

**FACULDADE DOCTUM DE JOÃO MONLEVADE
INSTITUTO ENSINAR BRASIL – REDE DOCTUM DE ENSINO**

**CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A PRODUTIVIDADE DOS
FUNCIONÁRIOS: ESTUDO DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA EMPRESA
EDSON MARTINS DE PAULA.**

**Valdirene Helena Braga^{*}
Rinaldo Conde Bueno^{**}**

RESUMO

A gestão do Clima Organizacional constitui uma ferramenta gerencial útil no processo de construção de uma percepção positiva do ambiente de trabalho. No atual contexto da globalização, as organizações sofreram grandes impactos em sua constituição no que se refere ao modo de produção e relações no trabalho. Os desafios são enfrentados por gestores e colaboradores. Por isso, é imprescindível estar atento ao clima organizacional. Este artigo tem por objetivo demonstrar a importância do clima organizacional nas empresas, demonstrar a relação existente entre o clima organizacional e a produtividade dos funcionários, refletir sobre as percepções dos colaboradores em relação à organização pela aplicação de uma pesquisa de clima organizacional. Neste sentido, foi aplicada uma pesquisa de clima organizacional na empresa Edson Martins de Paula ME, por meio de um questionário com questões fechadas. Com as informações obtidas foi feita a análise e interpretação dos dados, com o intuito de medir a qualidade das relações interpessoais, ambientais, no desempenho da produção, compreender as necessidades, preocupações e percepções dos empregados. Foram apresentados conceitos obtidos em pesquisas bibliográficas sobre as pessoas nas organizações, e uma pesquisa de clima organizacional.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Produtividade. Organizações.

^{*} Graduanda em Administração da Faculdade Doctum de João Monlevade;
valhelena.braga@outlook.com

^{**} Professor da Faculdade Doctum de João Monlevade; rinaldocob@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional pode ser definido como um conjunto de percepções da qualidade do ambiente em que as pessoas estão inseridas, sendo o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa.

A execução da pesquisa de clima é consumada pelas pessoas que compõem o ambiente, de forma que elas são influenciadas pelo clima organizacional e, ao mesmo tempo, o influenciam.

O ambiente exerce influência no comportamento das pessoas de forma que, se este clima organizacional for positivo, os comportamentos e resultados serão positivos. Entretanto, se este clima for negativo, os resultados consequentemente serão negativos em todos os aspectos, pois este clima influencia a produtividade, as relações interpessoais, o nível de satisfação da equipe e ainda afeta a saúde dos colaboradores.

O presente artigo procurou demonstrar por meio de revisão de literatura a temática do clima organizacional e sua relação com a produtividade dos funcionários. Foi abordada a importância da consciência empresarial com relação ao clima organizacional para valorização do capital humano, demonstrando a relação entre o clima organizacional e os resultados empresariais. Descreveu-se ainda a importância do clima organizacional, seu reflexo no comportamento dos funcionários, e como o clima organizacional afeta a produtividade dos funcionários. Foi feito um estudo do clima organizacional na empresa Edson Martins de Paula ME, através da aplicação de uma pesquisa de clima organizacional, elaborada de acordo com as teorias a respeito do tema.

A escolha do tema se justificou pelo fato de que muitas empresas ignoram a importância do clima organizacional, e que, embora desejem funcionários motivados, ignoram que a criação de um bom ambiente de trabalho é uma ação que traz melhores resultados para a empresa e para as pessoas. De modo que, quando a organização consegue compreender a importância do clima organizacional e identificar os gargalos dos relacionamentos, ela será capaz de aplicar uma boa gestão de pessoas, alcançando eficiência operacional e maximizando seus resultados.

Como base para sustentação do trabalho foi demonstrado um embasamento teórico de acordo com artigos e autores de livros como Oliveira (1996); Chiavenato

(2004); Gil (2007); Luz (2003); Maximiano (2006); e outros estudiosos, que nortearam o estudo fornecendo dados relevantes para reflexões e análises.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Foi apresentado neste tópico, de forma ampla, o tema pesquisado sobre conceitos ligados às pessoas nas organizações, clima organizacional e sua importância, de forma a dar uma maior clareza e aprofundamento ao assunto que será abordado.

