



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS TERESINA-CENTRAL
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

ELINEUZA DE SOUSA DOS REIS

INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR DOS
COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA DE TERESINA-PI

TERESINA
2023

ELINEUZA DE SOUSA DOS REIS

**INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR DOS
COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA DE TERESINA-PI**

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Gestão de Recursos
Humanos do Instituto Federal de Educação, Ciência
e Tecnologia do Piauí, Campus Central.

Orientador: Profº. Dr. Francisco Valdivino Rocha
Lima

TERESINA
2023

INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO BEM-ESTAR DOS COLABORADORES DE UMA INDÚSTRIA MOVELEIRA DE TERESINA-PI

Elineuza de Sousa dos Reis¹
Francisco Valdivino Rocha Lima²

RESUMO

A qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional estão diretamente relacionados à motivação e ao comprometimento dos colaboradores. Dessa forma, é essencial analisar soluções que proporcionem um desempenho mais eficiente e eficaz por parte dos colaboradores, a fim de atender a todos os anseios pessoais e do ambiente social dentro da organização. Esta pesquisa teve como objetivo analisar a influência do clima organizacional no bem-estar dos colaboradores da empresa Madeferro Madeiras e Ferragens LTDA, configurando-se como um estudo de caso. Dos 31 funcionários da empresa, 28 participaram da pesquisa. A análise foi baseada em uma entrevista realizada por meio de questionário, contendo 4 perguntas sobre o perfil do funcionário e 24 perguntas subdivididas nas categorias: Motivação, Relacionamento Interpessoal, Estilo de Liderança e Gestão de Pessoas. Os resultados indicam que a empresa possui políticas efetivas de valorização dos funcionários. O trabalhador é beneficiado de acordo com sua produtividade, sendo fornecido todo o aparato necessário para o desempenho de suas funções com segurança adequada. A pesquisa contribui para demonstrar às empresas e aos colaboradores a importância de promover um clima organizacional saudável no ambiente de trabalho, assim como a sensação de bem-estar, pois ambos trazem benefícios mútuos.

Palavras-chave: Clima organizacional; bem-estar dos colaboradores; Qualidade de vida no trabalho; Motivação e comprometimento.

ABSTRACT

The quality of work life and the organizational climate are directly related to employee motivation and commitment. Therefore, it is essential to analyze solutions that provide more efficient and effective performance from employees in order to meet their personal desires and the social environment within the organization. This research aimed to analyze the influence of the organizational climate on the well-being of employees at Madeferro Madeiras e Ferragens LTDA, constituting a case study. Out of 31 company employees, 28 participated in the research. The analysis was based on an interview conducted through a questionnaire, consisting of 4 questions about the employee's profile and 24 questions divided into categories: Motivation, Interpersonal Relationships, Leadership Style, and People Management. The results indicate that the company has effective employee appreciation policies. Employees benefit according to their productivity, being provided with all the necessary resources to perform their functions safely. The research contributes to demonstrating to companies and employees the importance of promoting a healthy organizational climate in the workplace, as well as the sense of well-being, as both bring mutual benefits.

Keywords: Organizational climate; Employee well-being; Quality of work life; Motivation and commitment.

Data de aprovação: 11/07/2023

¹ Graduanda do Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: elineuzareiss@gmail.com

² Doutor e mestre em Ciência da Propriedade Intelectual pela Universidade Federal de Sergipe (UFS) e professor do Instituto Federal do Piauí (IFPI). E-mail: valdivino@ifpi.edu.br.

1 INTRODUÇÃO

A mudança organizacional tornou-se uma atividade central para sustentar a eficiência das organizações e aumentar sua capacidade de resposta e adaptação ao ambiente e ao mercado competitivo, que impõem mudanças. Ao utilizar uma variedade de práticas de gestão de recursos humanos (GRH) para fornecer às organizações recursos humanos (RH) que possuam conhecimento, habilidades e tendências comportamentais necessárias para realizar estratégias de mudança, a função da GRH pode desempenhar um papel vital no aprimoramento dessa (ALQUDAH et al., 2022).

Segundo Wang, Olivier e Chen (2020), a prontidão dos funcionários para a mudança reflete a extensão da tendência cognitiva e emocional dos indivíduos para aceitar e adotar um plano específico para mudar propositadamente. Em outras palavras, como os indivíduos desempenham um papel essencial no processo de mudança, a prontidão para a mudança é considerada um construtor chave para implementar muitas iniciativas com tal finalidade.

A GRH pode ser amplamente definida como uma abordagem coerente para a gestão dos ativos mais valiosos de uma organização, que são as pessoas que são empregadas pela organização e contribuem individual e coletivamente para o alcance de seus objetivos e metas (KOKKAEW et al., 2022).

De acordo com Kokkaew et al. (2022), certas atividades de GRH poderiam essencialmente ajudar a promover um caminho sustentável para a competitividade. Tais atividades incluem: segurança no emprego; recrutamento seletivo; pagamento de incentivos; propriedade dos funcionários; compartilhamento de informações; participação e capacitação; equipes e redesenho de cargos; treinamento, como desenvolvimento de habilidades, utilização cruzada e treinamento cruzado; igualitarismo simbólico; compensação salarial; promoção; perspectiva de longo prazo; medição de práticas e filosofia abrangente. Um passo extremamente importante é que essas atividades de RH estejam alinhadas com as estratégias da organização.

Atualmente, muitas organizações estão desenvolvendo estratégias que visam valorizar seus funcionários e estabelecer as condições necessárias para a satisfação e bem-estar de seus colaboradores, principalmente porque há evidências empíricas de que essas variáveis afetam o desempenho individual e conduzem a resultados organizacionais desejáveis (PANTALEÃO e VEIGA, 2019).

A qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional estão diretamente relacionados à motivação e ao comprometimento dos colaboradores. No primeiro caso, é a preocupação da organização com o bem-estar dos trabalhadores em suas atividades laborais. Por outro lado, o

clima organizacional envolve as percepções dos funcionários sobre vários aspectos de seu local de trabalho (KIRILO et al., 2018).

Compreender os diversos aspectos que influenciam o comportamento dos funcionários tornou-se um grande desafio para as organizações que atribuem diferenças de mercado a seus funcionários, sendo um importante alicerce para o alcance de metas que podem avançar em seu desenvolvimento. Tais desafios têm levado gestores e profissionais da área de gestão de pessoas a voltarem sua atenção para o clima organizacional (SILVA, 2020).

Visando abordar a problemática sobre como o clima organizacional pode influenciar o bem-estar dos colaboradores, esse trabalho justifica-se pela relevante análise de soluções que proporcionem um desempenho mais eficiente e eficaz dos colaboradores, de forma a atender a todos os anseios pessoais e do ambiente social dentro da organização, por meio da inserção de programas de qualidade de vida no trabalho, bem como treinamentos, com o intuito não somente de aprimorar as competências e habilidades, mas também de promover o processo de adaptação, criação, inovação e aperfeiçoamento da capacidade frente ao setor no qual o colaborador está inserido.

