



A SATISFAÇÃO E INFLUENCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL EM GRUPO DE ÓTICA E RELOJOARIA: ESTUDO DE CASO.

DONDONI, Lucas Eduardo Dall Agnol.¹
RAYCK, Laís.²

RESUMO

Em um mercado cada vez mais competitivo e globalizado tem feito as organizações buscarem por eficiência nos seus processos, desta maneira a eficácia de tais processos está relacionada com o fator humano. Os pontos fracos de uma organização podem ser minimizados ou aumentados pelas pessoas que nela trabalham e dessa forma a maneira com que essas pessoas são tratadas irá influenciar diretamente no ambiente organizacional. Proporcionar qualidade de vida aos colaboradores de uma organização possibilita melhores rendimentos e uma maior produtividade da equipe. Diante do exposto, o objetivo deste trabalho identificar e analisar o nível de satisfação dos colaboradores, a influência na motivação e impressão dos colaboradores por meio de pesquisa de clima organizacional. Para a realização deste trabalho, foi utilizada uma pesquisa quantitativa por meio da análise de dados secundários. Os dados coletados foram por meio de questionários aplicados aos funcionários no ano de 2019, totalizando 30 questionários respondidos. Para a interpretação e análise dos dados coletados, os questionários foram tabulados fazendo-se uso de recurso estatístico e representação por meio de gráficos e tabelas. Sendo assim, procedeu-se a interpretação e análises dos dados, por meio de estudos nas diversas abordagens sobre clima organizacional nas organizações. Os resultados obtidos neste estudo demonstraram a satisfação e a intenção dos funcionários em permanecer na instituição por muitos anos, no entanto, esses resultados podem ser melhorados fazendo assim que o ambiente organizacional seja mais produtivo. Desta maneira a aplicação de pesquisa de clima organizacional permite conhecer a percepção do colaborador diante da empresa, o que facilita no conhecimento dos gargalos existentes para a elaborar o planejamento adequado que possa permitir um ambiente agradável ao colaborador para que este se sinta motivado a exercer suas funções.

PALAVRAS-CHAVE: Organização, Qualidade de vida. Eficiência. Desenvolvimento.

1. INTRODUÇÃO

A globalização e competitividade do mundo atual tem mobilizado cada vez mais as organizações em buscarem por eficiência nos seus processos, no entanto, é necessário que se compreenda que a eficiência de tais processos está diretamente ligada ao fator humano. Desta maneira observa-se que tanto o futuro das empresas, quanto o sucesso da organização está nas mãos de bons funcionários que se sentem motivados na organização e assim desenvolvem os processos dentro da organização com dedicação e eficiência. Pois um colaborador satisfeito realiza suas funções para obtenção de sucesso de maneira aprazível e assim seguir a missão, a visão, os valores da empresa e as pessoas.

Colaboradores que trabalham satisfeitos em uma organização é importante para toda empresa pois, assim é possível que esta colha resultados positivos, desta forma, é fundamental

¹Acadêmico do Curso de Administração do Centro Universitário FAG. E-mail:

²Professora do Curso Administração do Centro Universitário FAG. E-mail:xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

que todos os departamentos trabalhem unidos para que a organização possa obter sucesso. Logo, é necessário que seus colaboradores desempenhem suas funções em cada setor sempre com um relacionamento interpessoal estável e que o Clima Organizacional contribua eficientemente para resultados eficazes da organização.

Neste sentido Chiavenato (2010), ressalta que os pontos fracos de uma organização podem ser minimizados ou aumentados pelas pessoas que nela trabalham e dessa forma a maneira com que essas pessoas são tratadas irá influenciar diretamente no ambiente organizacional.

Gomes e Fernandes (2016), ressaltam que a mensuração do nível de satisfação e insatisfação dos colaboradores no ambiente interno das empresas, onde são apontados por estes os pontos fracos e fortes da organização, bem como na expressão dos sentimentos relacionados a empresa, aos seus colegas de trabalho e seus chefes. Maximiano (2009), observa que a influência do clima organizacional possibilita uma avaliação de como os colaboradores se sentem em relação à empresa e aos seus gestores, bem como o seu conceito evoluiu para a qualidade de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho.

De acordo com Sinek (2012), as organizações têm o capital humano como uma ferramenta para o desenvolvimento constante de seus produtos e serviços. Desta forma, é por meio de um processo de desenvolvimento individual das pessoas que se evolui e a organização se destaca no mercado cada vez mais globalizado, então é fundamental que se prepare os seus colaboradores para exercerem suas atividades com eficiência, de maneira inovadora.