2.1 As pessoas nas organizações.

As pessoas estão na essência das organizações e partem delas as iniciativas para as práticas sociais. Elas almejam e inovam sendo os elementos mais importantes da sociedade e das organizações, de modo que são consideradas recursos dinâmicos fundamentais e indispensáveis, em qualquer empresa. Recursos humanos vivem em constante interação com seu meio ambiente, recebendo e exercendo influências sendo as únicas capazes de auto direção e desenvolvimento.

Conforme Chiavenato (2004, p. 7).

As organizações são compostas por pessoas, das quais dependem para atingir seus objetivos e cumprir sua missão. E para as pessoas, as organizações constituem um meio pelo qual podem alcançar seus objetivos pessoais com um custo mínimo de tempo, esforço e conflito.

Faraco (2007, p. 34) cita que “Não há organização sem pessoas. Toda organização é constituída de pessoas e delas depende o seu sucesso e continuidade. O estudo das pessoas constitui a unidade básica das organizações”.

Segundo Chiavenato (1999, p.4), “O contexto da Gestão de Pessoas é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro das organizações, e estas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso”.

Na concepção de Marchiori (2008, p. 209).

Se organização é uma instituição social, constituída de pessoas e definida pelos seus papéis e relacionamentos, é fundamental a existência de ambientes de trabalho que preservem a satisfação do funcionário e o

respeito ao ser humano. Assim, quanto maior for o envolvimento do funcionário com a organização maior será o seu comprometimento.

Portanto, as pessoas representam a mola mestra para a competitividade, inovação e sobrevivência das organizações. Elas são o ativo intangível mais importante de uma empresa.

2.2 O clima organizacional.

O tema clima organizacional vem ganhando destaque nas organizações, que estão a cada dia mais preocupadas com o bem-estar e com a produtividade de seus funcionários. Os estudos iniciais sobre clima organizacional surgiram, no início dos anos de 1930, se intensificando a partir de 1960. Este assunto começou a ser estudado com base no pensamento de autores sobre o comportamento e satisfação do trabalhador.

Segundo Oliveira (1996) citado por Begnami (2013, p. 41).

Com relação às organizações, os primeiros estudos sistemáticos sobre clima organizacional foram realizados por Argyris, a partir da década de 60, no qual permitiu descrever o comportamento organizacional, enquanto identificação dos aspectos que mais influenciam na percepção dos problemas da organização, levando-as a mudança em suas posturas e estratégias na gestão de pessoas.

O autor referido continua essa reflexão arguindo que:

O conceito de clima organizacional abriu novas perspectivas para a gestão de pessoas, ao buscar argumentos e compreensão para o desempenho do trabalho humano através de relações entre esse fator e outros aspectos relevantes do cotidiano, como liderança, satisfação, ética, motivação, desempenho, rotatividade, entre outros.

Chiavenato (2002, p.94) infere que “O clima organizacional refere-se ao ambiente interno existente entre os membros da organização e está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes”. Luz (2003, p. 11) afirma que:

O clima é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

Clima Organizacional, na perspectiva de Maximiano (2006, p. 218) é “uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e seus administradores”.

Nas palavras de Chiavenato (2004, p. 298).

O clima organizacional é considerado como o elo conceitual entre o individual e o nível organizacional, no sentido de expressar a compatibilidade ou congruência das expectativas, valores e interesses individuais com as necessidades, valores e diretrizes formais.

O grau de satisfação ou frustração dos funcionários influencia e é influenciado pelo ambiente interno da organização. Por isso, motivação está estreitamente ligada ao clima organizacional e dela se caracteriza. O comportamento das pessoas depende do ambiente que as cercam seja o físico ou social, tornando-se produtos do meio em que vivem. Empresas que demonstram interesse sobre os sentimentos, emoções e qualidade de vida dos funcionários se diferenciam no mercado.

Conforme afirma Chiavenato (1994), o clima organizacional é a atmosfera psicológica de cada organização. Se existe elevada motivação no ambiente das organizações, o clima será de colaboração, gerando resultados positivos. Por outro lado, a baixa motivação irá gerar um clima de desinteresse e apatia, causando impactos indesejados nos resultados. Chiavenato (1994, p. 53) nos indica ainda que “O clima organizacional é favorável quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos participantes, produzindo elevação do moral interno. É desfavorável quando proporciona frustração daquelas necessidades”.