Nesse sentido, o objetivo dessa pesquisa baseou-se na análise da influência do clima organizacional no bem-estar dos colaboradores da empresa MADEFERRO MADEIRAS E FERRAGENS LTDA. De forma mais específica, buscou-se sistematizar a literatura acerca da fundamentação do clima organizacional e dos fatores que influenciam o ambiente de trabalho; identificar a percepção dos colaboradores da empresa pesquisada a respeito do clima organizacional e apontar alternativas de melhoria do clima organizacional a serem implementadas pelo RH, em prol do bem-estar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Gestão de Recursos Humanos: Conceitos e Objetivos

A gestão de recursos humanos (GRH), de acordo com Zeebaree *et al.* (2019), é considerada o aspecto gerencial mais importante na vida das empresas. É definida como um sistema de gestão da força de trabalho, no qual tem como principal meta, aumentar as vantagens competitivas de qualquer organização, tendo como base o aspecto motivacional.

A formação e o desenvolvimento estão ligados à atividade organizacional com o objetivo de melhorar o desempenho individual e também o desempenho dos grupos. O treinamento e desenvolvimento desempenham um papel muito significativo na esteira do avanço tecnológico, da eficácia das organizações e das experiências das pessoas em seu

trabalho. Esses, tem associações diretas para produtividade, eficiência, precisão e desenvolvimento pessoal. Todos os colaboradores das organizações necessitam de formar e desenvolver o seu pessoal com o objetivo de melhorar a sua produtividade e desempenho, mas isso nunca poderá ser alcançado sem o desempenho eficaz dos seus colaboradores (ANWAR e ABDULLAH, 2021).

Nesse âmbito, a GRH inclui tarefas como preparação de RH, recrutamento estratégico, treinamento de funcionários, gerenciamento de compensação de crescimento, eficiência, relações com os trabalhadores, assistência médica, satisfação dos funcionários, bem como prestação de serviços aos funcionários. Inclui políticas e práticas definidas para melhorar a eficiência organizacional, o engajamento dos funcionários e a qualidade do trabalho. Ter práticas de GRH implementadas melhoraria positivamente o desempenho da empresa; como, retorno de receita, benefício, competitividade e participação de mercado (KHAN e ABDULLAH, 2019).

As práticas de gestão de recursos humanos de alto desempenho (PGRHAD) são práticas consistentes que aprimoram as habilidades dos funcionários, a participação na tomada de decisões e a motivação. De acordo com Vivek (2018), a PGRHAD pode ser categorizada considerando quatro subfunções: a) seleção, b) treinamento, c) avaliação e d) compensação. Elas podem resultar em indicadores superiores de desempenho da empresa e vantagem competitiva sustentável.

Atualmente, entre os desafios enfrentados pela gestão de recursos humanos estão o desenvolvimento de estratégias de sustentabilidade e a participação dos funcionários como elemento chave que lhes permite desenvolver capacidades para que ninguém fique para trás (PWC).

Muitas organizações têm focado em desenvolver a sustentabilidade econômica e ambiental de uma dimensão organizacional, no entanto, a sustentabilidade é um elemento que vai além do desempenho econômico-financeiro, e dos impactos ambientais futuros, pois em sua dimensão social, afeta relacionamentos, atitudes e comportamentos dos funcionários (STANIŠKIENĖ e STANKEVIČIŪTĖ, 2018).

A Gestão Sustentável de RH, para Macke e Genari (2019), pode ser definida como a adoção de estratégias e práticas de Gestão de RH que permitem o alcance de metas financeiras, sociais e ecológicas, com impacto dentro e fora da organização e em um horizonte de longo prazo, controlando os efeitos colaterais não intencionais e feedback negativo. Do ponto de vista do RH, os funcionários geralmente são tratados como o principal ativo de uma organização.

A perspectiva da gestão sustentável de RH torna-se relevante considerando que os colaboradores não só participam dos processos diretos da organização, mas também condicionam o estabelecimento de objetivos das organizações e organizam o processo da sua concretização. Muitas empresas estão implementando sistemas de gestão de sustentabilidade para obter vantagem competitiva, mas para que a implementação e a avaliação sejam bem-sucedidas, os gestores precisam envolver o RH (STANIŠKIENĖ e STANKEVIČIŪTĖ, 2018).

Do ponto de vista organizacional, o capital social é um recurso que reflete a natureza das relações sociais dentro da organização e que beneficia tanto a organização quanto seus membros. Descobriu-se que o capital social dos funcionários contribui para um maior envolvimento dos funcionários na organização. É um tipo de método participativo que foca nas relações com os funcionários, promovendo resultados positivos como: melhor gestão organizacional e cooperação, maior probabilidade de que as mudanças propostas realmente aconteçam e ajudam a garantir um sentimento entre os funcionários. Em resumo, a avaliação e o planejamento de recursos humanos com uma abordagem participativa voltada para a melhoria do capital social são mais propensos a ter mais sucesso na retenção e relacionamentos de longo prazo com os funcionários (BLANCO-GONZALEZ et al., 2020; MENG et al., 2019).

Nesse enfoque de aspectos motivacionais, relaciona-se o clima organizacional, tendo em vista que quando a motivação é alta entre os membros da organização, o clima aumenta e resulta em relações de satisfação, animação, interesse e colaboração, porém, quando a motivação é baixa, seja por frustrações ou barreiras impostas à satisfação das necessidades, o resultado é que o clima organizacional também cai, causando focos de desinteresse, insatisfação, depressão e em casos extremos levando a níveis mais agressivos como greves, tumultos, inconformidades onde os membros da organização entram em conflito aberto com a própria organização (KIRILO et al., 2018).

2.2 Clima Organizacional e Bem-Estar

O clima organizacional tem sido definido como uma situação e suas ligações com pensamentos, sentimentos e comportamentos dos membros da organização, ou como as pessoas percebem seu ambiente de trabalho. Na literatura, clima organizacional, clima de trabalho, percepções de trabalho e percepções de ambiente de trabalho são frequentemente usados de forma intercambiável (LI, HUANG e CHEN, 2020).

Nessa perspectiva é possível entender seu conceito como ambiente corporativo e clima psicológico, sendo um conceito cada vez mais importante quando a intenção é descrever as percepções que os membros da corporação têm sobre seu ambiente de trabalho. Os efeitos do

clima organizacional são mais facilmente detectáveis nas pessoas dentro de uma organização do que identificar a razão pela qual esse clima se apresenta dessa maneira específica (KIRILO *et al.*, 2018).

Então, de acordo com Kirilo *et al.* (2018), define-se o clima organizacional como a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou praticada pelos membros da organização, e que tem grande influência em seu comportamento, o clima envolve uma estrutura ampla e flexível influenciada por fatores externos que atuam na motivação.

O interesse em estudar o clima organizacional não é novidade, e uma contribuição fundamental para isso é dada pelos achados de Elton Mayo, por meio da experiência de Hawthorne, que mostram o impacto das relações sociais no desempenho individual (RIBEIRO *et al.*, 2021).

De acordo com Oliveira (2022), as primeiras pesquisas científicas sobre clima organizacional surgiram a partir do ano de 1930. Entre 1935, 1939 e 1951, vários trabalhos publicados refletiam um aumento da atenção e interesse voltados ao contexto social, mas um deles destacou a palavra "clima" associada às pessoas e ao ambiente, despertando interesse em pesquisas sobre essa temática.

Nesse contexto, é fundamental que os gestores, supervisores e os profissionais de Recursos Humanos considerem as percepções de seus funcionários, pois é através dessa percepção de clima da empresa e dos fatores que o influenciam que permitirá as melhores tomadas de decisões para um ambiente mais saudável (LINS *et al.*, 2021).

