

A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA INSTITUIÇÃO SOCIOASSISTENCIA



NUNES, Andréia Marques¹
ROCHA, Patrícia Suñe¹
NUNES, Samira Daneris Ritta¹
* andreianunes011@hotmail.com

VISENTINI, Danielle Machado²
ROSA, Andréia Quadros²
GOMES, Melina Britto²

¹Discentes do Curso de Psicologia, Nível 6 2024/2 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.
² Docentes do Curso de Psicologia, Nível 6 2024/2 - Faculdade IDEAU – Bagé/RS.



CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo dessa pesquisa de clima organizacional foi avaliar o ambiente de trabalho e a percepção dos colaboradores sobre diferentes aspectos da organização. Isso inclui fatores como a satisfação, a motivação, o relacionamento entre equipes, a comunicação, as oportunidades de desenvolvimento, a liderança e outros elementos que impactam a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. A pesquisa de clima focou em identificar pontos fortes e áreas que precisam de melhorias, possibilitando à empresa tomar decisões informadas para promover um ambiente de trabalho mais saudável, engajado e eficiente.

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. Neste artigo foi apresentado 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.

"Koys e DeCotiis (1991) 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".

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.

METODOLOGIA

Realizamos uma qualitativa descritiva, através de uma pesquisa de clima organizacional, 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”.

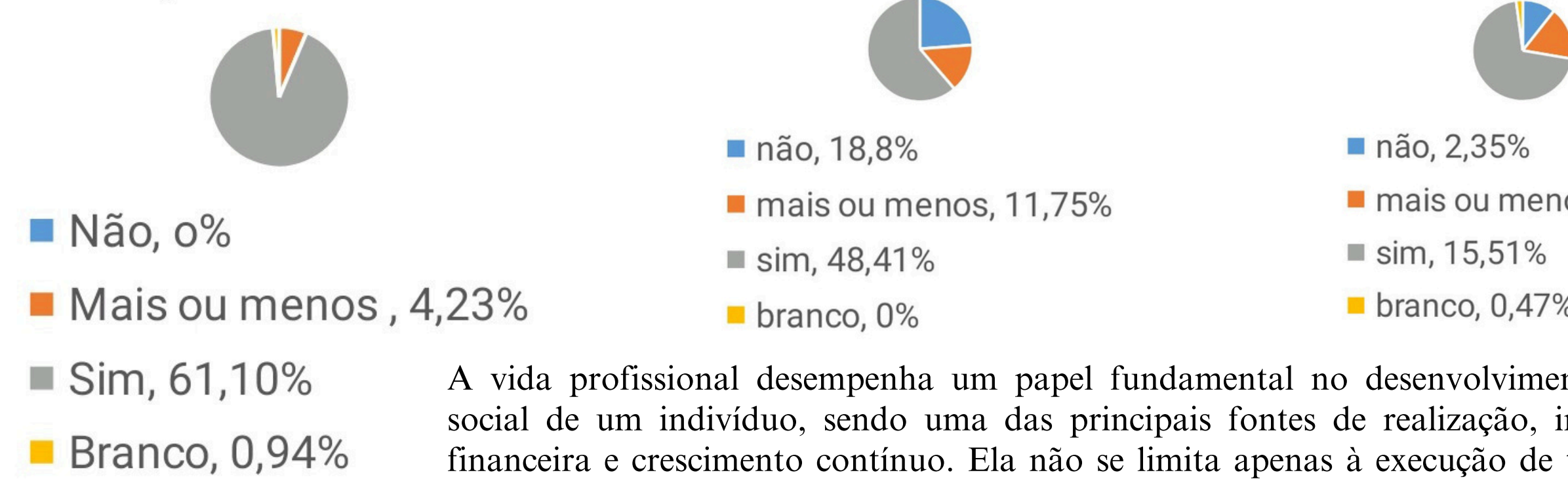
Como instrumento de coleta de dados, utilizou-se um questionário fechado estruturado de clima organizacional com 26 perguntas, sendo 25 fechadas e 1 aberta para os colaboradores colocarem suas ideias, elogios, críticas e sugestões. No Quadro de colaboradores, são um total de 51 pessoas, sendo que 47 destes responderam a pesquisa de clima. Foram realizados o total de 05 encontros, com duração entre 2 a 3 horas cada. Após isso ocorreu o feedback que 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.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

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.

