

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA DE ARTIGOS DE 2013 A 2023

ORGANIZATIONAL CLIMATE ANALYSIS: A BIBLIOGRAPHIC REVIEW OF ARTICLES FROM 2013 TO 2023

Gabriel Bolzani Bueno

Faculdade Sagrada Família

Rudy de Barros Ahrens

Universidade Estadual de Ponta Grossa e Faculdade Sagrada Família

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo geral analisar a produção científica do tema clima organizacional no período de 2013 a 2023. Essa se classificou quanto à natureza como básica; quanto à abordagem, qualitativa e quantitativa; quanto aos objetivos, exploratória e quanto ao método da pesquisa, bibliográfica. Foi realizada a busca em bases científicas, utilizando palavras-chave determinadas. A base escolhida foi o Google Acadêmico, que engloba diversas outras. A pesquisa compreendeu o período do dia 18 de julho de 2013 até o dia 17 de setembro de 2023 e as palavras empregadas foram: “gestão de pessoas”, “clima organizacional” e “instrumentos de clima organizacional”. Como resultado, obteve-se, na primeira etapa da pesquisa, 15 artigos encontrados; na segunda etapa, de seleção com base em critérios de relevância, obteve-se 8 artigos encontrados; e na etapa 3, análise detalhada dos artigos selecionados, foram encontrados 4 artigos. Desses últimos, foi feita uma análise aprofundada da evolução do conhecimento e das tendências no campo do clima organizacional ao longo da última década. A análise desses resultados pode fornecer *insights* valiosos para pesquisadores, profissionais de recursos humanos e gestores interessados em compreender e melhorar o ambiente de trabalho nas organizações. Conclui-se que a compreensão do clima organizacional continua sendo fundamental para a gestão eficaz das organizações, adaptando-se às mudanças e promovendo ambientes de trabalho positivos e produtivos.

Palavras-chave: Clima organizacional. Gestão de pessoas. Instrumentos de clima organizacional

ABSTRACT: This article aimed to analyze the scientific production on the topic of organizational climate between 2013 and 2023. The studies were classified by nature as basic, by approach as qualitative and quantitative, by objective as exploratory, and by research method as bibliographic. The search was conducted in scientific databases using specific keywords, with Google Scholar as the primary source. The study period ranged from July 18, 2013, to September 17, 2023, and the keywords used were: “people management,” “organizational climate,” and “organizational climate instruments.” In the first stage, 15 articles were identified; in the second stage, 8 articles were selected based on relevance; and in the third stage, 4 articles were analyzed in depth. These analyses provided insights into the evolution of

knowledge and trends in the field of organizational climate over the past decade. The results highlight the continued importance of understanding organizational climate for effective management, promoting positive and productive work environments, and adapting to organizational changes.

Keywords: Organizational climate; People management; Organizational climate instruments.

INTRODUÇÃO

O ambiente interno de uma organização desempenha um papel fundamental no seu funcionamento e, por consequência, nos resultados alcançados. O clima organizacional, entendido como o conjunto de percepções e sentimentos compartilhados pelos colaboradores em relação à empresa, tem sido objeto de crescente interesse nas últimas décadas (Puente, 2006).

O clima organizacional pode ser definido como a percepção coletiva dos colaboradores sobre as características do ambiente de trabalho, incluindo as políticas, práticas, procedimentos e comportamentos que afetam o bem-estar e o desempenho (Albuquerque e Oliveira, 2017). Sendo assim, entende-se que compreender como o clima organizacional pode afetar a qualidade de vida no trabalho é essencial para desenvolver estratégias eficazes de gestão de pessoas.

Além disso, estudos mostram que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada ao bem-estar dos colaboradores e, por sua vez, influencia na sua produtividade e satisfação. De acordo com Silva (2019), o clima organizacional é um fator determinante para o bem-estar dos profissionais, pois afeta diretamente seu nível de satisfação, motivação e comprometimento com o trabalho.

Assim, o presente artigo teve como objetivo geral analisar a produção científica do tema 'clima organizacional' no período de 2013 a 2023. Justifica-se a realização deste, em função das poucas produções científicas acerca do tema.

