

GESTÃO DE PESSOAS: CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR DE ESTRATÉGIA EMPRESARIAL NO SUPERMERCADO X DE PONTA PORÃ - MS

CORDEIRO, Nicolay Correia - nicolaycorreia021@gmail.com

GONÇALVES, Bruno Acunha - brunogonwb@gmail.com

PAVÃO, Maria Edulfa Cardoso - Prof.mariaedulfacardosopavao@magsul-ms.com.br

Resumo: O objetivo principal deste estudo é demonstrar a importância e a necessidade de motivar os colaboradores da empresa para a realização de suas atividades do dia a dia. Por isso, são apontados alguns pontos-chaves que são essenciais para um bom clima organizacional, como: liderança, satisfação no trabalho, motivação e gestão de pessoas. O estudo tem como público-alvo os funcionários do supermercado X, utilizando métodos de pesquisa descritiva e um questionário de clima organizacional. Assim, pode-se observar que o clima organizacional precisa estar em conjunto com a satisfação do colaborador, para que dessa forma consiga obter harmonia e resultados dentro da organização.

Palavras-chave: Clima organizacional. Satisfação no Trabalho. Liderança.

Abstract: The main objective of this study is to demonstrate the importance and the need to motivate the company's employees to carry out their day-to-day activities. Therefore, some key points that are essential for a good organizational climate are pointed out, such as: leadership, job satisfaction, motivation, and people management. The study has as its target audience the employees of the supermarket x, using descriptive research methods and an organizational climate questionnaire. So, it can be observed that the organizational climate needs to be in conjunction with the satisfaction of the employee, so that in this way it can obtain harmony and results within the organization.

Keywords: Organizational climate. Job satisfaction. Leadership.

1 INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, com o mercado altamente competitivo, as empresas passaram a buscar formas de aumentar as suas receitas, pois estão lidando com um mercado que muda constantemente, por isso, muitas das vezes, fica difícil se sobressair perante os seus concorrentes. Diante disso, é de extrema importância que as empresas tenham em suas equipes pessoas altamente qualificadas para assumir as tarefas que lhes foram atribuídas.

Com relação ao campo de recursos humanos, as organizações sabem que o

capital humano ainda é a chave principal para o seu sucesso. Logo, é evidente que é preciso saber administrar o quadro de funcionários, sempre buscando aperfeiçoar as suas habilidades e aprimorando cada vez mais os seus conhecimentos.

De acordo com Chiavenato (2011), as organizações reconheceram a importância das pessoas e, por isso, as tratam como parceiros de negócios. Além disso, deixaram de ser empregados e passaram a assumir a posição de colaborador da empresa. Porém, cabe ressaltar que como as organizações são compostas por pessoas, não é fácil buscar melhorias para a motivação humana, já que cada pessoa possui necessidades diferentes.

Dessa maneira, para aumentar a produtividade e a harmonia dentro do ambiente de trabalho, as empresas precisam buscar analisar melhor o quadro de funcionários, para que possam trazer ideias que auxiliem no processo de crescimento da empresa.

Diante deste fato, vale ressaltar que o clima organizacional é visto como uma ferramenta essencial para que as pessoas trabalhem satisfeitas e motivadas, pois, assim, acabam se sentindo capazes de realizar tarefas e passam a ficar mais confiantes no seu local de trabalho.

Nesse cenário, como as empresas ainda necessitam das pessoas, será preciso ter a iniciativa de buscar ideias e inovações que melhorem o ambiente de trabalho, para que, desta forma, possam ter em suas equipes colaboradores mais motivados e mais felizes para realizar suas tarefas.

Sendo assim, este estudo busca entender: qual o nível de satisfação dos colaboradores dentro do ambiente empresarial? Nesse sentido, tem-se a necessidade de buscar compreender e analisar quais os benefícios do clima organizacional que podem ajudar no crescimento da empresa.

Segundo Moraes (2015), o clima organizacional é o modo que os colaboradores enxergam a empresa, ou seja, o clima organizacional é todo um resultado que é estabelecido através de um vínculo entre a empresa e o colaborador.

Deve-se levar em consideração também o objetivo geral deste estudo pretende identificar os fatores de satisfação e insatisfação dos colaboradores da empresa estudada, levando teoricamente a resposta referente ao problema mencionado e ainda propor, conseqüentemente, sugestões de melhorias frente aos resultados obtidos.

É nesse sentido que se faz necessário a empresa conhecer a satisfação dos seus colaboradores no ambiente de trabalho e suas atividades desempenhadas, por isso a pesquisa de clima organizacional torna-se uma ferramenta importantíssima para as organizações que procuram avaliar e monitorar como os colaboradores se sentem dentro da empresa em que estão atuando.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR DE ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

2.1 Gestão de pessoas

Assim como a motivação, a gestão de pessoas também deve ser compreendida como conjuntos de atitudes e ações empregadas para interferir no comportamento humano e focá-lo nos objetivos organizacionais.

Segundo Chiavenato (2004), as pessoas são o principal recurso de uma organização, porque são elas que agem e decidem em seu nome. As empresas têm focado em rentabilidade, produtividade, eficiência, maximização de recursos financeiros e redução de custos, mas com o tempo foi comprovado que todos esses processos só acontecem por meio das pessoas.

Já Bolgar (2002) diz que a gestão de pessoas deve encontrar um ponto de equilíbrio adequado, para que seus principais papéis dentro da organização, onde estão atuando, funcionem de maneira eficaz.

De acordo com Chiavenato (2004, p.8),

As pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações. Como tais, elas são fornecedoras de conhecimentos, habilidades, competências e, sobretudo, o mais importante aporte para as organizações: a inteligência que proporciona tomada de decisões racionais e que imprime significado e rumo aos objetivos globais. Nesse sentido, as pessoas constituem parte integrante do capital intelectual da organização. As organizações bem-sucedidas se deram conta disso e tratam seus funcionários como parceiros do negócio e fornecedores de competências e não mais como simples empregados contratados.

