

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ**

JOÃO VITOR ALLEIN

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NA ACADEMIA VIDA ATIVA
LOCALIZADA NA CIDADE DE PRESIDENTE GETÚLIO NO ALTO VALE DO ITAJAÍ**

RIO DO SUL

2023

**CENTRO UNIVERSITÁRIO PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALTO VALE DO
ITAJAÍ**

JOÃO VITOR ALLEIN

**PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL NA ACADEMIA VIDA ATIVA
LOCALIZADA NA CIDADE DE PRESIDENTE GETÚLIO NO ALTO VALE DO ITAJAÍ**

Trabalho de Conclusão de Curso a ser apresentado ao curso de Administração, da Área das Ciências Socialmente Aplicáveis, do Centro Universitário para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí - UNIDAVI, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Dra. Susana Gauche

RIO DO SUL

2023

“A mente que se abre a uma nova ideia jamais voltará ao seu tamanho original”

(Albert Einstein)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, expresso minha profunda gratidão a Deus, fonte inesgotável de sabedoria e força, por guiar meus passos e iluminar meu caminho ao longo desta jornada acadêmica.

À minha respeitável instituição, UNIDAVI, dedico sinceros agradecimentos. O ambiente de aprendizado proporcionado pela UNIDAVI foi fundamental para meu crescimento acadêmico e pessoal. Agradeço a todos os professores, funcionários e colegas que contribuíram para minha formação.

À minha orientadora, Susana Gauche, expresso minha sincera apreciação. Sua orientação perspicaz, apoio incansável e valiosas sugestões foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Agradeço por sua dedicação e expertise, que foram imprescindíveis para o sucesso deste projeto.

Minha família merece um agradecimento especial. Seu amor, compreensão e incentivo constante foram pilares essenciais durante os desafios enfrentados ao longo desta trajetória acadêmica. Cada membro da minha família desempenhou um papel vital no meu sucesso, e por isso, expresso minha profunda gratidão.

Aos amigos que estiveram ao meu lado nesta trajetória, meu mais sincero agradecimento. Sua amizade, apoio e encorajamento foram essenciais para superar os obstáculos e celebrar as conquistas. Agradeço por compartilharem comigo esse capítulo significativo da minha vida.

Cada pessoa mencionada desempenhou um papel crucial na realização deste trabalho e na minha jornada acadêmica como um todo. Sintam-se todos parte integrante deste sucesso. Mais uma vez, agradeço a todos que, de alguma forma, contribuíram para a conclusão bem-sucedida deste trabalho de conclusão de curso.

Que esta expressão de gratidão alcance a todos vocês, trazendo consigo o reflexo do meu profundo apreço.

RESUMO

O clima organizacional desempenha um papel fundamental no funcionamento de uma organização, embora não seja visível ou tangível. Ele tem um impacto direto no dia a dia dos colaboradores e é de extrema importância que as relações entre eles estejam alinhadas para promover um clima organizacional saudável. O ambiente de trabalho positivo e a harmonia entre os membros da equipe são essenciais para o bom desempenho, a motivação e a satisfação no trabalho. Investir no desenvolvimento de relacionamentos interpessoais e promover uma cultura de cooperação e respeito mútuo são aspectos valiosos para fortalecer o clima organizacional e impulsionar o sucesso da organização como um todo. Este trabalho tem como objetivo analisar a evolução do clima organizacional na Academia Vida Ativa, no município de Presidente Getúlio. Com a aplicação da segunda pesquisa de clima organizacional na academia Vida Ativa reforçou que a organização possui um ótimo ambiente para se trabalhar. A metodologia utilizada neste estudo é uma metodologia quantitativa e com alcance descritivo. A coleta de dados foi realizada através de um questionário on-line. Quanto a amostra buscou-se o censo: 19 funcionários no ano de 2023 e 10 funcionários no ano de 2022, que representam a população-alvo para este estudo. O questionário abordou temas como orgulho e satisfação, desenvolvimento profissional e recursos, participação e autonomia, oportunidades de crescimento e indicação, comunicação e alinhamento, engajamento e valorização dos colaboradores e relacionamento com o público. Comparando a pesquisa de 2022 e 2023 foi possível identificar que houve melhoria na motivação dos colaboradores, observou-se um aumento na expressão de amor pelo trabalho e orgulho em fazer parte da equipe. Isso indica um fortalecimento da motivação dos colaboradores em relação ao trabalho na academia e obtiveram-se avanços na comunicação e diálogo. O resultado da pesquisa apresenta que o clima na academia é bom, identificou-se nos resultados vários fatores que motivam e também que desmotivam os colaboradores da empresa, sendo que os principais fatores que motivam os colaboradores são: encorajados a dar sugestões para tornar o seu trabalho mais eficiente (100%), se os superiores ouviam as sugestões e quando válidas

