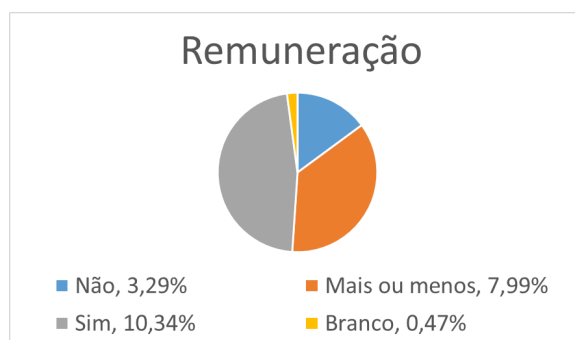
tempo de atendimento, sinal de internet, propiciar cursos e palestras profissionalizantes, material e infraestrutura e interação com colegas.

Nas respostas abaixo contamos com as seguintes alternativas: não, mais ou menos e sim, no entanto para melhor verificação dos dados adicionamos uma opção ao corrigir que chamamos de branco/ nulo, onde não se obteve nenhuma resposta.

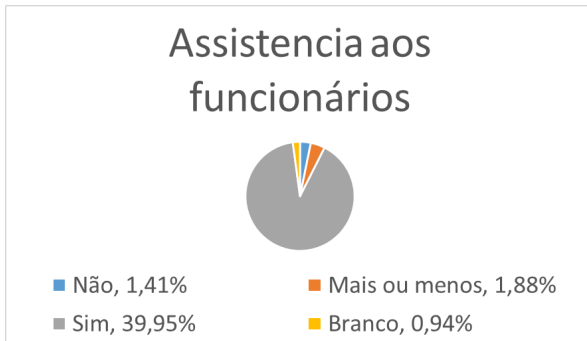
Gráficos 01- Categorias pesquisadas (Incentivos profissionais, remuneração e assistência aos funcionários).



Fonte: dados da pesquisa (2024).



Fonte: dados da pesquisa (2024).



Fonte: dados da pesquisa (2024).

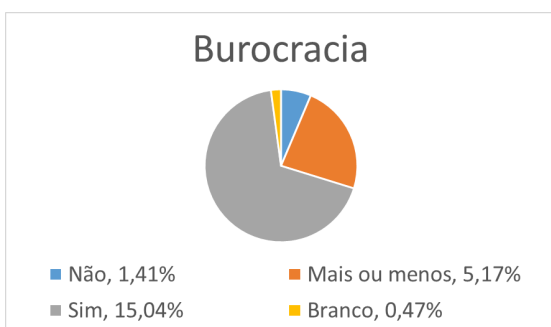
Incentivos profissionais, remuneração e assistência aos funcionários são elementos essenciais para a retenção de talentos e para o fortalecimento do compromisso dos colaboradores com a organização. Os incentivos profissionais como programas de reconhecimento e oportunidades de crescimento, são fundamentais para estimular o desempenho e a inovação dentro da empresa. Esses fatores, quando bem implementados,

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

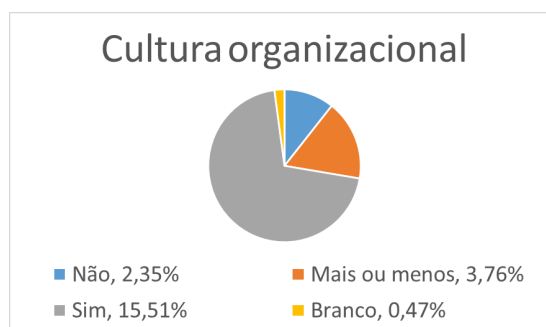
² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

criam um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo, contribuindo para a satisfação e a lealdade dos funcionários à empresa.

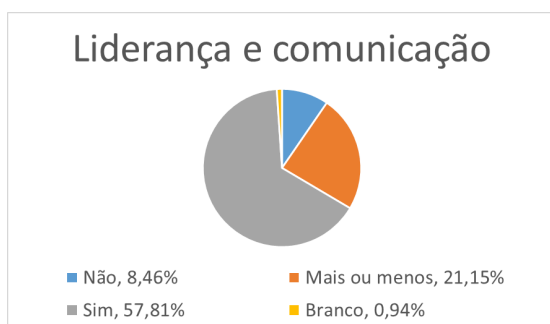
Gráficos 02- Categorias pesquisadas (Burocracia, cultura organizacional e liderança e comunicação).



Fonte: dados da pesquisa (2024).