Para Chiavenato (2000), existem cinco processos que estão interligados e que são independentes na área de gestão de pessoas, são eles: prover as organizações de pessoas necessárias; aplicá-las aos seus cargos e funções, manter os colaboradores trabalhando, desenvolver as pessoas quanto às suas atribuições e controlá-las.

Chiavenato (2005, p. 5) ainda diz que

[...] falar de gestão de pessoas é falar de gente, de mentalidade, de vitalidade, ação e proação. A Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem sofrido

mudanças e transformações nestes últimos anos. Não apenas nos seus aspectos tangíveis e concretos como principalmente nos aspectos conceituais e intangíveis. A Gestão de pessoas tem sido a responsável pela excelência das organizações bem-sucedidas e pelo aporte de capital intelectual que simboliza, mais do que tudo, a importância do fator humano em plena era da informação.

Sob essas perspectivas, a gestão de pessoas deve concentrar totalmente a sua atenção nas metas e resultados da organização a ser alcançada, e com essa combinação dará a organização um sucesso de forma sustentada. Também vale ressaltar que a organização só irá crescer como um todo quando todos os setores estiverem alinhados, e é de fundamental importância que os colaboradores estejam engajados nesse processo.

2.2 Clima organizacional

Segundo Chiavenato (2005), o clima organizacional é baseado nas características da empresa, cultura, situação econômica e todos os aspectos internos da instituição e na forma como é percebido psicologicamente. Visto que, cada pessoa de dentro da organização tem uma maneira própria de perceber o clima organizacional, porque o que acaba motivando uma pessoa; para outra, pode não ser motivador, então depende muito do indivíduo e da sua percepção do ambiente.

Segundo Lacombe (2011, p.283) ressalta que

O clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno da empresa. Está vinculado à motivação, à lealdade e à identificação com a empresa, à colaboração entre as pessoas, ao interesse no trabalho, à facilidade das comunicações internas, aos relacionamentos entre as pessoas, aos sentimentos e emoções, à integração da equipe e outras variáveis intervenientes.

E para Rizzati (2002), o clima organizacional traz consigo algumas descrições das percepções dos funcionários sobre a organização em que trabalham, cujas percepções são capazes de se apresentarem em um pequeno grupo de pessoas, revelando suas fraquezas que podem ser melhorados, diante os dados obtidos por meio destas descrições.

De acordo com Roberto (2020), existem 5 etapas para realizar a pesquisa de clima organizacional, a primeira consiste no planejamento (definição dos objetivos), a segunda etapa é a comunicação; a terceira etapa já é para a aplicação do questionário, a quarta etapa é a análise dos dados; e, pôr fim, a quinta etapa consiste no projeto de melhorias.

Tendo isto em vista, o conceito de clima organizacional é visto como um elo

entre os colaboradores e a empresa no ambiente de trabalho, onde cada colaborador pode ter uma visão ou uma percepção do ambiente em que se encontra.

E como o clima organizacional tem uma grande importância para as empresas, precisa-se destacar que deve levar em conjunto a satisfação no trabalho, já que é uma forma de estar ciente sobre o nível de satisfação que se encontra o funcionário da empresa.

2.3 Satisfação no trabalho

De acordo com Robbins (2002), o conceito de satisfação no trabalho é a atitude geral de uma pessoa em relação aos seus serviços, até mesmo as relações de poder; o ambiente; os arranjos de trabalho; as políticas e planos de gestão da empresa; suas técnicas; metas, objetivos e interesses; sua economia e ambiente financeiro; sua história e as aspirações de seus colaboradores em um sentido único e coletivo.

Já Spector (2002) ressalta que a satisfação no trabalho seria como um produto da adequação entre o indivíduo e seu trabalho. E ainda que há o reconhecimento de que pessoas diferentes irão preferir características diferentes de trabalho, sendo necessário diagnosticar quais serão as pessoas que irão se sentir satisfeitas sob determinadas condições de trabalho.

Segundo Spector (2003, p.221),

A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao seu trabalho, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. É o quanto as pessoas gostam do trabalho delas. Dessa forma, é necessário que a organização possa entender a satisfação do empregado como os valores, atitudes e objetivos pessoais que precisam ser identificados, compreendidos e estimulados para que estes consigam sua efetiva participação na empresa.

Diante disso, Robbins (1999) apontou que existe uma correlação entre satisfação e comportamento de cidadania organizacional, pois funcionários satisfeitos parecem ser mais propensos a avaliar bem a organização, ajudar os outros e exceder suas expectativas de trabalho. Por isso, pode-se conceber que colaboradores satisfeitos estão dispostos a ir além de suas tarefas habituais, porque querem repetir uma experiência positiva.

Conforme o que foi apresentado, pode-se analisar a importância da satisfação no trabalho, pois por meio dela é possível obter o melhor desempenho das atividades, relacionamento entre os colaboradores e atrair profissionais talentosos. Desse modo, tornar o ambiente de trabalho mais agradável, possibilitando o lucro da organização e

o desenvolvimento profissional dos colaboradores. Além disso, a satisfação no trabalho é considerada uma medida importante do bem-estar geral de um indivíduo e um bom indicador das intenções ou decisões de rotatividade de funcionários.

2.4 Motivação

De acordo Hashimoto (2017), a motivação é vista como desejo de atingir um objetivo estabelecido pelo indivíduo. Já para Robbins (2006), a motivação é vista como forma de alcançar uma meta, que tem a capacidade de impulsionar o indivíduo para alcançar o que se foi determinado.

Para Oliveira (2015), a motivação pode ocorrer por meio de uma necessidade do indivíduo, ou seja, o estado interno que acaba o induzindo a uma ação, com o objetivo de alcançar resultados positivos, isto é, por meio desta ação pode-se obter a satisfação de uma necessidade. Ainda de acordo com Chiavenato (1999, p. 592) que “considera que a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais, condicionados pela capacidade de satisfazer algumas necessidades individuais”.

De acordo com Gil (2009, p.101),

As empresas estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os funcionários comprometidos e quem vêm sendo convocados para fazer parte das soluções é exatamente neles que as empresas mais tendem a investir. A motivação, por sua vez, é a chave do comprometimento. É muito mais fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes.