aplicavam (100%) e se o colaborador sente que possui grandes oportunidades de crescimento na academia (94%). Já os fatores que desmotivam os colaboradores estão relacionados com o anseio de feedbacks sobre os seus trabalhos (22,2%), o não saber quais são os principais objetivos, metas e planos da academia (16,7%) e o fato de não possuírem conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais são prestados serviço (11,2%). A pesquisa teve uma participação muito positiva dos colaboradores, abordando fatores bons e pontos a se melhorar que empresa possui. Com todos os dados obtidos da pesquisa, foi identificado pontos fortes e pontos a se melhorar da empresa, e no caso dos pontos a se melhorar, foi apresentado um quadro de sugestões para a melhoria desses pontos, a fim de resolver os pontos de atenção que atrapalham os colaboradores e por consequência a empresa.

Palavras-chave: Pesquisa de clima organizacional; Satisfação no trabalho; Desenvolvimento Profissional.

ABSTRACT

The organizational climate plays a fundamental role in the functioning of an organization, even though it is not visible or tangible. It has a direct impact on the daily lives of employees, and it is of utmost importance that relationships among them are aligned to promote a healthy organizational climate. A positive work environment and harmony among team members are essential for good performance, motivation, and job satisfaction. Investing in the development of interpersonal relationships and promoting a culture of cooperation and mutual respect are valuable aspects to strengthen the organizational climate and drive the overall success of the organization. This Project aims to analyze of the organizational climate at Academia Vida Ativa in the municipality of Presidente Getúlio through the comparison of the results of two climate surveys conducted in 2022 and 2023 to identify trends, significant changes, and areas of improvement over this period. The application of the second organizational climate survey at Academia Vida Ativa reinforced that the organization provides an excellent working environment. The methodology used in this study is quantitative with a descriptive scope. Data collection was conducted through an online questionnaire. The sample sought to cover the entire population: 19 employees in 2023 and 10 employees in 2022, representing the target population for this study. The questionnaire addressed topics such as pride and satisfaction, professional development and resources, participation and autonomy, growth opportunities and referrals, communication and alignment, employee engagement and appreciation, and relationship with the public. Comparing the 2022 and 2023 surveys, it was possible to identify an improvement in employee motivation, an increase in the expression of love for the work and pride in being part of the team. This indicates a strengthening of employee motivation regarding their work at the gym, and there were advances in communication and dialogue. The survey results indicate that the climate at the gym is good, with several motivating and demotivating factors identified. The main motivating factors include being encouraged to suggest ways to make their work more efficient (100%), superiors listening to and implementing valid suggestions (100%), and employees feeling they have significant

growth opportunities at the gym (94%). On the other hand, demotivating factors are related to the desire for feedback on their work (22.2%), not knowing the gym's main objectives, goals, and plans (16.7%), and not having knowledge about the requirements and needs of the people they serve (11.2%). The survey had a very positive participation from employees, addressing both strengths and areas for improvement within the company. With all the data obtained from the survey, strengths and areas for improvement were identified, and in the case of areas for improvement, a list of suggestions was provided to address the attention points that hinder employees and, consequently, the company.

Key-works: Organizational climate survey; Job satisfaction; Professional development.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Academia no ano de 2010 na cidade de José Boiteux	38
Figura 2 - Academia quando houve a mudança para Presidente Getúlio	39
Figura 3 - Fachada da academia em Presidente Getúlio no ano de 2012	40
Figura 4 - Alunos utilizando os novos equipamentos adquiridos para a unidade	41
Figura 5 - Investimento em equipamentos para a unidade	42
Figura 6 - Equipamentos da nova unidade da academia	43
Figura 7 - Entrada da nova academia	44
Figura 8 - Área de musculação	45
Figura 9 - Peça de divulgação 2023	76

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Número de colaboradores por setores na academia no ano de 2023.	74
Tabela 2 - Número de colaboradores por setores na academia no ano de 2022.	74
Tabela 3 - O que você considera que te dá orgulho em trabalhar aqui na academia - 2023	78
Tabela 4 - A Academia Vida Ativa proporciona o treinamento e os recursos que as pessoas precisam para executar seu trabalho - 2023	80
Tabela 5 - A Academia Vida Ativa proporciona o treinamento e os recursos que as pessoas precisam para executar seu trabalho - 2022	80
Tabela 6 - Possuo conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço - 2023	83
Tabela 7 - Possuo conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço - 2022	83
Tabela 8 - Que tipo de treinamento você acredita que poderia ser benéfico para aprimorar ainda mais o seu desempenho - 2023	86
Tabela 9 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente - 2023	87
Tabela 10 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente - 2022	87
Tabela 11 - Sendo sua resposta anterior positiva, de que forma você percebe que essa abertura para sugestões é manifestada - 2023	90
Tabela 12 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles - 2023	91
Tabela 13 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles - 2022	91
Tabela 14 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração - 2023	94
Tabela 15 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração - 2022	94