1 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas é uma área de estudo e prática que busca desenvolver estratégias e políticas para gerir de forma eficiente o capital humano dentro das organizações. É um campo multidisciplinar que engloba aspectos relacionados à liderança, motivação, recrutamento, seleção, desenvolvimento e retenção de talentos. A gestão é um processo complexo que demanda a compreensão profunda das dinâmicas organizacionais e humanas, visando a maximização do potencial humano nas organizações (Silva; Santos, 2020).

De acordo com Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é um processo contínuo que envolve o planejamento, organização, direção e controle das atividades relacionadas aos colaboradores de uma empresa. O autor destaca a importância de adotar uma abordagem estratégica na gestão de pessoas, alinhando as práticas de recursos humanos com os objetivos e metas da organização.

Nesse sentido, a gestão de pessoas desempenha um papel fundamental na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores. Através de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e motivador, é possível criar condições favoráveis para o bem-estar e o desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos.

Segundo Marras (2017), a gestão de pessoas é responsável por criar um ambiente de trabalho que proporcione satisfação, reconhecimento, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, oportunidades de crescimento e desenvolvimento, entre outros fatores que influenciam diretamente a qualidade de vida dos colaboradores.

Além disso, é fundamental que a gestão de pessoas esteja atenta aos impactos que o clima organizacional pode acarretar na qualidade de vida no trabalho. O clima organizacional é definido como a percepção coletiva dos colaboradores sobre as características do ambiente de trabalho, incluindo as relações interpessoais, a cultura organizacional, as políticas e práticas adotadas (Albuquerque; Oliveira, 2017).

Segundo Almeida e Santos (2018), a criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo requer o engajamento contínuo da liderança, promovendo práticas de gestão que valorizem a confiança, a comunicação transparente e a participação ativa dos colaboradores na definição dos rumos organizacionais.

Compreender e gerenciar o clima organizacional de forma eficaz é essencial para promover um ambiente de trabalho saudável, motivador e que contribua para o bem-estar dos colaboradores. Por meio de estratégias de comunicação, incentivo ao trabalho em equipe, valorização e reconhecimento dos colaboradores, é possível influenciar positivamente o clima organizacional e, conseqüentemente, a qualidade de vida no trabalho.

Portanto, a gestão de pessoas desempenha um papel central na promoção da qualidade de vida no trabalho, influenciando diretamente o clima organizacional e proporcionando um ambiente favorável ao crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. É por meio de uma abordagem estratégica e de práticas eficazes de gestão de pessoas que se torna possível potencializar o bem-estar e a satisfação dos profissionais, contribuindo para o sucesso e a sustentabilidade das organizações.

Segundo Ulrich e De Almeida (2013), existem cinco competências essenciais que um bom profissional de Recursos Humanos deve ter:

- 1) Conhecer os negócios, entendidos como aqueles ligados a finanças, a estratégia, o marketing, a tecnologia, as operações e os serviços;
- 2) Dominar as práticas de RH;
- 3) Gerenciar os processos de mudança;
- 4) Criar culturas e locais de trabalho que desenvolvam capacidade intelectual e comprometimento com a empresa; e
- 5) Demonstrar credibilidade profissional.

Dessa perspectiva, pode-se observar que em uma empresa o gestor dos recursos humanos deve ter um conhecimento sobre a importância da gestão de pessoas para que haja, assim, certo clima de harmonia dentro dos setores, criando, dessa forma, uma comunicação eficiente. Isso pode ajudar muito quando há uma mudança de processos, pois com o mercado mais exigente a organização pode passar por constantes aprimoramentos de serviços ou até mesmo da cultura.

Segundo Chiavenato (1999), a Gestão de Pessoas nas organizações tem como objetivo viabilizar a cooperação efetiva dos indivíduos para o alcance dos resultados organizacionais. Destaca-se que, no decorrer dos dias de trabalho podem vir a ocorrer situações que possam desmotivar a equipe. Isso exige dos gestores e das lideranças técnicas de relações humanas, que devem ser colocadas em prática

para contornar tais momentos que tornam mais desgastante o trabalho de seus funcionários e os objetivos podem ser afetados negativamente.

