

UMA ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES NAS EMPRESAS DE ITAPIRA

AN ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN EMPLOYEE SATISFACTION IN ITAPIRA COMPANIES

Rickelle Sheyle dos Santos¹, Verônica Rafaela Moreira da Silva Garcia¹, Renata Oliveira Pires de Souza²

1- Discentes do CST em Gestão Empresarial da FATEC de Itapira; 2- Mestre em Administração, pela Universidade de São Paulo. Docente e orientadora na FATEC de Itapira.

Contato: renata.souza31@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Este trabalho concentrou-se na análise das relações entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos colaboradores nas empresas de Itapira, visando entender como esses elementos impactam o ambiente de trabalho. A metodologia adotada envolveu a aplicação de questionários detalhados que avaliaram tanto o clima organizacional quanto a satisfação no trabalho. Os questionários sobre clima organizacional foram compostos por 35 perguntas, abrangendo cinco fatores fundamentais: inovação, relacionamento, autonomia, desempenho e reconhecimento. Os participantes puderam expressar sua opinião em uma escala de "totalmente insatisfeito" a "totalmente satisfeito". Além disso, um questionário específico foi desenvolvido para avaliar a satisfação no trabalho, abordando 15 aspectos cruciais da experiência laboral. Os dados coletados foram submetidos a uma análise quantitativa detalhada, começando com uma descrição minuciosa dos resultados das dimensões que afetam a satisfação no trabalho e os fatores que compõem o clima organizacional. Em seguida, uma análise de correlação foi realizada para identificar possíveis relações entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho. Os resultados revelaram que o clima organizacional tende a ser predominantemente favorável nas empresas de Itapira, com altos índices de satisfação em áreas como respeito, liberdade de expressão, reconhecimento, transparência, confiança e bem-estar dos colaboradores. No entanto, também foram identificadas áreas de insatisfação, incluindo preparação tecnológica, condições físicas de trabalho, aproveitamento do potencial profissional, treinamento, oportunidades de crescimento, autonomia, remuneração e relacionamento entre colegas. A análise de correlação demonstrou que o clima organizacional está fortemente associado ao aumento da satisfação no trabalho.

Palavras-Chave: Clima Organizacional; Satisfação no Trabalho; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This study focused on analyzing the relationships between organizational climate and employee job satisfaction in companies in Itapira, aiming to understand how these elements impact the work environment. The adopted methodology involved the application of detailed questionnaires that assessed both organizational climate and job satisfaction. The organizational climate questionnaires consisted of 35 questions, covering five fundamental factors: innovation, relationship, autonomy, performance, and recognition. Participants could express their opinions on a scale from "completely dissatisfied" to "completely satisfied." Additionally, a specific questionnaire was developed to evaluate job satisfaction, addressing 15 crucial aspects of the work experience. The collected data underwent a

detailed quantitative analysis, starting with a thorough description of the results of the dimensions affecting job satisfaction and the factors that make up the organizational climate. Subsequently, a correlation analysis was performed to identify possible relationships between organizational climate and job satisfaction. The results revealed that the organizational climate tends to be predominantly favorable in Itapira companies, with high satisfaction levels in areas such as respect, freedom of expression, recognition, transparency, trust, and employee well-being. However, areas of dissatisfaction were also identified, including technological preparedness, physical working conditions, utilization of professional potential, training, growth opportunities, autonomy, remuneration, and colleague relationships. The correlation analysis demonstrated that the organizational climate is strongly associated with increased job satisfaction.

Keywords: Organizational Climate; Satisfaction at Work; Work Environment.

INTRODUÇÃO

Segundo Chivenato (2022), as constantes transformações inerentes ao cenário globalizado exigem que as empresas busquem incessantemente elementos distintivos que as diferenciem umas das outras, conferindo-lhes um atributo único capaz de agregar valor à sua atuação e, por conseguinte, garantir sua permanência no mercado competitivo.

Segundo Chivenato (2022), este processo de evolução mercadológica, por sua vez, impacta diretamente as organizações, promovendo mudanças que vão desde a desvalorização das habilidades cognitivas e a promoção de uma cultura organizacional propícia ao desenvolvimento do conhecimento.

Diante disso, as empresas se empenham cada vez mais em reconhecer seus colaboradores não apenas como mão de obra, mas como capital intelectual capaz de gerar valor e recursos para a organização (CHIVENATO, 2022).