Fonte: dados da pesquisa (2024).



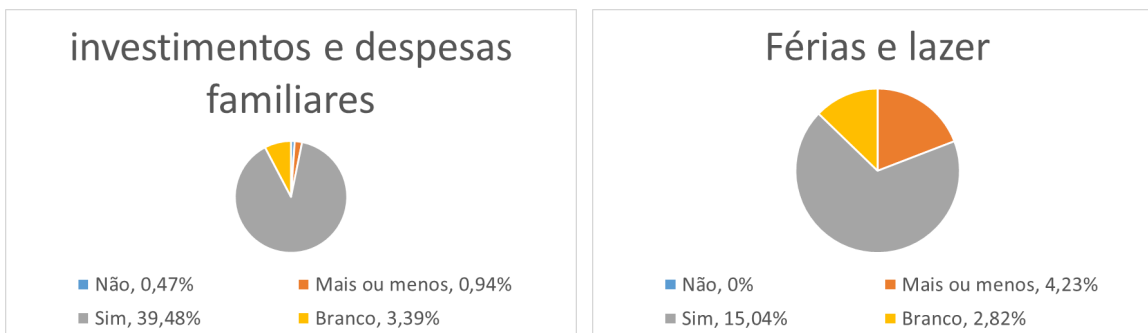
Fonte: Dados da pesquisa (2024).

A burocracia, a cultura organizacional, a liderança e a comunicação são fatores interdependentes que influenciam diretamente o ambiente de trabalho e no andamento de uma instituição/ empresa. A burocracia, quando excessiva, pode gerar processos lentos e de rigidez, dificultando a tomada de decisões. Por outro lado, uma cultura organizacional forte e alinhada com os valores da empresa pode promover um ambiente de trabalho mais harmonioso, motivador e ágil. A liderança desempenha um papel importante nesse contexto, pois líderes eficazes são capazes de moldar a cultura organizacional, inspirar suas equipes e facilitar a comunicação entre todos. Uma comunicação clara e aberta é essencial para que as informações fluam de maneira clara, evitando mal-entendidos e melhorando o engajamento dos colaboradores.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

Gráficos 03- Categoria pesquisadas (Investimentos e despesas familiares e férias e lazer).

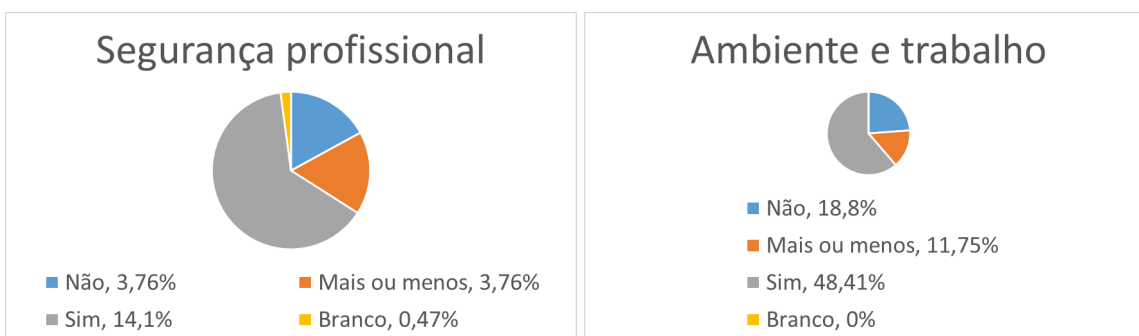


Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Fonte: Dados da pesquisa (2024).

Tendo em vista resultados positivos sobre esses assuntos, podemos dizer que os investimentos e despesas familiares desempenham um papel crucial na gestão financeira de qualquer família, pois influenciam diretamente o equilíbrio entre as necessidades do dia a dia e a capacidade de planejar algo para o futuro. Planejar esses gastos com sabedoria é essencial para garantir uma vida financeira saudável e o alcance de objetivos a longo prazo. Além disso, as férias e momentos de lazer são essenciais para o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Colaboradores que conseguem tirar períodos de descanso e desfrutar de momentos de lazer retornam ao trabalho com maior energia e disposição para enfrentar desafios do dia a dia.

Gráficos 04- Categoria pesquisadas (Segurança profissional e ambiente e trabalho).



Fonte: dados da pesquisa (2024).