Este estudo justifica-se pela necessidade crescente de uma organização em tomar decisões que podem levá-la ao sucesso assim como ao fracasso. Para tomadas de decisões assertivas é fundamental que sejam disponibilizadas informações seguras, que podem ser possibilitadas a partir da pesquisa de clima, pois podem ser adotadas como forma de melhoria continua da organização possibilitando elaborar-se planos estratégicos, assim como melhorias no ambiente de trabalho, conhecendo o desempenho das pessoas nos processos, bem como mostrando caminhos para decisões gerenciais sólidas.

A elaboração de uma pesquisa sobre o clima organizacional poderá disponibilizar informações importantes para a empresa na tomada de decisão sobre os funcionários. É fundamental que a organização esteja atenta a percepção que seus colaboradores têm pelas práticas, políticas, valores organizacionais, assim como pelo nível de confiança que é transferida a eles. Desta maneira é fundamental que se disponibilize aos colaboradores um ambiente saudável, onde todos os envolvidos se manifestem livremente.

Diante do exposto, o objetivo deste trabalho é identificar e analisar o nível de satisfação dos colaboradores, a influência na motivação e impressão dos colaboradores por meio de pesquisa de clima organizacional.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

De acordo com Segalla e Cobêro (2016), para que o crescimento de uma organização de forma ilimitada, é fundamental que tenha atenção sob as influências externas e internas que podem acometer uma empresa. Dentre os elementos internos que mais necessitam de atenção é o clima organizacional, que reflete diretamente no comportamento da empresa, e assim influenciando a maneira pela qual os colaboradores se relacionam. Desta forma, a qualidade do ambiente de trabalho, frente as percepções que os colaboradores têm da organização influencia diretamente o seu comportamento.

Assim, ao se proporcionar um entendimento sobre o comportamento dos colaboradores em uma organização como forma de evitar os níveis de estresse e sobrecarga no ambiente de trabalho como forma de evitar os níveis de estresse e sobrecarga no ambiente de trabalho, o que torna a organização um facilitador que proporciona um ambiente saudável para desenvolver não apenas bens de consumo, como também de atividades sociais e econômicas (SILVA; ESTENDER, 2016).

Chiavenato (2009), se refere ao clima organizacional como o ambiente interno que se cria entre os membros da organização e está ligado com o nível de motivação de seus participantes. Em uma organização com elevada motivação entre os funcionários o clima motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, animação, interesse, colaboração, dentre outros fatores. Nos casos em que há uma baixa motivação entre os funcionários está baixa, por motivos que levem a frustrações ou ainda insatisfação das necessidades básicas do colaborador reflete em um clima organizacional desfavorável.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

Conforme Moura (1990), A cultura de uma organização pode ser entendida como um conjunto de valores de normas e princípios, já disseminados na vida organizacional, conjunto este que interage com a estrutura e os comportamentos, criando uma mentalidade peculiar e

duradoura de como procede naquela organização, baseado em certos fundamentos e almejando a consecução de determinados resultados finais.

Segundo Freitas (1991) A cultura organizacional surge como um contra-ataque aos problemas de desintegração da sociedade, como uma solução atraente, enfatizando as ideias comuns, formas de pensar, valores, padrões e maneiras de trabalhar. Assim, a cultura organizacional fornece a resposta a essas tendências de desagregação social pela quebra dos padrões culturais, reproduzindo uma ordem particular, via consenso e solidariedade entre os membros da organização.

A cultura organizacional é tida como um bem intangível da empresa, ou seja, parte daqueles bens que não podem ser percebidos ou definidos. Tal aspecto demonstra as dificuldades de as organizações gerenciarem estes ativos. A perspectiva de aprendizado e crescimento enfatiza a importância de criar valor e alinhar a estratégia da organização com os três componentes dos ativos intangíveis: capital humano, capital da informação e capital organizacional (KAPLAN & NORTON, 2004).

De acordo com Luz (2003), a cultura se manifesta por meio dos rituais de uma empresa, de seus códigos símbolos que caracterizam o seu dia a dia. Essa identidade vai impactando positiva ou negativamente o estado de ânimo das pessoas que nela trabalham. Assim Segalla e Cobêro (2016), ressaltam que na cultura organizacional, a estrutura e a estratégia adotada pela organização que são exemplos de fatores internos, pois os externos que são considerados de fundamental importância para a empresa, já que é por meio destes que se consegue uma base do progresso da empresa.

2.3 QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR

De acordo com Bortolozo e Santana (2011) os autores ressaltam para que o melhor desenvolvimento das organizações aconteça é necessário que os gestores estejam atentos e preocupados com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, buscando assim formas de proporcionar a eles formas que possam contribuir positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores da organização.

O termo “Qualidade de Vida” é utilizado frequentemente para descrever valores humanos e ambientais que são deixados de lado pelas sociedades industriais em razão dos constantes avanços tecnológicos, da produtividade e do crescimento econômico (WALTON, 1973).

