

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP
ESCOLA DE MINAS
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - DEPRO

Cássio Ferreira Camilo De Lellis

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO ENCONTRO
NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: UMA ANÁLISE
BIBLIOMÉTRICA**

Ouro Preto - MG

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO - UFOP
ESCOLA DE MINAS - EM
DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO - DEPRO

Cássio Ferreira Camilo De Lellis

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NO ENCONTRO
NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO: UMA ANÁLISE
BIBLIOMÉTRICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Universidade Federal de Ouro
Preto como requisito parcial para a obtenção
de título de Bacharel em Engenharia de
Produção.

Orientador: Prof. André Luís Silva

Co-orientadora: Mirelli de Castro Cesário

Ouro Preto - MG

2021

SISBIN - SISTEMA DE BIBLIOTECAS E INFORMAÇÃO

L542p Lellis, Cássio Ferreira Camilo de.
Pesquisa de clima organizacional no Encontro Nacional de Engenharia de Produção [manuscrito]: uma análise bibliométrica. / Cássio Ferreira Camilo de Lellis. - 2021.
26 f.: il.: color., gráf..

Orientador: Prof. Dr. André Luís Silva.
Coorientadora: Mirelli de Castro Cesário.
Monografia (Bacharelado). Universidade Federal de Ouro Preto. Escola de Minas. Graduação em Engenharia de Produção .

1. Recursos humanos. 2. Clima organizacional. 3. Bibliometria. I. Silva, André Luís. II. Cesário, Mirelli de Castro. III. Universidade Federal de Ouro Preto. IV. Título.

CDU 658.5:025

Bibliotecário(a) Responsável: Sione Galvão Rodrigues - CRB6 / 2526



FOLHA DE APROVAÇÃO

Cássio Ferreira Camilo de Lellis

Pesquisa de clima organizacional no Encontro Nacional de Engenharia de Produção: uma análise bibliométrica

Monografia apresentada ao Curso de Engenharia de Produção da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Engenheiro de Produção

Aprovada em 24 de agosto de 2021

Membros da banca

Dr. André Luís Silva - Orientador (UFOP)
Mestranda Mirelli de Castro Cesário - Co-orientadora (UFOP)
Dra. Natália Luísa Felício Macedo Machado - Convidada (UNIRIO).

André Luís Silva, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 03/10/2021.



Documento assinado eletronicamente por **André Luis Silva, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 03/09/2021, às 16:03, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0217544** e o código CRC **39EC174C**.

RESUMO

A pesquisa de clima organizacional é um importante instrumento capaz de apoiar os gestores na tomada de decisões, a partir da identificação dos problemas no ambiente de trabalho orientando para melhores resultados para a empresa. Este estudo teve por objetivo analisar os artigos referentes ao tema pesquisa de clima organizacional publicados no Encontro Nacional de Engenharia de Produção (ENEGEP) entre 2010 e 2020. Para alcançar esse objetivo, o método de pesquisa escolhido foi o estudo bibliométrico como forma de quantificar quais dos artigos tratavam do tema em questão, quais as regiões e quais anos de maior número de publicações e analisar os critérios utilizados nas pesquisas de clima organizacional aplicadas. Foi possível perceber uma concentração maior de publicações nas regiões Sul e Sudeste do país, regiões mais desenvolvidas economicamente, com grande número de empresas e maior incidência nos anos 2012, 2015 e 2017. Além disso, a maioria das produções científicas analisadas optaram pelas pesquisas de campo como método de pesquisa. Essa pesquisa é limitada por considerar apenas o ENEGEP como base de dados. Desse modo, sugere-se para pesquisas futuras, que se amplie a base de dados e os filtros utilizados para pesquisa.

Palavras-chave: Pesquisa de clima organizacional; Pesquisa Bibliométrica; ENEGEP.

ABSTRACT

The organizational climate research is an important instrument capable of supporting managers in decision-making, based on the identification of problems in the work environment, guiding them towards better results for the company. This study aimed to analyze the articles related to the organizational climate research theme published at the National Meeting of Production Engineering (ENEGEP) between 2010 and 2020. To achieve this goal, the chosen research method was the bibliometric study as a way to quantify which of the articles dealt with the topic in question, which regions and which years had the greatest number of publications and analyze the criteria used in applied organizational climate surveys. It was possible to notice a greater concentration of publications in the South and Southeast regions of the country, which are economically more developed regions and with a greater number of companies, with a higher incidence in the years 2012, 2015 and 2017. In addition, most of the scientific productions analyzed opted for field research as a research method. This research is limited by considering only ENEGEP as a database. Thus, it is suggested for future research, that the database and the filters used be expanded. those for research.