Para Chiavenato (2000, p. 21):

A empresa que dá ênfase ao fator humano como o diferencial competitivo de seu negócio apenas como um belo discurso para consumo interno ou externo, procurando assim destacar-se entre seus concorrentes e não implanta de fato essa política perde muito. Já a empresa que realmente tem em sua declaração de valores, como valor seu fator humano e o valoriza será, de fato, uma empresa completa e preparada.

Para Ferreira e Torres (2019), a percepção dos colaboradores sobre o clima organizacional é um fator determinante na sua motivação e satisfação no trabalho, influenciando diretamente sua qualidade de vida no contexto organizacional. Entende-se que o clima organizacional exerce uma influência significativa na qualidade de vida e no trabalho dos colaboradores.

A compreensão do clima organizacional e seu impacto na qualidade de vida no trabalho não apenas informa as decisões estratégicas da gestão, mas também promove a criação de um ecossistema organizacional que valoriza o bem-estar dos colaboradores como um componente fundamental do sucesso da empresa. (Carvalho; Oliveira, 2020).

Portanto, a análise do clima organizacional e sua relação com a qualidade de vida no trabalho fornecerá *insights* importantes para a promoção de um ambiente de trabalho saudável e motivador, capaz de potencializar o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Essas informações contribuirão para a implementação de medidas e políticas de gestão de pessoas adequadas, visando melhorar a qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, os resultados e a eficácia da instituição.

2 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é um elemento crucial, que influencia a dinâmica e o ambiente de trabalho dentro de uma organização. Ele se refere à percepção coletiva dos colaboradores sobre as características, valores, normas, práticas e interações presentes no ambiente organizacional (Albuquerque; Oliveira, 2017). Pode ser compreendido como o conjunto de sentimentos, atitudes e percepções dos

funcionários em relação à empresa, seus colegas de trabalho, superiores e demais aspectos que impactam a vivência no ambiente laboral.

Segundo Chiavenato (2014), o clima organizacional é influenciado por diversos fatores, como a cultura da organização, as políticas de recursos humanos, a comunicação interna, o estilo de liderança, entre outros. Esses elementos moldam a percepção dos colaboradores e, conseqüentemente, afetam sua motivação, satisfação e engajamento no trabalho.

Pesquisas indicam que o clima organizacional está relacionado à qualidade de vida no trabalho. Um estudo conduzido por Silva *et al* (2019) investigou a relação entre clima organizacional, qualidade de vida no trabalho e bem-estar dos profissionais (no caso pesquisado, da área de saúde). Os resultados demonstraram que um clima organizacional favorável está associado a maiores níveis de satisfação, motivação e equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Para Albuquerque e Oliveira (2017), compreender e gerenciar o clima organizacional de forma eficaz é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e satisfatório. Estratégias como a comunicação transparente, o estímulo ao trabalho em equipe, a valorização e reconhecimento dos colaboradores são essenciais para influenciar positivamente o clima organizacional e, conseqüentemente, a qualidade de vida no trabalho.

A investigação do impacto do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho dos profissionais é crucial para identificar oportunidades de intervenção e aprimoramento das condições de trabalho, contribuindo para a promoção da saúde mental e física dos colaboradores (Costa; Mendes, 2017). Compreender como isso afeta os funcionários permitirá o desenvolvimento de estratégias de gestão de pessoas eficazes, visando promover um ambiente saudável, motivador e propício ao bem-estar dos trabalhadores.

O clima organizacional desempenha um papel essencial na qualidade de vida no trabalho e tem sido objeto de estudo em diferentes áreas de pesquisa. Segundo Albuquerque e Oliveira (2017), tal tema se refere à percepção coletiva dos colaboradores sobre as características do ambiente de trabalho, incluindo a cultura organizacional, as políticas e práticas adotadas e as relações interpessoais.

A literatura destaca a importância de um clima organizacional favorável para promover a satisfação, o bem-estar e o desempenho dos colaboradores. Marras

(2017) enfatiza que um clima organizacional positivo está associado a um ambiente físico adequado, relações interpessoais saudáveis, equilíbrio entre vida profissional e pessoal, oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, além da participação nas decisões organizacionais.