Segundo Timossi *et al.* (2010), algumas empresas os conceitos de satisfação pessoal no trabalho, de qualidade de pessoal e de valorização do capital humano da organização está atrelada a forma com que os serviços e produtos são desenvolvidos. Desta maneira, ao se observar isso, algumas organizações decidem investigar quais são os fatores que estão diretamente relacionados à saúde dos colaboradores, dentre os quais se destacam: o estilo de vida, a satisfação, a qualidade de vida (QV), a qualidade de vida no trabalho (QVT), assim como o lazer e os hábitos cotidianos do colaborador.

Maslow (1971) *apud* Cogo (2014), apresentou uma teoria sobre a satisfação das pessoas em razão de suas necessidades, sendo essas compostas por cinco necessidades fundamentais: as fisiológicas (salário, refeição, assistência médica, o pagamento de horas extras, e o descanso), a segurança que engloba (pagamento em dia, estabilidade no emprego, saúde da empresa, ambiente adequado para o trabalho), o social que compreende o ambiente de trabalho, o bom relacionamento que é praticado pela chefia, assim como o sistema de comunicação, assim como a autoestima pois o funcionário precisa se sentir bem fazendo o seu trabalho pelo grupo, e pôr fim a realização pessoal, que é onde a atuação em um estágio profissional no qual a criatividade e a iniciativa são fundamentais e desta maneira observar que as coisas acontecem devido a sua participação, fazendo o colaborador se sentir inserido na organização.

Segundo Andrade (2012), que ao observar a qualidade de vida no trabalho, ressalta que a motivação é o fator essencial para que o colaborador possa desempenhar suas funções com maior comprometimento e resultados positivos. Dessa maneira, a organização que busca aumentar a motivação de seus colaboradores tende a apresentar uma maior produtividade, bem como proporciona também ambientes de trabalho cada vez mais agradáveis e de melhor qualidade de vida para os seus colaboradores.

3. METODOLOGIA

Esta pesquisa foi desenvolvida em uma empresa do ramo varejista de ótica e relojoaria, denominada Visão Exata Ótica e Relojoaria, que conta com a matriz na cidade de Palotina – PR e outras cinco filiais, em Marechal Candido Rondon, Cascavel e outra em Palotina - PR. O grupo possui no total 30 funcionários nas cinco unidades.

Foi utilizada para este estudo, uma pesquisa quantitativa, através da análise de dados secundários, para o levantamento das informações obtidas por meio de questionários aplicados *in loco* em todos os colaboradores das seis unidades desta organização.

A pesquisa realizada se classifica como exploratória e descritiva, tratando-se de um estudo de caso desenvolvido para se entender o clima organizacional dentro da organização objeto de estudo, verificando o nível de satisfação individual e coletivo dos colaboradores da organização.

De acordo com Gil (2008) a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar uma maior familiaridade com o problema a ser estudado. Este tipo de pesquisa envolve o levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes no problema pesquisado.

Foi realizada uma coleta de dados por meio da estruturação de um questionário. A coleta de dados foi obtida por meio de questionários aplicados aos funcionários das unidades, totalizando 30 questionários respondidos. As perguntas foram divididas em 5 grupos: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem.

A amostra alvo deste estudo foram todos os 30 funcionários do Grupo objeto do estudo, com o objetivo de identificar o nível de satisfação e a percepção dos colaboradores com o clima organizacional da instituição.

Para a interpretação e análise dos dados coletados, os questionários foram tabulados fazendo-se uso de recurso estatístico e representação através de gráficos e tabelas. Sendo assim, procedeu-se a interpretação e análises dos dados, por meio de estudos nas diversas abordagens sobre clima organizacional nas organizações já publicados.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