Keywords: Organizational Climate Research; Bibliometric Research; ENEGEP.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Etapas da pesquisa.....	14
Figura 2 - Busca de publicações.....	15
Figura 3 - Número de artigos por ano sobre Pesquisa de Clima Organizacional.....	16
Figura 4 - Critérios utilizados nos artigos estudados.....	17

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Quantidade de Produção Científica x Ano.....	17
Gráfico 2 - Quantidade de Produção Científica x Tipo de Pesquisa.....	18
Gráfico 3 - Quantidade de Produção Científica x Região.....	18
Gráfico 4 - Quantidade de Produção Científica x Setor da Economia.....	18

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABEPRO - Associação Brasileira de Engenharia de Produção

ENEGEP - Encontro Nacional de Engenharia de Produção

SUMÁRIO

- 1. Introdução10**
 - 1.1. Objetivos11
 - 1.1.1. Objetivo Geral11
 - 1.1.2. Objetivos específicos11
- 2. Referencial Teórico12**
 - 2.1. Pesquisa de Clima Organizacional12
- 3. Metodologia15**
- 4. Resultados e Análises18**
- 5. Conclusão23**
- 6. Referências bibliográficas25**

1. Introdução

O clima organizacional tem como principal característica avaliar a percepção dos trabalhadores nos diferentes aspectos do ambiente organizacional. Relacionada à percepção dos colaboradores, a pesquisa de clima organizacional é uma das ferramentas mais eficazes na detecção dos elementos que regulam e orientam o comportamento humano dentro das organizações (GOMES; MENEZES, 2010).

Ainda nessa linha Gasparetto (2008) evidencia que a principal finalidade da pesquisa de clima organizacional é analisar e interpretar a opinião dos trabalhadores, bem como o grau de satisfação dos mesmos no que diz respeito à cultura, política e procedimentos praticados dentro da empresa, cuja finalidade é trabalhar os pontos fracos e aprimorar os fortes. Esta ferramenta proporciona, segundo Keller e Aguiar (2004), a melhoria da qualidade de vida dos funcionários e o aumento considerável da produtividade dentro das organizações. A comunicação pode ser otimizada entre empresa e colaboradores, além de garantir um ambiente mais seguro quanto às instalações e riscos ambientais, bem como o fortalecimento da imagem da empresa por parte dos colaboradores proporcionando a redução do índice de rotatividade e absenteísmo.

Os aspectos a serem abordados em uma pesquisa de clima dependem de fatores específicos para as organizações. Ao analisarem a pesquisa de clima em uma instituição bancária, Escobar et al. (2015) apontam que os critérios utilizados foram comunicação, imagem da empresa, treinamento, liderança/gestão, progresso profissional, autonomia, motivação, valorização/reconhecimento, salário, onde o principal objetivo era sanar a insatisfação e o mal-estar dentro do ambiente de trabalho em questão.

Em uma abordagem diferente, Diniz e Watanuki (2018) mostram que a utilização dos critérios de avaliação foram a recompensa, o conforto físico, o controle e pressão, a coesão entre colegas e a motivação, pois tinham como finalidade a manutenção da empresa no mercado cada vez mais competitivo através da valorização das pessoas, visto que este fator garante melhores vantagens frente aos concorrentes.

Considerando a importância dessa ferramenta e a variedade de aspectos que podem ser listados para realizar a pesquisa de clima organizacional, é pertinente analisar o quanto esse tema tem sido estudado e publicado em eventos. Para tanto,

esse trabalho consistirá em uma pesquisa bibliométrica, considerando apenas as publicações no ENEGEP (Encontro Nacional de Engenharia de Produção) no período de 2010 a 2020.

A escolha do ENEGEP como fonte dos artigos para análise se deu pelo fato de ser um evento organizado pela Associação de Engenharia de Produção (ABEPRO), que tem uma importância considerável no desenvolvimento da Engenharia de Produção no país, já que atua há mais de 30 anos esclarecendo o papel do Engenheiro de Produção na sociedade e em seu mercado de atuação e ser referência para avaliação de cursos superiores, fomento à pesquisa, ao ensino e à extensão da Engenharia de Produção.

Na próxima seção serão tratados os objetivos deste trabalho.

1.1.Objetivos

Nesta seção serão apresentados os objetivos gerais e específicos deste estudo.

1.1.1. Objetivo Geral

O presente trabalho tem por objetivo analisar os artigos referentes ao tema Pesquisa de Clima Organizacional presentes no evento ENEGEP no período compreendido entre 2010 e 2020, a fim de estabelecer definições e aplicações acerca do tema em busca de conceitos, características e aplicações.

1.1.2. Objetivos específicos

A fim de atingir o objetivo geral proposto, são estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- A. Avaliar e caracterizar os artigos selecionados quanto à região geográfica de aplicação;
- B. Avaliar e caracterizar os artigos selecionados quanto ao período de publicação;
- C. Identificar a metodologia utilizada para os artigos publicados no ENEGEP acerca da Pesquisa de Clima Organizacional;
- D. Identificar e classificar os artigos selecionados segundo o setor econômico ao qual a aplicação do estudo pertence;

E. Avaliar os artigos selecionados quanto aos critérios utilizados na Pesquisa de Clima Organizacional.

2. Referencial Teórico

Nesta seção será apresentado o referencial teórico deste estudo.

