

DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA ORGANIZAÇÃO ADE CONFECÇÕES

Fernanda Carolina Schlindwein¹

Justina da Costa Rodrigues²

RESUMO

O clima organizacional está relacionado com o bem-estar e a qualidade de vida dos indivíduos no ambiente de trabalho, desse modo é importante definir indicadores para mensurar as dimensões que podem interferir no desempenho dos colaboradores e em consequência na produtividade das organizações. Nesse sentido o presente estudo teve como objetivo diagnosticar o clima organizacional na organização Ade Confecções do Vestuário Ltda com base nos conceitos de Coda 1997 (apud RÉGIS FILHO, 2010), que aborda as dimensões: liderança, compensação, maturidade organizacional, colaboração entre as áreas funcionais, valorização profissional, identificação com a organização, processo de comunicação, sentido do trabalho, política global de recursos humanos e acesso. A tipologia de estágio caracterizou-se como pesquisa-diagnóstico, com abordagem dos métodos qualitativo e quantitativo. Quanto aos objetivos e estratégia a pesquisa foi de levantamento e descritiva. E aos procedimentos técnicos, bibliográfica e empírica. Participaram da pesquisa o proprietário, 2 Gestores e 13 colaboradores. Os dados foram coletados por meio de questionários aberto e fechado, observação participante de forma natural e interpretados mediante conceitos da análise descritiva e estatística descritiva. O resultado da pesquisa possibilitou evidenciar praticamente em todas as dimensões itens que podem estar influenciando favoravelmente o clima organização na organização. Mas também demonstrou aspectos que merecem atenção e que estão relacionados com a falta de: indicadores para mensurar o relacionamento entre os gestores e colaboradores; capacitação e treinamento para os gestores; parâmetros para determinação da remuneração; envolvimento dos gestores na contratação da mão de obra; utilização de ações para o estresse ocupacional e para incentivo e comprometimento dos colaboradores aliado a melhoria dos processos e qualidade de vida no trabalho; uniformização da comunicação em todos os níveis hierárquicos; repasse das questões sobre missão, visão e valores após a contratação; utilização da entrevista de desligamento e de meios formais para a organização receber críticas, opiniões e sugestões dos colaboradores, indicador de sobrecarga de trabalho e para mensurar se os equipamentos de segurança são suficientes para a realização das tarefas. As sugestões apresentadas visam contribuir para aperfeiçoar ou melhorar o ambiente para que o clima

Palavras-chave: Administração. Gestão de pessoas. Clima organizacional

¹ Acadêmico (a) do Curso de Administração, UNIVALI – Campus Itajaí /SC.fernandac-s@hotmail.com

² Profª. Esp. Orientadora, UNIVALI – Campus Itajaí/SC. justinar@univali.br