Nesse contexto, as organizações contemporâneas não apenas se dedicam à geração de capital intelectual, mas também demonstram uma crescente preocupação em avaliar a percepção dos colaboradores em relação ao clima organizacional. Tal preocupação visa implementar medidas de intervenção para aprimorar o clima de trabalho e por conseguinte, aumentar a produtividade, dado que este fator influencia diretamente na satisfação, motivação e criatividade dos funcionários (CRESPO, 2021)

Contudo, é importante considerar que existem diversos fatores, tanto internos quanto externos à empresa, que podem influenciar o comportamento e a satisfação dos colaboradores com o ambiente de trabalho, o que torna intrigante o desenvolvimento de um estudo para investigar a relação entre clima organizacional e satisfação no trabalho (BISPO, 2020)

O objetivo deste estudo é: analisar se o clima organizacional influencia na satisfação dos colaboradores das empresas itapirenses. Assim, acredita-se que este estudo contribuirá para a identificação e melhoria dos processos organizacionais das empresas, bem como para avaliação do grau de satisfação dos colaboradores, conceituada, conforme Robins, Judge e Sobral (2020. P.5), como um “sentimento positivo em relação ao trabalho”.

5

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De acordo com Carvalho et al. (2020), a metodologia constitui a parte do projeto que identifica os elementos fundamentais e complementares da pesquisa: o tipo de pesquisa, a abordagem teórica para a análise e os procedimentos necessários para alcançar os objetivos propostos. Nesta etapa, serão delineados os meios para criar um banco de dados, se necessário, o que pode ser relevante tanto em pesquisas qualitativas quanto quantitativas.

Esse estudo busca identificar as relações do clima organizacional e a satisfação no trabalho dos colaboradores da cidade de Itapira. Para tanto foi realizado um questionário buscando quantificar as relações entre clima organizacional e satisfação no trabalho.

O questionário contou com dois instrumentos. O primeiro instrumento é o diagnóstico de clima organizacional elabora e validado por Puente-Palácios e Carneiro (2005). Possui 35 que são divididas em 5 fatores: fator inovação (oito itens), fator relacionamento (nove itens), fator autonomia (cinco itens), fator desempenho (sete itens) e fator reconhecimento (seis itens). As respostas possíveis são compostas por 5 pontos, onde o respondente pode escolher entre 1= totalmente insatisfeito; 2= insatisfeito; 3= indiferente; 4= satisfeito; 5= totalmente satisfeito. A seguir estão apresentadas as perguntas referentes ao instrumento na Tabela 02.

Tabela 1- Questões- Diagnóstico Clima Organizacional

Pergunta	Fator
1 - Os membros são estimulados a desempenhar as tarefas de maneira inovadora	inovação
2 - O responsável toma decisões importantes com a participação de todos os membros	relacionamento
3 - Percebemos o justo reconhecimento pelo esforço investido na realização de nosso trabalho	reconhecimento
4 - O erro resultante da implementação de novos métodos de trabalho é considerado parte do processo de inovação.	inovação
5 - Os trabalhos que executo são valorizados pelos membros.	reconhecimento
6 - O responsável trata de forma justa todos os membros.	relacionamento
7 - É esperado que os membros tomem as suas próprias decisões a respeito do seu trabalho	autonomia
8 - Os objetivos de trabalho estão claramente definidos.	desempenho
9 - As ideias inovadoras são estimuladas.	inovação
10 - Recebo elogios pela qualidade dos trabalhos que realizo	reconhecimento
11 - O responsável me transmite entusiasmo e motivação para o trabalho.	relacionamento
12 - Os membros são encorajados a tentar novas formas de executar as suas atividades.	inovação
13 - A clareza é uma característica nas atuações do responsável.	desempenho
14 - Existe definição de prioridades.	desempenho
15 - Os membros sabem o que está sendo feito em outras áreas da empresa.	desempenho
16 - São procuradas novas formas de enfrentar os problemas do dia-a-dia.	inovação
17 - O responsável comunica aos membros o que acontece na empresa.	relacionamento
18 - Os membros sabem qual o padrão de desempenho que deles é esperado.	desempenho
19 - Os resultados atingidos na execução do trabalho são reconhecidos.	reconhecimento
20 - Há interesse em desenvolver novas estratégias para o cumprimento das tarefas	inovação
21 - A cooperação entre os membros é estimulada pelo responsável.	relacionamento
22 - Os membros conhecem as metas de trabalho a serem atingidas.	desempenho
23 - Os membros têm liberdade para organizar o seu próprio trabalho.	autonomia
24 - O responsável faz solicitações muito claras.	desempenho
25 - Os membros são encorajados a tomar as suas próprias decisões.	autonomia
26 - O responsável é compreensivo com os membros.	relacionamento
27 - É valorizado o sucesso no desempenho das atividades.	reconhecimento
28 - Os membros são encorajados a resolverem os problemas por si mesmos.	autonomia
29 - O responsável é receptivo às críticas relativas ao trabalho.	relacionamento
30 - Os membros são incentivados a desenvolver novos métodos de trabalho.	inovação
31 - O responsável planeja, em conjunto com os membros, os métodos de trabalho a serem utilizados	relacionamento
32 - Os membros tomam iniciativa para a realização das tarefas.	autonomia
33 - Para o responsável, é mais importante solucionar problemas que punir culpados	relacionamento
34 - Sou reconhecido pela qualidade dos trabalhos que realizo.	reconhecimento
35 - As ideias inovadoras são colocadas em prática	inovação