2.1. Pesquisa de Clima Organizacional

O estudo do comportamento organizacional se baseia no crescente interesse, por parte das organizações, no que diz respeito ao clima organizacional, como ferramenta de gestão de recursos humanos, na melhoria da qualidade do trabalho e no aumento da produtividade por parte das organizações (KELLER; AGUIAR, 2004). Ainda em suas considerações, os autores ressaltam que as variáveis do estudo em tela, são diferentes nos conceitos, e que ao tratar do estudo do clima, os métodos mais utilizados são quantitativos, enquanto no estudo da cultura, a relevância é para os métodos qualitativos.

De acordo com Dutra et al. (2009), o estudo sobre o desenvolvimento de competências que permitam a mobilidade das pessoas no mercado de trabalho tem o propósito de estimular uma gestão de carreira da própria pessoa e também oferecer instrumentos para as pesquisas referentes às relações de desenvolvimento mútuo das pessoas e das organizações. A globalização levou as empresas e os colaboradores a terem novos posicionamentos. A pessoa tem sua carreira como ponto de partida e a organização é estimulada a incentivá-la a pensar de forma mais ampla, também para o desenvolvimento da empresa. Daí a importância do clima organizacional na promoção de um ambiente de trabalho que propicie o bem-estar dos colaboradores. Os autores enfatizam que o Clima Organizacional é a noção do comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, cujo estudo é de grande valia para os dirigentes conhecerem os anseios dos colaboradores. Por isso, é importante definir e planejar as ferramentas mais eficazes para a realização da pesquisa das condições do ambiente de trabalho.

Para Chiavenatto (2009), o Clima Organizacional é a forma como as pessoas se relacionam umas com as outras, com todos os envolvidos e o grau de satisfação com o ambiente. Um Clima Organizacional adequado influencia consideravelmente

no desempenho dos colaboradores, pois o ambiente de trabalho é um grande motivador para os indivíduos, quando favorável.

Na avaliação de Gasparetto (2008) a pesquisa de clima organizacional tem a finalidade de analisar e interpretar a opinião, avaliar o nível de satisfação dos colaboradores a respeito da cultura, políticas, usos, costumes, normas e procedimentos praticados pela empresa. Ainda para o autor o objetivo da pesquisa de clima é buscar dentro de uma organização os pontos de divergência e insatisfação, para eliminá-los ou atenuá-los; e aprimorar os pontos de concordância e de motivação.

Johann (2013) ressalta que, para temas atuais como desenvolvimento da inteligência emocional, liderança de equipes de alto desempenho, jogos de poder e mensuração do clima, são propostas ferramentas inovadoras a gestão flexibilizada de pessoas e o gerenciamento da cultura organizacional. A pesquisa de clima organizacional é o que há de melhor para mensuração da qualidade do ambiente interno das organizações. Conforme preceitua (Luz, 2003), colaboradores satisfeitos proporcionam resultados eficazes para qualquer organização, corroborando a importância da pesquisa de clima organizacional.

O planejamento deve ser muito bem feito para a elaboração da pesquisa de clima organizacional. Almeida (2003) cita a análise do ambiente da região onde se localiza a empresa, do ambiente da empresa e do setor de atividade da empresa como os três caminhos possíveis para se obter uma proposta de análise completa. Vale ressaltar que fatores que influenciam no clima da organização, como relacionamentos internos, desenvolvimento profissional, liderança e superiores, imagem da empresa, ambiente físico de trabalho e remuneração devem ser levados em consideração.

Para Pereira (2006) uma pesquisa cujos dados analisados, através das ferramentas estatísticas descritiva e estatística referencial, é possível verificar que o Clima Organizacional e Cultura Organizacional tem grande relevância no intuito de identificar os problemas no ambiente de trabalho e, a partir desse diagnóstico, orientar para melhores resultados.

Segundo Luz (2003) o gerenciamento do clima organizacional é papel estratégico do setor de recursos humanos, o que é fundamental para o sucesso da empresa e a qualidade de vida dos colaboradores.

Existem diversas técnicas para avaliar o clima organizacional de uma empresa. Para Gasparetto (2008) as técnicas são:

- A. Pesquisa de opinião por meio de questionários;
- B. Reuniões estruturadas de debates com os colaboradores;
- C. Entrevista pessoal individualizada (estruturada e não estruturada);
- D. Entrevista por ocasião do desligamento;
- E. Observação pessoal;
- F. Análise de documentos e relatórios.

Bispo (2013) afirma que, em virtude da competitividade acirrada, para a sobrevivência das empresas é necessário se antecipar aos problemas, fazendo uma leitura da realidade e decifrando o que os colaboradores estão gritando e que simplesmente não estão sendo ouvidos; para tanto, um dos instrumentos mais indicados é a pesquisa de clima organizacional, que capta os pontos fortes e fracos da gestão e captam sugestões para a melhoria das empresas. Sório (2015) aponta que a pesquisa de clima organizacional é um instrumento para a análise do ambiente interno através do levantamento das suas necessidades, cujo objetivo é apurar os pontos deficientes e fortes dos funcionários da empresa e suas reais aspirações. A pesquisa é também capaz de identificar os aspectos positivos e negativos que afetam no clima e direciona para definição de planos de ação para melhoria do clima e aumento na produtividade da empresa.