Observa-se, nesse sentido, que a motivação ocorre por meio de uma necessidade do indivíduo, que, no final, busca obter a satisfação, já que houve uma determinação para alcançar tal objetivo.

Para que os colaboradores da empresa tenham uma motivação, é necessário também que tenham em suas equipes bons líderes, para que possam auxiliá-los nas atividades que serão executadas na empresa. Isso quer dizer que havendo um líder para poder gerenciar as atividades, os colaboradores poderão se sentir mais confiantes e assim podendo atingir suas metas.

2.5 Liderança: Conceitos e sua importância nas organizações

De acordo com o autor Caravantes (2005, p.505) que define a liderança como “um processo de influência dirigido para modelar o comportamento de outra pessoa”. Andrade e Amboni (2010) ressalta que a liderança tem como influenciar um

determinado grupo para que assim possa atingir um determinado objetivo já estabelecido pelo grupo.

Segundo o autor Lacombe (2005), a liderança é uma chave essencial para um bom desempenho na empresa. Junto a liderança, precisa-se de um alinhamento com as metas estabelecidas com o foco principalmente nos objetivos que serão alcançados. Para Gil (2009), se for adentrar mais a fundo na liderança, poderão ver que é algo muito complexo em seu processo. Segundo ele, necessita-se de um olhar mais crítico sobre três aspectos de liderança, na qual são: ver a liderança como uma combinação de traços pessoais; comportamento do líder; condições com determinação na eficácia da liderança variando de acordo com a situação.

Diante o exposto e ainda segundo Lacombe (2005), o líder é o responsável por conduzir um grupo, ou seja, um líder pode ser considerado como um indivíduo responsável pela concretização dos objetivos dos grupos.

Conforme Soto (2002, p.202),

O líder dirige as pessoas de sua organização para o cumprimento de uma tarefa ou um trabalho concreto. Se o estilo de liderança for escolhido corretamente, as pessoas agiram de bom grado em um ambiente de trabalho eficaz [...]. A liderança é uma parte importante da administração, mas não é tudo. Os gerentes devem planejar e organizar, mas o papel primário de um líder é influir nos demais para que tratem de alcançar com entusiasmo os objetivos estabelecidos.

Diante do exposto, pode-se perceber que a liderança deve e tem de fazer parte da organização, pois é a chave principal para se obter o sucesso. Para isso, todos os líderes da empresa que visam alcançar tais metas precisam estar com uma equipe qualificada e preparada para as respectivas atividades empresariais. Logo, o papel do líder é estar presente em todos os processos da empresa, como também na rotina dos subordinados.

3. METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste trabalho, será preciso utilizar revisões bibliográficas de artigos na internet e livros, para que assim seja possível a estruturação teórica deste estudo.

Para Gil (2002, p.44),

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas

bibliográficas. As pesquisas sobre ideologias, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente mediante fontes bibliográficas (GIL, 2002, P.44).

Além da pesquisa bibliográfica, a pesquisa se enquadra em descritiva, pois é extremamente importante para gerar as informações necessárias para o alcance dos objetivos citados neste estudo.

Em relação ao alcance do objetivo, será realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa na empresa em questão, com predominância quantitativa. De acordo com Knechtel (2014), a pesquisa qualitativa busca ter uma visão mais ampla, porém acaba sendo complexa ao mesmo tempo, já que é feita por análise científica do pesquisador. Quanto à pesquisa quantitativa, segundo o mesmo autor, esta pesquisa atua em meio a um problema e determinam a quantidade em números, em que serão avaliadas de modo estatístico pelo pesquisador.

Como método de coleta de dados, a pesquisa foi realizada por meio de questionários aplicados diretamente aos colaboradores da empresa. De acordo com Gil (2011), o questionário é conceituado como um instrumento ou técnica de coleta de dados/informações, que é muito utilizado em pesquisas científicas, analisando o levantamento de opiniões, percepções, interesses e demais sentimentos acerca de um determinado fato, acontecimento ou ocorrência.

O modelo de questionário que foi aplicado é o estruturado tendo no total 15 perguntas, distribuídas em 14 perguntas fechadas de múltipla escolha e 1 pergunta aberta para dar sugestões de melhorias. É importante mencionar que foram entrevistados 15 colaboradores da empresa.

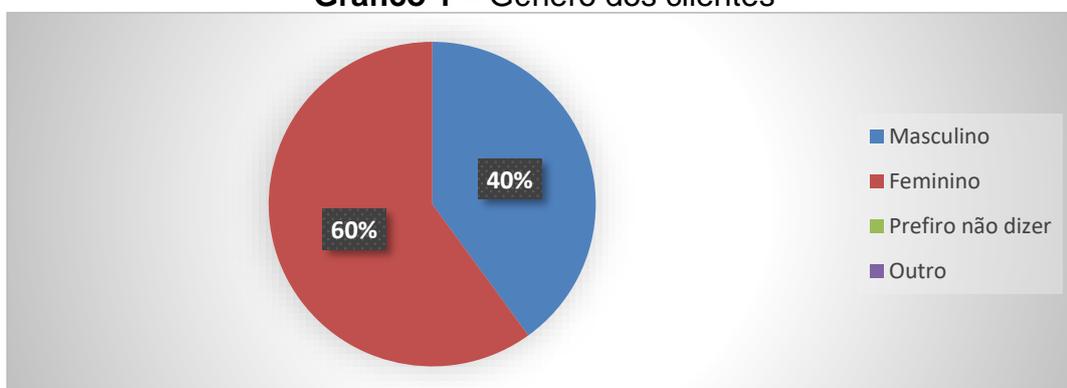
Para as análises dos dados coletados, todo o processo foi feito por meio de um aplicativo do *Google*, que é conhecido como *Google Forms*. Esta ferramenta tem como finalidade apresentar as porcentagens de maneira mais clara das perguntas que foram realizadas na empresa. Vale ressaltar, que foi utilizado um nome fictício para a empresa em questão, já que não foi possível utilizar o nome verdadeiro da empresa, por questões éticas.