Segundo Kirilo *et al.* (2018), a variação no estilo de liderança que a corporação assume pode criar diferentes climas organizacionais em pouco tempo, mas com características confiáveis, uma vez criados, os climas impactam diretamente na motivação e consequentemente na produtividade do funcionário, ou seja, tanto o empregador quanto o empregado têm interesse em manter um clima organizacional saudável, pois ambos os lados são beneficiados. Se torna favorável quando proporciona a satisfação adequada das necessidades pessoais dos membros da organização, consequentemente elevando sua moral. Porém, mostra-se desfavorável quando tais necessidades pessoais são frustradas, ou seja, o clima organizacional é influenciado pelo estado motivacional dos membros da organização que são influenciados por ele.

Além disso, os funcionários são reconhecidos por muitas vezes atribuir significado às regras que os vinculam, e essas visões eventualmente se fundem em um clima. Isso indica que o clima organizacional pode ser uma variável útil para investigar e estudar, pois pode proporcionar aos funcionários uma sensação de controle sobre suas ações. Especialmente em uma época em que a maioria das empresas nos países em desenvolvimento está se esforçando

para adotar e implementar sistemas de planejamento de recursos empresariais (PRE) que ganharam popularidade nos países desenvolvidos (ALI et al., 2018).

De acordo com a literatura revisada, existem várias dimensões do clima, incluindo clareza de função, desenvolvimento de carreira, respeito, comunicação, sistema de recompensa, planejamento e tomada de decisão, inovação, relacionamentos, trabalho em equipe e suporte, qualidade de serviço, gestão de conflitos, comprometimento e moral, treinamento e aprendizagem e direção. Alternativamente, Datta e Singh (2018) definiram cinco aspectos do clima organizacional: Profissionalismo, Organização e Grupo de Trabalho, Facilitação e Apoio por Líderes, Coesão, Clareza e Objetividade do Sistema e Desafio do Trabalho, Variedade e Feedback.

Um estudo mais aprofundado identificou as seguintes dimensões como críticas para o clima organizacional: treinamento, motivação, supervisão, segurança e recursos, atendimento ao cliente, reputação, facilitação do trabalho, participação, comunicação, formação de equipe, tomada de decisão e remuneração. Essas dimensões foram identificadas como o foco principal da maioria dos estudos ao investigar as relações entre o clima organizacional e outras variáveis. Contudo, o clima organizacional é flexível e varia nas várias empresas devido ao comportamento, regras, procedimentos ou práticas em vigor, não havendo, portanto, um conjunto uniforme de características (ESCAMILLA-FAJARDO et al., 2021; MOHAMED e GABALLAH, 2018; BERBEROGLU, 2018).

O clima pode ser sintetizado como favorável, desfavorável ou neutro em relação aos membros da organização. Kirilo *et al.* (2018), em seu estudo destacaram alguns aspectos relacionados ao clima organizacional:

- (1) Está atrelado a fatores voláteis, situacionais, onde as mudanças de condições podem alterá-lo e influenciar o comportamento dos membros da organização, bem como seu desempenho e satisfação pessoal;
- (2) É percebido de formas variadas, que têm como base suas crenças, valores, história de vida, atitudes, percepções, entre outros. Pode ser medido por uma medida objetiva.
- (3) É afetado por variáveis internas e externas do ambiente organizacional e formal. Está diretamente ligado ao ambiente de trabalho, sendo capaz de distinguir diferentes polos de trabalho dentro de uma mesma organização, ou seja, existem vários climas internos, o que torna a tarefa de melhorá-la mais complexa do que parece inicialmente.

Evidências crescentes na literatura têm apoiado o papel do clima organizacional na previsão da satisfação/bem-estar no trabalho. A satisfação no trabalho é frequentemente definida como sentimentos ou atitudes em relação ao trabalho ou às experiências de trabalho.

Algumas abordagens surgiram acerca de sua definição operacional, como operacionalizar a satisfação no trabalho como satisfação geral medida por um ou alguns itens (LI, HUANG e CHEN, 2020).

Nessa direção, Li, Huang e Chen (2020), argumentam que o uso de uma medida de satisfação geral de um item tem vantagens como melhor custo-benefício e validade. Em comparação, capturando a satisfação no trabalho como uma resposta afetiva a múltiplos aspectos de um trabalho, uma medida de satisfação multifacetada tem sido considerada uma medida teoricamente mais sólida. Tais medidas consistiam desde percepções dos trabalhadores sobre nove aspectos do trabalho: salário, benefícios, oportunidades promocionais, recompensas contingentes, procedimentos operacionais, supervisão, colegas de trabalho, comunicação e natureza do trabalho, a uma medida composta por cinco dimensões: satisfação com o trabalho, supervisão, remuneração, promoções e colegas de trabalho.

O clima organizacional tem impacto direto na qualidade de vida no trabalho, que está relacionada à satisfação e emoções. A qualidade de vida no trabalho participa da responsabilidade social da empresa, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações dos indivíduos com atitudes como a reestruturação de cargos e formas inovadoras de organização do trabalho associadas à formação de equipes com maior poder de autonomia e com melhorias no ambiente da organização. O termo Empoderamento é usado na designação de maior responsabilidade para com os funcionários, o que contribui para sua maior motivação e respeito próprio. É um erro relativamente comum gerenciar a empresa, buscando maior produtividade e margens de lucro, negligenciando ou mesmo inibindo a criação dessas condições para melhorar a qualidade de vida no trabalho (KIRILO et al. 2018).

3 METODOLOGIA

A metodologia em uma pesquisa científica é de grande relevância, tendo em vista o direcionamento dela a atender os objetivos e resultados propostos. Dessa forma, os procedimentos e técnicas que norteiam o processo de coleta e análise de dados proporcionam ao leitor uma maior compreensão e esclarecimento da temática abordada (PEYNAUD, 2020).

No presente estudo, a pesquisa delimitou-se em uma análise qualitativa e quantitativa acerca do clima organizacional relacionado ao bem-estar dos colaboradores de uma indústria moveleira, na cidade de Teresina-PI. Essa análise baseou-se em uma entrevista realizada por meio de um questionário com intuito de despertar, de forma mais aprofundada, o significado real dos dados subjetivos.

3.1 Características da Indústria (objeto de estudo)

O estudo foi realizado na empresa Madeferro Madeiras e Ferragens LTDA localizada no bairro Piçarreira, zona leste de Teresina/PI. A atividade principal da empresa é a fabricação de urnas, que são comercializadas nos estados do Piauí, Ceará e Maranhão.

A Madeferro iniciou suas atividades em 1984, atuava no ramo de marcenaria que confeccionava móveis e esquadrias de madeira sob encomenda e comercializava ferragens. Em 1990, iniciou a fabricação das primeiras urnas funerárias. No ano de 2015 encerrou o negócio de marcenaria, e passou a ter como prioridade somente a industrialização de urnas.

A empresa conta com quadro de 31 funcionários, divididos nos setores de produção, administrativo e comercial. Possui variedades em seus produtos capaz de atender várias demandas e garante qualidade e segurança.