Segundo Schneider, Erhart e Macey (2011) os indivíduos são os responsáveis pela construção do significado no ambiente de trabalho, através de experiências e interações comuns, o que influencia consideravelmente na percepção do Clima Organizacional. Ainda nesse contexto, a teoria da criação de sentido propõe que os traços da personalidade são influenciadores da criação do sentido do indivíduo no ambiente de trabalho. O clima e a cultura demonstram as diferentes dimensões do complexo sistema das organizações.

Para Sório (2011) a pesquisa de clima pode utilizar diferentes variáveis organizacionais, sendo elas:

- a) integração setorial e interpessoal;
- b) salário;
- c) estilo gerencial;
- d) comunicação;
- e) desenvolvimento profissional;
- f) imagem da empresa;

- g) benefícios e incentivos;
- h) condições físicas no trabalho;
- i) trabalho em equipe;
- j) orientação para os resultados.

Almeida (2003) propõe três vertentes a serem seguidas para uma análise completa:

- Análise do ambiente da região onde se localiza a empresa;
- Análise do ambiente da empresa;
- Análise do ambiente do setor de atividade da empresa (relacionamentos internos, desenvolvimento profissional, liderança, imagem da organização, ambiente físico e remuneração).

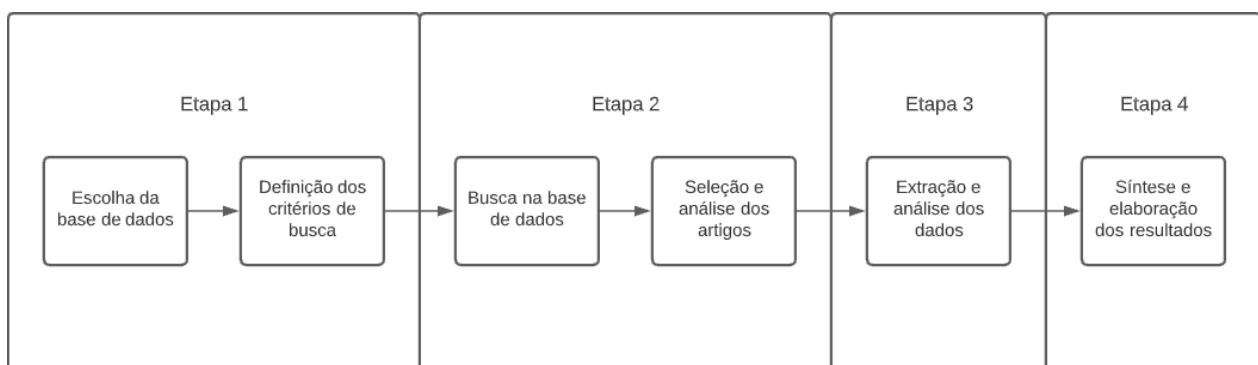
Os critérios a serem abordados em cada pesquisa de clima dependerá de diversos fatores, como os objetivos que a organização pretende alcançar, a estrutura, o porte, a quantidade de colaboradores e outros fatores que dependem exclusivamente da organização. Portanto, não há como generalizar os critérios a serem abordados em uma pesquisa de clima organizacional.

Na seção seguinte será apresentada a metodologia utilizada para alcançar os objetivos desta pesquisa;

3. Metodologia

O procedimento metodológico empregado nesta pesquisa foi um estudo bibliométrico, realizado conforme ilustrado na Figura 1.

Figura 1: Etapas da pesquisa



Fonte: Autoria própria

No desenvolvimento foi realizada uma pesquisa onde foi possível mensurar e analisar a quantidade de artigos publicados entre 2010 e 2020 no ENEGEP, que possuísem relação com o tema Pesquisa de Clima Organizacional.

Optou-se por utilizar a base dos artigos publicados no ENEGEP por se tratar de um evento a nível nacional da área de Engenharia de Produção. Os dados envolvendo o volume total de publicações anuais foram coletados nos anais do ENEGEP, disponíveis no site do próprio evento. Nela, é possível consultar em “Dados gerais da edição”, o volume de artigos submetidos e o volume de artigos publicados por edição. Porém, essa contabilização só ocorre a partir do ano de 2006.

A coleta de dados ocorreu durante o mês de abril de 2021 e considerou análise dos estudos o período compreendido entre os anos de 2010 e 2020. A Figura 2 apresenta a tela de busca dos anais do ENEGEP e seus campos de pesquisa. Para estruturar a pesquisa, a sequência de palavras “pesquisa de clima organizacional” foi definida como termo chave em busca das publicações.