Fonte: Puente- Palácios e Carneiro (2005)

O segundo questionário é a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) a qual foi validada no Brasil por Siqueira (2008), este instrumento conta em sua versão resumida com 15 itens e possui cinco dimensões abrangendo: satisfação com os colegas de trabalho (três itens), satisfação com o salário (três itens), satisfação com a chefia (três itens), satisfação com a natureza do trabalho (três itens) e satisfação com as promoções (três itens). As respostas possíveis são compostas por 5 pontos, onde o respondente pode escolher entre 1= totalmente insatisfeito; 2= insatisfeito; 3= indiferente; 4= satisfeito; 5= totalmente satisfeito. As perguntas estão apresentadas na Tabela 01 a seguir

7

Tabela 2- Questões- Escala de Satisfação no Trabalho

Pergunta	Dimensões
36 - Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho	Satisfação com os colegas de trabalho
37 -Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa	Satisfação com as promoções
38 -Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho	Satisfação com o salário
39 - Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.	Satisfação com os colegas de trabalho
40 - Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.	Satisfação com a natureza do trabalho
41 - Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.	Satisfação com o salário
42 - Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.	Satisfação com as promoções
43 - Com a capacidade de meu trabalho absorver-me	Satisfação com a natureza do trabalho
44 - Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.	Satisfação com as promoções
45 - Com o entendimento entre mim e meu chefe.	Satisfação com a chefia
46 - Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho	Satisfação com o salário
47 - Com a maneira como meu chefe me trata	Satisfação com a chefia
48 - Com a variedade de tarefas que realizo.	Satisfação com a natureza do trabalho
49 - Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.	Satisfação com os colegas de trabalho
50 - Com a capacidade profissional do meu chefe.	Satisfação com a chefia

Fonte: Siqueira (2008)

A pesquisa analisou os dados de maneira quantitativa. O procedimento foi um levantamento de dados uma vez que solicitou informações a pessoas sobre um problema identificado.

O questionário retornou 151 respostas válidas, ou seja, de pessoas que trabalhavam em Itapira e responderam ao questionário corretamente. Em um primeiro momento foi feita uma análise com estatística descritiva dos resultados das

dimensões que afetam a satisfação no trabalho e dos fatores de diagnóstico no clima organizacional.

Em um segundo momento foi feita uma análise de correlação entre Clima Organizacional e Satisfação no trabalho seguindo a técnica de Souza (2016) que para a Escala de Satisfação no Trabalho e Diagnóstico de Clima Organizacional, pontuou as respostas da escala conforme tabela 03 a seguir:

Tabela 3- Pontuação das Respostas

Resposta	Pontuação
Totalmente Insatisfeito	1
Insatisfeito	2
Indiferente	3
Satisfeito	4
Totalmente Satisfeito	5

Fonte: Souza (2016)

Para cada respondente, foi feita uma média das respostas na escala de clima organizacional e uma média da escala de satisfação. Construindo assim uma pontuação para cada variável para os 151 respondentes

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir são apresentados os resultados da pesquisa.

Análise dos fatores de Diagnóstico de Clima Organizacional

A seguir são apresentados os resultados do questionário de clima organizacional da pesquisa, com análise dos fatores que compõe a escala.

Tabela 4- Fator Inovação

Perguntas	1	4	9	12	16	20	30	35	Média
Totalmente insatisfeito	29%	29%	32%	32%	31%	30%	29%	32%	31%
Insatisfeito	17%	14%	11%	11%	11%	13%	11%	13%	12%
Indiferente	11%	13%	15%	13%	13%	9%	12%	9%	12%
Satisfeito	35%	35%	35%	35%	36%	40%	37%	36%	36%
Totalmente Satisfeito	8%	9%	7%	9%	9%	9%	11%	11%	9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados sobre o fator inovação revela uma perspectiva interessante sobre como os funcionários percebem a inovação dentro da organização. Cerca de 31% dos respondentes indicaram estar totalmente insatisfeitos com o fator inovação em todas as perguntas relacionadas, sugerindo uma parcela considerável de descontentamento com os esforços de inovação da organização em diversas áreas. Além disso, aproximadamente 12% dos respondentes expressaram insatisfação em média com o fator inovação. Embora essa porcentagem seja menor em comparação com os totalmente insatisfeitos, ainda indica uma insatisfação significativa em relação à inovação dentro da organização. Por outro lado, a maioria dos respondentes (aproximadamente 36% em média) demonstrou estar satisfeita com o fator inovação, indicando que muitos funcionários reconhecem e valorizam os esforços de inovação realizados pela organização. Além disso, cerca de 9% dos respondentes estão totalmente satisfeitos com o fator inovação, o que é um indicador positivo de que alguns funcionários estão extremamente satisfeitos com os esforços de inovação da organização.