4 ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL NO SUPERMERCADO X DE PONTA PORÃ - MS

Para realização deste trabalho foi necessário a elaboração dos questionários para o levantamento de dados, em que foram aplicados diretamente para os colaboradores da empresa. Após o término dos questionários, tornou-se possível a análise e interpretação de dados. Seguem as descrições dos dados:

Em primeiro instante, os colaboradores responderam sobre seu gênero. E como se pode observar no gráfico, 60% corresponde ao gênero feminino; e o outro 40% é sobre o gênero masculino.

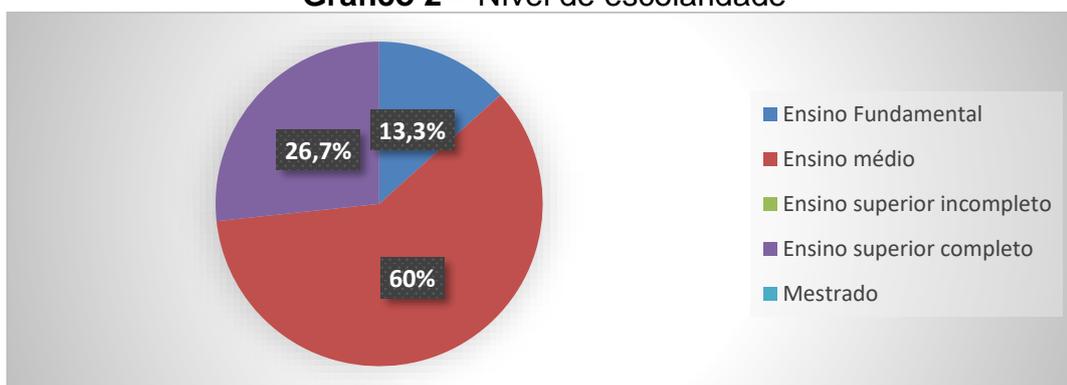
Gráfico 1 – Gênero dos clientes



Fonte: Autores, 2022.

A seguir, observando o gráfico 2 dos colaboradores entrevistados, quanto ao nível de escolaridade, 60% chegaram a concluir o ensino médio, e os outros 26,7% são de colaboradores que concluíram o ensino superior, e já os 13,3% são de colaboradores do ensino fundamental. Então, pode-se afirmar que grande parte dos colaboradores entrevistados que ocupa o gráfico são aqueles que chegaram até o ensino médio. Diante este fato, são poucas as pessoas que chegaram até um nível superior.

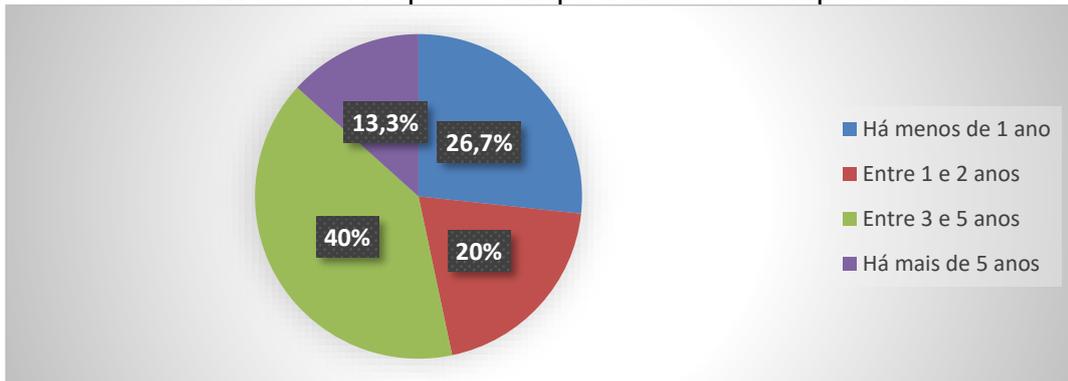
Gráfico 2 – Nível de escolaridade



Fonte: Autores, 2022.

De acordo com o gráfico 3 a seguir, quanto ao tempo de trabalho na empresa, podemos verificar que 40% dos colaboradores já trabalham na empresa entre 3 e 5 anos; 26,7% trabalham há menos de 1 ano; 20% entre 1 e 2 anos e 13,3% estão há mais de 5 anos na organização. Assim, conseguimos visualizar que a maioria dos colaboradores estão a bastante tempo na empresa.

Gráfico 3 – Há quanto tempo trabalha na empresa?

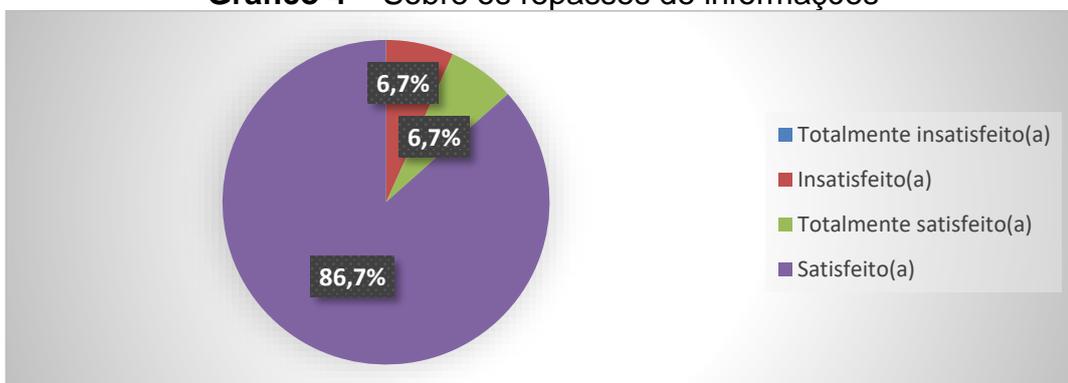


Fonte: Autores, 2022.

Sobre o repasse de informações, no gráfico a seguir, 4, 86,7% estão satisfeitos, 6,7% dizem que estão totalmente satisfeitos, e o outro 6,7% dizem que estão insatisfeitos com os repasses de informações. Portanto, pode-se perceber que ainda faltam ser melhorados os repasses de informações para que todos fiquem cientes do que está acontecendo ou do que pode vir a ocorrer.