Figura 2 – Busca de publicações

Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção - Enegep

Evento Pesquisa de Trabalhos Áreas Sub-áreas Autores

Evento: (Event)
2010 - ENEGEP

Área: (Area)
Selecione a área (Select the area)

Pesquisa: (Search)

Autor: (Author)

Pesquisar

Fonte: Adaptado de ABEPRO (2021)

Na realização desta pesquisa, optou-se por deixar os campos área e autor em branco, visando à busca de todos os artigos que citaram as palavras-chave no corpo do texto. A quantidade de artigos por ano encontra-se na Figura 3.

Figura 3: Número de artigos por ano sobre Pesquisa de Clima Organizacional

Ano	Quantidade de artigos envolvendo Pesquisa de Clima Organizacional no ENEGEP
2010	2
2011	1
2012	3
2013	0
2014	2
2015	4
2016	1
2017	3
2018	1
2019	1
2020	2
Total	20

Fonte: Pesquisa própria

Em seguida, realizou-se o processo de categorização dos trabalhos segundo a abordagem de pesquisa utilizada. Para tal, utilizou-se a categorização utilizada nos estudos de Cauchick-Miguel (2018), onde são apresentadas quatro segmentações: estudo de caso, *survey*, experimento e estudo de campo, descritas a seguir:

- Estudo de Caso: Análise aprofundada de um ou mais objetos (casos), com o uso de múltiplos instrumentos de coleta de dados e interação entre o pesquisador e o objeto de pesquisa.
- Levantamento ou Survey: Uso de um único instrumento de coleta de dados (em geral um questionário), aplicado a amostras de tamanho grande, com o uso de técnicas de amostragem e análise estatística.
- Experimento: Estudo da relação causal entre duas variáveis de um sistema sob condições controladas pelo pesquisador.
- Pesquisa de Campo: Outros métodos de pesquisa (principalmente de enfoque qualitativo). Presença de dados de campo, sem estrutura formal do método de pesquisa.

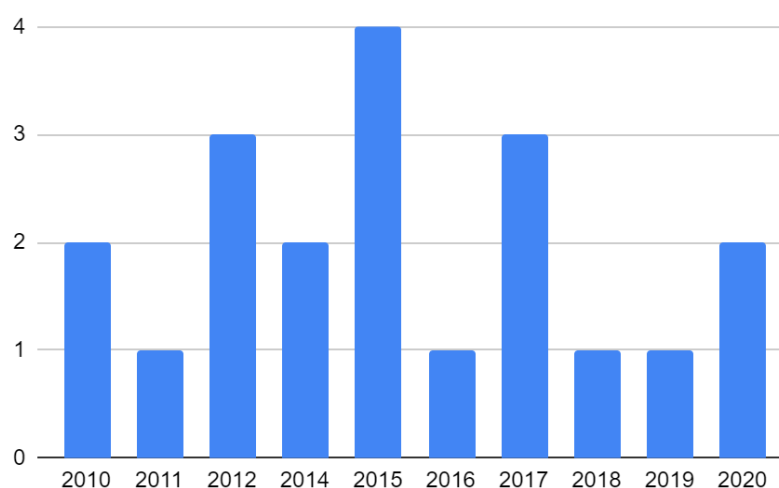
Os artigos também foram classificados considerando a localização geográfica das publicações e o setor econômico (primário, secundário ou terciário) no qual a pesquisa foi aplicada.

Considerando a variedade de critérios que podem ser aplicados em pesquisa clima, esse estudo também identificou os critérios utilizados em cada pesquisa de clima dos artigos selecionados. Após extrair essas informações é pertinente analisar as informações encontradas.

4. Resultados e Análises

É possível observar, no Gráfico 1, a quantidade de artigos produzidos, sendo 2012, 2015 e 2017 os anos com maior incidência de publicações, enquanto que 2011, 2016, 2018 e 2019 houve a menor produção de conhecimento sobre o assunto. Apesar disso, em 2020, voltou a crescer o número de pesquisas científicas sobre Pesquisa de Clima Organizacional.

Gráfico 1: Quantidade de Produção Científica x Ano

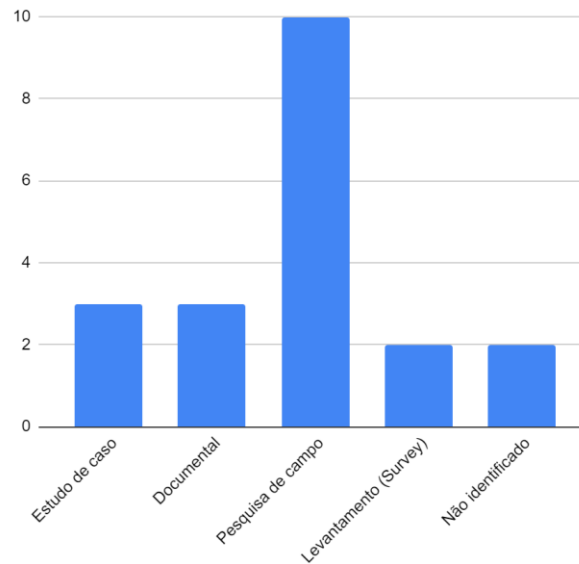


Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Ao analisarmos o Gráfico 2, que retrata a quantidade de produção científica por tipo de pesquisa, não restam dúvidas de que a pesquisa de campo é a mais utilizada, visto que a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta utilizada na prática pelas empresas. Já o levantamento (*survey*) exige grandes espaços amostrais, o que não foi adequado para a maioria dos artigos científicos em questão. Estudos de caso

e pesquisas documentais tiveram uma incidência maior, porém menos expressivas se comparado às pesquisas de campo.