Para Moscovici (1997) citado por Garcia (2011, p. 9).

Como lidamos com as diferenças de cada ser humano automaticamente cria-se um clima entre as pessoas, e esse gera uma forte influência sobre a vida no conjunto de indivíduos, principalmente nos processos de comunicação, comportamento organizacional e na produtividade, dessa maneira o relacionamento interpessoal e o clima dos membros podem repercutir na estabilidade, ou seja, no sucesso do campo organizacional, pois a mesma depende de seus colaboradores para o sucesso, e funcionários insatisfeitos geram problemas para a organização.

De acordo com Kahale (2003, p. 25).

Um clima organizacional bem trabalhado pode trazer alguns benefícios para a organização: retenção de talentos; diminuição do índice de doenças psicossomáticas; treinamentos sintonizados com os objetivos da empresa, gerando resultado; alta produtividade, melhoria na comunicação interna da empresa, aumento no comprometimento dos funcionários com a empresa (sentem-se responsáveis por ela - co-autores); credibilidade; integração - união; adequação do processo de seleção / premiação e outros.

O clima organizacional modifica de alguma maneira o comportamento dos colaboradores, mudando o nível de motivação, de produtividade do trabalho e podendo até gerar insatisfação dos indivíduos. E na medida em que busca minimizar os conflitos entre as necessidades individuais e as necessidades organizacionais, o

clima organizacional torna-se um verdadeiro divisor de águas nas organizações visto que níveis elevados de clima organizacional geram aumento nas contribuições individuais.

Conforme Fidelis e Bonov (2007, p. 34).

Alcançar o sucesso dos negócios depende do ambiente proporcionado pela empresa à força de trabalho, pois quando o trabalhador é reconhecido, transforma-se num “sócio” interessado em que “sua” empresa alcance a rentabilidade desejada, influenciando positivamente na performance coletiva.

O clima organizacional é responsável por criar um ambiente que propicie a satisfação ou insatisfação entre os envolvidos. É a partir da análise do clima organizacional interno que se identifica a relação existente entre os colaboradores e empresa. (CHIAVENTO, 2000, p. 413).

Na opinião de Chiavenato (1999, p.440).

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem uma com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

Baseado nestes estudos é essencial que no ambiente de trabalho exista uma boa convivência organizacional, fortalecendo as relações interpessoais, proporcionando através destas relações, um bom clima organizacional, possibilitando maior desempenho da equipe, com inovação e qualidade, e conseqüentemente um aumento de produtividade, pois tudo isto contribui para que a empresa alcance seus objetivos.

2.3 A pesquisa de clima organizacional.

A melhor forma de se medir o clima organizacional de uma empresa é através da pesquisa de clima organizacional. A pesquisa de clima organizacional é um instrumento voltado para análise do ambiente interno, pois a partir do levantamento de suas necessidades, consegue mensurar o nível de relacionamento entre os funcionários e a organização.

Segundo Luz (2003, p.13):

As empresas precisam saber como se sentem e o que pensam seus empregados em relação às diferentes variáveis que afetam o clima, tais

como: o salário, o trabalho que realizam, o relacionamento entre setores da empresa, a supervisão, a comunicação, a estabilidade no emprego, as possibilidades de progresso profissional, a disciplina, os processos decisórios, as condições de segurança no trabalho, entre outras.

Ainda de acordo com a afirmação desse autor (Luz, 2003, p. 38), “para os colaboradores a pesquisa representa uma oportunidade para que expressem seus pensamentos e sentimentos em relação à empresa”.

De acordo com Chiavenato (1999, p. 440), “as pesquisas de Clima Organizacional procuram coligir informações sobre o campo psicológico que envolve o ambiente de trabalho das pessoas e a sua sensação pessoal neste contexto”.

Segundo Oliveira (1995, p.70), “As pesquisas de clima são feitas na maior parte das vezes através de questionários ou entrevistas, buscando conseguir as opiniões dos funcionários a respeito de vários elementos dos quais a empresa deseja saber o que o seu pessoal pensa”.

A aplicação da pesquisa permite que a empresa conheça a realidade do clima organizacional num dado momento, identificando e gerenciando os problemas que comprometem os resultados organizacionais, buscando soluções para os conflitos com o objetivo de manter os funcionários satisfeitos e motivados para o trabalho.