3.2 Delineamento da Pesquisa

As vertentes para o desenvolvimento deste estudo de caso têm como embasamento a pesquisa de caráter qualitativo e quantitativo. Dessa forma, direcionam o pesquisador em busca da solução para a problemática estabelecida em referência ao tema em questão.

A pesquisa qualitativa pode ser vagamente pensada como aquela que analisa dados não estruturados e não numéricos, mas existem muitas definições conflitantes. Uma síntese mais restrita define um método de pesquisa qualitativa como "um processo iterativo em que a melhoria da compreensão da comunidade científica é alcançada por meio de novas distinções significativas resultantes da aproximação com o fenômeno estudado" (ASPERS e CORTE, 2019, p. 139).

Diferentes tipos de dados são analisados na pesquisa qualitativa, incluindo entrevistas, documentos e observações. Este estudo concentra-se no método pelo qual os dados são obtidos e não no método pelo qual são analisados. Essa é uma decisão pragmática porque existem muitos métodos qualitativos nomeados para investigar individualmente. Entrevistas qualitativas aprofundadas podem fornecer insights profundos sobre um problema. Elas também dão voz direta aos não pesquisadores, permitindo que eles articulem sua perspectiva em suas próprias palavras e reduzindo a chance de o pesquisador impor sua própria perspectiva ou restringir o escopo da discussão (EDWARDS e HOLLAND, 2020).

De acordo com Thewall e Nevill (2021), os estudos de caso analisam um fenômeno em um contexto específico usando múltiplas fontes de evidência. A expressão "estudo de caso"

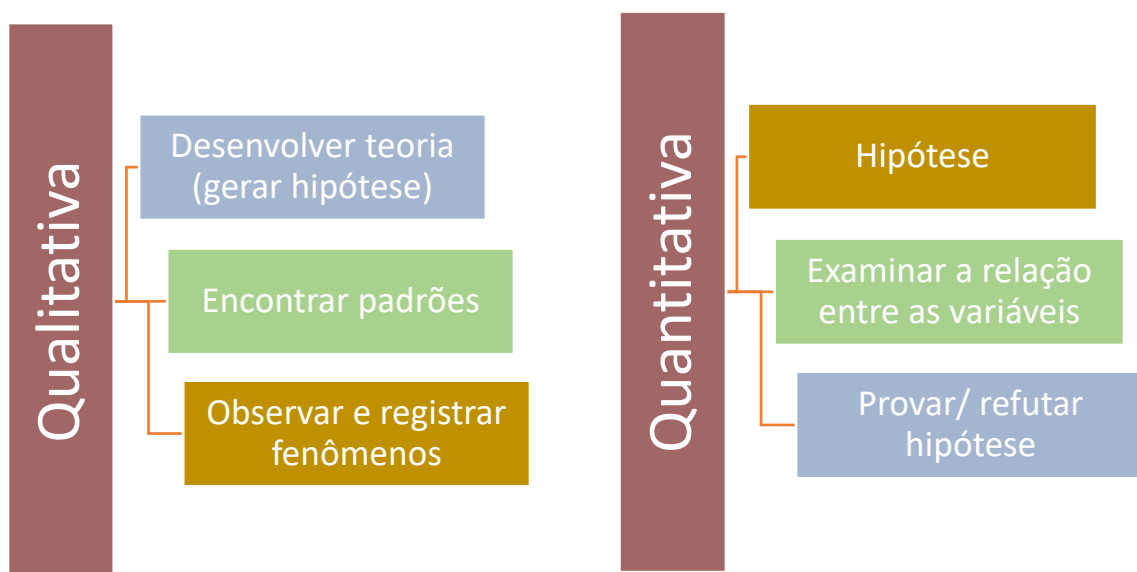
também é algumas vezes usada para descrever a pesquisa quantitativa, mas é um método de pesquisa qualitativa denominado padrão. Esse método de coleta produz dados não numéricos/não estruturados, adequados para pesquisas qualitativas, independentemente do método de análise utilizado.

A fundamentação de resultados quantitativos também é uma razão para a necessidade de pesquisas de métodos mistos, combinando abordagens qualitativas e quantitativas em um único estudo. A avaliação quantitativa de estudos de pesquisa geralmente envolve a análise de várias métricas de resultados para obter uma avaliação abrangente dos efeitos da temática abordada sobre determinado público-alvo da pesquisa em questão. Cada métrica é importante para determinar o impacto geral, mas elas são um tanto interdependentes (SMITH e HASAN, 2020).

Ao integrar análises de dados quantitativos e qualitativos em um único estudo, a pesquisa de métodos mistos pode revelar padrões de mudança ao longo do tempo e, ao mesmo tempo, ajudar a revelar fatores individuais e contextuais que influenciam os padrões observados (TAGUCHI, 2018).

A Figura 1 fornece uma representação visual das abordagens de pesquisa qualitativa e quantitativa, em que a pesquisa qualitativa se baseia em observações de fenômenos para desenvolver teorias ou gerar hipóteses, e a pesquisa quantitativa é focada em testes numéricos de hipóteses predefinidas.

Figura 1 - Representação das abordagens qualitativa e quantitativa.



Fonte: Elaboração própria (2023).

3.3 Plano de Coleta e Análise de Dados

O procedimento de coleta de dados foi realizado por meio de entrevista com a aplicação de um questionário estruturado. O instrumento foi acompanhado pelo Termo de Consentimento, com a concordância do participante por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), e por questões sociodemográficas contendo informações pertinentes à caracterização da amostra.

O público-alvo delimitado foi constituído por 28 funcionários da empresa Madeferro Madeiras e Ferragens LTDA, abrangendo os seguintes setores: comercial/administrativo (vendedor, auxiliar administrativo, supervisor de fábrica e gerente administrativo); setor de produção (marceneiros, pintores e auxiliares); e setor de serviços gerais (motoristas, embalador e vigia). A aplicação do questionário ocorreu no período de 28 a 30 de novembro de 2022.

A avaliação do questionário baseou-se em uma escala de importância atribuída da seguinte forma: *Discordo totalmente (DT)*; *Discordo (D)*; *Nem Discordo, Nem Concordo (ND/NC)*; *Concordo (C)*; e *Concordo Totalmente (CT)*. Essa escala exige que os participantes da pesquisa indiquem o grau de importância referente a cada elemento presente no questionário.

Na elaboração do instrumento avaliativo, o roteiro proposto continha informações sobre o perfil dos entrevistados, bem como 24 questões afirmativas relacionadas ao clima organizacional e ao bem-estar. Essas questões foram agrupadas por categorias. As questões sobre clima organizacional foram agrupadas em questões sobre a percepção de apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, controle e pressão, e coesão entre colegas. As questões sobre o bem-estar foram agrupadas em questões sobre compromisso, satisfação e envolvimento com o trabalho.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Conforme mencionado anteriormente, a empresa possui um quadro de 31 funcionários; destes, vinte e oito puderam participar do estudo. A Tabela 1 apresenta dados do perfil sociodemográfico relacionados ao sexo, faixa etária, escolaridade e tempo de serviço na empresa.