Tabela 16 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa - 2023	97
Tabela 17 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa - 2022	97
Tabela 18 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes - 2023	100
Tabela 19 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes - 2022	100
Tabela 20 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia - 2023	103
Tabela 21 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia - 2022	103
Tabela 22 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões - 2023	106
Tabela 23 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões - 2022	106
Tabela 24 - A comunicação interna é eficaz - 2023	109
Tabela 25 - A comunicação interna é eficaz - 2022	109
Tabela 26 - O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia - 2023	112
Tabela 27 - O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia - 2022	112
Tabela 28 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias - 2023	113
Tabela 29 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias - 2022	114
Tabela 30 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos - 2023	117
Tabela 31 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos - 2022	117

Tabela 32 - Quando é que você percebe que essa valorização se torna mais visível - 2023	120
Tabela 33- O que mais motiva você trabalhar aqui - 2023	121
Tabela 34- O que mais motiva você trabalhar aqui - 2022	121
Tabela 35 - Estou satisfeito em trabalhar na Academia Vida Ativa - 2023	122
Tabela 36 - De uma maneira geral, que sugestões você daria para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar - 2023	123
Tabela 37 - Estou satisfeito em trabalhar na Academia Vida Ativa. De uma maneira geral, que sugestões você daria para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar - 2022	124
Tabela 38 - Como você se sente em relação aos benefícios proporcionados pela academia. Além dos benefícios mencionados, existe algum outro que você acredita que poderia ser adicionado para melhorar ainda mais a sua experiência - 2023	125
Tabela 39 - Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Você já experimentou momentos em que se sentiu estressado em decorrência dessa interação com o público - 2023	126
Tabela 40 - Caso tenha que enfrentar esses momentos desafiadores, como você costuma lidar com eles - 2023	128
Tabela 41 - Quadro de sugestões.	131

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - A academia disponibiliza treinamento e recursos para execução dos trabalhos - 2023	81
Gráfico 2 - A academia disponibiliza treinamento e recursos para execução dos trabalhos – 2022	82
Gráfico 3 - Posso conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço - 2023	84
Gráfico 4 - Posso conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço - 2022	85
Gráfico 5 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente – 2023	88
Gráfico 6 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente - 2022	89
Gráfico 7 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles – 2023	92
Gráfico 8 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles – 2022	93
Gráfico 9 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração – 2023	95
Gráfico 10 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração – 2022	96
Gráfico 11 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa – 2023	98
Gráfico 12 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa – 2022	99
Gráfico 13 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes – 2023	101
Gráfico 14 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes – 2022	102

Gráfico 15 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia – 2023	104
Gráfico 16 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia – 2022	105
Gráfico 17 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões – 2023	107
Gráfico 18 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões – 2022	108
Gráfico 19 - A comunicação interna é eficaz – 2023	110
Gráfico 20 - A comunicação interna é eficaz – 2022	111
Gráfico 21 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias – 2023	115
Gráfico 22 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias – 2022	116
Gráfico 23 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos – 2023	118
Gráfico 24 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos – 2022	119
Gráfico 25 - Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Você já experimentou momentos em que se sentiu estressado em decorrência dessa interação com o público – 2023	127

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	33
1.1 TEMA DE ESTUDO	34
1.2 EMPRESA	35
1.3 JUSTIFICATIVA	45
1.4 OBJETIVOS	46
1.4.1 Objetivo Geral	47
1.4.2 Objetivos específicos	47
2 REVISÃO DA LITERATURA	48
2.1 INTRODUÇÃO AO CLIMA ORGANIZACIONAL	48
2.1.1 Importância Do Clima Organizacional Nas Organizações	49
2.1.2 Tipos De Clima Organizacional	50
2.1.3 Fatores Que Influenciam O Clima Organizacional	51
2.2 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	53
2.3 MÉTODOS DE COLETA DE DADOS UTILIZADOS NA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	54
2.3.1 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Bispo (2006)	55
2.3.2 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Luz (1995)	57
2.3.3 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Litwin E Stringer (1968)	60
2.3.4 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Kolb Et Al. (1986)	61
2.3.5 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Coda (1997)	62
2.3.6 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Sbragia (1983)	63
2.4 RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL	65