4.1 Descrição da empresa

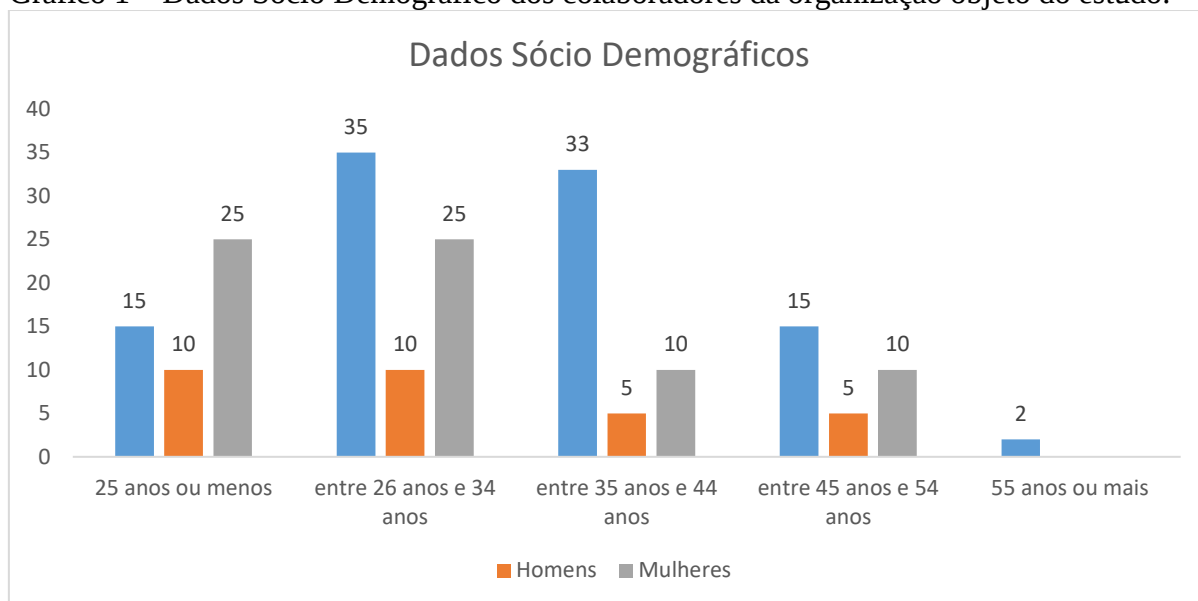
A ótica em questão surgiu em 1993 em Palotina-PR. Em 2019, hoje 26 anos depois, a ótica conta com laboratório próprio e com tecnologia de ponta para fabricação de lentes, nós atendendo todo o Brasil por meio do e-commerce.

A expansão do grupo começou em 1994, com a abertura da primeira filial na cidade de Marechal Cândido Rondon, e em 1999 uma segunda filial na mesma cidade foi aberta. No ano de 2004, ampliou-se o ramo do grupo para atender relojoaria, os proprietários realizaram em 2013 a compra de uma terceira loja na cidade de Palotina. No ano de 2019, o grupo investiu na abertura de uma loja na cidade de Cascavel.

4.2 Análise dos Questionários

A pesquisa revelou que aproximadamente que a maioria do perfil sócio demográfico dos colaboradores da empresa estão entre a faixa etária de 26 e 55 anos. Os colaboradores se dividem entre 70% de mulheres e 30% de homens nesta organização, no gráfico 1 é apresentado a faixa etária por gênero. A maioria dos colaboradores está na faixa etária entre 26 e 34 anos, enquanto apenas dois colaboradores têm 55 anos ou mais.

Gráfico 1 – Dados Sócio Demográfico dos colaboradores da organização objeto do estudo.



Fonte: O Autor (2019).

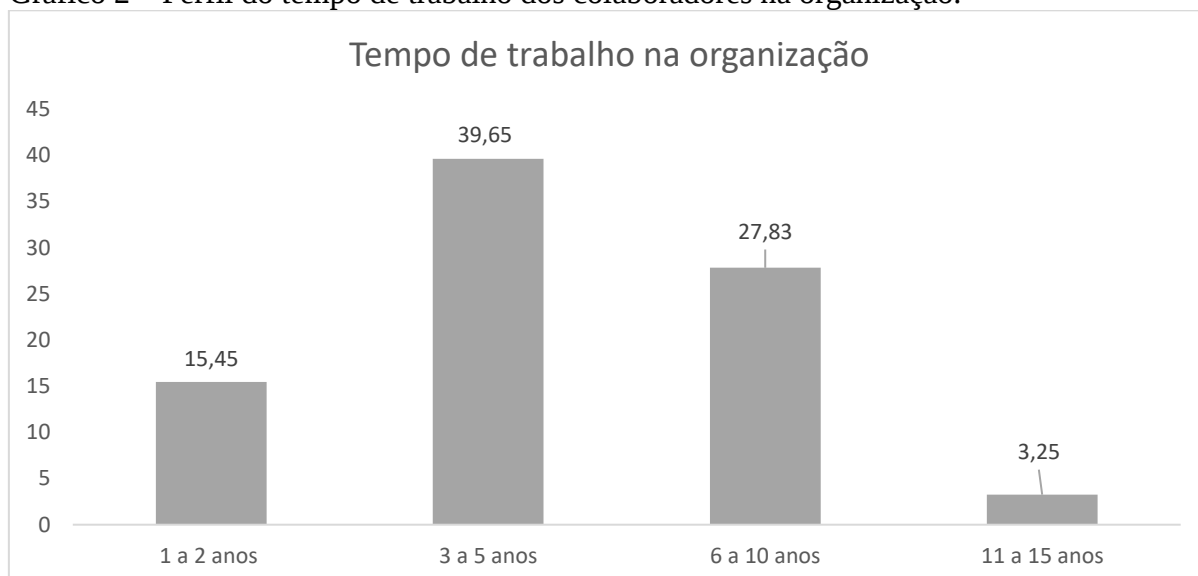
Segundo observam Robbins, Judge e Sobral (2010), em uma organização é fundamental a diversidade dos colaboradores, seja em nível superficial que se refere aos elementos biográficos, como idade, raça, gênero e etnia. No entanto estes dados sócios demográficos não refletem pensamentos e sentimentos e, por esse motivo, podem induzir à criação de estereótipos dentro de uma organização.