Para compreender e gerenciar efetivamente o clima organizacional, técnicas de coleta de dados, como questionários, entrevistas e observação direta, podem ser empregadas. Dessa forma, é possível capturar as percepções dos colaboradores. Essas informações embasam políticas e práticas de gestão de pessoas, como programas de reconhecimento, estímulo ao trabalho em equipe, comunicação eficaz e desenvolvimento profissional. Isso promove um ambiente de trabalho saudável e satisfatório, aumentando a satisfação, engajamento e bem-estar dos funcionários e, conseqüentemente, a eficiência, produtividade e qualidade dos serviços. Investir em estratégias de gestão de pessoas voltadas para o clima organizacional é essencial para o sucesso e a sustentabilidade da organização.

3 INSTRUMENTOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A análise do clima organizacional exige a utilização de ferramentas e instrumentos apropriados para avaliar as percepções dos colaboradores e compreender os fatores que moldam o ambiente interno da organização. Esses instrumentos são projetados para coletar dados objetivos e subjetivos, permitindo aos gestores e pesquisadores uma visão abrangente e embasada sobre o clima da empresa. Nesse capítulo, exploraremos alguns dos principais instrumentos utilizados na avaliação do clima organizacional, fundamentando-nos em perspectivas de autores brasileiros, e discutiremos suas vantagens e limitações (SILVA,2013).

3.1 QUESTIONÁRIOS DE AVALIAÇÃO

Os questionários de avaliação surgem como uma das ferramentas mais recorrentes na coleta de dados sobre o clima organizacional. Conforme destacado por Melo e Rodrigues (2018), eles consistem em conjuntos de perguntas estruturadas que permitem medir a percepção dos colaboradores acerca de diferentes aspectos do ambiente de trabalho. Tais perguntas abrangem desde a

satisfação com a liderança até a comunicação interna, contemplando as dinâmicas interpessoais e as políticas organizacionais.

Os questionários desempenham um papel fundamental na avaliação do clima organizacional, oferecendo diversas vantagens e, ao mesmo tempo, apresentando algumas limitações. A padronização é um dos pontos positivos, permitindo a comparação consistente dos resultados ao longo do tempo e entre diferentes áreas da organização. Isso proporciona uma base sólida para o planejamento estratégico e a tomada de decisões.

Outra vantagem significativa está na quantificação das respostas. A estrutura clara das perguntas facilita a coleta dos dados, que podem ser analisados estatisticamente, oferecendo *insights* valiosos para melhorar o ambiente de trabalho e a eficiência da organização.

Além disso, a escalabilidade dos questionários é um aspecto relevante. Eles podem ser aplicados a grupos amplos de colaboradores simultaneamente, economizando tempo e recursos, o que é essencial em organizações de grande porte.

No entanto, é importante reconhecer as limitações dos questionários. As perguntas fechadas podem resultar em respostas superficiais, incapazes de capturar nuances complexas do clima organizacional. Isso pode dificultar a compreensão completa dos sentimentos e opiniões dos colaboradores.

Outro desafio é o viés de resposta, no qual os colaboradores podem sentir pressão para responder de maneira tendenciosa, seja para agradar à gestão ou evitar repercussões negativas. Isso pode distorcer os resultados e limitar a utilidade dos questionários como ferramenta de avaliação.

Finalmente, é importante destacar a mudança contextual do clima organizacional ao longo do tempo. Como apontado por Chiavenato (2014), o clima é dinâmico e pode ser influenciado por uma variedade de fatores internos e externos. Um único questionário pode não refletir com precisão essas mudanças, ressaltando a importância de avaliações periódicas e abordagens complementares para compreender a evolução do clima na organização.

Em conclusão, os questionários são uma ferramenta valiosa para a avaliação do clima organizacional, oferecendo vantagens como padronização, quantificação e escalabilidade. No entanto, é crucial estar ciente das limitações, como respostas

superficiais, viés de resposta e a necessidade de considerar a dinâmica em constante mudança do clima organizacional, como enfatizado por Chiavenato (2014), para obter uma visão completa e precisa do ambiente de trabalho.

3.2 ENTREVISTAS QUALITATIVAS

As entrevistas qualitativas são uma abordagem essencial para aprofundar a compreensão das percepções dos colaboradores, complementando os questionários. Conforme enfatizado por Gil (2010), essa ferramenta proporciona uma oportunidade única para os pesquisadores explorarem em detalhes as experiências individuais e as histórias por trás das percepções dos participantes.