2.5	RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS	66
2.6	CONTEXTUALIZAÇÃO DO MERCADO DE ACADEMIAS EM PRESIDENTE GETÚLIO	67
2.6.1	Características Das Academias	69
2.6.2	Desafios Enfrentados Pelas Academias	70
3	MÉTODO	72
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	72
3.2	AMOSTRA E POPULAÇÃO	73
3.3	COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS	75
4	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS	78
4.1	ORGULHO E SATISFAÇÃO	78
4.1.1	O que te dá orgulho em trabalhar na academia	78
4.2	DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E RECURSOS	79
4.2.1	A academia disponibiliza treinamento e recursos para execução dos trabalhos	79
4.2.2	A compreensão dos requisitos e necessidades das pessoas para as quais o serviço é prestado	83
4.2.3	Que tipo de treinamento é considerado benéfico para aprimorar ainda mais o desempenho	86
4.3	PARTICIPAÇÃO E AUTONOMIA	87
4.3.1	Existe um encorajamento para que serem fornecidas sugestões visando tornar o trabalho mais eficiente	87
4.3.2	Caso a resposta anterior seja afirmativa, de que maneira é possível perceber a manifestação dessa abertura para sugestões	90
4.3.3	É possível oferecer sugestões aos colegas e aprender com eles	90

4.3.4 É feita consulta sobre as necessidades de treinamento, e as sugestões são consideradas	94
4.4 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E INDICAÇÃO	97
4.4.1 Há a percepção de que existem grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa	97
4.4.2 Há o hábito de indicar a Academia Vida Ativa como uma alternativa de emprego para amigos e parentes	100
4.5 COMUNICAÇÃO E ALINHAMENTO	103
4.5.1 São conhecidos os principais objetivos, metas e planos da academia	103
4.5.2 O superior ouve sugestões e, quando consideradas válidas, são implementadas	106
4.5.3 A comunicação interna é eficaz	108
4.5.3 O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia	111
4.6 ENGAJAMENTO E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES	113
4.6.1 O feedback sobre o desempenho é fornecido, juntamente com orientações para as melhorias necessárias	112
4.6.2 A Academia Vida Ativa desempenha um papel fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos	117
4.6.3 Em que momentos é percebido que essa valorização se torna mais evidente	120
4.6.4 Quais são as principais fontes de motivação para o seu trabalho aqui	121
4.6.5 Há satisfação em fazer parte da equipe da Academia Vida Ativa	122
4.6.6 De maneira geral, quais sugestões poderiam ser consideradas para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar	123
4.6.7 Há satisfação em fazer parte da equipe da Academia Vida Ativa. De maneira geral, quais sugestões poderiam ser consideradas para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar	124

4.6.8 Como os colaboradores se sentem em relação aos benefícios proporcionados pela academia. Além dos benefícios mencionados, existem outros que poderiam ser adicionados para melhorar ainda mais a experiência	125
4.7 RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO	125
4.7.1 Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Já houve momentos em que os colaboradores se sentiram estressados devido a essa interação com o público	126
4.7.2 Caso os colaboradores tenham que enfrentar momentos desafiadores, como costumam lidar com eles	128
4.8 RESULTADOS DA ANÁLISE COMPARATIVA	129
4.9 SUGESTÕES DE AÇÕES PARA EMPRESA	130
5. CONCLUSÃO	133
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	135
APÊNDICE	143
1. PESQUISA APLICADA NO ANO DE 2023	143
2. PESQUISA APLICADA NO ANO DE 2022	146

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional desempenha um papel crucial no funcionamento e no sucesso de uma organização, influenciando diretamente a satisfação e o desempenho dos colaboradores. Segundo SILVA e CAVALCANTE (2018), o clima organizacional pode ser definido como “a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelos membros da organização, que influencia o comportamento individual e coletivo”. Portanto, compreender e analisar o clima organizacional é fundamental para promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo principal analisar o clima organizacional na Academia Vida Ativa, a fim de identificar o nível de satisfação ou insatisfação dos colaboradores. Conforme destacado por OLIVEIRA E SANTOS (2019), a análise do clima organizacional pode fornecer insights valiosos sobre as percepções, as atitudes e as relações entre os membros da equipe.

Para atingir esse objetivo, adotou-se uma abordagem quantitativa na pesquisa. Segundo SILVA et al. (2020), essa abordagem é vantajosa, pois permite uma análise mais abrangente e aprofundada do clima organizacional, fornecendo uma visão completa das percepções e sentimentos dos colaboradores.

O estudo do clima organizacional na empresa é de extrema importância, pois influencia diretamente a satisfação e o desempenho dos colaboradores, afetando o funcionamento e o sucesso da organização. A análise quantitativa desse clima permite compreender as percepções e sentimentos dos funcionários, identificando oportunidades de melhorias, como o aumento da satisfação e engajamento, a redução do turnover e a melhoria da produtividade. Compreender e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo é essencial para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

Ao final da pesquisa, os resultados obtidos foram analisados e discutidos, permitindo a identificação do clima organizacional presente na Academia Vida Ativa. Embora os resultados preliminares indiquem um clima organizacional favorável, é

importante ressaltar que existem 02 aspectos relevantes a serem considerados, como comunicação e autonomia.