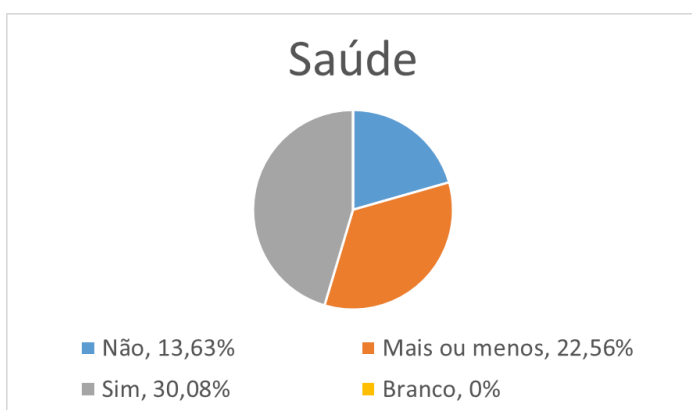
Fonte: dados da pesquisa (2024).

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

A partir dos dados coletados podemos falar que a segurança profissional e o ambiente de trabalho estão intrinsecamente ligados à proteção e ao bem-estar dos colaboradores, sendo essenciais para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Um ambiente de trabalho seguro não só assegura a integridade física dos funcionários, mas também promove uma cultura de confiança e responsabilidade, em que todos se sentem protegidos e valorizados.

Gráficos 05- Categoria pesquisadas (Saúde).



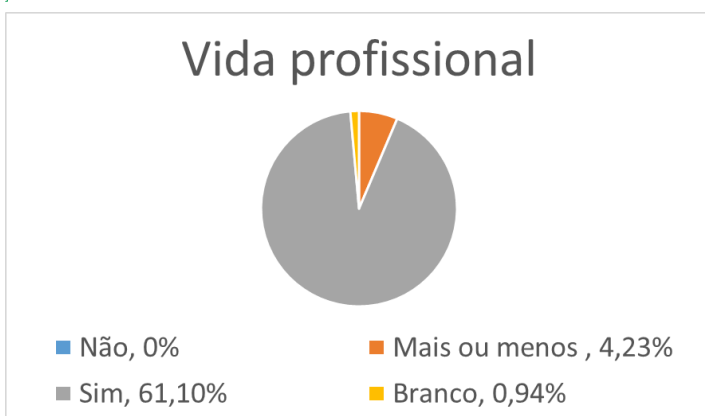
Fonte: dados da pesquisa (2024).

A saúde no âmbito organizacional é um componente essencial para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso sustentável de uma empresa. Ambientes de trabalho saudáveis promovem não apenas a saúde física, mas também a mental e emocional dos funcionários, contribuindo para uma maior produtividade, engajamento e satisfação. Programas de treinamento em autocontrole têm "como benefício permitir ao indivíduo manter o controle do próprio comportamento e seguir as orientações do tratamento" (Casseb, Bispo, Ferreira, 2008), pois ele fica em contato com os ganhos obtidos ao longo da intervenção. Doenças crônicas relacionadas com padrões de comportamentos são alvos desse tipo de tratamento.

Gráficos 06- Categoria pesquisadas (Vida profissional).

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Fonte: dados da pesquisa (2024).

Trazendo esses dados positivos podemos dizer que a vida profissional desempenha um papel fundamental no desenvolvimento pessoal e na realização de objetivos ao longo da carreira. Ela é construída com base nas experiências adquiridas, nas habilidades desenvolvidas e nas relações estabelecidas ao longo do tempo. Além de ser uma fonte de sustento, a vida profissional oferece a oportunidade de crescimento, aprendizagem contínua e contribuição para a sociedade. No entanto, encontrar um equilíbrio saudável entre trabalho e vida pessoal é essencial para garantir o bem-estar e a satisfação a longo prazo.

Segundo Chiavenato (2003), “o clima organizacional envolve uma visão mais ampla e flexível da influência ambiental sobre a motivação”. a pesquisa de clima organizacional foi uma ferramenta muito importante, segura e sigilosa, em busca de melhorar o ambiente de trabalho, os resultados obtidos são importantes também como a importância das sugestões de melhorias passadas dos colaboradores para o aplicador. Os colaboradores/funcionários são beneficiados por esse clima favorável.

Há fatores internos que podem influenciar na jornada de trabalho de um colaborador, estes se originam dentro da empresa, eles podem ser tanto positivos trazendo uma melhora nas suas execuções durante o dia como também negativo trazendo atraso e até mesmo baixa produtividade no seu trabalho. Já os fatores externos são aqueles que já vem junto com o trabalhador, ou seja, tem origem de fora da empresa mas exercem influência direta no comportamento e ações do trabalhador por isso não podem ser desamparados.