Entre as vantagens das entrevistas qualitativas, destaca-se a profundidade. Por meio delas, os participantes podem expressar suas opiniões e experiências de maneira rica e detalhada, oferecendo *insights* valiosos, que podem ser difíceis de obter por meio de questionários padronizados. A flexibilidade é outra vantagem significativa, pois os entrevistados têm espaço para compartilhar informações que podem não ser abordadas em um questionário.

Além disso, as entrevistas permitem uma contextualização essencial. Elas auxiliam a compreender o contexto que permeia as respostas dos colaboradores, revelando os motivadores e desafios subjacentes que podem influenciar o clima organizacional. No entanto, é importante reconhecer as limitações das entrevistas qualitativas. Elas demandam tempo e recursos substanciais, o que pode limitar a escala da coleta de dados, tornando-as menos práticas em organizações de grande porte. A análise de dados qualitativos também pode ser subjetiva, exigindo interpretação cuidadosa por parte dos pesquisadores.

Outra questão é que, devido ao número limitado de entrevistas realizadas, pode ser desafiador generalizar os resultados para a organização como um todo. A representatividade poderá ser um problema, especialmente se as entrevistas não incluírem uma amostra diversificada de colaboradores.

Concluindo, as entrevistas qualitativas são uma ferramenta valiosa para explorar as percepções dos colaboradores em profundidade, oferecendo vantagens como profundidade, flexibilidade e contextualização. No entanto, é crucial estar ciente das limitações, como demanda de recursos e tempo, análise subjetiva e

desafios de representatividade, conforme destacado por Gil (2010). Integrar entrevistas qualitativas com outras abordagens, como questionários, pode oferecer uma visão mais completa do clima organizacional.

3.3 OBSERVAÇÃO DIRETA

A observação direta envolve a avaliação do clima organizacional por meio da observação das interações, comportamentos e dinâmicas no ambiente de trabalho. Segundo Fleury (2001), essa abordagem proporciona uma visão contextualizada e não filtrada do ambiente estudado.

Vantagens:

- a) Observação in loco: Captura a dinâmica do ambiente de trabalho em tempo real, sem depender de relatos retrospectivos.
- b) Contextualização: Ajuda a compreender como as políticas organizacionais se manifestam em ações e comportamentos cotidianos.
- c) Informações não verbalizadas: Observações podem fornecer *insights* sobre aspectos não expressos do clima organizacional.

Limitações:

- a) Interpretação: A interpretação das observações pode ser subjetiva e influenciada pelas percepções do observador.
- b) Falta de contexto interno: Observadores externos podem não compreender plenamente a cultura e as nuances organizacionais.
- c) Limitações de escopo: Observar todos os aspectos do clima organizacional pode ser desafiador dada a complexidade e diversidade das interações.

A escolha do instrumento para avaliar o clima organizacional depende dos objetivos da pesquisa e das necessidades da organização. Abordagens como questionários, entrevistas qualitativas e observação direta têm vantagens e limitações distintas. Combinar esses métodos pode proporcionar uma visão mais completa e precisa do clima organizacional, facilitando a tomada de decisões direcionadas à melhoria da satisfação, desempenho e bem-estar dos colaboradores.

4 METODOLOGIA

Esta pesquisa se classifica quanto à natureza como básica; quanto a abordagem, qualitativa e quantitativa; quanto aos objetivos, exploratória; e quanto ao método da pesquisa, como bibliográfica.

Como ressaltado por Triviños (1987), por meio dessa abordagem exploratória, será possível identificar os principais conceitos, teorias e abordagens que norteiam o entendimento do clima organizacional e dos instrumentos utilizados para sua análise. Seguindo as considerações de Gil (2009, p. 41), “o objetivo da pesquisa bibliográfica é proporcionar maior familiaridade com o problema em estudo, tornando-o mais explícito e construindo hipóteses”. Essa modalidade de pesquisa visa o aprimoramento de ideias de forma flexível, considerando diversos aspectos relacionados ao tema.