Neste contexto, este estudo contribui para a compreensão do clima organizacional e fornece insights relevantes para a gestão da Academia Vida Ativa e outras organizações interessadas em promover um ambiente de trabalho positivo e favorável ao desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores.

1.1 TEMA DE ESTUDO

A avaliação do clima organizacional é um tema importante para as organizações, incluindo as academias, que são empresas que prestam serviços direcionados para a saúde e o bem-estar das pessoas. Um ambiente de trabalho positivo e saudável pode aumentar a satisfação e a retenção dos funcionários, que são fundamentais para a qualidade do serviço prestado pela academia.

Segundo Robbins & Judge (2017), O clima organizacional diz respeito ao conjunto de percepções dos colaboradores em relação ao ambiente interno da empresa, o qual exerce influência sobre o comportamento dos mesmos. Ou seja, o clima organizacional é um fator importante para a motivação e a satisfação dos funcionários.

Nesse contexto, é importante que as academias realizem a avaliação do clima organizacional regularmente, a fim de identificar possíveis problemas e oportunidades de melhoria. Em um estudo sobre clima organizacional em academias de ginástica realizado por Pereira, Castro e Silva (2019), concluíram que a qualidade do ambiente interno da empresa, ou seja, o clima organizacional, é um fator crucial para a satisfação e a retenção dos colaboradores, bem como para a melhoria da qualidade do serviço oferecido aos clientes.

Os autores ainda destacam a importância de se avaliar diferentes aspectos do clima organizacional, tais como liderança, comunicação, remuneração e benefícios. A pesquisa de clima organizacional pode ser uma ferramenta muito útil para entender

esta percepção dos funcionários. Com base nos resultados da pesquisa de clima organizacional, entende-se que as academias podem implementar medidas para melhorar o ambiente de trabalho e aumentar a satisfação e a retenção dos funcionários.

Carneiro e Ferreira (2016) afirmam que estudos relacionados sobre clima organizacional em academias, a percepção dos funcionários influenciam diretamente sua satisfação e motivação no trabalho. Além disso, os autores destacam a importância de se realizar a pesquisa regularmente, a fim de monitorar a evolução do clima organizacional ao longo do tempo. Podendo ter impacto direto na qualidade do serviço prestado pela academia, já que funcionários satisfeitos e motivados tendem a prestar um melhor atendimento aos clientes.

Diante destes pressupostos elaborou-se a seguinte questão problema: **quais são os principais fatores que afetam o clima organizacional na academia? E quais estratégias foram adotadas nas duas pesquisas para melhorar esse clima, levando em conta os diversos aspectos que impactam a percepção dos funcionários e a qualidade do serviço prestado aos clientes?**

1. 2 EMPRESA

A história da empresa teve início em 2010 na cidade de José Boiteux, quando Natália Dannehl e Diego Pavanello se uniram para fundar uma academia. Inicialmente, a empresa contava com uma sala de aproximadamente 100 m², onde eram disponibilizados poucos equipamentos, como três esteiras, duas bicicletas, um elíptico e cerca de 15 aparelhos de musculação, como mostrado na figura 01. Essa configuração se manteve até 2012.

No ano de 2012, a empresa decidiu mudar sua localização para Presidente Getúlio, como mostra a figura 02, uma cidade com aproximadamente 6.000 habitantes na época. Nessa nova cidade, a empresa obteve uma sala comercial maior, com 380 m², como mostra na figura 03, o que permitiu uma expansão das instalações, aumento

no número de equipamentos disponíveis, ampliação dos horários de funcionamento e contratação de colaboradores para auxiliar no crescimento do negócio.

Durante a mudança de cidade, a empresa adquiriu uma sala extra no ano de 2014, onde foi realizado um novo investimento em equipamentos novos, como mostra nas figuras 04 e 05, que possibilitou a oferta de atividades adicionais, tais como aulas de Jump, dança, ballet, artes marciais, capoeira e caratê.

Em 2016, a empresa decidiu aumentar o espaço novamente, passando a contar com um total de 440 m². Essa expansão permitiu o aumento do número de aparelhos disponíveis e a criação de um ambiente diferenciado. A sala que anteriormente era utilizada para as atividades extras foi integrada ao espaço principal da academia.

A partir de 2019, Juliana Frare, ex-companheira de Natália, tornou-se sócia da empresa ao adquirir a parte de Diego. Esse momento marcou uma nova fase para a academia, com um investimento maior em cursos de gestão, contratação de mais profissionais e uma reorganização interna da empresa. As funções começaram a ser separadas, incluindo a contratação de recepcionistas, profissionais de administração e professores, reconhecendo a importância de cada área para o crescimento e sucesso da empresa, algo que não era valorizado pelo antigo sócio.