De acordo com o que Stivanim (2021) fala, os repasses de informações se ligam diretamente a comunicação interna da organização, sendo que estes repasses podem ser de planejamento de projetos, políticas ou treinamentos.

Gráfico 4 – Sobre os repasses de informações



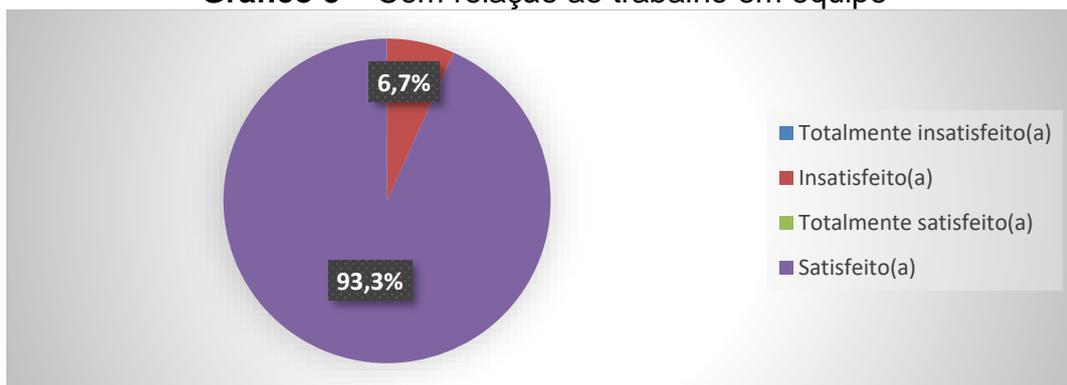
Fonte: Autores, 2022.

Por meio do gráfico 5 a seguir, quanto ao trabalho em equipe, podemos observar que 93,3% dos colaboradores disseram estar satisfeitos com o trabalho em

equipe; e somente 6,7% estão insatisfeitos. Desse modo, podemos inferir que o trabalho em equipe na organização tem se destacado bastante.

Segundo Bona (2019), todos nós somos diferentes uns dos outros e temos que respeitar cada um com sua diferença. Isso significa que precisamos dar o nosso melhor e ter um bom relacionamento com nossos colegas, independentemente de opiniões e gostos.

Gráfico 5 – Com relação ao trabalho em equipe



Fonte: Autores, 2022.

Podemos observar por meio do gráfico 6 a seguir, referente às atividades realizadas na empresa, 66,7% dos colaboradores da organização se sentem satisfeitos com relação as atividades que realizam na empresa, e 33,3% estão totalmente satisfeitos. Isso revela que cada um dos colaboradores gosta de suas respectivas funções na empresa.

Para Bona (2021), A sensação de perda de tempo é frequente quando se está trabalhando em algo que não gosta. Por outro lado, ao trabalhar com algo que gosta, o colaborador acredita que seu tempo é mais bem aproveitado.

Gráfico 6 – Em relação as atividades que realiza na empresa



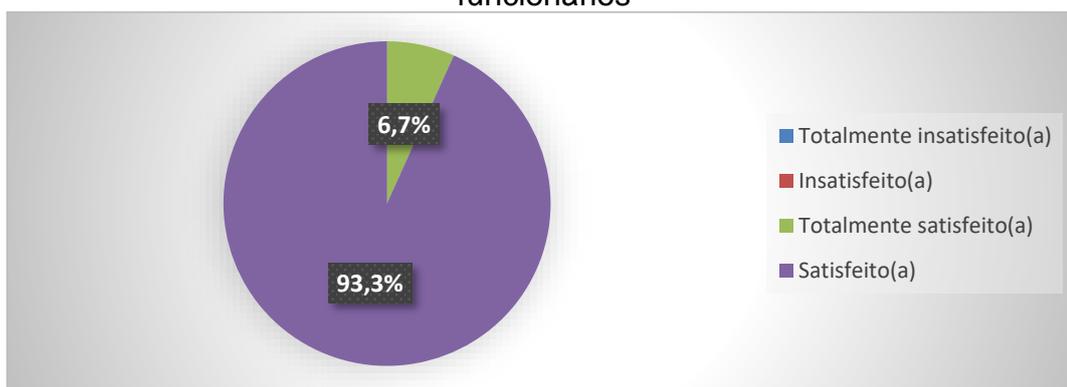
Fonte: Autores, 2022.

No que diz respeito ao gráfico 7 a seguir, dos entrevistados, em relação à preocupação da empresa com a saúde e bem-estar de seus funcionários, 93,3%

responderam que estão satisfeitos. Os 6,7% responderam que estão totalmente satisfeitos. Analisando o gráfico, pode-se apontar que a empresa se preocupa e muito com a saúde e bem-estar dos colaboradores.

Segundo Martins (2021), para criar um ambiente harmônico, precisa-se de estratégias e ações, para que assim os colaboradores possam se sentir motivados para realizar suas atividades.

Gráfico 7 – Sobre a preocupação da empresa com a saúde e bem-estar de seus funcionários



Fonte: Autores, 2022.

Quando questionados aos colaboradores sobre os benefícios que a empresa oferece, 73,3% dos colaboradores apontaram que estão satisfeitos, 20% estão totalmente satisfeitos, já 6,7% estão insatisfeitos. Nesse sentido, pode-se perceber que a empresa busca dar benefícios aos colaboradores, mas também mostra que precisa ser melhorada.

Na visão de Marques (2016), para se ter a satisfação com a empresa, isso vai de acordo com o que a organização tem a oferecer ao indivíduo, ou seja, desde o alcance dos objetivos que cada colaborador tem e até mesmo as próprias recompensas.