De acordo com Bergamini e Coda (1997, p. 99):

A Pesquisa de Clima Organizacional é o instrumento pelo qual é possível atender mais de perto às necessidades da organização e do quadro de funcionários à sua disposição, à medida que caracteriza tendências de sua satisfação ou de insatisfação, tomando por base a consulta generalizada aos diferentes colaboradores da empresa. A Pesquisa de Clima Organizacional é um levantamento de opiniões que caracteriza uma representação da realidade organizacional consciente, uma vez que retrata o que as pessoas acreditam estar acontecendo em determinado momento na organização enfocada. O papel de pesquisas dessa natureza é tornar claras as percepções dos funcionários sobre temas e itens que, caso apresentem distorções indesejáveis, afetam negativamente o nível de satisfação dos funcionários na situação de trabalho.

Segundo Ferreira (2013, p.47), “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”.

Ao aplicar a pesquisa de clima, a empresa não está somente reconhecendo a necessidade de estudo do seu ambiente, como também está em busca de

produtividade organizacional. Neste sentido é essencial que os gestores estejam atentos às necessidades dos funcionários e procurem identificar quais os fatores que interferem na produtividade e nos resultados alcançados pela empresa através de seus colaboradores.

Embora, isoladamente, um bom clima organizacional não assegure o sucesso de uma empresa, um clima ruim, certamente, impedirá o alcance dos objetivos organizacionais. Para a organização, a pesquisa propicia um maior mapeamento sobre o funcionamento geral da mesma e seu resultado serve de apoio para a tomada de decisão, permite a realização de ações que contribuam para melhoria do clima organizacional, buscando o crescimento e desenvolvimento dos colaboradores e a excelência da organização.

Luz (2003, p. 3) conclui que, “administrar o clima passou a ser uma ação para todas as organizações, especialmente para aquelas que se dizem comprometidas com a gestão pela qualidade. Afinal, como se pode alcançar a qualidade dos produtos ou serviços se não houver qualidade no clima organizacional?”.

3 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A empresa objeto deste estudo é a empresa Edson Martins de Paula ME, com nome fantasia de Mecânica Betel. Trata-se de empresa de prestações de serviços de usinagem e mecânica de veículos a diesel. Fundada no ano de 2002, impulsionada pela necessidade de empreender do proprietário Edson Martins de Paula. A empresa atua com soluções em usinagem e mecânica, para veículos a diesel, máquinas agrícolas e industriais, caminhões, caminhonetes, vans e ônibus. Executando serviços de Tornearia e mandrilhamento, confecção de peças sob medida, serviços de solda, enchimento e recuperação de bases de rolamentos e buchas, embuchamento de máquinas industriais, recuperação de carcaças de caixa de câmbio e diferencial, manutenção de componentes hidráulicos, serviços de extração de parafusos e confecção de roscas, recuperação de eixos cardan industriais e etc. Situada na cidade de João Monlevade no Bairro Cruzeiro Celeste, às margens da BR 381, a empresa atualmente conta com uma equipe de nove colaboradores, sendo um torneiro, cinco mecânicos, dois ajudantes e um funcionário administrativo.

A missão da empresa é oferecer soluções em usinagem e mecânica de maneira competitiva, inovadora e transparente, maximizando valor para os colaboradores. Sua visão é ser reconhecida como referência regional até o ano de 2020, na prestação de serviços de usinagem e mecânica para veículos a diesel pela qualidade dos serviços e relacionamento. E seus principais valores são honestidade; transparência; qualidade no atendimento e serviços prestados; respeito ao cliente e sua equipe; integridade com garantia de serviço correto; responsabilidade social e ambiental no respeito com as pessoas e o meio ambiente.

4 METODOLOGIA

De acordo com Prodanov e Freitas (2013), método científico é o conjunto de técnicas ou trabalhos mentais que devemos utilizar na investigação científica para que os objetivos sejam atingidos. É a linha de raciocínio praticada no processo de pesquisa.

O método utilizado para o desenvolvimento dessa pesquisa será uma mescla utilizando a pesquisa bibliográfica, que segundo Gil (2007, p.40) é “[...] aquela elaborada a partir de periódicos, livros técnicos, artigos, trabalhos científicos, materiais publicados, monografias, além das buscas pela internet que pudessem direcionar este trabalho ao tema definido, esclarecendo da melhor forma os assuntos que norteiam esta pesquisa”.