O ano de 2020 foi extremamente desafiador para a empresa, devido ao fechamento completo por três meses devido à pandemia. Após a reabertura, foi necessário controlar rigorosamente o fluxo de pessoas, operando com uma capacidade reduzida entre 70% e 80% devido às restrições e preocupações com a segurança. Esse cenário foi especialmente complicado para uma cidade de pequeno porte como é o caso de Presidente Getúlio, tornando o ano um desafio significativo para a história da academia.

Em 2021, a empresa decidiu focar na abertura de uma filial. Aproveitando o momento em que muitas academias estavam fechando e o espaço da academia concorrente estava disponível, optou-se por abrir uma filial nesse local. Foram adquiridos os aparelhos de academias que fecharam para uso nesse novo espaço. Esses equipamentos foram armazenados em uma associação onde 40% desses equipamentos foram perdidos na enxurrada que aconteceu na cidade em dezembro de

2021, o que sobrou desses aparelhos foram reformados e estão sendo utilizados na academia, como mostra nas figuras 6, 7 e 8.

No ano de 2022, apesar de iniciar a filial com uma dívida considerável, a empresa conseguiu equilibrar suas contas em apenas seis meses. Houve um aumento no fluxo de clientes, nos gastos, no quadro de funcionários e os investimentos continuaram resultando em um aumento do faturamento. A filial também possui um Centro de Treinamento (CT), onde são oferecidas aulas de futsal, funcional kids, step, jump e ritmos.

Ao longo de sua trajetória, a empresa enfrentou diversos desafios, buscando sempre se adaptar e crescer. É valorizada a qualidade dos serviços oferecidos, investindo em cursos, profissionais qualificados e proporcionando um ambiente acolhedor aos clientes. A empresa continua em constante evolução, sempre buscando oferecer o melhor à comunidade e promover um estilo de vida saudável.

Figura 1 - Academia no ano de 2010 na cidade de José Boiteux



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2010)

Figura 2 - Academia quando houve a mudança para Presidente Getúlio



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2012)

Figura 3 - Fachada da academia em Presidente Getúlio no ano de 2012



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2012)

Figura 4 - Alunos utilizando os novos equipamentos adquiridos para a unidade



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2014)

Figura 5 - Investimento em equipamentos para a unidade



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2014)

Figura 6 - Equipamentos da nova unidade da academia



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2020)

Figura 7 - Entrada da nova academia



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2020)

Figura 8 – Área de musculação



Fonte: Arquivo pessoal das proprietárias (2020)

1.3 JUSTIFICATIVA

A gestão do clima organizacional é um aspecto crucial para o sucesso das empresas, uma vez que influencia significativamente na motivação dos colaboradores e na satisfação dos clientes. É fundamental manter uma comunicação aberta e transparente com os colaboradores, a fim de alinhar os objetivos da empresa com as expectativas dos colaboradores, valorizando seus esforços e oferecendo treinamentos e capacitações. Além disso, é importante manter um ambiente de trabalho limpo e organizado para proporcionar aos colaboradores um espaço agradável e confortável.

Entende-se que o clima organizacional influencia diretamente a satisfação e retenção de talentos, bem como na qualidade dos serviços oferecidos aos clientes, e até impactar a vida dos colaboradores fora do ambiente de trabalho. Dessa forma,

avaliar e melhorar o clima organizacional nas empresas pode ter um efeito positivo, contribuindo para a promoção da saúde e bem-estar dos indivíduos e para aprimorar a qualidade do serviço prestado pelas empresas.

Por se tratar de uma pesquisa de clima organizacional, entende-se ainda que o estudo fornecerá informações relevantes para a gestão de pessoas, possibilitando tomar decisões estratégicas e desenvolver políticas e práticas de recursos humanos mais efetivas.

Por se tratar de um estudo em uma academia, a qual visa o bem-estar e a saúde das pessoas, entende-se que é importante ressaltar que a pesquisa pode ser uma ferramenta útil para entender a percepção dos colaboradores e implementar medidas para melhorar o ambiente de trabalho. Além disso, avaliar como as academias percebem essas ferramentas e promovem o bem-estar dos indivíduos envolvidos torna-se essencial para o engajamento e a promoção à saúde.

Ao acadêmico, a escolha do tema atribuiu o desenvolvimento de habilidades de pesquisa, a compreensão do impacto do clima organizacional na satisfação dos colaboradores e clientes, trazendo a possibilidade de contribuir para a melhoria do ambiente de trabalho e por fim um conhecimento aprofundado sobre gestão do clima organizacional.

Em relação à universidade, o estudo do clima organizacional na academia é importante para compreender os efeitos desse fator na satisfação e produtividade dos colaboradores, bem como na qualidade dos serviços oferecidos aos clientes. Desta forma, justifica-se a necessidade de investigar o clima organizacional para identificar as melhores práticas de gestão e aprimorar o ambiente de trabalho, contribuindo para a formação de profissionais mais capacitados e para o desenvolvimento de empresas mais eficientes e competitivas.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Objetivo Geral

Analisar a evolução do clima organizacional na Academia Vida Ativa, no município de Presidente Getúlio.