No entanto, aproximadamente 12% dos respondentes demonstraram indiferença em relação ao fator inovação, sugerindo uma falta de engajamento ou interesse por parte desses funcionários em relação aos esforços de inovação da organização.

Em resumo, os resultados indicam uma mistura de satisfação e insatisfação com o fator inovação dentro da organização, destacando a importância de continuar investindo em iniciativas de inovação e garantir que os funcionários estejam engajados e alinhados com os esforços de inovação da organização.

Tabela 5- Fator Relacionamento

Perguntas	2	6	11	17	21	26	29	31	33	Média
Totalmente insatisfeito	30%	32%	30%	30%	30%	30%	29%	29%	30%	30%
Insatisfeito	15%	13%	11%	11%	11%	14%	11%	13%	10%	12%
Indiferente	10%	11%	12%	13%	12%	5%	14%	13%	10%	11%
Satisfeito	34%	35%	34%	37%	37%	42%	38%	35%	36%	36%
Totalmente Satisfeito	11%	9%	13%	10%	10%	9%	9%	11%	14%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados da tabela revela a satisfação dos colaboradores em relação ao fator relacionamento no ambiente de trabalho. Em cada pergunta específica, observamos uma distribuição variada de respostas, refletindo diferentes níveis de contentamento entre os funcionários. Cerca de 30% dos colaboradores em média indicam estar totalmente Insatisfeitos em relação ao relacionamento, apontando para áreas de preocupação significativa dentro da organização. Além disso, cerca de 12% expressam estar insatisfeitos, evidenciando uma parcela adicional de descontentamento. Por outro lado, aproximadamente 11% dos colaboradores se mostram indiferentes, sugerindo uma falta de engajamento emocional nas relações interpessoais no ambiente de trabalho. Entretanto, a maioria dos colaboradores, em torno de 36%, demonstra estar satisfeito com o relacionamento no trabalho, indicando que há aspectos positivos nas interações interpessoais dentro da organização.

Por fim aproximadamente 11% demonstram estar totalmente satisfeitos, indicando áreas onde as relações interpessoais são altamente valorizadas e bem-sucedidas. Esses dados fornecem uma visão valiosos para a gestão de pessoas, orientando esforços para fortalecer as relações interpessoais, promover um ambiente de trabalho mais positivo e aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores.

Tabela 6- Fator Autonomia

Perguntas	7	23	25	28	32	Média
Totalmente insatisfeito	30%	31%	30%	29%	28%	30%
Insatisfeito	11%	11%	14%	13%	11%	12%
Indiferente	15%	8%	10%	13%	12%	12%
Satisfeito	35%	40%	36%	36%	37%	37%
Totalmente Satisfeito	9%	9%	9%	9%	12%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados referentes ao fator autonomia revela uma perspectiva sobre a percepção dos colaboradores em relação à liberdade e autonomia em suas atividades no ambiente de trabalho. Observa-se que uma parcela significativa, em média 30%, expressa estar totalmente insatisfeita com o nível de autonomia, enquanto cerca de 12% indicam estar insatisfeitos. Além disso, aproximadamente 12% dos colaboradores demonstram estar indiferentes em relação à autonomia em suas atividades. Por outro lado, a maioria dos colaboradores, em torno de 37%, demonstra

estar satisfeita com o nível de autonomia em suas atividades, e aproximadamente 10% indicam estar totalmente satisfeitos. Esses resultados destacam a importância de promover um equilíbrio adequado entre a supervisão e a autonomia no ambiente de trabalho. É essencial que os colaboradores se sintam capacitados para tomar decisões e realizar suas tarefas de forma independente, ao mesmo tempo em que recebem o suporte e a orientação necessários por parte da liderança.

Portanto, para aumentar a satisfação e o engajamento dos colaboradores, é fundamental que a organização adote medidas para fortalecer a autonomia dos funcionários, garantindo que eles se sintam capacitados e valorizados em seus papéis. Isso não apenas promove um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo, mas também contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores e para o sucesso da organização.