Ainda segundo GIL (2017), a pesquisa bibliográfica consiste na análise de fontes documentais, tais como artigos científicos, livros, teses e dissertações. Ela permite a revisão e a síntese do conhecimento acumulado sobre o tema, contribuindo para a construção de uma fundamentação teórica sólida e embasada em referências confiáveis. A seleção criteriosa das fontes e a análise crítica do conteúdo, como destacado por Marconi e Lakatos (2017), proporcionarão compreensões valiosas das perspectivas e das abordagens existentes no campo do clima organizacional e seus instrumentos de avaliação.

Para elaboração do artigo, foi realizada a busca em bases científicas utilizando a palavra-chave determinada. A base científica escolhida foi o Google Acadêmico, que engloba diversas outras. O período de corte temporal compreendeu artigos científicos do dia 18 de julho de 2023 até o dia 17 de setembro de 2023 e as palavras empregadas foram: “gestão de pessoas”, “clima organizacional” e “instrumentos de clima organizacional”.

No primeiro momento foi realizada a pesquisa na base acadêmica com o corte temporal de 10 anos, conforme apontado acima, levantando a quantidade de artigos publicados. No segundo momento, após essa pesquisa, foi realizado a leitura do resumo dos artigos que foram encontrados nesse espaço temporal e também apontada a quantidade de artigos. Posteriormente, no terceiro momento, foi realizada a leitura do resumo dos artigos e selecionados aqueles que possuíam

ligação direta com o tema do estudo, apontando também a quantidade encontrada.

Por fim, na quarta e última etapa, foi realizada a leitura desses artigos pré-selecionados pelo resumo e apontados os que possuem ligação direta com o clima organizacional. Esses selecionados foram analisados e discutidos elencando o título do artigo, nome dos autores, ano de publicação e em qual periódico foi publicado.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A seguir, serão expostos os resultados obtidos na pesquisa, organizados de forma a possibilitar uma análise clara e fundamentada. Esses resultados constituem a base para a discussão que será apresentada.

5.1 PROCESSO DE SELEÇÃO DOS ARTIGOS

No quadro abaixo, são apresentados os artigos identificados ao longo da pesquisa. Na etapa inicial, foram encontrados 14 artigos. Após a aplicação dos critérios de relevância na segunda etapa de seleção, restaram 8 artigos. Por fim, na terceira etapa, a análise detalhada dos artigos selecionados permitiu a inclusão de mais 4 artigos, conforme quadro abaixo.

Quadro 1 - Demonstração quantitativa dos artigos verificados

Etapa 1	Quantidade de artigos encontrados:
Pesquisa Inicial	14
Etapa 2	Quantidade de artigos encontrados:
Seleção com Base em Critérios de Relevância	8
Etapa 3	Quantidade de artigos encontrados
Análise Detalhada dos Artigos Selecionados	4

Fonte: autoria própria (2023)

5.2 ARTIGOS SELECIONADOS PARA ANÁLISE

A seguir serão apresentados os artigos que foram selecionados para a realização da análise.

5.2.1 Artigo 1

Título: Clima organizacional e satisfação no trabalho em uma empresa de consultoria ambiental

Autores: A. F. Albuquerque, R. M. Oliveira

Ano de publicação: 2017

Revista publicada: Revista de Administração e Inovação

Abordagem: Esse artigo fornece entendimentos valiosos sobre a relação entre clima organizacional e satisfação no trabalho em uma empresa de consultoria ambiental. Os autores destacam a importância de uma abordagem positiva do clima organizacional para promover o bem-estar dos colaboradores.

O artigo traz à tona a relevância de um clima organizacional positivo para o sucesso e a satisfação no trabalho dos colaboradores. Essa pesquisa é uma peça crucial no quebra-cabeça da gestão de empresas, especialmente aquelas voltadas para a consultoria ambiental, onde a motivação e o engajamento dos funcionários desempenham um papel fundamental.

O estudo destaca o fato de que, ao criar um ambiente de trabalho favorável, as organizações não apenas melhoram a satisfação dos funcionários, mas também podem potencialmente aumentar a produtividade e a qualidade dos serviços prestados aos clientes. Isso ressoa com a ideia de que um clima organizacional positivo não é apenas benéfico para os funcionários, mas também para os resultados financeiros da empresa.