Em uma equipe diversificada é possível a interação entre os colaboradores menos experientes com os mais experientes, permitindo o crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Neste sentido Aquino Alves e Galeão-Silva (2004) salientam que gerenciar a diversidade empresarial, buscando por meio de práticas empresariais, que as equipes formadas sejam compostas por membros de diferentes experiências e habilidades, é um diferencial atuando como uma estratégia organizacional direcionada para a busca de vantagem e diferenciação no mercado.

Ao serem indagados sobre o tempo de trabalho na organização, os colaboradores até um ano de empresa estavam no total no ano de 2019 é 15,45%, enquanto a maioria (39.65%) dos

colaboradores possuíam de 3 a 5 anos de tempo de trabalho na organização, como apresentado no gráfico 2.

Gráfico 2 – Perfil do tempo de trabalho dos colaboradores na organização.



Fonte: O Autor (2019)

Para os entrevistados ao serem indagados sobre sua cor ou etnia colaboradores de cor branca totalizavam 87,80% dos entrevistados. Colaboradores de cor negra 0,81%, na cor parda 8,13%.

Sobre a escolaridade dos entrevistados, no ano de 2019 haviam 20,32% de colaboradores com ensino superior incompleto ou cursando. Colaboradores com ensino superior completo foram de 30,89%. Colaboradores com pós-graduação incompleta ou cursando totalizavam 10,56%. Colaboradores com pós-graduação completa eram de 37,40%.

Ao serem indagados sobre quanto tempo o colaborador desejava continuar trabalhando nesta organização, 69,10% dos entrevistados responderam que esperavam ficar mais de 5 anos na organização.

A análise do clima organizacional de uma organização é fundamental para a organização entender se os seus colaboradores estão satisfeitos com o ambiente de trabalho em que estão inseridos, desta maneira Wey (2007) ressalta que o gerenciamento adequado do clima organizacional pode ser feito de diversas maneiras, e a mais comum delas é a Pesquisa de clima organizacional.

Diante disso realizou-se a pesquisa de clima organizacional, assim, ao questionar os colaboradores sobre as metas de desempenho que os próprios colaboradores traçam para si, as metas de desempenho foram de 86,18% para os colaboradores. Os colaboradores que não

possuíam metas de desempenho eram de 5,69%. Entretanto o percentual de colaboradores que não tinham identificado ou não quiseram opinar sobre as metas de desempenho era de 8,13%. Observa-se que o estabelecimento de metas pessoais pelos colaboradores é importante para que estes vislumbrem seus objetivos reais, e possam de maneira adequada coloca-los em prática.

De acordo Chiavenato (2004), qualidade de vida no trabalho, refere às características do aprendizado no trabalho, como tipo de administração, autonomia para tomar decisões, estabilidade, carga horária satisfatória de trabalho, tarefas consideráveis e um agradável local de trabalho.

No processo de liderança dentro de uma organização é fundamental que o líder entenda e aprenda que seu poder não está limitado a dar ordens, é importante e necessário que se ganhe o respeito e a confiança dos colaboradores liderados, pois este tem o poder de impulsionar seus liderados, guiando, incentivando e trabalhando o conceito de trabalho em equipe (ENSIDES e DIAS, 2018).

Assim, os colaboradores aos serem questionados sobre a quantidade de reuniões que o colaborador teve com o seu chefe imediato no período de 12 meses com o objetivo de discutir seu desempenho ou receber feedback, 17,07% dos entrevistados que responderam que não haviam tido nenhuma reunião com seu chefe imediato. Assim 29,26% dos entrevistados relataram que tiveram uma reunião. Colaboradores com duas reuniões eram 17,88%. Colaboradores com três reuniões eram 6,50%. Colaboradores com mais de três reuniões com seu chefe imediato foram de 28,45%.