Tabela 1 - Perfil do público-alvo da pesquisa

Sexo	Quantidade	Percentual
Masculino	26	92,9%
Feminino	2	7,1%
Faixa etária	Quantidade	Percentual
Até-19	1	3,6%
20-29	8	28,5%
30-39	11	39,3%
40-49	4	14,3%
Acima de 50	4	14,3%
Nível de escolaridade	Quantidade	Percentual
Ensino fundamental	11	39,3%
Ensino médio	15	53,5%
Graduação	1	3,6%
Pós-Graduação	1	3,6%
Tempo de empresa	Quantidade	Percentual
Menos de 1 ano	6	21,4%
Entre 1 - 4 anos	7	25,0%
Entre 5 - 9 anos	6	21,4%
Entre 10 -14 anos	3	10,7%
Entre 15 -19 anos	3	10,7%
Acima de 20 anos	3	10,7%

Fonte: Elaboração própria (2023).

Conforme mostra a Tabela 1, nota-se com bastante clareza a prevalência de funcionários do sexo masculino (92,9%), com idade entre 30 e 39 anos (39,3%) e com ensino médio (53,5%). A pesquisa indicou que (25,0%) dos funcionários atuam na empresa por um período de 1 a 4 anos, mas ao analisar o tempo de atuação dos funcionários que estão na empresa de 5 a 20 anos (53,2%), o estudo revela que a empresa tem baixo índice de rotatividade.

Após a descrição do perfil dos respondentes, a segunda parte do questionário visa conhecer as percepções dos funcionários da empresa estudada quanto ao clima organizacional, contemplando aspectos de análise de apoio da chefia e da organização, recompensa, conforto físico, coesão entre colegas, controle/pressão e posteriormente análise do bem-estar, sob as dimensões de compromisso e envolvimento com trabalho.

A percepção dos funcionários sobre o apoio da chefia é mostrada na Tabela 2, esta categoria inclui aspectos relacionados ao suporte emocional, estrutural e operacional da liderança organizacional, fornecido aos empregados na realização de suas atividades no trabalho, e outros itens relacionados ao suporte da gestão e organização como um todo.

Tabela 2 - Percepção dos funcionários sobre apoio a chefia.

Afirmações	Grau de concordância				
	DT	D	ND/NC	C	CT
Os conflitos que ocorrem no trabalho são resolvidos pelo próprio grupo.	10,7% (n=03)	25,0% (n=07)	32,1% (n=09)	17,9% (n=05)	14,3% (n=04)
Nova ideias melhoram o desempenho dos funcionários.	0,0% (n=00)	3,6% (n=01)	14,3% (n=04)	53,6% (n=15)	28,5% (n=08)
O chefe valoriza a opinião dos funcionários.	14,3% (n=04)	21,3% (n=06)	21,3% (n=06)	25,0% (n=07)	17,9% (n=05)
Nesta empresa os funcionários têm participação nas mudanças.	10,7% (n=03)	25,0% (n=07)	35,7% (n=10)	21,3% (n=06)	7,1% (n=02)
O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa.	3,6% (n=01)	14,3% (n=04)	10,7% (n=03)	42,9% (n=12)	28,5% (n=08)
O funcionário deve ser orientado pelo supervisor (ou chefe) para execução de suas funções.	0,0% (n=00)	3,6% (n=01)	0,0% (n=00)	57,1% (n=16)	39,3% (n=11)
A empresa aceita novas formas de o funcionário realizar as tarefas.	10,7% (n=03)	17,9% (n=05)	32,1% (n=09)	32,1% (n=09)	7,1% (n=02)

Fonte: Elaboração própria (2023).

Os dados apresentados na Tabela 2 mostram que uma proporção significativa (32,1%) dos funcionários possui uma atitude neutra em relação à capacidade da equipe de resolver possíveis conflitos no trabalho. A maioria dos entrevistados (53,6%) concorda que novas ideias podem melhorar o desempenho dos funcionários, e 25,0% acredita que os líderes valorizam as opiniões dos funcionários. Em relação à participação nas mudanças, 35,7% dos funcionários se mantiveram neutros. Além disso, 42,9% concordam que as conversas são uma forma de resolver os problemas da empresa, e 57,1% consideram importante a orientação recebida do chefe na execução das tarefas. As opiniões foram equilibradas, com 32,1% neutros e 32,1% concordantes, em relação à empresa aceitar novas maneiras de os funcionários realizarem tarefas.

Nessa categoria, pode-se observar uma divisão equilibrada na percepção dos funcionários. Apesar de apresentarem perspectivas positivas em relação à chefia de forma geral, também é perceptível que uma parte significativa dos funcionários optou por não opinar e permaneceu neutra nesse aspecto. Levando em consideração os dados obtidos sobre a percepção da chefia, é importante ressaltar que o principal recurso de uma organização é o capital humano, o qual precisa receber estímulos e incentivos para práticas de liderança, tornando-os mais proativos diante dos desafios de manter a empresa em crescimento (FRÓES, 2019).

A gestão da empresa deve buscar fomentar a parceria com os colaboradores, criar um ambiente de trabalho harmonioso e orientá-los para que desempenhem as tarefas corretamente. Um líder deve praticar a escuta e dar voz aos funcionários, permitindo que expressem seus medos e compartilhem seus pensamentos. Além disso, é importante proporcionar um ambiente

de trabalho agradável que promova proteção e satisfação para todos os envolvidos. Um gestor deve ser um líder cujo papel é fundamental na motivação, possuindo habilidades e talentos para estabelecer metas alcançáveis e claras, utilizando uma comunicação eficaz e incentivando o trabalho em equipe para criar um ambiente produtivo (ABREU, 2021).

A Tabela 3 apresenta as percepções dos funcionários sobre as recompensas, que são as várias formas que as empresas usam para recompensar os colaboradores por sua produtividade, esforço e desempenho.

Tabela 3 - Percepção dos funcionários sobre recompensa.

Afirmações	Grau de concordância				
	DT	D	ND/NC	C	CT
Os funcionários realizam as suas tarefas com satisfação.	3,6% (n=01)	14,3% (n=04)	21,4% (n=06)	50,0% (n=14)	10,7% (n=03)
Os funcionários são recompensados quando desempenham bem o seu trabalho.	7,1% (n=02)	3,6% (n=01)	28,5% (n=08)	42,9% (n=12)	17,9% (n=05)
A empresa se preocupa com a saúde de seus dos seus empregados.	17,9% (n=05)	17,9% (n=05)	7,1% (n=02)	32,1% (n=09)	25,0% (n=07)
A empresa valoriza o esforço dos seus funcionários.	7,1% (n=02)	10,7% (n=03)	28,5% (n=08)	39,3% (n=11)	14,3% (n=04)
Os funcionários ganham de acordo com as tarefas que realizam	7,1% (n=02)	7,1% (n=02)	17,9% (n=05)	60,7% (n=17)	7,1% (n=02)
Os salários dos funcionários dependem da qualidade das suas tarefas.	0,0% (n=00)	25,0% (n=07)	10,7% (n=03)	50,0% (n=14)	14,3% (n=04)

Fonte: Elaboração própria (2023).

Na percepção de recompensa, identifica-se uma análise positiva por parte dos respondentes em todas as afirmações da Tabela 3, com concordância unânime. Cerca de 50,0% concorda em realizar suas atividades de forma satisfatória; 42,9% acredita que seu desempenho no trabalho é recompensado; 32,1% percebe que a empresa se preocupa com a saúde dos funcionários; 39,3% acredita que seu esforço é valorizado pela empresa; 60,7% concorda que ganham de acordo com as tarefas realizadas; e 50,0% concorda que os salários dos funcionários dependem da qualidade de suas tarefas.