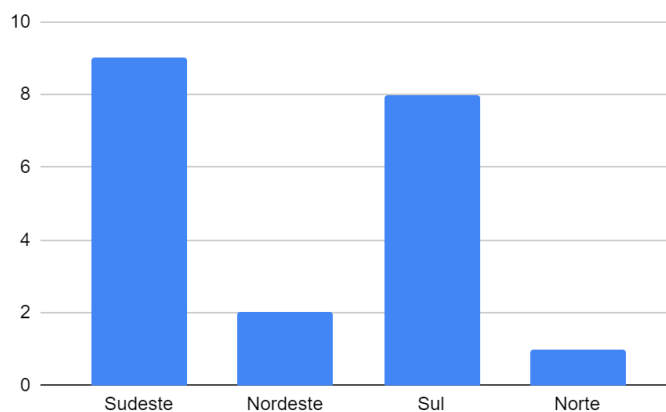
Gráfico 2: Quantidade de Produção x Tipo de Pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Já no Gráfico 3, é notório que as pesquisas se concentraram nas regiões Sudeste e Sul do Brasil, que são os locais de maior desenvolvimento econômico no país, e conseqüentemente, de maior concentração de empresas, o que demanda maior atenção de estudos sobre o clima organizacional.

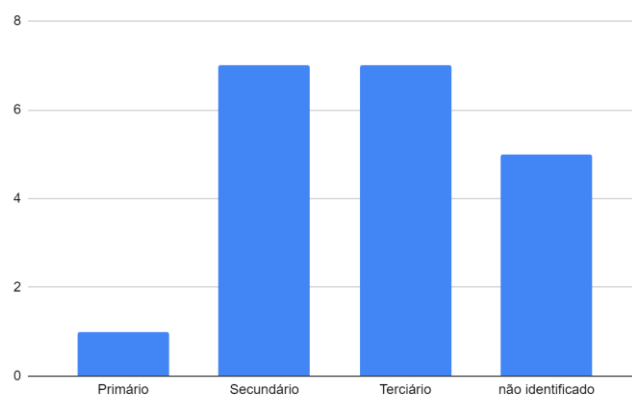
Gráfico 3: Quantidade de Produção x Região



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

O Gráfico 4 apresenta maior incidência de pesquisas de clima organizacional nos setores secundário e terciário da economia. Apenas um dos artigos abordou o setor primário, enquanto os não identificados representam pesquisas que não apresentaram o local estudado ou não se tratavam de análises de empresas.

Gráfico 4: Quantidade de Produção x Setor da Economia



Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

Em seguida, foram analisados os critérios utilizados nas pesquisas de clima organizacional aplicadas nas empresas dos artigos estudados, conforme pode se verificar na Figura 4.

Figura 4: Critérios utilizados nos artigos estudados

Artigo	Critérios
Benefícios da implantação de um sistema de despacho: estudo de caso em uma empresa de mineração	custo de transporte como um % de produção, custo de transporte por unidade expedida, coletas no prazo, utilização da capacidade dos caminhões
Indícios de influência do fator salário no clima organizacional de um instituto público de pesquisas	não apresenta critérios
Clima organizacional: a percepção dos colaboradores de uma siderúrgica multinacional brasileira	não apresenta critérios
Práticas de diversidade nas organizações: um estudo exploratório-descritivo (human resources management and practices of diversity management in organizations: a study)	processo de recrutamento e seleção; envolvimento com a empresa; treinamento, desenvolvimento e educação; condições de trabalho; avaliação de desempenho e competência; remuneração e recompensas
Gestão do clima organizacional - conceitos, diagnóstico e estratégias gerenciais	não apresenta critérios
Pesquisa de clima organizacional: um estudo com os colaboradores de um hospital universitário	perfil dos entrevistados, satisfação com o trabalho, ambiente de trabalho, política salarial, comunicação interna, treinamento e desenvolvimento, relacionamento entre setores, relacionamento entre colegas, relacionamento com os superiores, objetivos pessoais e satisfação com a empresa.
Clima Organizacional e gestão do conhecimento em um centro de artes	não apresenta critérios
Análise do clima organizacional de uma empresa de pequeno porte com auxílio de ferramentas estatísticas	satisfação com a vida pessoal, social, mental e nutricional; satisfação salarial, da valorização dos colaboradores e da condição financeira; satisfação com a liderança e estrutura de subordinação.
Pesquisa de clima organizacional utilizando o método survey, com os colaboradores de uma empresa do ramo da construção civil	características pessoais, vida profissional, ambiente de trabalho, remuneração de benefícios, comunicação interna, treinamento e desenvolvimento.]
Pesquisa de clima organizacional: uma abordagem em instituições bancárias	comunicação, imagem da empresa, treinamento, liderança/gestão, progresso profissional, autonomia, motivação, valorização/recolhecimento, salário
Diagnóstico de clima organizacional em uma cooperativa de crédito	percepção em relação à cooperação no trabalho; aplicação da missão, visão e valores da empresa; percepção em relação a recolhimento e incentivos; comprometimento organizacional; percepção em relação à gestão do desempenho; incentivo e inovação; percepção quanto à estrutura, processos e ambiente de suporte; percepção quanto à comunicação; percepção quanto ao superior imediato; percepção quanto à alta liderança; carreira e desenvolvimento; motivação, papéis e responsabilidade;