Foi utilizado no trabalho a abordagem de uma pesquisa quantitativa, de natureza aplicada. Isso significa que foi efetuado um levantamento de dados que em seguida foram analisados numericamente, ou seja, a execução de um questionário como instrumento de coleta de dados, sendo esta uma das formas mais utilizadas para coletar dados, já que possibilita medir o que se deseja com melhor exatidão.

A pesquisa caracteriza-se também como pesquisa descritiva, que segundo Andrade (2008, p. 5), “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira sobre eles”. Já de acordo com Gil (2007, p. 27), este tipo de pesquisa “tem como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”.

A revisão bibliográfica foi realizada com base em livros e artigos publicados pelos meios de comunicação, livros de acervo pessoal, material disponibilizado pelo orientador e pela faculdade, e pesquisa na internet.

5 PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

A pesquisa foi realizada na empresa Edson Martins de Paula, sendo que o principal motivo da escolha desta organização foi por ser uma empresa de prestação de serviços onde a satisfação dos funcionários afeta diretamente os resultados dos serviços prestados.

A pesquisa objetivou identificar como estava o clima organizacional na empresa, o questionário foi direcionado a toda equipe, totalizando 9 colaboradores respondentes, obtendo 100% dos colaboradores, ou seja, a população e a amostra desta pesquisa é de 9 colaboradores.

Foi aplicada uma pesquisa com 10 questões abordadas sobre os seguintes fatores: remuneração e incentivos, crescimento profissional, relacionamento, recursos, estrutura e processos, direção e comunicação. (Apêndice A)

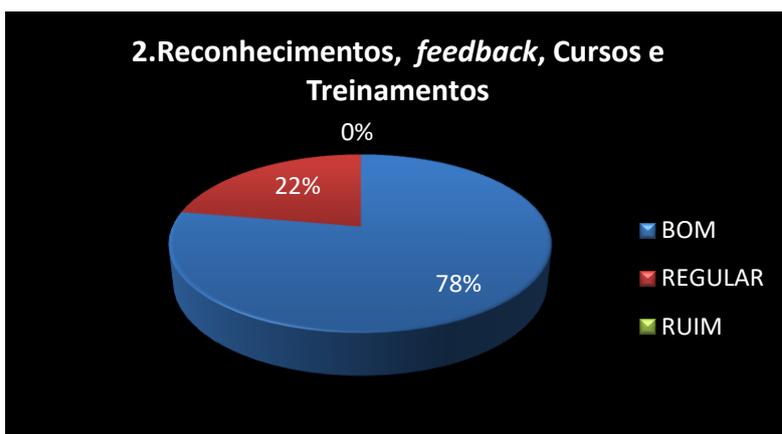
Os dados da pesquisa de clima com as 10 questões aplicadas foram transformados em dados estatísticos, que melhor representam os resultados, facilitando assim a interpretação dos dados. Expostos por meio de gráficos, os resultados foram apresentados através da análise e argumentos de acordo com base no referencial teórico abordado, que possibilitam compreender os fatores que influenciam no clima organizacional.

Gráfico 1- Remuneração e incentivos

Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Este fator está relacionado aos critérios de remuneração e benefícios oferecidos pela organização. O salário é uma das imprescindíveis variáveis a serem estudadas no clima organizacional, uma vez que está comprovado sua importância sobre o nível de satisfação dos colaboradores de uma organização.

Os colaboradores se empenham e trabalham em uma organização em missão de cumprir metas e propósitos da empresa, com expectativas em relação aos resultados, aguardando um retorno relevante pelo esforço dedicado à organização.

Gráfico 2- Oportunidades de crescimento

Fonte: Elaborado pelo autor 2018

É responsabilidade do gestor ouvir cada colaborador, dando-lhes o *feedback* acerca de seu desempenho, mantendo-os realizados e motivados, pois a performance de cada colaborador depende da sua capacitação e motivação para o trabalho. O colaborador sente-se então mais disposto a responder positivamente a