Tabela 7- Fator Desempenho

Perguntas	8	13	14	15	18	22	24	Média
Totalmente insatisfeito	32%	32%	30%	32%	28%	31%	30%	31%
Insatisfeito	12%	11%	11%	11%	13%	13%	13%	12%
Indiferente	9%	11%	13%	11%	10%	9%	9%	10%
Satisfeito	37%	34%	36%	34%	38%	38%	39%	37%
Totalmente Satisfeito	10%	11%	9%	11%	11%	9%	9%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados do fator desempenho oferece uma visão abrangente sobre como os colaboradores percebem a avaliação e o reconhecimento do desempenho dentro da organização. Em média, cerca de 31% dos colaboradores expressam estar totalmente insatisfeitos com o atual sistema de avaliação, destacando a necessidade de revisão e melhoria nos processos existentes. Além disso, aproximadamente 12% estão insatisfeitos, indicando a presença de falhas percebidas ou inadequações nos processos de avaliação. Em contrapartida, a maioria dos colaboradores, em torno de 37%, demonstra estar satisfeita com o sistema de avaliação de desempenho, sugerindo a presença de aspectos positivos reconhecidos no processo de avaliação. Cerca de 10% indicam estar totalmente satisfeitos, revelando uma parcela significativa de colaboradores altamente satisfeitos com a forma como o desempenho é avaliado

e reconhecido. No entanto, aproximadamente 10% dos colaboradores se mostram indiferentes em relação ao sistema de avaliação de desempenho, o que pode apontar para uma falta de engajamento ou compreensão sobre a importância do feedback e do reconhecimento do desempenho.

Em resumo, os dados destacam a necessidade de uma abordagem cuidadosa e equilibrada na gestão do desempenho, garantindo que os processos de avaliação sejam transparentes, justos e capazes de reconhecer e recompensar adequadamente os esforços e contribuições dos colaboradores.

Tabela 8- Fator Reconhecimento

Perguntas	3	5	10	19	27	34	Média
Totalmente insatisfeito	31%	30%	30%	30%	30%	29%	30%
Insatisfeito	15%	11%	13%	13%	15%	13%	13%
Indiferente	12%	11%	10%	9%	9%	10%	10%
Satisfeito	34%	39%	35%	38%	38%	35%	37%
Totalmente Satisfeito	8%	9%	12%	11%	8%	13%	10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A tabela do fator reconhecimento oferece uma análise da percepção dos colaboradores em relação ao reconhecimento pelo esforço investido em seu trabalho dentro da organização. Em média, cerca de 30% dos colaboradores expressam estar totalmente insatisfeitos com o reconhecimento recebido, sugerindo uma possível lacuna na valorização de seus esforços. Além disso, aproximadamente 13% demonstram estar insatisfeitos, indicando um nível moderado de descontentamento em relação ao reconhecimento. Cerca de 10% dos colaboradores se mostram indiferentes em relação ao reconhecimento, o que sugere uma falta de impacto do reconhecimento em suas atitudes e desempenho. Por outro lado, a maioria dos colaboradores, representando cerca de 37%, indica estar satisfeita com o reconhecimento recebido. Isso sugere que, apesar das preocupações expressas por uma parte dos colaboradores, há aspectos positivos reconhecidos no reconhecimento de seus esforços. Além disso, aproximadamente 10% dos colaboradores indicam estar totalmente satisfeitos com o reconhecimento recebido, representando uma parcela significativa de colaboradores altamente satisfeitos.

Esses dados destacam a importância de estratégias eficazes de reconhecimento e valorização dos colaboradores para promover um ambiente de

trabalho mais positivo e produtivo, onde os esforços e contribuições individuais sejam adequadamente reconhecidos e valorizados.

Análise dos determinantes da satisfação no trabalho

A seguir são apresentados os resultados do questionário de satisfação do trabalho, com análise das dimensões que compõe a escala

Tabela 9- Dimensão Satisfação com Colegas de Trabalho

Perguntas	36	39	49	Média
Totalmente insatisfeito	30%	30%	30%	30%
Insatisfeito	13%	8%	15%	12%
Indiferente	9%	11%	9%	10%
Satisfeito	38%	36%	34%	36%
Totalmente Satisfeito	10%	15%	13%	12%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elabora pelas autoras

A análise dos dados sobre a satisfação com colegas de trabalho revela uma variedade de percepções dentro do ambiente organizacional. Cerca de 30% dos respondentes indicaram estar totalmente insatisfeitos com seus colegas, enquanto aproximadamente 12% expressaram insatisfação em média. Esses números sugerem que uma parcela significativa dos funcionários enfrenta desafios ou descontentamento nas relações interpessoais no trabalho.

Por outro lado, cerca de 36% dos participantes demonstraram estar satisfeitos com seus colegas, indicando um ambiente de trabalho em que a maioria dos colaboradores mantém relações positivas. Além disso, aproximadamente 12% dos respondentes estão totalmente satisfeitos com seus colegas, o que mostra que alguns funcionários desfrutam de relacionamentos extremamente positivos no ambiente de trabalho.