Neste sentido, entende-se que o papel de um líder em uma empresa é fazer com que o clima organizacional “leve”, agradável possibilitando aos liderados a satisfação com o ambiente e a remuneração que estes recebem da organização, possibilitando aos mesmos cursos de capacitações com o objetivo de aprimorar seus conhecimentos e por consequência atender com maior eficiência aos seus clientes e trabalhar juntos para o crescimento pessoal, profissional e organizacional de ambos.

De acordo com Chiavenato (2004), na atividade de liderança a comunicação é um veículo importante e que deve ser comum dentro de uma organização, seja na forma de uma mensagem, uma notícia, uma informação ou um significado qualquer, pois este serve como meio de transporte de uma pessoa para outra, transmitindo uma informação. O autor ressalta que a comunicação é o fenômeno em que o emissor exerce influência ou esclarece um receptor, desta maneira, a comunicação não se restringe a emitir uma informação, mas também a tornar comum entre as pessoas envolvidas.

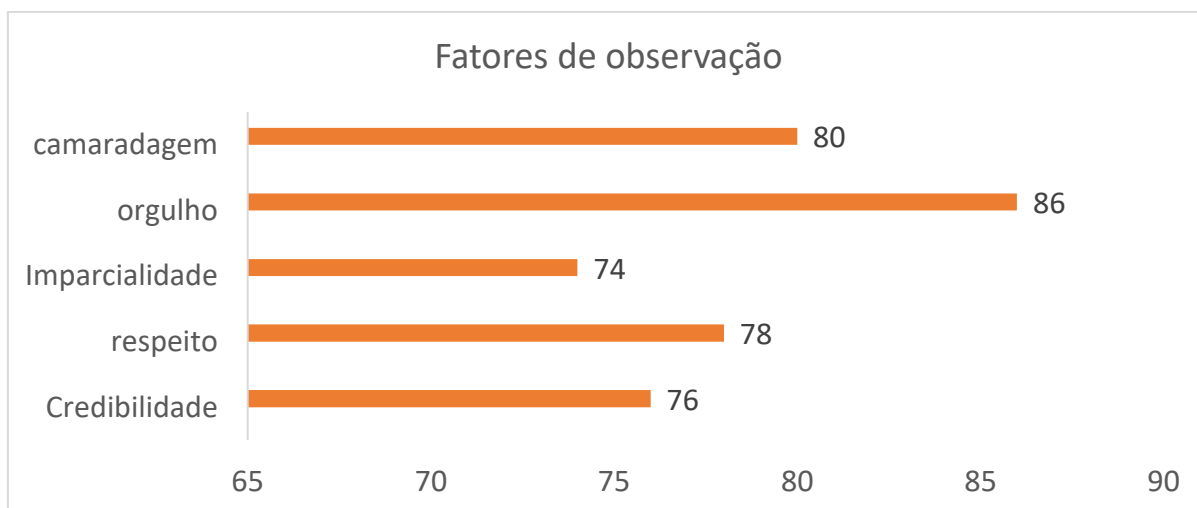
Segundo afirma Gehringuer (2003), não há uma forma ideal de liderança, mas sim um estilo que se adeque aos valores e necessidades de cada organização. Desta maneira, o tipo de liderança, pode exercer uma grande influência sobre o clima organizacional, pois uma organização mal liderada terá por consequências colaboradores desmotivados, conflitos internos, bem como a insatisfação no trabalho. Já para organizações com lideranças positivas, que investem em trabalho em equipe criam ambientes com resultados positivos, o que por consequência aumenta o comprometimento dos colaboradores, bem como melhora o relacionamento interpessoal dentro da empresa no seu ambiente interno, permitindo um clima organizacional agradável e harmonioso.

Ao serem entrevistados sobre qual o principal motivo que faz o colaborador permanecer na empresa os colaboradores que responderam que a empresa proporciona equilíbrio entre a vida pessoal e profissional eram de 25,20%. Colaboradores que responderam que a remuneração e benefícios oferecidos pela empresa eram o motivo da permanência totalizaram 8,13%. Colaboradores que permanecem na empresa em razão de ter oportunidade de crescimento e desenvolvimento eram 50,40%. Desta forma, 15,44% responderam que permanecem por entenderem que o alinhamento dos seus próprios valores se funde com os valores da empresa.

Segundo enfatizam Ferreira (2013) é por meio da pesquisa de clima que os funcionários têm a oportunidade de participarem da empresa, expressando suas opiniões, o que permite que os mesmos se sintam ouvidos, valorizados e também corresponsáveis pela empresa, o que reflete diretamente no nível de satisfação e na produtividade no trabalho.

Os dados obtidos quanto a percepção do clima organizacional no grupo estudado na pesquisa é apresentada no gráfico 3.

Gráfico 3- Percepção dos colaboradores quanto aos fatores: credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem



Fonte: Autor (2019)

No que se refere a percepção dos colaboradores quanto a credibilidade da organização a média apresentada foi 76%, os colaboradores acreditam nos valores da organização.