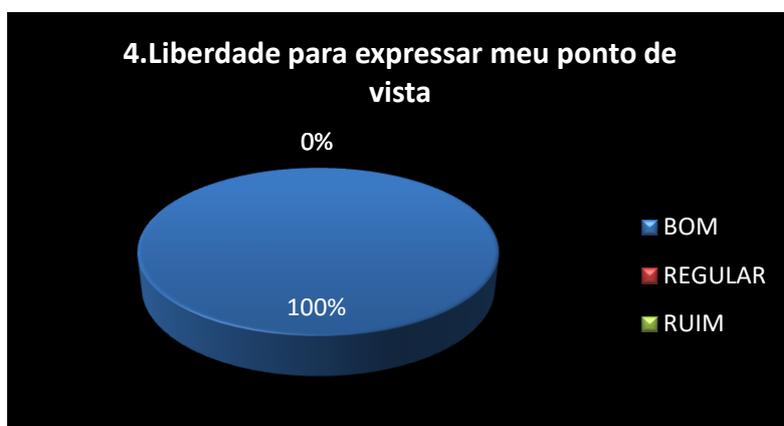
essa confiança, o que contribui para seu desenvolvimento profissional e para a melhoria do clima organizacional.

Gráfico 3- Comunicação interna



Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Gráfico 4- Comunicação interna



Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Este fator diz respeito aos meios de comunicação internos utilizados pela organização, comunicação de estratégias e metas aos seus colaboradores, expressão de ponto de vista dos colaboradores e informações a respeito dos resultados da organização.

Toda a organização deve ser construída sobre uma sólida base de informação e de comunicação, e não apenas sobre uma hierarquia de autoridade. A comunicação é de extrema importância para uma organização, pois é por meio dela que as pessoas conseguem trocar informações, ideias e opiniões, proporcionando uma relação de compreensão e confiança. A comunicação não é apenas o ato de

transferir significados, mas sim informações e ideias que podem ser transmitidas e que devem ser compreendidas.

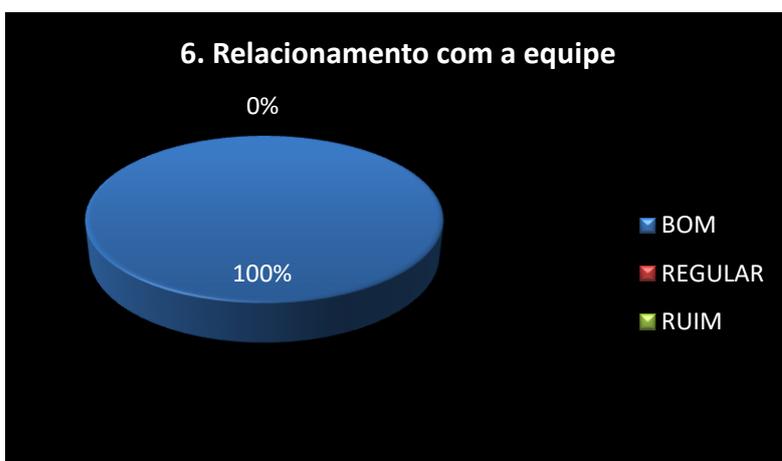
Em outras palavras, é importante que a empresa seja capaz de se comunicar com seus colaboradores, executando de ações integradas por meio de um programa de comunicação interna, mantendo os colaboradores informados sobre os objetivos da organização. Quando um programa de comunicação interna é bem elaborado, é possível motivar os colaboradores para se comprometerem com os novos objetivos organizacionais traçados, cada um em sua área e através da realização de suas atividades.

Gráfico 5- Relacionamentos



Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Gráfico 6- Relacionamentos



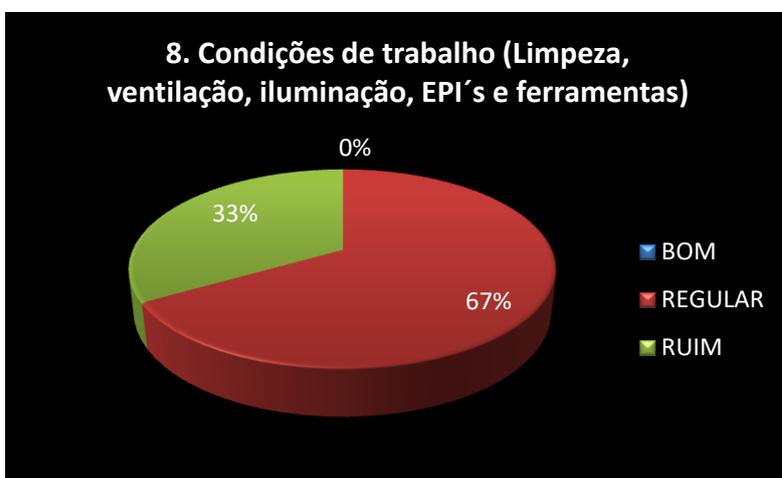
Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Gráfico 7- Relacionamentos

Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Este fator está relacionado com o trabalho em equipe do grupo e com a cooperação entre os funcionários.