Além disso, esse artigo levanta questões importantes sobre como as empresas de consultoria ambiental podem incorporar estratégias específicas de gestão de clima organizacional em suas práticas cotidianas para maximizar os benefícios.

5.2.2 Artigo 2

Título: Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma indústria automobilística

Autores: A. B. Carvalho, R. C. Oliveira

Ano de publicação: 2020

Revista publicada: Revista Brasileira de Gestão e Inovação

Abordagem: Esse estudo de caso fornece informações específicas sobre a relação entre clima organizacional e qualidade de vida no trabalho em uma indústria automobilística. Os resultados destacam áreas de melhoria que podem beneficiar tanto os colaboradores quanto a organização como um todo.

O artigo oferece uma análise aprofundada da interligação entre o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho em um cenário industrial tão desafiador como o da indústria automobilística. Essa pesquisa fornece dados valiosos para organizações que enfrentam demandas intensas e buscam aprimorar o bem-estar de seus funcionários.

Como os autores destacam, a qualidade de vida no trabalho não é apenas uma questão de preocupação com o bem-estar dos colaboradores, mas também está intrinsecamente ligada à eficiência operacional e à retenção de talentos. Essa citação específica do artigo ressalta a importância de identificar áreas de melhoria no clima organizacional, que podem ser a chave para criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo:

A afirmação de que “os resultados destacam áreas de melhoria que podem beneficiar tanto os colaboradores quanto a organização como um todo” sublinha a necessidade de um enfoque estratégico na gestão do clima organizacional, não apenas como um objetivo humanitário, mas também como uma estratégia de negócios inteligente.

5.2.3 Artigo 3

Título: Gestão de pessoas como estratégia: um estudo de caso em uma empresa de telefonia de Juiz de Fora

Autores: E. S. de Almeida, et al.

Ano de publicação: 2013

Revista publicada: ReCaPe, Revista de Carreiras e Pessoas

Abordagem: Esse estudo de caso examina como a gestão de pessoas pode ser utilizada como estratégia em uma empresa de telefonia. Os autores destacam a importância de uma abordagem estratégica para o desenvolvimento de colaboradores e o sucesso organizacional.

É notável como o artigo lança luz sobre a relevância da gestão de pessoas como um fator crítico para o sucesso organizacional. Em um cenário empresarial cada vez mais competitivo, a capacidade de desenvolver e motivar os colaboradores é essencial e esse estudo de caso fornece uma visão valiosa de como uma abordagem estratégica pode fazer a diferença.

Destaca-se a afirmação dos autores de que há necessidade de adotar uma abordagem estratégica no desenvolvimento de colaboradores para alcançar o sucesso organizacional. Os autores enfatizam que a gestão de pessoas deve estar integrada à estratégia de negócios da organização, e não tratada de forma isolada. O investimento no crescimento e capacitação dos colaboradores contribui para um ambiente de trabalho mais saudável, além de favorecer a inovação, aumentar a eficiência operacional e melhorar os resultados financeiros.

À medida que a dinâmica do mercado evolui, o reconhecimento da gestão de pessoas como uma estratégia-chave se torna ainda mais relevante. Esse artigo serve como um lembrete oportuno da importância de investir no capital humano e de considerar os funcionários como um ativo estratégico, capaz de impulsionar o sucesso de longo prazo de uma organização.

5.2.4 Artigo 4

Título: Clima organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma instituição de ensino superior"

Autor: Neli T. Silva

Ano de publicação: 2013

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC): Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção)

Abordagem: O artigo apresenta uma proposta para a avaliação do clima organizacional em uma instituição de ensino superior. A autora fornece uma abordagem específica para a análise do clima, o que pode ser útil para organizações educacionais.

O artigo aborda um tema relevante no contexto das instituições de ensino superior. Avaliar e melhorar o clima organizacional é fundamental para criar um ambiente propício ao aprendizado e ao desenvolvimento acadêmico. A pesquisa destaca a relevância de adotar uma abordagem personalizada na avaliação do clima organizacional em instituições de ensino superior. Considerando que cada organização possui especificidades e enfrenta desafios próprios, a metodologia proposta no artigo pode funcionar como uma referência útil para gestores, dirigentes e professores interessados em aprimorar o ambiente de trabalho e, conseqüentemente, elevar o desempenho acadêmico.