No entanto, é importante notar que cerca de 10% dos respondentes demonstraram indiferença em relação aos colegas de trabalho. Isso pode sugerir falta de envolvimento ou interação limitada no ambiente de trabalho, o que pode impactar negativamente a cultura organizacional.

Em suma, os dados indicam uma mistura de satisfação e insatisfação com colegas de trabalho, destacando a necessidade de ações por parte da gestão para promover relações positivas e um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo

Tabela 10- Dimensão Satisfação com a Chefia

Perguntas	45	47	50	Média
Totalmente insatisfeito	32%	31%	32%	32%
Insatisfeito	11%	13%	11%	11%
Indiferente	6%	8%	8%	7%
Satisfeito	35%	36%	34%	35%
Totalmente Satisfeito	16%	13%	15%	14%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados sobre a satisfação com a chefia revela uma variedade de percepções dentro do ambiente organizacional. Cerca de 32% dos respondentes indicaram estar totalmente insatisfeitos com seus superiores, sugerindo desafios ou descontentamento na relação com a liderança direta. Além disso, aproximadamente 11% estão insatisfeitos, mostrando uma proporção significativa de colaboradores que expressam algum nível de descontentamento com a chefia.

Por outro lado, cerca de 35% dos colaboradores demonstraram estar satisfeitos com a chefia, refletindo uma parcela considerável que mantém uma relação positiva com seus superiores. Adicionalmente, aproximadamente 14% estão totalmente satisfeitos, indicando relacionamentos extremamente positivos com a liderança.

No entanto, é importante notar que aproximadamente 7% dos respondentes demonstraram indiferença em relação à chefia. Isso pode sugerir uma falta de impacto direto da liderança em suas experiências de trabalho ou uma neutralidade em relação a relação com os superiores.

Essa análise destaca a necessidade de ações para promover uma liderança mais eficaz e construtiva, a fim de garantir um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo para todos os colaboradores.

Tabela 11- Dimensão Satisfação com as promoções

Perguntas	37	42	44	Média
Totalmente insatisfeito	33%	34%	35%	34%
Insatisfeito	11%	11%	13%	11%
Indiferente	13%	13%	11%	12%
Satisfeito	33%	34%	31%	33%
Totalmente Satisfeito	10%	9%	11%	10%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas Autoras

A análise dos dados sobre a satisfação com as promoções revela uma variedade de percepções dentro da organização. Cerca de 34% dos colaboradores indicaram estar totalmente insatisfeitos com as promoções, sugerindo uma parcela significativa de descontentamento com o processo de promoção. Além do mais, aproximadamente 11% estão insatisfeitos, mostrando que uma proporção considerável de colaboradores expressa algum nível de insatisfação com as promoções.

Por outro lado, cerca de 33% dos colaboradores indicaram estar satisfeitos com as promoções, o que reflete uma parcela significativa de funcionários que estão satisfeitos com o processo de promoção. Além disto, aproximadamente 10% estão totalmente satisfeitos com as promoções, indicando que uma parcela menor, mas ainda substancial, desfruta de um processo de promoção altamente satisfatório.

Contudo, é importante notar que cerca de 12% dos colaboradores demonstraram indiferença em relação às promoções, o que pode sugerir uma falta de envolvimento ou interesse no processo de promoção.

Em resumo essa análise destaca a necessidade de avaliar e possivelmente reformular o processo de promoção para atender melhor às expectativas e necessidades dos colaboradores, visando promover uma cultura organizacional mais satisfatória e engajada.

Tabela 12- Dimensão Satisfação com o Salário

Perguntas	38	41	46	Média
Totalmente insatisfeito	32%	33%	32%	33%
Insatisfeito	13%	13%	17%	14%
Indiferente	10%	9%	11%	10%
Satisfeito	36%	36%	32%	35%
Totalmente Satisfeito	9%	9%	7%	8%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte1: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados sobre a satisfação com o salário revela uma diversidade de percepções entre os colaboradores da organização. Cerca de 33% dos entrevistados expressaram estar totalmente insatisfeitos com sua remuneração, indicando um descontentamento significativo dentro do quadro de funcionários. Além disso, aproximadamente 14% demonstraram estar insatisfeitos, ressaltando uma

parcela considerável de colaboradores que não estão plenamente satisfeitos com seu salário.

Por outro lado, cerca de 35% dos participantes demonstraram estar satisfeitos com sua remuneração atual, o que indica que uma parte significativa dos colaboradores está contente com o que recebe. Além disso, aproximadamente 8% dos entrevistados revelaram estar totalmente satisfeitos com seu salário, sugerindo que há uma minoria que se encontra extremamente satisfeita com sua situação salarial.

É importante notar que aproximadamente 10% dos entrevistados indicaram estar indiferentes em relação ao seu salário, o que pode refletir uma falta de impacto direto da remuneração em sua satisfação no trabalho.