Fonte: Pesquisa própria

(continua)

Figura 4: Critérios utilizados nos artigos estudados (continuação)

Artigo	Critérios
A integração interdepartamental nas empresas e sua influência no clima organizacional	mensura o ambiente de trabalho, o estimo do superior em relação ao trabalho em equipe e a apresentação e pontuação do superior sobre onde o funcionário deve melhorar, tal como sua verdadeira missão.
Uma comparação entre pesquisas de clima organizacional realizadas em uma agroindústria canvieira do centro oeste de minas gerais	comunicação e clareza organizacional; autonomia; realização/satisfação; estrutura, riscos e condições de trabalho; conflitos; políticas de rh; liderança; relacionamento interpessoal e equipes; comprometimento; reconhecimento.
Produção acadêmica sobre clima organizacional: uma revisão bibliométrica	não apresenta critérios
Pesquisas de clima organizacional: uma revisão de literatura nos artigos publicados no enegep (2007-2016)	não apresenta critérios
Levantamento e implementação de práticas de liderança em uma empresa de pequeno porte do paraná	não apresenta critérios
Uma investigação sobre o impacto do clima organizacional no desempenho dos colaboradores	recompensa, conforto físico, controle e pressão, coesão entre colegas e motivação.
Clima organizacional: estudo de caso em uma fábrica de laticínios do estado do rio de janeiro	satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa, ssatisfação com o número de funcionários presente na instituição, satisfação com o grau de cooperação entre os seus colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com o grau de conhecimento sobre os fatos relevantes da instituição, satisfação em fazer parte da equipe da empresa, satisfação em sentir-se confortável em trabalhar na instituição, satisfação em sentir-se motivado e valorizado pelos gestores da instituição.
Mensuração do clima organizacional: um estudo da relação entre as motivações e as lideranças	satisfação com a empresa, satisfação com a liderança imediata, satisfação no relacionamento entre colegas e auto avaliação
Propostas para otimização de processos de expedição de uma fábrica de fertilizantes	investigação dos principais problemas nos fluxos de expedição de cargas, quanto aos métodos, mão de obra, materiais, máquinas, medidas, meio ambiente.

Fonte: Pesquisa própria

No artigo “Mensuração do clima organizacional: um estudo da relação entre as motivações e as lideranças”, Müller et al. (2020) relatam que foram utilizados apenas quatro critérios na pesquisa aplicada em uma empresa de manufatura do segmento químico, sendo eles:

1. Satisfação com a empresa;
2. Satisfação com a liderança imediata;
3. Satisfação no relacionamento entre colegas;
4. Autoavaliação.

Diferentemente, Stecca e Stecca (2015) em seu estudo de caso “Diagnóstico de clima organizacional em uma cooperativa de crédito”, realizado no Rio Grande do Sul, expõe uma pesquisa muito mais completa e abrangente, considerando que foi baseada em quatorze critérios, passando por temas como inovação, cultura e valores da empresa. Similar a ela, é possível perceber o mesmo padrão de planejamento e complexidade no artigo “Clima organizacional: um estudo de caso em uma fábrica de laticínios do estado do Rio de Janeiro”, apresentado por Quarto et al. (2019), realizada em uma fábrica de laticínios, que além de apresentar nove critérios, procurou fazer perguntas mais específicas sobre a satisfação dos colaboradores com o grau de conhecimento sobre fatos e acontecimentos relevantes da instituição.

Lobato et al. (2014), apesar de apresentar uma pesquisa de clima organizacional mais simples no artigo “Análise do clima organizacional de uma empresa de pequeno porte com auxílio de ferramentas estatísticas”, traz critérios diferentes, que passam por temas mais particulares como a satisfação com a saúde mental e nutricional do colaborador.

Conforme apresentado no referencial teórico, não há um único modelo de pesquisa clima. Os critérios a serem considerados dependem da realidade de cada organização.

Embora algumas pesquisas possam parecer ser mais complexas do que as outras, todas tem em sua essência o objetivo comum que é a preocupação em se melhorar o clima organizacional das empresas e da produtividade dos colaboradores, independente dos critérios selecionados para avaliação.