O trabalho apresentado contribui para a compreensão de como fatores específicos, adaptados às particularidades do ambiente acadêmico podem impactar o clima organizacional. Isso, por sua vez, pode influenciar diretamente a satisfação dos professores, funcionários e estudantes, criando um ciclo positivo de qualidade educacional. É uma leitura valiosa para quem atua ou pesquisa no campo da gestão educacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas considerações finais deste artigo, emerge uma compreensão mais aprofundada e abrangente do clima organizacional e dos instrumentos utilizados para avaliá-lo. Através de uma revisão bibliográfica criteriosa, exploramos as tendências e perspectivas que marcaram a pesquisa nesse campo durante o período de 2013 a 2023.

Ficou evidente que o clima organizacional desempenha um papel crucial no funcionamento das organizações, influenciando diretamente o desempenho dos colaboradores, a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, os resultados alcançados. A compreensão dos diversos fatores que moldam o clima, desde a liderança e a cultura até a comunicação interna e as políticas de recursos humanos, torna-se essencial para a criação de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.

A análise dos instrumentos de avaliação revelou a importância de selecionar abordagens adequadas às necessidades de cada estudo. A utilização de questionários, entrevistas qualitativas e observações diretas oferece uma gama de possibilidades para investigar o clima organizacional em suas diferentes nuances.

No entanto, é crucial reconhecer as limitações inerentes a cada método e abordagem, garantindo a integridade e a validade dos resultados obtidos.

As tendências emergentes na pesquisa do clima organizacional refletem as transformações sociais e tecnológicas dos últimos anos. A digitalização dos ambientes de trabalho, a ênfase na diversidade e inclusão e a crescente preocupação com o bem-estar mental dos colaboradores são temas que têm ganhado destaque. Incorporar essas tendências na gestão do clima organizacional pode fornecer às empresas uma vantagem competitiva significativa.

Este estudo destaca a importância da análise contínua do clima organizacional como uma ferramenta essencial para a gestão eficaz das organizações. Entender as percepções dos colaboradores permite a implementação de estratégias direcionadas para melhorar o engajamento, a retenção de talentos e, consequentemente, a eficiência e produtividade. Como resultado, incentiva-se a realização de pesquisas adicionais para explorar áreas emergentes e lacunas na análise do clima organizacional, já que as organizações evoluem e a compreensão do clima se torna vital para manter um ambiente de trabalho positivo e promissor. Portanto, pesquisa e prática nesse campo estão intrinsecamente ligadas, moldando o futuro das organizações e suas relações com seus colaboradores.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, A. F.; OLIVEIRA, R. M. Clima organizacional e satisfação no trabalho em uma empresa de consultoria ambiental. **Revista de Administração e Inovação**, v. 14, n. 2, p. 6-25, 2017.

ARAÚJO, T. M.; GARCIA, T. R. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, modelos e avaliação. In: FERNANDES, H. M.; MENDES, A. M. G. (Orgs.). **Psicologia e saúde no trabalho: conceitos, teorias e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2017.

CARVALHO, A. B.; OLIVEIRA, R. C. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso em uma indústria automobilística. **Revista Brasileira de Gestão e Inovação**, v. 7, n. 1, p. 46-62, 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DE ALMEIDA, E. S. et al. Gestão de pessoas como estratégia: um estudo de caso em uma empresa de telefonia de Juiz de Fora. *ReCaPe*, **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, 2013.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, SPE, p. 183–191, 2001.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LUCAS, A. F.; SOUZA, M. R. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: um estudo em uma empresa de tecnologia. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 20, n. 3, p. 374-392, 2018.

MARRAS, J. P. **Gestão de pessoas: uma abordagem moderna e sustentável**. São Paulo: Pearson, 2017.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, medidas e relação com a personalidade. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

PUENTE-PALACIOS, K.; FREITAS, I. A. DE. Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes. **Organizações & Sociedade**, v. 13, n. 38, p. 45–57, set. 2006.

SILVA, M. A. et al. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho: estudo com profissionais de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 44, e12, 2019.

SILVA, NELI T. **Clima organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma instituição de ensino superior**. 138 p. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.