A maneira como os colaboradores se relacionam entre si é o que define as condições de harmonia dentro do ambiente de trabalho. O indicado é sempre agir com prudência para evitar possíveis conflitos e evitar problemas que possam comprometer o bom relacionamento e criar um clima de stress no ambiente de trabalho. A integração entre os departamentos da empresa avalia o grau de relacionamento, a existência de cooperação e conflitos entre os diferentes departamentos da empresa.

Gráfico 8- Recursos

Fonte: Elaborado pelo autor 2018

As condições físicas de trabalho estão ligadas as questões de higiene no ambiente de trabalho, condições das instalações e recursos que estão à disposição dos colaboradores para que possam realizar suas atividades, local de trabalho e segurança no trabalho.

A estabilidade no que se refere ao sentimento de segurança das pessoas em relação às condições físicas de trabalho, em particular à identificação do grau de conforto das instalações e a segurança como o grau de preocupação da organização e as providências tomadas em relação à integridade física da sua força de trabalho, quanto a acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Gráfico 9- Processos



Fonte: Elaborado pelo autor 2018

Este fator está relacionado aos métodos e processos internos, os fluxos de trabalho, as melhores formas que o colaborador encontra para realizar o seu trabalho e a estrutura organizacional para realização dos objetivos. A distribuição do trabalho exercido pelos colaboradores deve estar de acordo com as normas já existentes. Os colaboradores devem estar cientes do papel que devem desempenhar na organização e da sua importância para o futuro da organização.

Gráfico 10- Direção



Fonte: Elaborado pelo autor 2018

A questão da alta liderança aborda os papéis e responsabilidades no processo de tomada de decisão, direcionamento dos líderes, confiança na liderança, questões éticas, princípios e valores da organização.

O fator direção refere-se ao momento atual da organização, com as definições de metas, estratégias e prioridades para atingir os resultados. É preciso avaliar a satisfação dos colaboradores com relação a direção da empresa, quanto a condição dos métodos adotados e a qualidade do gerenciamento dos negócios.

Após analisar a pesquisa aplicada na empresa, pode-se constatar que o clima da empresa pode ser diagnosticado como um clima saudável, os colaboradores se sentem satisfeitos e confiantes, se identificam com a organização e com os objetivos ali estabelecidos. Entende-se que a empresa analisada encontra-se no rumo esperado com relação à sua gestão.

Entretanto, é preciso ficar atento a alguns fatores que podem vir a prejudicar o clima organizacional e que foram apontados de forma negativa na pesquisa, ou que tiveram a avaliação classificada como regular ou ruim, como por exemplo, a organização dos fluxos de trabalho e a questão dos recursos, presentes nos gráficos 8 e 9.

Os fatores que mais influenciam o clima de trabalho da empresa foram a comunicação e o bom relacionamento entre os colaboradores, a relação gestor *versus* colaboradores demonstrados nos gráficos 4, 6 e 7, classificados como bom por 100% dos colaboradores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No atual contexto da globalização, as organizações sofreram grandes impactos em sua constituição no que se refere ao modo de produção e relações no trabalho. Os desafios são enfrentados por gestores e colaboradores. Por isso, é imprescindível estar atento ao clima organizacional.

O clima organizacional modifica o comportamento dos colaboradores, mudando o nível de motivação e de produtividade do trabalho. E na medida em que busca minimizar os conflitos entre as necessidades individuais e as necessidades organizacionais, o clima organizacional torna-se um verdadeiro divisor de águas nas organizações visto que níveis elevados de clima organizacional geram aumento nas contribuições individuais.