Essa análise destaca a necessidade de uma revisão cuidadosa da política de remuneração da empresa, visando garantir que seja justa e competitiva o suficiente para atender às expectativas e necessidades dos colaboradores. Garantir uma remuneração adequada pode ser crucial para promover um ambiente de trabalho mais satisfatório e engajado, contribuindo assim para o bem-estar e a produtividade geral da equipe.

Tabela 13- Dimensão Satisfação com a Natureza do Trabalho

Perguntas	40	43	48	Média
Totalmente insatisfeito	31%	32%	30%	31%
Insatisfeito	10%	10%	13%	11%
Indiferente	9%	15%	13%	12%
Satisfeito	38%	36%	34%	36%
Totalmente Satisfeito	12%	7%	11%	10%
Total	100%	100%	100%	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras

A análise dos dados revela uma diversidade de percepções em relação à natureza do trabalho entre os colaboradores. Aproximadamente 31% indicaram estar totalmente insatisfeitos, sugerindo uma insatisfação considerável com as atividades realizadas. Além disso, cerca de 11% expressaram insatisfação, destacando uma parcela significativa de colaboradores descontentes com suas tarefas.

Por outro lado, aproximadamente 36% dos colaboradores demonstraram estar satisfeitos com a natureza do trabalho, indicando uma parte considerável que está

contente com suas atividades. Cerca de 10% revelaram estar totalmente satisfeitos, mostrando uma minoria que se encontra extremamente satisfeita com as tarefas que realizam.

É importante observar que aproximadamente 12% dos colaboradores indicaram estar indiferentes em relação à natureza do trabalho, sugerindo uma falta de forte impacto das atividades em sua satisfação geral.

Essa análise ressalta a necessidade de garantir que as atividades desempenhadas pelos colaboradores sejam satisfatórias e alinhadas com seus interesses e habilidades, visando promover um ambiente de trabalho mais satisfatório e engajado.

Análise de correlação entre Clima Organizacional e Satisfação no trabalho

Primeiramente é demonstrado as estatísticas descritivas das observações apresentadas na tabela a seguir.

Tabela 14- Estatísticas Descritivas, usando as observações 1-151

Variável	Média	Mediana	Mínimo	Máximo
Clima Organizacional	2,8348	3,1143	1,0000	5,0000
Satisfação no Trabalho	2,8093	3,0667	1,0000	5,0000
Variável	Desv. Padrão	C.V.	Enviesamento	Curtose Ex.
Clima Organizacional	1,3506	0,47643	-0,18614	-1,4128
Satisfação no Trabalho	1,3577	0,48330	-0,16834	-1,4415
Variável	Perc. 5%	Perc. 95%	Interv. IQ	Obs. ausentes
Clima Organizacional	1,0000	5,0000	2,9714	0
Satisfação no Trabalho	1,0000	4,9600	3,0000	0

Fonte: Elaborado pelas autoras

A tabela 14 fornece uma análise detalhada das variáveis "Clima Organizacional" e "Satisfação no Trabalho". A média e a mediana do Clima Organizacional são 2,8348 e 3,1143, respectivamente, enquanto para Satisfação no Trabalho são 2,8093 e 3,0667. Ambas as variáveis têm valores mínimo e máximo de 1,0000 e 5,0000.

O desvio padrão, que mede a dispersão dos dados, é de 1,3506 para Clima Organizacional e 1,3577 para Satisfação no Trabalho. O coeficiente de variação (C.V.), que indica a dispersão relativa, é 0,47643 para Clima Organizacional e 0,48330 para Satisfação no Trabalho.

Em termos de forma da distribuição, o enviesamento (*skewness*) é ligeiramente negativo para ambas as variáveis, -0,18614 para Clima Organizacional e -0,16834 para Satisfação no Trabalho, sugerindo uma leve assimetria à esquerda. A curtose excessiva é também negativa, indicando distribuições mais achatadas que a normal, com -1,4128 para Clima Organizacional e -1,4415 para Satisfação no Trabalho.

Os percentis indicam que 5% dos dados estão abaixo de 1,0000 para ambas as variáveis, enquanto 95% dos dados estão abaixo de 5,0000 para Clima Organizacional e 4,9600 para Satisfação no Trabalho. O intervalo interquartil, que mede a dispersão do meio da distribuição, é 2,9714 para Clima Organizacional e 3,0000 para Satisfação no Trabalho. Não há observações ausentes para nenhuma das variáveis.