5. Conclusão

O clima organizacional tem relevância no intuito de verificar os pontos positivos e negativos no ambiente de trabalho, o que influencia diretamente a qualidade de vida e a produtividade dos colaboradores. A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta que abre espaço para os colaboradores manifestarem suas insatisfações e anseios dentro do ambiente de trabalho, bem como os pontos fortes e suas sugestões, dados que servem como parâmetro para otimização da gestão de pessoas

e processos. Os critérios dentro de uma pesquisa podem variar de acordo com cada ambiente e a respectiva realidade, o que a torna uma ferramenta eficaz e bastante flexível.

A partir da análise da produção científica brasileira realizada neste estudo, utilizando dados indexados na base de dados do ENEGEP, com base em técnicas bibliométricas, foi possível constatar a presença de artigos relacionados aos setores secundário e terciário, o que era esperado, uma vez que a pesquisa clima auxilia as indústrias e organizações a melhorar o clima entre os colaboradores da empresa.

Também foi possível identificar que as regiões Sul e Sudeste do país, por serem regiões economicamente mais desenvolvidas e possuírem maior número de empresas, apresentaram maior incidência de publicações acerca do tema estudado, já que inspiram maior conhecimento e aplicação da pesquisa de clima organizacional.

Vale ressaltar que, por se tratar de empresas diferentes, seja pelo porte, estrutura ou mesmo seus objetivos, os critérios utilizados em uma pesquisa de clima organizacional podem, e devem ser diferentes. Porém, considerando as especificidades de cada organização, vale salientar que critérios semelhantes utilizados em diferentes organizações acarretam em resultados diversos.

Apesar da análise de dados envolvida neste trabalho apresentar um resultado eficaz, a base de dados contou apenas com vinte artigos, por se tratar de uma única fonte de pesquisa, o ENEGEP, e somente um filtro de pesquisa.

Diante do exposto, fica como sugestão para pesquisas futuras o aumento da base de dados e maiores combinações de filtros para futuras produções científicas no tema pesquisa de clima organizacional, a fim de obter resultados mais precisos e ampliar o conhecimento sobre o assunto.

6. Referências bibliográficas

ALMEIDA, M. I. R. de. **Manual de Planejamento Estratégico**. São Paulo: Atlas, 2003.

BISPO, C. A. F. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. **Produção**, v.16, n. 2, p. 258-273, 2006.

BISPO, P. **Pesquisa de clima organizacional: 10 fatores que comprometem o êxito**. [S.l: S.n], 2015. Disponível em <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/10-fatores-que-comprometem-o-xito-da-pesquisa-de-clima-organizacional/>> Acesso em: 02 maio 2021.

CAUCHICK-MIGUEL(org) et al. **Metodologia de pesquisa em engenharia de produção e gestão de operações**. 3a. ed. São Paulo: Elsevier, 2018

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DINIZ, C.; WATANUKI, H. Uma investigação sobre o impacto do clima organizacional no desempenho dos colaboradores. **ENEGEP**, Maceió, 2018.

DUTRA, J. S. et al. As carreiras inteligentes e sua percepção pelo clima organizacional. **Rev. bras. orientac. prof**, v. 10, n. 1, p. 55-70, 2009.

ESCOBAR, L. et al. Pesquisa de clima organizacional: uma abordagem em instituições bancárias. **ENEGEP**, Fortaleza, 2015.

GASPARETTO, L. E. **Pesquisa de clima organizacional: O que é e como fazer**. São Paulo, Scortecci, 2008.

GOMES E MENEZES, **Clima Organizacional: uma revisão histórica do construto**. Bahia, 2010.

JOHAN, S. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2013.

KELLER, E; AGUIAR, M. Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional. **Terra e Cultura**. Londrina, v. 20, n. 39, p. 91-113, 2004.

LOBATO, H. et al. Análise do clima organizacional de uma empresa de pequeno porte com auxílio de ferramentas estatísticas. ENEGEP, Curitiba, 2014.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MÜLLER, V. et al. **Mensuração do clima organizacional**: um estudo da relação entre as motivações e as lideranças. ENEGEP, Foz do Iguaçu, 2020.

PEREIRA, V. **Clima organizacional e qualidade nos serviços em uma instituição de ensino**: Um estudo de caso. 2006. 94 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção, Área de Concentração: Qualidade e Produtividade) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2006.

QUARTO, L. et al. **Clima organizacional**: um estudo de caso em uma fábrica de laticínios do estado do Rio de Janeiro. ENEGEP, Santos, 2019.

SÓRIO, W. **O que é Clima Organizacional, e porque ele é importante?**. Publicado em 2 de setembro de 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-4/>>. Acesso em 08 de abril de 2021.

SCHNEIDER, B.; EHRHART, M.; MACEY, W. Organizational climate research: achievements and the road ahead. **ASHKANASY**, N.M, 2011.

STECCA, J.; STECCA, F. **Diagnóstico de clima organizacional em uma cooperativa de crédito**. ENEGEP, Fortaleza, 2015.

WILDEROM, C.; PETERSON, M. **The handbook of organizational culture and climate**. 2 ed. USA: Sage.