No entanto se teve resultados positivos em todos os aspectos podendo ressaltar que o clima organizacional desta instituição está favorável e dentro do esperado para seus

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



colaboradores, mesmo tendo alguns ajustes a ser feito, como foi falado na pergunta aberta: melhoramento do sinal de internet, aumento do tempo de atendimento, cursos ou palestras profissionalizantes e aumento de salário. Todas essas informações foram compartilhadas com os gestores e estão em processo de avaliação, algumas já em andamento, visando atender às necessidades dos seus colaboradores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados da pesquisa de clima organizacional, é fundamental reconhecer que o ambiente de trabalho desempenha um papel crucial no bem-estar e na motivação dos colaboradores. A pesquisa oferece insights valiosos sobre os pontos fortes e as áreas que precisam de melhorias dentro da organização, fornecendo uma base para a implementação de ações que visem aprimorar a cultura organizacional, a comunicação interna e a satisfação dos funcionários. Ao agir sobre os feedbacks coletados, a empresa demonstra seu compromisso com o desenvolvimento contínuo e com a criação de um ambiente mais saudável e produtivo. Assim, a pesquisa de clima não deve ser vista como um fim, mas como um processo contínuo de aprimoramento, que exige acompanhamento e ajustes periódicos para garantir o engajamento e a retenção dos talentos, além de contribuir para o sucesso organizacional a longo prazo.

Esta pesquisa teve como objetivo medir o clima organizacional (termômetro) de uma instituição e mostrar como os colaboradores se sentem no ambiente de trabalho, a pesquisa ocorreu a partir de encontros na instituição para poder conhecer e dois dias para aplicação, foi a primeira vez que esse local fez uma pesquisa de clima. De acordo com Coda (1998), o clima organizacional refere-se às percepções dos colaboradores sobre o ambiente da organização em um dado momento, refletindo a forma como enxergam os aspectos e características presentes no ambiente de trabalho.

Após a coleta e tabulação dos dados, foi possível realizar o feedback com os gestores sobre os resultados encontrados. A gestão demonstrou uma postura bastante receptiva em

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

relação ao trabalho desenvolvido, mostrando-se interessada em implementar mudanças nos pontos negativos apontados na pesquisa. E se mostraram cientes de que o clima organizacional é um fator crucial para a produtividade, o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

Como sugestão, a pesquisa recomenda que a avaliação de clima organizacional seja repetida em seis meses, assim como o monitoramento contínuo, para acompanhar os indicadores e as categorias pesquisadas. Espera-se que este estudo incentive a instituição a reconhecer a importância de manter um clima organizacional favorável, considerando seu impacto na produtividade, nas entregas de resultados e no bem-estar, satisfação e motivação de todos os colaboradores. Essa percepção é fundamental, pois o clima organizacional só pode ser verdadeiramente compreendido a partir das opiniões e sentimentos das pessoas que compõem a organização. Em outras palavras, ele reflete o nível de satisfação dos empregados em relação aos diversos aspectos do ambiente de trabalho.

O objetivo deste estudo foi alcançado por meio da pesquisa de clima organizacional. A pesquisa identificou aspectos positivos, como um ambiente de trabalho favorável, uma cultura organizacional sólida e um alto nível de satisfação entre os colaboradores. Ao mesmo tempo, apontou questões menores que, embora não comprometam significativamente o desempenho da organização, podem ser ajustadas e aprimoradas para maximizar ainda mais os resultados.

7. REFERÊNCIAS

BUENO, Wilson da Costa. Comunicação Empresarial: Teoria e Pesquisa. São Paulo: Manole, 2003.

Brasil. Ministério da Saúde (2001). Manual de procedimentos para serviço da saúde: doenças relacionadas ao trabalho Série A - Normas e Manuais Técnicos, n. 114 Brasília: Ministério da Saúde.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



Casseb, M. S., Bispo, M. S. M., & Ferreira, E. A. P. (2008). Automonitoração e seguimento de regras nutricionais em diabetes: dois estudos de caso. *Interação em Psicologia*, 12(2), 223-233.

CODA, Roberto. (1998). "**Como está o Clima?**" In Fascículo n. 15, Programa de Profissionalização do Banco do Brasil. Brasília, p. 6.

Cherniss, C. - Professional burnout in human service organizations. Praeger, New York, 1980a.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações** / Idalberto Chiavenato. – editora Gen, grupo edição Nacional. 2020. 11º edição Parte II.