A partir dos resultados obtidos, pode-se observar a valorização dos funcionários, pois a maioria se mostra satisfeita com o reconhecimento oferecido pela empresa. De acordo com Inácio (2021), as recompensas são formas de reconhecer e motivar os colaboradores, auxiliando na busca pela realização de atividades que atendam às suas necessidades. Elas desempenham um papel importante na influência positiva do clima organizacional.

As recompensas devem corresponder à atribuição do colaborador e proporcionar uma sensação de segurança e igualdade. Em outras palavras, as recompensas desempenham um

papel fundamental ao reconhecer a qualidade e a produtividade com as quais os funcionários executam suas tarefas (BRITO, 2022).

Na Tabela 4, estão agrupadas questões sobre as percepções dos funcionários quanto ao conforto físico, que avalia o ambiente físico, a segurança e o conforto proporcionados pela empresa; controle e pressão da empresa e do supervisor sobre o comportamento do funcionário; e coesão entre colegas, ou seja, o sentimento dos funcionários em relação à união, aos vínculos e às percepções de colaboração entre colegas.

Tabela 4 - Percepção dos funcionários sobre conforto físico, controle/pressão e coesão.

Afirmações	Grau de concordância				
	DT	D	ND/NC	C	CT
O ambiente de trabalho atende as necessidades físicas do trabalho.	14,3% (n=04)	17,9% (n=05)	21,3% (n=06)	39,3% (n=11)	7,1% (n=02)
Esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho.	10,7% (n=03)	3,6% (n=01)	10,7% (n=03)	57,1% (n=16)	17,9% (n=05)
Os funcionários da empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.	3,6% (n=01)	0,0% (n=00)	7,1% (n=02)	71,4% (n=20)	17,9% (n=05)
O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas.	3,6% (n=01)	14,3% (n=04)	17,9% (n=05)	53,6% (n=15)	10,7% (n=03)
Existe controle exagerado sobre os funcionários.	7,1% (n=02)	25,0% (n=07)	32,1% (n=09)	21,3% (n=06)	14,3% (n=04)
Aqui, o chefe pressiona o tempo todo.	7,1% (n=02)	32,1% (n=09)	32,1% (n=09)	21,3% (n=06)	7,1% (n=02)
O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas.	7,1% (n=02)	10,7% (n=03)	14,3% (n=04)	42,9% (n=13)	21,3% (n=06)

Fonte: Elaboração própria (2023).

Os dados da Tabela 4 mostram que 39,3% dos funcionários concordam que o ambiente de trabalho é propício às demandas físicas do cargo; 57,1% concordam que a empresa se preocupa com a segurança do trabalho; 74,4% concordam que a empresa possui os equipamentos necessários para a realização das tarefas; e 53,6% concordam que o ambiente de trabalho é propício para a execução de tarefas. Em relação às afirmativas que tratam da percepção de lidar com controle e estresse, observou-se que 32,1% dos funcionários mostraram neutralidade em relação à presença de controle exagerado e à pressão constante do chefe, respectivamente 32,1% discordaram e 32,1% mostraram neutralidade. Na questão da percepção de coesão, 42,9% concordam que são ajudados pelos colegas ao cometerem um erro.

Nas afirmativas que se referem ao conforto físico no trabalho, percebe-se claramente a satisfação dos funcionários em relação a esse aspecto e ao ambiente físico laboral, pois a maioria dos colaboradores concorda que a empresa proporciona um conforto físico favorável.

As organizações devem fornecer um ambiente de trabalho adequado para que os funcionários possam desenvolver suas habilidades (PEYNAUD, 2020).

Sendo assim, tendo o conforto e a segurança no trabalho como objetivo principal, a empresa alcança um ambiente de trabalho saudável por meio da prevenção e proteção da saúde física dos trabalhadores (INÁCIO, 2021).

Em relação às afirmativas sobre controle e pressão no trabalho, observa-se nos dados obtidos um nível de indecisão. É plausível verificar as formas de controle e cobrança dos funcionários sem que isso interfira negativamente em sua produtividade. O controle e a pressão sobre os funcionários são fatores que afetam diretamente o comportamento individual e, quando a pressão é exagerada, o estresse pode ser uma das graves consequências (BRITO, 2022).

Com base nos dados obtidos na afirmativa de coesão, fica claro que existem boas relações pessoais entre os funcionários da Madeferro. Segundo Inácio (2021), o bom relacionamento interpessoal entre os colegas de trabalho é uma ferramenta influente na construção de um ambiente de trabalho pautado em respeito, companheirismo e equilíbrio.

Na Tabela 5, estão agrupadas as afirmações relacionadas ao bem-estar, que mostram a percepção dos funcionários sobre o comprometimento deles com a empresa e sua participação no trabalho.

Tabela 5 - Percepção dos funcionários sobre compromisso e envolvimento com trabalho.

Afirmações	Grau de concordância				
	DT	D	ND/NC	C	CT
Estou contente na empresa onde trabalho.	7,1% (n=02)	7,1% (n=02)	10,7% (n=03)	46,4% (n=13)	28,5% (n=08)
Estou satisfeito com meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.	3,6% (n=01)	21,3% (n=06)	14,3% (n=04)	35,7% (n=10)	25,0% (n=07)
Estou orgulhoso da empresa onde trabalho.	0,0% (n=00)	7,1% (n=02)	17,9% (n=05)	57,1% (n=16)	17,9% (n=05)
Estou satisfeito com entendimento entre mim e meu chefe.	14,3% (n=04)	7,1% (n=02)	14,3% (n=04)	53,6% (n=15)	10,7% (n=03)

Fonte: Elaboração própria (2023).

Os resultados apresentados na Tabela 5 mostram um grau elevado de concordância nas afirmativas. A opção "concordo" foi escolhida em todas as alternativas como resposta, sendo que 46,4% dos funcionários concordam que estão satisfeitos com a empresa em que trabalham; 35,7% concordam que têm satisfação com o salário que recebem em relação ao esforço no trabalho; 57,1% estão orgulhosos da empresa; e 53,6% afirmam que estão satisfeitos com a compreensão do chefe. De acordo com a disposição da Tabela 5, observou-se um grau de satisfação considerável dos funcionários em relação à empresa, o que demonstra compromisso e envolvimento com o trabalho.

Segundo Ali et al. (2018), estabelecer um clima positivo está se tornando cada vez mais importante para o crescimento e desempenho organizacional. Um clima positivo nas relações com os funcionários cria uma atmosfera social que incentiva o alto envolvimento dos colaboradores e uma cultura centrada no funcionário. Em resposta, os funcionários se sentem confortáveis e contribuem para o desempenho organizacional.

Para manter as pessoas engajadas e satisfeitas, as empresas devem desenvolver ações destinadas a envolver as pessoas certas nas atividades certas, avaliar as capacidades de cada funcionário e se esforçar para criar um ambiente de trabalho seguro e produtivo (Valentini, 2020).