Tabela 15- Análise de Correlação entre Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho

Satisfação no Trabalho	
0,9213	Clima Organizacional

Fonte: Elaborada pelas autoras

Nota 1: Coeficientes de correlação, usando todas as observações 1 - 151

Nota 2: 5% valor crítico (bicaudal) = 0,1598 para n = 151

O coeficiente de correlação entre "Clima Organizacional" e "Satisfação com o Trabalho" é de 0,9213. Isso sugere uma associação positiva forte entre essas variáveis, o que significa que, em geral, à medida que o clima organizacional melhora, a satisfação com o trabalho também tende a aumentar.

O valor crítico de 5% (bicaudal) para uma amostra de tamanho 151 é de 0,1598. Como o coeficiente de correlação (0,9213) é significativamente maior que o valor crítico, podemos concluir que essa correlação é estatisticamente significativa a um nível de confiança de 95%. Isso significa que é altamente improvável que essa forte associação observada entre "Clima Organizacional" e "Satisfação com o Trabalho" seja devida ao acaso.

Desta forma, com base nos coeficientes de correlação e nos valores críticos calculados, pode-se considerar que há uma forte correlação positiva significativa entre o "Clima Organizacional" e a "Satisfação com o Trabalho". Isso sugere que, à medida que o clima organizacional melhora, há um aumento correspondente na satisfação dos funcionários com o trabalho. Essa associação é estatisticamente significativa, o

que indica uma relação real entre essas variáveis. Portanto, investir em melhorias no clima organizacional pode resultar em níveis mais altos de satisfação no trabalho entre os funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado analisou o clima organizacional e a satisfação no trabalho nas empresas de Itapira. Usando questionários detalhados e uma análise cuidadosa dos dados, foi possível identificar padrões importantes que ajudam a entender melhor o ambiente de trabalho nessas empresas.

Uma das descobertas mais importantes foi a presença de um clima organizacional positivo, refletido em altos níveis de satisfação em áreas como respeito, liberdade de expressão, reconhecimento e transparência. No entanto, também foram encontradas áreas que precisam de melhorias, especialmente em relação à tecnologia, condições físicas de trabalho, desenvolvimento profissional e oportunidades de crescimento.

A análise mostrou uma ligação entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho. Melhorias no clima organizacional, especialmente em comunicação e tratamento igualitário, têm um impacto positivo significativo na satisfação dos funcionários. Portanto, investir em iniciativas para melhorar esses aspectos pode resultar em um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

A forte correlação positiva (coeficiente de 0,9213) entre clima organizacional e satisfação no trabalho sugere que melhorias no ambiente de trabalho podem aumentar significativamente a satisfação dos funcionários. Portanto, é essencial investir em processos de inovação, fortalecer relações interpessoais, balancear supervisão e autonomia, garantir avaliações de desempenho justas, reconhecer adequadamente os esforços, melhorar a gestão e progressão de carreira, revisar políticas salariais e alinhar tarefas com as habilidades e interesses dos funcionários para criar um ambiente de trabalho mais satisfatório e produtivo.

O estudo também apontou algumas limitações, como a estrutura hierárquica das organizações públicas, que pode dificultar a implementação de certas melhorias.

Para estudos futuros, recomenda-se realizar pesquisas periódicas sobre o clima organizacional para monitorar e identificar áreas que precisam de melhorias

contínuas. Essas pesquisas são importantes para a gestão de pessoas e podem fornecer conhecimentos valiosos para desenvolver estratégias eficazes de melhoria da qualidade e produtividade no ambiente de trabalho.

Portanto, este estudo destaca a importância de promover um clima organizacional positivo para aumentar a satisfação e o engajamento dos funcionários. Ao investir no bem-estar e no desenvolvimento profissional dos empregados, as organizações podem obter benefícios significativos em termos de desempenho e sucesso a longo prazo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um Novo Modelo de Pesquisa de Clima Organizacional. **Revista de Produção**, v. 16, n. 2, p. 258-273, 2020. Acesso em: 20 março, 2024.

CARVALHO, L. O. R.; DUARTE, F. R.; MENEZES, A. H. N.; SOUZA, T. E. S. et al. **Metodologia científica: teoria e aplicação na educação a distância/Petrolina-PE**, 2020. Acesso em 05 abril 2024

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2022. Acesso em 05 abril 2024

CRESPO, Mari Lucia Figueiredo. Construção de uma medida de clima criativo em organizações. **Revista Estudos de Psicologia - (Campinas)**. Campinas, v. 21, n. 2, p. 91-99, 2021

PUENTE-PALACIOS, K.; CARNEIRO, B. Adaptação de uma escala de avaliação do clima social ao contexto de equipes de trabalho. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** [online]. v. 5, n. 1, p. 45-70, 2005. Acesso em: 16 abril, 2024

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE; Timothy A.; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. Acesso em 15 maio, 2024

SIQUEIRA, M. M. M. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Ed.). **Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2008. Acesso em 01 maio 2024

Os autores declararam não haver qualquer potencial conflito de interesses referente a este artigo