Gráfico 8 – Sobre os benefícios que a empresa oferece

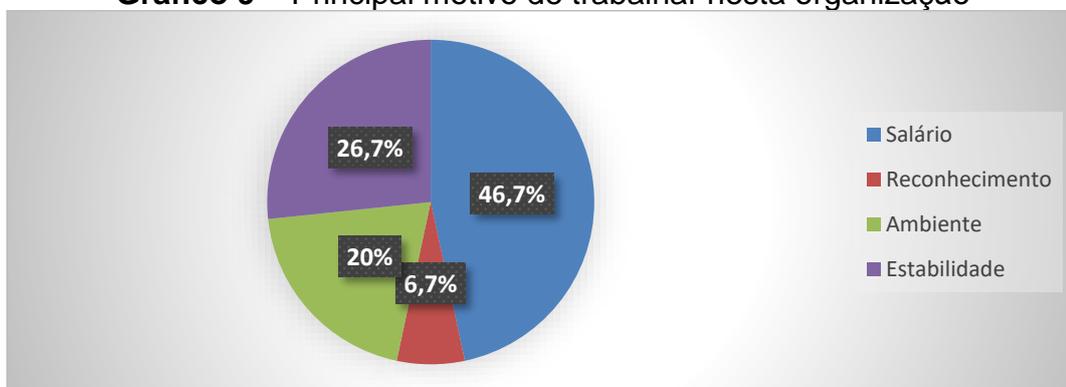


Fonte: Autores, 2022.

Em relação aos principais motivos de trabalhar na organização, 46,7% dos entrevistados disseram que estão lá pelo salário; 26,7% disseram que estão apenas por estabilidade; 20% pelo ambiente de trabalho; e os 6,7 estão por reconhecimento. Então, percebe-se que quanto ao salário e estabilidade, os colaboradores estão satisfeitos, por isso permanecem neste momento na organização.

De visão de Reis (2020), as pessoas muitas vezes preferem trabalhar em uma organização quando há possibilidade de carreira, estabilidade e autonomia, e horário flexível. Vale lembrar que, neste cenário, a empresa precisa também favorecer o ambiente interno que priorizem o plano de carreira.

Gráfico 9 – Principal motivo de trabalhar nesta organização

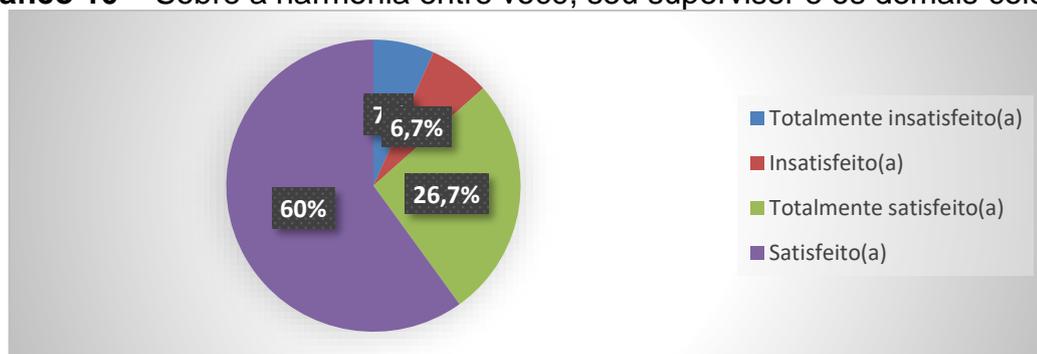


Fonte: Autores, 2022.

Em relação à harmonia entre o colaborador, o supervisor e os demais colegas, no gráfico 10, a seguir, pode-se visualizar que a porcentagem maior que corresponde a 60% dos colaboradores, dizem estar satisfeitos com determinada situação; já 26,7% disseram estar totalmente satisfeitos; 7% totalmente insatisfeitos; e 6,7% estão insatisfeitos.

De acordo com Bona (2019), as relações profissionais exigem harmonia, não apenas para garantir a saúde mental dos envolvidos, mas principalmente para garantir o bom desempenho e o trabalho em equipe eficiente.

Gráfico 10 – Sobre a harmonia entre você, seu supervisor e os demais colegas

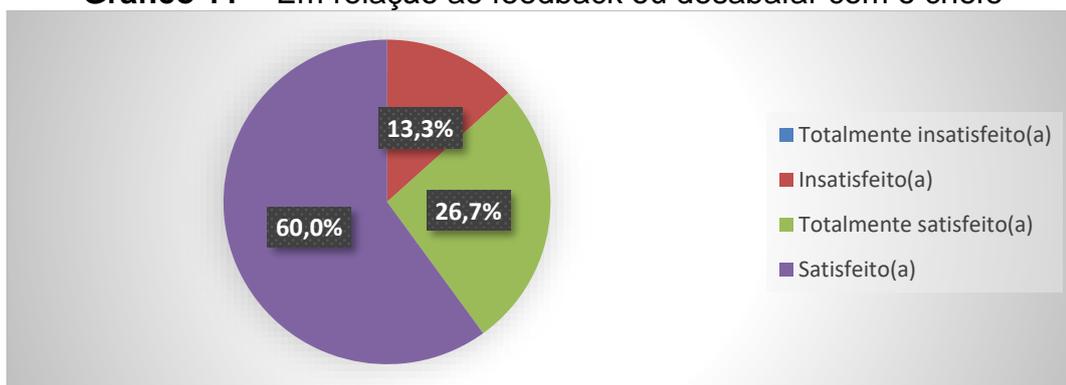


Fonte: Autores, 2022.

No gráfico 11 a seguir, pode-se verificar que 60% dos colaboradores disseram estar satisfeitos em relação a desabafar com o chefe e receber feedbacks, enquanto 26,7 disseram estar totalmente satisfeitos, e os outros 13,3% disseram estar insatisfeitos em relação a essa questão.

Segundo Martins (2021), mesmo com toda a tecnologia do mundo, é preciso perceber que nenhuma empresa sobrevive sem pessoas. Os funcionários são as células da organização e a unidade que impulsionam todos os projetos.