A credibilidade de uma organização diante dos seus colaboradores é fundamental para a criação de confiança e motivação dos colaboradores. Segundo Valentim (2006), a palavra confiança tem algumas variações, no entanto, seu principal significado está relacionado à crença, seja ela em uma organização, em uma pessoa, em expectativas, bem como na capacidade em si próprio.

Sobre o clima organizacional entre os colaboradores o questionário apresentou média de 78% para o fator respeito. A imparcialidade obteve média de 74%. O orgulho no ambiente organizacional apresentou média de 86%. Quanto a camaradagem no ambiente de trabalho, 80% dos colaboradores responderam que era média o nível de camaradagem.

É possível se perceber uma equipe jovem onde aproximadamente 75% dos pesquisados tem idade entre 25 a 34 anos, em torno de 40% dos colaboradores tem Ensino superior completo e com pós-graduação completa, e que 39,02% que tinham de 3 a 5 anos de tempo de serviço prestado para a instituição.

A pesquisa de clima organizacional ressalta que os colaboradores estão satisfeitos em relação a todos os temas pesquisados, sendo possível afirmar que é positivo o clima organizacional, pois os colaboradores demonstraram na pesquisa marcando as opções “na maioria das vezes é verdade” e “sempre é verdade”, para os questionamentos quanto a credibilidade, respeito, imparcialidade, orgulho e camaradagem. Segundo Brondani (2010), dentre os fatores que mais influenciam no relacionamento interpessoal estão o respeito, a amizade, a cordialidade nas relações, bem como a cooperação e o entrosamento dentro e fora da organização dos colaboradores.

Os colaboradores responderam sobre respeito que a organização é um local de respeito para se trabalhar, em que é um local que física e psicologicamente saudável para trabalhar respondendo “sempre é verdade”. O clima organizacional pode ser observado como sendo adequado aos seus colaboradores, pois estes se sentem respeitados e esse clima influencia seus comportamentos. Ao ambiente interno, em que os membros da organização convivem entre si, e que se configura como motivacional e de satisfação para os seus colaboradores de alguma forma.

Ensides e Dias (2018), enfatizam que o processo de motivação dos colaboradores em uma organização é dependente de inúmeros fatores, como o clima organizacional, a liderança, o ambiente de trabalho, o salário recebido, bem como o feedback e as críticas construtivas. O estímulo de uma equipe de trabalho sé sempre um desafio, que quando realizado de maneira certa possibilita diversos benefícios para a organização. No entanto, os autores ressaltam que essa tarefa de motivar os colaboradores e liderar não é fácil, tampouco comum.

Para Chiavenato (2010) se configura como um procedimento psicológico a motivação que está diretamente ligado com a forma, como se percebe as situações, em como a atitude, a personalidade e aprendizagem, que são fatores importantes para a compreensão do comportamento humano. Desta maneira, entende-se que a motivação é consequência da relação com os acontecimentos que o cerca, variando nas pessoas, assim como serão dependentes da situação ou acontecimento, que ela vivencia.

Diante desses resultados é possível observar pelas perguntas do questionário que há uma comunicação transparente da organização, o que colabora de maneira positiva para que ocorra uma boa relação entre os colaboradores, entretanto, é fundamental que a relação com os superiores se fortaleça e possa ser ampliada de maneira positiva.

Segundo Vidal *et al.* (2010), a criação de políticas direcionadas para uma parceria entre organização e colaboradores tem o poder de tornar a empresa mais competitiva, principalmente em razão da eficiência de suas ações e da eficácia de suas operações. Pois as pessoas quando tratadas como parceiras dedicam-se mais à organização e ao seu trabalho. Sendo um sistema de reciprocidade, m que as duas partes têm como objetivo atingir as metas pré-estabelecidas e colaboram entre si para alcançarem seus objetivos.

Durante a realização desta pesquisa, observou-se nesta organização a importância de se conhecer o clima organizacional, a percepção do colaborador diante da empresa, pois quando este funcionário está motivado ele automaticamente se torna mais produtivo, pois ele se sente satisfeito com a sua remuneração, o que gera confiança para se trabalhar em equipe. No entanto, neste processo de levantamento e percepção do clima organizacional, é importante que todo

líder esteja sempre disposto a aprender com as tecnologias bem como buscar maneiras de se liderar uma organização, e acompanhando o desempenho de seus colaboradores. O estabelecimento de metas é uma boa estratégia para motivá-los, pois é por meio destas metas que o colaborador tem a real percepção de que já se atingiu um objetivo e está preparado para alcançar outro.