A partir dos resultados da pesquisa é possível concluir que com relação à comunicação e os relacionamentos, os empregados da empresa Edson Martins de Paula ME estão 100% satisfeitos. Isto significa que as relações interpessoais acontecem de maneira positiva. Essas relações, seja no nível pessoal ou profissional, constituem mecanismos de construção e sustentação do clima organizacional que, por sua vez, orienta tanto o comportamento quanto o desempenho das atividades, garantindo a produtividade da organização com eficiência e eficácia.

Estrategicamente falando, no ambiente atual da empresa as pessoas se tornam verdadeiras fontes de vantagens competitivas devido à capacidade de combinarem emoção com razão.

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH THE PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES. STUDY OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE EDSOM MARTINS DE PAULA COMPANY.

Managing the Organizational Climate is a useful management tool in the process of constructing a positive perception of the work environment. In the current context of globalization, organizations have suffered great impacts on their constitution regarding the mode of production and relations at work. The challenges are faced by managers and employees. Therefore, it is essential to be aware of the organizational climate. This article aims to demonstrate the importance of the organizational climate in companies, to demonstrate the relationship between the organizational climate

and employee productivity, to reflect on the employees' perceptions regarding the organization by applying an organizational climate survey. In this sense, an organizational climate survey was applied in the company Edson Martins de Paula ME, through a questionnaire with closed questions. With the information obtained, the analysis and interpretation of the data was done with the purpose of analyzing the quality of interpersonal and environmental relations in the production performance, understanding the needs, concerns and perceptions of the employees. We present concepts obtained in bibliographic research about people, the organizational climate and an organizational climate Research.

Keywords: Organizational Climate. Productivity. Organizations.

APÊNDICE A

Pesquisa de clima organizacional	Bom	Regular	Ruim
Remuneração e incentivos			
1. Como classifico minha remuneração mediante ao trabalho que realizo			
Oportunidades de crescimento			
2. Reconhecimentos, feedback, Cursos e Treinamentos			
Comunicação interna			
3. Disseminação de informação sobre as mudanças que podem afetar meu trabalho			
4. Liberdade para expressar meu ponto de vista			
Relacionamentos			
5. Cooperação e trabalho de equipe			
6. Relacionamento com a equipe			
7. Relacionamento com o supervisor			
Recursos			
8. Condições de trabalho (Limpeza, ventilação, iluminação, EPI's e ferramentas)			
Processos			
9. Organização dos fluxos de trabalho			
Direção			
10. Liderança da empresa e Ética da empresa em seus negócios			

Fonte: Elaborado pelo autor 2018

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria de. **Como Preparar Trabalhos para Cursos de Pós-Graduação: Noções Práticas**. 7 ed. Atlas, 05/2008.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação Nas Organizações**. 6 ed. Atlas, 2013.

CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos na Empresa**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 21^a reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. Compacta. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 7^a ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. 2^a ed. 4^a reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

FARACO, Adroaldo. **Administração de recursos humanos**. Potencial, São Paulo, 2007.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTG, 2013.

FIDELIS, Gilson Jose; BONOVI, Márcia Regina. **Gestão de Recursos Humanos: tradicional e estratégica**. 2^a ed. São Paulo: Erica, 2007.

GARCIA, Elisandra Manuela T. **Motivação e clima organizacional: o caso do Centro de Formação Profissional de Pedra Badejo**. 2011. 85 f. Monografia (Licenciatura em Relações Públicas e Secretariado Executivo) – Universidade de Cabo Verde, Calheta, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4ª ed. SÃO PAULO: ATLAS, 2007.

KAHALE, Flávia. Pesquisando a Motivação: **A pesquisa de Clima Organizacional**. Instituto MVC 2003. disponível em: <www.institutomvc.com.br/clima.htm

LUZ, Ricardo. **Gestão de clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MARCHIORI, Marlene (org.). **Faces da cultura e da comunicação organizacional**. 2 ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2008.

MAXIMIANO, Antônio César Amaru. **Introdução a Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

OLIVEIRA, Maurício. **Sobre diferenças individuais e diferenças culturais**. São Paulo: Summus, 1995.

OLIVEIRA, Maurício. **Perfil analítico-descritivo da pesquisa sobre clima organizacional em Instituições de Ensino Superior**. 1996. Tese (Doutorado em Administração Escolar) – Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1996.

PRODANOV, Cleber; FREITAS, Ernane. **Metodologia do trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho**. Novo Hamburgo - Rio Grande do Sul, 2013.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.