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 7. ed, 2003.

Dejours, C. (1992). **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré.

FELDMAN, Robert S. **Introdução à Psicologia**. 10.ed. Porto Alegre: AMGH, 2015

FERREIRA, Patrícia I. Série MBA - **Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Página 47, 51. Grupo GEN, 2013.

FRASER, T. M. Work, fatigue, and ergonomics. In: **INTRODUCTION to industrial ergonomics: a textbook for students and managers (online)**. Toronto: Wall and Emerson, 1996. Available from: <http://www.wallbooks.com/source/fraser.htm> Access in: 2003 fev 10.

HARRIS, R. B. Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaptation framework. **Advances in Nursing Science** v. 11, n. 2, p. 12-28, 1989,

HARTLEY, J. F. **Case studies in organizational research**. In: CASSELL, C.; SYMON, G. Qualitative methods in organizational research: a practical guide. London, Sage, 1994.

KOYS, D.; DECOTIIS, T. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, 44 (3), p. 265-285, 1991.

LACERDA, Francisco Rogério de, J. e Rildo Pereira Barbosa. **Psicologia no trabalho**. Disponível em: Minha Biblioteca, Grupo GEN, 2021, página 21.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração: Princípios e Tendências**. 2. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Saraiva, 2008.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



LIM, N. et al. Individual and work-related factors influencing burnout of mental health professionals: A meta-analysis. *Journal of Employment Counseling*, v. 47, n. 2, p. 86-96, 2010.

LOCKE, E. A. What is job satisfaction? *Organizational Behaviour Human Performance* v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MELO, M. de F. Água: o direito de proteger. *Revista Proposta (Água: Território e Conflitos)* (Rio de Janeiro), ano 29, n.106, p 6-9, set./nov.2005.

OGRESTA, J.; RUSAC, S.; ZOREC, L. **Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers**. *Croatian Medical Journal*, v. 49, n. 3, p. 364-374, 2008.

SALANOVA, M.; HONTANGAS, P.; PIERÓ, J. M. Motivation laboral. In: PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. **Tratado de psicología del trabajo**. Madrid: Síntesis. 1996 v. 1. p. 215-249.

SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Clima organizacional - Pesquisa e diagnóstico**. Página 19. Saint Paul Publishing (Brasil), 2021.

SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Clima organizacional - Pesquisa e diagnóstico** . São Paulo: Saint Paul Editora, 2021. E-book.

SELIGMANN-SILVA, E.; et al. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 35, n. 122, p. 187-191, 2010.

SOUZA , Ana Carolina. **Como a liderança pode contribuir?**

SCHEIN, E. H. **O campo da Psicologia Organizacional**. In: SCHEIN, E. H. *Psicologia Organizacional*. Rio de Janeiro: Prentice Hall do Brasil, 1982. p. 3-7.

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas Organizações**, 7ª edição. Rio de Janeiro: Atlas, 2018. E-book. p.7.

CROZATTI , Jaime (1998), **Modelo de gestão e cultura organizacional: conceitos e interações**.2011.

SARAIVA, Luiz Alex Silva (2002), **Cultura organizacional em ambiente burocrático**. *Revista de Administração Contemporânea* , volume 6,Issue:1, Publicado em : 2002.

SARDENBERG, Leny Kyrillos, Carlos A. **Comunicação e liderança** - Vol.1. São Paulo: Editora Contexto, 2019. E-book. p.7.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



APÊNDICE C

Secção adicional com informações complementares:

Questionário

- Vida Profissional:

1. Sinto orgulho de trabalhar nesta empresa.
() não () mais ou menos () sim
2. Sinto orgulho da minha atividade nesta empresa.
() não () mais ou menos () sim
3. Eu me preocupo com o futuro desta empresa.
() não () mais ou menos () sim

-Incentivos Profissionais:

4. Considero que o meu trabalho é reconhecido e valorizado pela empresa.
() não () mais ou menos () sim
5. Os funcionários são tratados com respeito independente dos seus cargos.
() não () mais ou menos () sim

-Remuneração:

6. Acho justo o meu salário atual.
() não () mais ou menos () sim

-Segurança Profissional:

7. Meu emprego é seguro na empresa, ou seja, não corro o risco de ser demitido sem motivo.
() não () mais ou menos () sim

-Ambiente de Trabalho:

8. O ambiente de trabalho ajuda no desempenho das minhas atividades na empresa.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