Um modelo de gestão de recursos humanos desenvolvido por Saks (2022) identificou aspectos que influenciam no desenvolvimento de uma empresa. Ele indica que um sistema de práticas cuidadosas de gestão de recursos humanos, como desenho de cargos, treinamento e desenvolvimento, arranjos de trabalho flexíveis, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, participação na tomada de decisões, saúde e segurança, desenvolvimento de carreira e programas de saúde e bem-estar, resultará em um clima organizacional de cuidado e preocupação com os funcionários, ao qual os funcionários responderão cuidando da organização e adotando níveis mais altos de engajamento.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Gestão de Recursos Humanos (GRH) é um aspecto gerencial de extrema importância para as organizações, uma vez que utiliza a motivação como impulsionador da vantagem competitiva. Nesse sentido, muitas empresas adotam estratégias voltadas para valorizar a satisfação e o bem-estar dos funcionários, visto que a qualidade de vida no trabalho e o clima organizacional estão diretamente relacionados a esses fatores motivadores.

O objetivo deste estudo foi analisar o impacto do clima organizacional no bem-estar dos funcionários da MADEFERRO por meio de um estudo de caso. Ao expor os resultados obtidos, observou-se que os índices alcançados foram satisfatórios, demonstrando que a empresa possui políticas efetivas de valorização dos funcionários. Os trabalhadores são beneficiados de acordo com sua produtividade e contam com os recursos necessários para desempenhar suas funções com segurança. Além disso, a empresa mantém um bom relacionamento com os funcionários, destacando-se a existência de uma boa relação chefe-empregado e uma liderança que reconhece a importância de uma orientação adequada para um bom desempenho das funções.

No entanto, mesmo diante desses resultados satisfatórios, é necessário analisar de forma minuciosa o trabalho em equipe, que proporciona maior engajamento e a emergência de soluções mais rápidas para problemas inesperados. Além disso, abre possibilidades para novas formas de execução, beneficiando tanto os trabalhadores como a empresa. Esse entrosamento promove o bem-estar dos funcionários, permitindo que cada um participe do projeto de crescimento da empresa.

Nesse contexto, é importante buscar abordagens mais brandas e efetivas para o controle das atividades dos funcionários, evitando cobranças agressivas que possam atrapalhar seu processo de produção. A prática da empatia é um passo essencial para o sucesso nesse aspecto.

Conclui-se, portanto, que este estudo contribui para evidenciar às empresas e aos colaboradores a importância de promover um clima organizacional saudável no ambiente de trabalho, assim como a sensação de bem-estar, uma vez que ambos trazem benefícios mútuos.

REFERÊNCIAS

ABREU, Rebecca Tavares Nishimura. AA IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS NA PROMOÇÃO DO BOM CLIMA ORGANIZACIONAL. **DIVERSITÀ: Revista Multidisciplinar do Centro Universitário Cidade Verde**, v. 7, n. 1, 2021.

ALI, Muhammad; LEI, Shen; WEI, Xiao-Yong. The mediating role of the employee relations climate in the relationship between strategic HRM and organizational performance in Chinese banks. **Journal of Innovation & Knowledge**, v. 3, n. 3, p. 115-122, 2018.

ALQUDAH, Ikrema HA; CARBALLO-PENELA, Adolfo; RUZO-SANMARTÍN, Emilio. High-performance human resource management practices and readiness for change: An integrative model including affective commitment, employees' performance, and the moderating role of hierarchy culture. **European Research on Management and Business Economics**, v. 28, n. 1, p. 100177, 2022.

ANWAR, Govand; ABDULLAH, Nabaz N. The impact of Human resource management practice on Organizational performance. **International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)**, v. 5, n.1, p. 35-47, 2021.

ASPERS, Patrik; CORTE, Ugo. What is qualitative in qualitative research. **Qualitative sociology**, v. 42, n. 2, p. 139-160, 2019.

BERBEROGLU, Aysen. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. **BMC health services research**, v. 18, n. 1, p. 1-9, 2018.

BLANCO-GONZALEZ, Alicia et al. Contribution of social responsibility to the work involvement of employees. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 27, n. 6, p. 2588-2598, 2020.

BRITO, Leticia Freire de. **Clima organizacional do segmento comércio varejista: um estudo de caso**. 2022.

DATTA, Amit; SINGH, Raghuvir. Determining the dimensions of organizational climate perceived by the hotel employees. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 36, p. 40-48, 2018.

DE FÁTIMA PANTALEÃO, Patrícia; DA SILVA VEIGA, Heila Maria. Bem-estar no trabalho: Revisão sistemática da literatura nacional na última década. **Holos**, v. 5, p. 1-24, 2019.

EDWARDS, Rosalind; HOLLAND, Janet. Reviewing challenges and the future for qualitative interviewing. **International Journal of Social Research Methodology**, v. 23, n. 5, p. 581-592, 2020.

ESCAMILLA-FAJARDO, P.; GARCÍA-PASCUAL, F.; STASKEVICIUTE-BUTIENE, I. Does the organizational climate in a sports clubs matter? Management implications and intervention proposals. **Journal of physical education and sport**, v. 21, n. 2, p. 388-395, 2021.

FEIJÓ, Amanda Monteiro; VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues; PETRI, Sérgio Murilo. O uso das escalas Likert nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 1, p. 27-41, 2020.

FRÓES, Maíse. Estilo de liderança e a influência na motivação: uma pesquisa sob a visão dos liderados. **Gestão de pessoas-Unisul Virtual**, 2019.

INÁCIO, Arthur dos Santos. **Clima organizacional: um estudo na fundação de apoio à pesquisa e extensão de Sergipe-FAPESE**. 2021

KHAN, Sohail; ABDULLAH, Nabaz Nawzad. The impact of staff training and development on teachers' productivity. **Economics, Management and Sustainability**, v. 4, n. 1, p. 37-45, 2019.

KIRILO, Caique Z. et al. Organizational climate assessment using the paraconsistent decision method. **Procedia computer science**, v. 131, p. 608-618, 2018.

KOKKAEW, Nakhon et al. Impacts of human resource management and knowledge management on non-financial organizational performance: Evidence of Thai infrastructure construction firms. **Ain Shams Engineering Journal**, v. 13, n. 6, p. 101750, 2022.

LI, Yong; HUANG, Hui; CHEN, Yi-Yi. Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. **Children and Youth Services Review**, v. 119, p. 105640, 2020.

LINS, Fabiana Jéssica Prado et al. Cultura e clima organizacional: influência na qualidade de vida no trabalho. **Revista Vox Metropolitana**, n. 5, p. 46-62, 2021.

MACKE, Janaina; GENARI, Denise. Systematic literature review on sustainable human resource management. **Journal of cleaner production**, v. 208, p. 806-815, 2019.

MENG, Annette; BORG, Vilhelm; CLAUSEN, Thomas. Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping. **Evaluation and program planning**, v. 72, p. 227-236, 2019.

MOHAMED, Hind Abdullah; GABALLAH, Samia. Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A University Hospital Case. **American Journal of Nursing Research**, v. 6, n. 4, p. 191-197, 2018.

OLIVEIRA, Sâmia Freire Aguiar de. O clima organizacional e seus reflexos na saúde do trabalhador. 2022.

PEYNAUD, Maria Eduarda Alves. Análise de Clima Organizacional na Divisão de Desenvolvimento de Pessoas localizada no Tribunal de Justiça de Santa Catarina. **Administração-Florianópolis**, 2020.