Gráfico 11 – Em relação ao feedback ou desabafar com o chefe

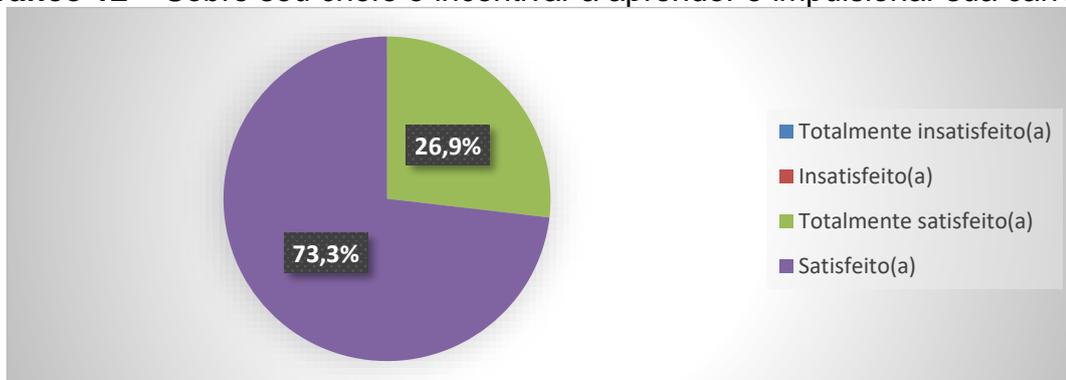


Fonte: Autores, 2022.

Segundo com o gráfico 12, consegue-se visualizar que 73,3% dos colaboradores estão satisfeitos com relação ao seu chefe incentivar e impulsionar sua carreira profissional, enquanto 26,9% disseram estar totalmente satisfeitos com relação a esta questão.

De acordo com Martins (2021), é necessário que os funcionários sempre se sintam reconhecidos pela organização e assim consigam vislumbrar oportunidades de crescimento, e, diante disso, novos desafios para que mantenham seu interesse e empenho pelo trabalho.

Gráfico 12 – Sobre seu chefe o incentivar a aprender e impulsionar sua carreira

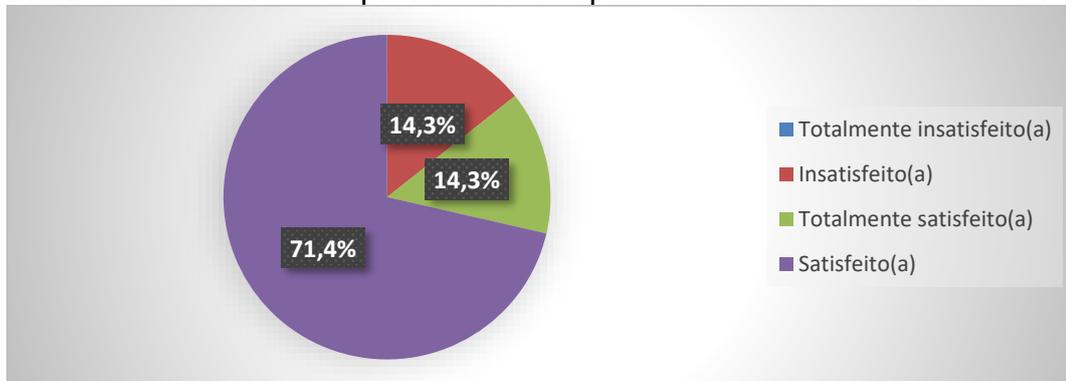


Fonte: Autores, 2022.

Feita a pesquisa sobre a empresa ouvir as opiniões e ideias do colaborador, 71,4% dos entrevistados responderam que estão satisfeitos, 14,3% estão totalmente satisfeitos e o outro 14,3% estão insatisfeitos. Logo, pôde-se perceber que a empresa busca também ouvir as ideias de melhorias dos colaboradores, porém ainda mostra que falta ser melhorada.

Segundo Campos (2019), quando a empresa não ouve as ideias e sugestões dos funcionários, por conseguinte deixa o funcionário cada vez mais insatisfeito, pois ele percebe que a gestão não se importa com suas ideias e sugestões para a melhoria nos processos e, juntando isso tudo, pode acabar gerando uma baixa na produtividade da empresa.

Gráfico 13 – Sobre a empresa ouvir as opiniões e ideias dos colaboradores

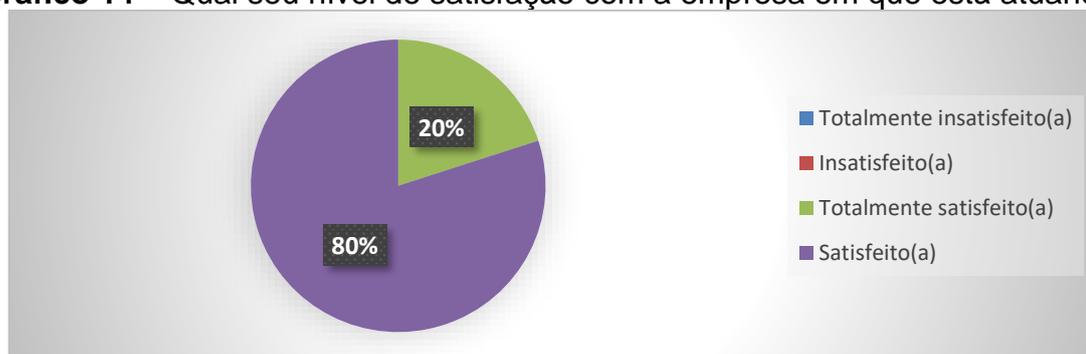


Fonte: Autores, 2022.

Em relação ao gráfico 14, podemos observar que 80% dos colaboradores disseram estar satisfeitos com a empresa em que estão atuando, já os outros 20% disseram estar totalmente satisfeitos com a empresa.

De acordo com o site da Neotriard (2022), é importante que os funcionários entendam o quanto são importantes para a organização. Isso inclui conscientizá-los sobre as características que os levaram a ser contratados e como a empresa espera que sejam utilizados para alcançar os resultados.

Gráfico 14 – Qual seu nível de satisfação com a empresa em que está atuando?



Fonte: Autores, 2022.

4.1 Pergunta aberta ao colaborador

Questionados sobre o que poderia ser melhorado na empresa, os colaboradores abordaram quatro pontos, são eles: Treinamentos, cursos, benefícios, deixar de sobrecarregar os colaboradores com funções de outros colegas.