() não () mais ou menos () sim

9. O relacionamento com meus colegas de trabalho ajuda no desempenho das minhas atividades na empresa.

() não () mais ou menos () sim

10. Sinto que tenho as ferramentas necessárias para trabalhar.

() não () mais ou menos () sim

11. Os ruídos sonoros atrapalham meu desempenho no trabalho.

() não () mais ou menos () sim

-Burocracia:

12. A burocracia adotada na empresa favorece a execução das minhas atividades na empresa.

() não () mais ou menos () sim

-Cultura Organizacional:

13. As normas da instituição (tradições, práticas e costumes adotados na empresa que não estão previstos em qualquer regra) adotada na empresa favorecem a execução das minhas atividades na empresa.

() não () mais ou menos () sim

-Assistência aos Funcionários:

14. Você teria interesse que a empresa aderisse a alguns benefícios como de assistência social ou de assistência médica.

() não () mais ou menos () sim

15. Você se sente bem no seu local de trabalho para exercer a sua função.

() não () mais ou menos () sim

-Investimentos e Despesas Familiares:

16. Eu me preocupo com o futuro da minha família.

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



Um novo conceito na formação!



INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO
EDUCACIONAL DE BAGÉ
FACULDADE IDEAU DE BAGÉ



() não () mais ou menos () sim

17. Eu me preocupo com o futuro dos meus filhos.

() não () mais ou menos () sim

-Saúde:

18. Estou satisfeito com as minhas práticas desportivas.

() não () mais ou menos () sim

19. Estou satisfeito com o meu estado físico.

() não () mais ou menos () sim

20. Estou satisfeito com o meu estado mental.

() não () mais ou menos () sim

-Férias e Lazer:

21. Estou satisfeito com as minhas últimas férias.

() não () mais ou menos () sim

- liderança e comunicação:

22. A comunicação é transparente com todos os colaboradores.

() não () mais ou menos () sim

23. Você conhece as oportunidades de crescimento na empresa.

() não () mais ou menos () sim

24. O meu gestor/ chefe/ coordenador é receptivo a sugestões e mudanças na empresa.

() não () mais ou menos () sim

25. Como você avalia a capacidade do seu gestor/ chefe/ coordenador em fornecer respostas, feedbacks e orientação para o trabalho, elas são atendidas.

() não () mais ou menos () sim

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.

26 . Folha para as suas observações Nessa folha você pode relatar as suas observações, os seus comentários, as suas reivindicações, as suas queixas, as suas críticas, às suas sugestões ou os seus elogios referente à empresa, a sua área onde você trabalha, ao seu chefe, às condições de trabalho, à forma de tratamento recebida de seus chefes, aos seus colegas de trabalho, ao seu ambiente de trabalho, etc. Sinta-se à vontade para relatar tudo o que desejar sem constrangimentos. Lembre-se que você não precisa se identificar. As suas sinceras observações serão valiosas para a pesquisa.

**TERMO DE AUTENTICIDADE
PROJETO DE APERFEIÇOAMENTO TEÓRICO E PRÁTICO**

SAMIRA NUNES, PATRÍCIA ROCHA E ANDRÉIA NUNES,
alunos do Curso de Graduação
em PSICOLOGIA, do Centro Universitário
IDEAU - UNIDEAU declaramos ter o pleno conhecimento do regulamento e normas referentes
ao **Projeto de Aperfeiçoamento Teórico e Prático** e que o realizamos pelo próprio esforço e
sem plágio de obras literárias, sob orientação dos Professores
DANIELLE VISENTINI, ANDRÉIA ROSA E MELINA GOMES

Declaramos, ainda, ter o pleno conhecimento que poderemos sofrer sanções legais na esfera
civil e penal, caso seja comprovado o plágio e/ou aquisição de trabalhos concluídos, além do
prejuízo de medidas de caráter educacional.

Getúlio Vargas (RS), 26 de NOVEMBRO de 2024

Acadêmicos

SAMIRA D.B. NUNES
Patrícia Rocha
Andréia M. Nunes

Assinatura

SAMIRA D.B. NUNES
PSU
Am

Professores

Melina B. Gomes
Andréia Rosa
Danielle Visentini

Assinatura

Melina Gomes
AR
DS

¹ Discentes do Curso de Psicologia, 6º semestre 2024/2 – Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
andreianunes011@gmail.com

² Docentes do Curso de Psicologia, Faculdade IDEAU – Bagé/RS.