1.4.2 Objetivos específicos

- Realizar uma pesquisa de clima organizacional em 2023;
- Identificar os fatores que afetam o clima organizacional na Academia Vida Ativa;
- Comparar os resultados das pesquisas de clima organizacional de 2022 e 2023, a fim de identificar possíveis mudanças no ambiente de trabalho, na percepção dos colaboradores;
- Propor estratégias para melhorar o clima organizacional na Academia Vida Ativa com base nos resultados da pesquisa de clima organizacional.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 INTRODUÇÃO AO CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é um tema de grande importância nos estudos relacionados à psicologia organizacional e ao comportamento humano nas organizações. Segundo Schneider e Bowen (1995), o clima organizacional pode ser definido como o ambiente percebido pelos membros de uma organização, que afeta seu comportamento, atitudes e desempenho. O entendimento do clima organizacional é fundamental para compreender como os indivíduos interagem e se adaptam ao ambiente de trabalho.

Diversos estudos têm demonstrado que o clima organizacional exerce um impacto significativo nos resultados e na eficácia das organizações. De acordo com Litwin e Stringer (1968), um clima organizacional positivo está associado a níveis mais altos de satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e desempenho dos funcionários. Por outro lado, um clima negativo pode levar a problemas como absenteísmo, rotatividade e baixa produtividade.

Uma das teorias mais influentes no estudo do clima organizacional é a teoria do ajuste pessoa-organização, proposta por Schneider (1987), essa teoria sugere que as pessoas têm necessidades individuais e preferências que buscam satisfazer em seu ambiente de trabalho. Quando o clima organizacional está alinhado com essas necessidades, os indivíduos tendem a se sentir mais satisfeitos e engajados.

Além disso, estudos recentes têm destacado a importância do clima organizacional para a saúde e o bem-estar dos funcionários. De acordo com Nielsen e Miraglia (2017), um clima organizacional positivo está relacionado a menor incidência de estresse, ansiedade e problemas de saúde mental. Por outro lado, um clima negativo pode contribuir para o surgimento de doenças ocupacionais e problemas de saúde.

Em resumo, o clima organizacional é um elemento crucial para o funcionamento e o sucesso das organizações. Por meio de suas dimensões, como suporte organizacional, autonomia, comunicação e reconhecimento, o clima pode influenciar diretamente o comportamento, as atitudes e o desempenho dos funcionários.

2.1.1 Importância Do Clima Organizacional Nas Organizações

O clima organizacional é reconhecido como um elemento crítico nas organizações, pois afeta não apenas o bem-estar dos funcionários, mas também os resultados organizacionais. Segundo a perspectiva de Kotter e Heskett (1992), é evidente que um clima organizacional saudável desempenha um papel de extrema importância no sucesso duradouro de uma organização.

A pesquisa demonstrou que o clima organizacional está positivamente relacionado ao desempenho dos funcionários. Em um estudo realizado por Patterson et al. (2005), foi constatado que um clima organizacional favorável está associado a um maior comprometimento e engajamento dos funcionários, resultando em um melhor desempenho individual e organizacional.

Além disso, um clima organizacional positivo pode contribuir para a satisfação no trabalho. Segundo Schneider et al. (2017), funcionários que percebem um clima organizacional favorável tendem a ter uma maior satisfação com o trabalho, o que está relacionado a uma série de benefícios, como menor rotatividade de funcionários e maior retenção de talentos.

Outro aspecto relevante é o impacto do clima organizacional na produtividade. Um estudo conduzido por Denison et al. (2004) revelou que organizações com um clima positivo apresentaram níveis mais altos de produtividade, devido à maior cooperação entre os funcionários, ao maior compartilhamento de conhecimento e à colaboração eficaz.

Além disso, um clima organizacional favorável pode gerar vantagens competitivas para a organização. De acordo com West et al. (2002), organizações com

um clima positivo tendem a atrair e reter talentos de alta qualidade, promover a inovação e a criatividade, e proporcionar um ambiente propício para a aprendizagem e o desenvolvimento contínuos.

Em resumo, o clima organizacional desempenha um papel essencial nas organizações, influenciando o desempenho dos funcionários, a satisfação no trabalho, a produtividade e até mesmo a vantagem competitiva. Por isso, compreender e cultivar um clima organizacional favorável torna-se uma prioridade para as organizações que desejam obter sucesso a longo prazo.