RIBEIRO, Letícia de Aguiar Manso; DA SILVA VEIGA, Heila Magali. Bem-estar no trabalho: influência do clima organizacional entre trabalhadores hospitalares. **Revista Psicologia e Saúde**, p. 63-76, 2022.

SAKS, Alan M. Caring human resources management and employee engagement. **Human Resource Management Review**, v. 32, n. 3, p. 100835, 2022.

SILVA, Weverton Ricardo da. **Uma definição de método instrumental para diagnóstico de clima organizacional em instituição de ensino superior**. 2020. Dissertação de Mestrado. Brasil.

SMITH, Justin D.; HASAN, Mohamed. Quantitative approaches for the evaluation of implementation research studies. **Psychiatry Research**, v. 283, p. 112521, 2020.

STANIŠKIENĖ, Eglė; STANKEVIČIŪTĖ, Živilė. Social sustainability measurement framework: The case of employee perspective in a CSR-committed organisation. **Journal of cleaner production**, v. 188, p. 708-719, 2018.

TAGUCHI, Naoko. Description and explanation of pragmatic development: Quantitative, qualitative, and mixed methods research. **System**, v. 75, p. 23-32, 2018.

THELWALL, Mike; NEVILL, Tamara. Is research with qualitative data more prevalent and impactful now? Interviews, case studies, focus groups and ethnographies. **Library & Information Science Research**, v. 43, n. 2, p. 101094, 2021.

VALENTINI, Geverson. **Clima organizacional e bem-estar no trabalho dos colaboradores da empresa Açoperfil**. 2020.

VIVEK, A.R. The relationship between high performance work practices and employee attitudes: A study on small business private sector in colombo district. **World Journal of Innovative Research (WJIR)**, v. 4, n. 5, p. 5-19, 2018.

WANG, Ting; OLIVIER, Dianne F.; CHEN, Peiying. Creating individual and organizational readiness for change: conceptualization of system readiness for change in school education. **International Journal of Leadership in Education**, p. 1-25, 2020.

WORLD ECONOMIC FORUM PRICEWATERHOUSECOOPERS (PWC). Upskilling for shared prosperity.

ZEEBAREE, Subhi RM; SHUKUR, Hanan M.; HUSSAN, Bzar Kh. Human resource management systems for enterprise organizations: A review. **Periodicals of Engineering and Natural Sciences (PEN)**, v. 7, n. 2, p. 660-669, 2019.

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO PARA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO

Convidamos o (a) Sr. (a) para participar, como voluntário (a), da pesquisa de Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) que está sendo conduzida por Elineuza de Sousa dos Reis, sob a orientação do Professor Dr. Francisco Valdivino Rocha Lima, do Instituto Federal do Piauí (IFPI). Após ser esclarecido (a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, marque SIM no questionário. O estudo tem como objetivo geral: analisar a influência do clima organizacional no bem-estar dos colaboradores da MADEFERRO.

Neste estudo a pesquisa delimitou-se em uma análise qualitativa e quantitativa acerca do clima organizacional relacionado ao bem-estar dos colaboradores da presente empresa. O convite a sua participação se deve ao fato de você fazer parte do público-alvo da pesquisa de clima organizacional. Sua participação é muito importante e de caráter voluntário, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Serão garantidas a confidencialidade e a privacidade das informações por você prestadas. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa, e o material será armazenado em local seguro. A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através do telefone (86) 99535-0603.

A coleta das informações ocorrerá por meio de uma entrevista em que será aplicado um questionário estruturado. O questionário contém questões afirmativas onde será utilizada a Escala Likert.

Os resultados serão divulgados na apresentação do trabalho de conclusão de curso e em trabalhos científicos, sem a exposição de dados pessoais ou quaisquer outros dados que identifiquem os participantes. Diante das explicações você acha que está suficientemente informado (a) a respeito da pesquisa que será realizada e concorda de livre e espontânea vontade em participar, como voluntário?

Sim () Não ()

APÊNDICE B
QUESTIONÁRIO APLICADO AOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

Marque com um X as questões abaixo:
1. SEXO
☐ Feminino ☐ Masculino
2. FAIXA ETÁRIA
☐ Até 19 anos ☐ 30- 39 anos ☐ Acima de 50 anos ☐ 20 -29 anos ☐ 40 - 49 anos
3. NÍVEL DE ESCOLARIDADE
☐ Fundamental ☐ Médio ☐ Graduação ☐ Pós-graduação
4. Há quanto tempo trabalha na empresa?
☐ Há menos de 1 ano ☐ Entre 1 e 4 anos ☐ Entre 5 a 9 anos ☐ Entre 10 e 14 anos ☐ Entre 15 e 19 anos ☐ Há mais de 20 anos

Em cada afirmação abaixo, marque um X a alternativa que melhor corresponde ao modo como você se sente em relação ao seu trabalho.

Afirmações
1. Os funcionários realizam as suas tarefas com satisfação. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>
2. Os funcionários são recompensados quando desempenham bem o seu trabalho. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>
3. A empresa se preocupa com a saúde dos seus empregados. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>
4. A empresa valoriza o esforço dos seus funcionários. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>
5. Estou contente na empresa onde trabalho. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>
6. Estou satisfeito com meu salário comparado com os meus esforços no trabalho. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>
7. Estou orgulhoso da empresa onde trabalho. ☐ <i>Discordo totalmente</i> ☐ <i>Discordo</i> ☐ <i>Nem discordo, nem concordo</i> ☐ <i>Concordo</i> ☐ <i>Concordo totalmente</i>

8. Os conflitos que ocorrem no trabalho são resolvidos pelo próprio grupo. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
9. Novas ideias melhoram o desempenho dos funcionários. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
10. O chefe valoriza a opinião dos funcionários. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
11. Nesta empresa, os funcionários têm participação nas mudanças. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
12. O diálogo é utilizado para resolver os problemas da empresa. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
13. O funcionário que comete um erro é ajudado pelos colegas. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
14. Estou satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
15. O funcionário deve ser orientado pelo supervisor (ou chefe) para execução de suas funções. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
16. A empresa aceita novas formas de o funcionário realizar as tarefas. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
17. Existe controle exagerado sobre os funcionários. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
18. Aqui, o chefe pressiona o tempo todo. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
19. O que os funcionários ganham depende das tarefas que eles fazem. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
20. O salário dos funcionários depende da qualidade das suas tarefas. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i> () <i>Concordo</i> () <i>Concordo totalmente</i>
21. O ambiente de trabalho atende as necessidades físicas do trabalhador. () <i>Discordo totalmente</i> () <i>Discordo</i> () <i>Nem discordo, nem concordo</i>

☐) *Concordo* | ☐) *Concordo totalmente*

22. Esta empresa demonstra preocupação com a segurança no trabalho.

☐) *Discordo totalmente* | ☐) *Discordo* | ☐) *Nem discordo, nem concordo* |

☐) *Concordo* | ☐) *Concordo totalmente*

23. Os funcionários desta empresa têm equipamentos necessários para realizar suas tarefas.

☐) *Discordo totalmente* | ☐) *Discordo* | ☐) *Nem discordo, nem concordo* |

☐) *Concordo* | ☐) *Concordo totalmente*

24. O ambiente de trabalho facilita o desempenho das tarefas

☐) *Discordo totalmente* | ☐) *Discordo* | ☐) *Nem discordo, nem concordo* |

☐) *Concordo* | ☐) *Concordo totalmente*