Diante disso, a empresa tem de buscar investir mais em treinamento dos colaboradores e sempre deixá-los motivados para exercerem suas funções; oferecer cursos para que possam aprimorar seus conhecimentos; oferecer outros tipos de benefícios, além dos existentes e por fim não sobrecarregar os colaboradores. Tudo isso se justifica porque um colaborador, que realiza várias atividades, não consegue produzir ou realizar suas atividades com excelência. Por isso, analisando todo o contexto, como sugestão a empresa, é importante realizar uma análise de todos os cargos, para que possam encaixar corretamente as pessoas nos seus devidos cargos de acordo com o perfil.

5 CONCLUSÃO

Por meio deste estudo, foi possível constatar a importância do capital humano para a empresa na concretização dos seus objetivos e tarefas. Vale ressaltar, porém, que para alcançar os resultados esperados, o clima da organização deve ser de pura harmonia e união com seus colaboradores.

Levando em conta esse fato, o objetivo principal deste estudo foi investigar e analisar o clima organizacional na empresa X, obtendo assim conhecimento e análise crítica de situações reais no atual cenário supermercadista. Vale lembrar que todos os trabalhos foram realizados com um pequeno grupo significativo de pessoas informantes, porque graças a ele foi possível obter uma visão detalhada do cenário real em que a empresa se encontra.

Após a tabulação dos dados, de uma forma geral, pode-se observar que 50% dos pesquisados apontaram que estão satisfeitos com o clima organizacional da empresa; já o outro 50% apontaram que estão insatisfeitos. Nesse sentido, mostra que ainda precisa ser melhorada. Diante disso, a empresa X vem trabalhando estes pontos negativos que geram insatisfação nos seus colaboradores, para que mais adiante possa tornar a empresa em um local saudável e agradável para se trabalhar.

Por fim, podemos inferir que o clima organizacional é um indicador de extrema importância nas organizações. E para se ter um ambiente agradável e bastante

produtivo, é fundamental que os próprios colaboradores estejam motivados e engajados para realizarem suas tarefas e com isso trazer resultados satisfatórios para a empresa.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, B. O. R., AMBONI, N. **Estratégias de Gestão: Processos e Funções do Administrador**. Rio de Janeiro, Ed. Elsevier, 2010.

BOLGAR, P. H. **O papel do Profissional de RH**. Portal Rh.com.br, Artigo, n. 3374, set. 2002.

BONA, André. **Como ter um bom relacionamento com os seus colegas de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://andrebona.com.br/como-ter-um-bom-relacionamento-com-seus-colegas-no-trabalho/>. Acesso em: 18 de out. 2022.

_____. **9 Motivos para você trabalhar com o que se ama**. 2021. Disponível em: <https://andrebona.com.br/9-motivos-para-voce-trabalhar-com-o-que-se-ama/>. Acesso em: 18 de out. 2022.

CARAVANTES, R. G. PANNO, C. C., KLOECKNER, C. M. **Administração: teorias e processos**. São Paulo, ed. Pearson Prentice hall, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Idalberto Chiavenato – 2ª ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Como transformar Rh (de um centro de custo) em um Centro de Lucro**. 2ª ed. São Paulo: Marron Books, 2000.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Gestão de pessoas**. 2. Ed. São Paulo: Elsevier, 2005.

_____. **Gerenciando com as pessoas: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

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

_____. **Os novos desafios da Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro/RJ: Elsevier, 2011.

CASTRO, P. R. S.; FLORES, R. T. **Clima Organizacional: fatores que influenciam a satisfação e motivação**. 2008. 60 f. Monografia. FATEC Faculdade de Tecnologia, Guaratinguetá, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo, ed. Atlas, 2009.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**. Saraiva Educação SA, 2017.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. São Paulo, ed. Saraiva 2005.

_____. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos da metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

MARQUES, José Carlos. **Comportamento organizacional**. São Paulo, SP: Cengage, 2016.

MARTINS, Carina. **Bem-estar no trabalho: entenda a importância de um ambiente voltado a pessoas**. 2021. Disponível em: <https://beecorp.com.br/bem-estar-no-trabalho/>. Acesso em 18 de outubro de 2022.

NEOTRIAD. **Engajamento da equipe**. 2022. Disponível em: <https://gestaodeequipes.com.br/engajamento-da-equipe-entenda-por-que-ele-e-importante/>. Acesso em 20 de outubro de 2022.

OLIVEIRA, Júlio. **Análise dos níveis de motivação de funcionários no trabalho: estudo de caso em uma empresa do ramo siderúrgico**. Revista Eletrônica Gestão & Saúde, n. 6, p. 1043-1057, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/rqs/article/view/2756/2463>. Acesso em: 18 de maio de 2022.

RIZZATI, G. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras**. 215 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção e Sistemas)

- Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional: teoria e pratica no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2010.

ROBERTO, José Marques. **Clima Organizacional**. Disponível em: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/clima-organizacional/>. Acesso: 24 de maio de 2022.

ROBBINS, STEPHEN. **Comportamento Organizacional**. Pearson Universidades, 2006.

REIS, Luisa. **Oferecer um bom salário já não é o mais importante para funcionário**. 2020. Disponível em: <https://habittus.com.br/oferecer-um-bom-salario-ja-nao-e-o-mais-importante-para-funcionario/>. Acesso em: 08 de maio de 2022.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 1999.

SPECTRE, P.E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, ed. 9, 2002.

SOTO, Eduardo. **Comportamento Organizacional: O Impacto Das Emoções**. São Paulo, ed. Thomson, 2002.

STIVANIM, Veronica. **Repasso de informações e a comunicação interna**. 2021. disponível em: <https://noticiasconcursos.com.br/repasso-de-informacoes-e-a-comunicacao>. Acesso em 07 de junho de 2022.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2003.

VILAS, B.; ANA, A.; BERNARDES, A.; RUI, O. **Gestão estratégica de pessoas** .1ª Ed. São Paulo: Elsevier, 2009.