Em conversa com o gestor da organização, este ressaltou a importância de promover a capacitação dos colaboradores, o estabelecimento de metas é fundamental para instigar e motivar os funcionários. A percepção sobre o clima organizacional de acordo com o gestor desta organização permite a elaboração de planejamento mais assertivo no que se refere a mudanças para melhorar o clima organizacional, em disponibilizar ferramentas de trabalho como a atualização, em oferecer um ambiente agradável a todos que desempenham suas funções.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados da pesquisa foi possível observar um quadro bastante satisfatório, que de acordo com a percepção de seus colaboradores, foi possível compreender o nível alto de aprovação para as afirmativas propostas, demonstrando assim a existência da satisfação da equipe de colaboradores.

Foi possível observar pelos resultados encontrados, que nesta organização existe um clima organizacional bastante favorável e propício ao desempenho profissional de seus colaboradores, que podem desempenhar suas funções com uma alta qualidade de vida.

Como recomendação para a organização é necessário se aplicar pesquisas de clima organizacional dentro desta organização no próximo ano, e assim por diante, pois permitirá aos gestores comparar a evolução da organização quanto a percepção que seus colaboradores tem da empresa e quais são as formas de melhorar o ambiente.

Concluindo assim, neste estudo que a pesquisa de clima organizacional se configura como uma importante ferramenta de melhoria da organização que permite contribuir para um melhor desempenho, não apenas dos colaboradores, como de todos os colaboradores da organização desde o profissional do café até o CEO da organização.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, R. M. **Qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da empresa Farben S/A indústria química**. Monografia, 52 f (Pós-graduação em gestão empresarial) – Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2012.

AQUINO ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE -Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20 - 29, jul/set 2004.

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho. **Anais 1º Simpósio Nacional de Iniciação Científica**, 2011. Disponível em: http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/paginas/2012/1/420_685_publipg.pdf. Acesso em: 09 abr. 2019.

BRONDANI, J. P. **Relacionamento interpessoal e o trabalho em equipe: uma análise sobre a influência na qualidade de vida no trabalho**. 2010. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/29873/000779376.pdf?sequence=1>. Acesso em: 20 nov. 2019.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____, I. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 9. ed. Rio de Janeiro: Elsevier Editora Ltda., 2009.

_____, I. **Administração dos novos tempos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COGO, L. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: Um diferencial dentro das organizações**. UNIEDU. 2014. Disponível em: <<http://www.uniedu.sed.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/Lucila-Cogo.pdf>> Acesso em: 03 abr. 2019.

ENSIDES, L. Z; DIAS, E; A liderança no ramo varejista: estudo de caso: relação entre o líder e o liderado em uma loja de eletrodomésticos. **Revista de Agronegócio -Reagro**, Jales, v.7, n.1, p. 61-74, jan./jun. 2018.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

FREITAS, M. E. Cultura organizacional grandes temas em debate. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 31, p. 73-82, jul./set. 1991.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

KAPLAN, R. S; NORTON, D.P. **Organização orientada para a estratégia**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MOURA, P. C. **O Brasil e a empresa nos anos 90**. São Gonçalo, RJ: Laboratórios B. Braun S.A., 1990.

ROBBINS, S. P; JUDGE. T. A; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SEGALLA, F. M.; CORBÊRO, C. Pesquisa de Clima Organizacional em uma Empresa Fornecedora de Merenda Escolar. **Anais XIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2016. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/27024281.pdf>> Acesso em: 01 abr. 2019.

SILVA, M. T; ESTENDER, A. C; A Qualidade de vida no Trabalho. **Anais... XIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia**. 2016. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/932468.pdf>> Acesso em: 01 abr. 2019.

SINEK, S. **Como motivas pessoas e equipes a agir**. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TIMOSSI, L. da S; FRANCISCO, A. C; SANTOS-JÚNIOR, G; XAVIER, A. A. de P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores com diferentes níveis de instrução através de uma análise de correlações. **Produção**, v. 20, n. 3, jul./set. 2010, p. 471-480.

VALENTIM, I. V. L. **Confiança Interpessoal: uma análise das relações em uma associação de reciclagem de resíduos sólidos**. 2006. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

VIDAL, L. F; FRANCISCHETTO, M. A; MIRANDA, M. A; SILVA, J. R. Clima Organizacional: Um Estudo de Caso em uma Empresa do Setor Atacadista. **Anais.. VII SEGeT –Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia –2010**.

WALTON, R. **Quality of working life: what is it?** *Slow Management Review*. USA: v.15, n. 1, p. 11-21, 1973.

WEY, M. L. **O gerenciamento do clima organizacional**. Para o RH.com.br. 2007. Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/4688/o-gerenciamento-do-clima-organizacional.html>. Acesso em: 19 nov. 2019.