Obtivemos o total de 47 pessoas que responderam a pesquisa, sendo 33 que responderam as perguntas fechadas, um total de 14 não respondeu a pergunta aberta. Sendo assim, parte dos colaboradores gostaria que fosse melhorado o tempo de atendimento, sinal da internet, propiciar cursos e palestras profissionalizantes, material e infraestrutura e interação com os colegas.

Vida profissional Ambiente e trabalho Cultura organizacional



Liderança e comunicação



A vida profissional desempenha um papel fundamental no desenvolvimento pessoal e social de um indivíduo, sendo uma das principais fontes de realização, independência financeira e crescimento contínuo. Ela não se limita apenas à execução de tarefas ou ao alcance de objetivos de carreira, mas também à construção de identidade, ao aprimoramento de habilidades e ao desenvolvimento de relacionamentos interpessoais. Um ambiente de trabalho saudável é fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para o sucesso de uma organização. Ele vai além das condições físicas do espaço, englobando uma cultura organizacional que valoriza o respeito mútuo, a comunicação aberta e o apoio emocional. A cultura organizacional refere-se ao conjunto de valores, crenças, comportamentos e práticas compartilhadas dentro de uma empresa, que moldam a forma como seus membros interagem, tomam decisões e conduzem suas atividades diárias. Ela é um fator crucial no sucesso e na identidade de uma organização, pois influencia diretamente o clima interno, o engajamento dos colaboradores.

Liderança e comunicação são elementos essenciais para o sucesso de qualquer organização. Uma liderança eficaz depende de uma comunicação clara, transparente e assertiva, que seja capaz de inspirar, motivar e engajar a equipe. Líderes que comunicam suas expectativas, visões e feedbacks de maneira aberta e empática promovem um ambiente de confiança e colaboração, essencial para o alcance dos objetivos organizacionais.

"De acordo com Sardenberg (2019) a comunicação é uma competência cada vez mais valorizada". Por isso que sempre podemos salientar a importância de um ambiente de trabalho saudável e harmonioso. "Tanto Campos (2016) quanto Ferreira (2016)Ferreira, M. C. (2016). Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. salientam que o desgaste físico e psicológico, a baixa autoestima, a pressão por resultados e a insatisfação são aspectos inerentes a esse novo mundo de trabalho, e, dessa forma, a questão da QVT passa a obter destaque e demanda projetos para buscar solução para esses problemas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo medir o clima organizacional (termômetro) de uma instituição socioassistencial e mostrar como os colaboradores se sentem no ambiente de trabalho. Foi a primeira vez que essa instituição fez uma pesquisa de clima. Após a coleta de dados e tabulação foi possível realizar o feedback com os gestores dos resultados encontrados. A gestão se mostrou receptiva em relação ao trabalho desenvolvido, demonstrando interesse em modificar todos os pontos negativos elencados na pesquisa, pensando e discutindo a melhoria que será feita na instituição, pois sabem que o clima organizacional é um indicador importante para a produtividade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Como sugestão da pesquisa, foi recomendado que a avaliação de clima organizacional seja repetida daqui a seis meses, assim como o seu monitoramento, a fim de monitorar os indicadores e as categorias pesquisadas.

O objetivo desse estudo foi alcançado por meio da pesquisa de clima organizacional, pois, de um lado, foram identificadas condições positivas para a empresa, como um ambiente de trabalho favorável, uma cultura organizacional sólida e a satisfação predominante entre os colaboradores. Por outro lado, a pesquisa também apontou questões menores que, embora não comprometam significativamente o desempenho da organização, podem ser ajustadas e aprimoradas para potencializar ainda mais os resultados.

REFERÊNCIAS

Campos, N. M. (2016). Qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico administrativos do Instituto Federal Sul Rio Grandense lotados em Pelotas (Master’s thesis). Universidade Católica de Pelotas, Pelotas, RS.

Ferreira, M. C. (2016). Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores (3rd ed.). Brasília, DF: Paralelo 15.

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.

SARDENBERG, Leny Kyrillos, Carlos A. Comunicação e Liderança Vol. 1 SÃO PAULO. Editora Contexto 2019. Ebook p.07.