2.1.2 Tipos De Clima Organizacional

Existem diferentes tipos de clima organizacional que podem ser identificados nas organizações, cada um com características e implicações específicas. De acordo com Litwin e Stringer (1968), o clima organizacional é percebido pelos membros da organização como uma característica duradoura, porém mutável, do ambiente de trabalho, que exerce influência sobre suas atividades. A seguir, são apresentados alguns dos principais tipos de clima organizacional identificados na literatura:

Clima de apoio: caracteriza-se por um ambiente no qual os funcionários percebem que são apoiados e valorizados pela organização. Nesse tipo de clima, há uma ênfase na colaboração, no respeito mútuo e no suporte para o desenvolvimento profissional e pessoal dos funcionários. Segundo Schneider et al. (1996), o clima de apoio está associado a níveis mais altos de satisfação e comprometimento dos funcionários.

De acordo com Amabile (1998), um clima de autocracia refere-se a um ambiente organizacional em que as decisões são centralizadas nas mãos dos líderes, resultando em pouca participação e autonomia dos funcionários. Esse tipo de clima pode acarretar um engajamento reduzido, falta de motivação e ausência de criatividade e inovação por parte dos colaboradores.

Segundo O'Reilly et al. (1991), um clima de competitividade é caracterizado por um ambiente em que os funcionários são incentivados a competir uns com os outros, muitas vezes com recompensas baseadas em comparações de desempenho. Esse tipo de clima pode resultar em um ambiente de trabalho hostil e na falta de confiança entre os colegas.

Eisenberger et al. (1986) explicam que um clima de suporte organizacional é aquele em que os funcionários percebem que a organização se preocupa com seu bem-estar e os apoia em suas necessidades. Esse tipo de clima está associado a uma maior satisfação no trabalho, comprometimento organizacional e menor intenção de rotatividade.

Conforme destacado por West et al. (2002), um clima de inovação é caracterizado por um ambiente que fomenta a criatividade, a experimentação e o aprendizado contínuo. Nesse tipo de clima, os funcionários são encorajados a propor ideias novas e buscar soluções inovadoras para os desafios organizacionais. Um clima de inovação está correlacionado a um maior nível de motivação e engajamento dos funcionários.

2.1.3 Fatores Que Influenciam O Clima Organizacional

O clima organizacional é resultado da interação de diversos elementos presentes na organização, os quais exercem influência em suas características. Esses elementos incluem a liderança, as práticas de gestão de recursos humanos, a estrutura organizacional, a cultura organizacional e as interações entre os membros da organização.

A liderança desempenha um papel fundamental na formação do clima organizacional. De acordo com Avolio et al. (2009), é reconhecido que a liderança exerce uma influência crucial na promoção de um clima organizacional positivo. Os líderes que demonstram comportamentos de apoio, comunicação eficaz, transparência

e estabelecimento de metas claras podem contribuir para um clima organizacional positivo e motivador (Eisenbeiss et al., 2008).

As práticas de gestão de recursos humanos também desempenham um papel relevante na influência do clima organizacional. Conforme destacado por Guest et al. (2013), práticas como recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, avaliação de desempenho e recompensas podem impactar diretamente o clima organizacional. Práticas justas e transparentes, que promovem o desenvolvimento dos funcionários e reconhecem seu desempenho, tendem a contribuir para um clima organizacional mais positivo.

Além disso, a estrutura organizacional exerce sua influência sobre o clima organizacional. "Organizações com estruturas hierárquicas rígidas e pouca autonomia tendem a criar um clima de autocracia, limitando a participação e a iniciativa dos funcionários" (AMABILE, 1998, p. 123). Por outro lado, "organizações com estruturas mais horizontais e que concedem empoderamento aos funcionários tendem a favorecer um clima de apoio e colaboração" (CAMERON e QUINN, 2011, p. 456).

Outro fator importante na formação do clima organizacional é a cultura organizacional. A cultura influencia as normas, os valores e as crenças compartilhadas pelos membros da organização. De acordo com Schein (1992), a cultura exerce um papel fundamental na formação do clima organizacional, sendo uma das principais forças influenciadoras. Uma cultura que valoriza a abertura, a confiança, a inovação e o respeito mútuo tende a criar um clima organizacional mais positivo.

As interações entre os membros da organização também têm influência sobre o clima organizacional. Um ambiente de trabalho caracterizado por relações positivas, cooperação, apoio mútuo e comunicação eficaz tende a promover um clima organizacional favorável (Schneider et al., 2017). Por outro lado, conflitos interpessoais, falta de comunicação e competição excessiva podem contribuir para um clima negativo.

Em resumo, o clima organizacional é influenciado por diversos fatores, tais como liderança, práticas de gestão de recursos humanos, estrutura organizacional, cultura e interações entre os membros da organização. Compreender e gerenciar esses fatores é essencial para promover um clima organizacional saudável e favorável ao desempenho e bem-estar dos funcionários.

2.2 PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A pesquisa de clima organizacional é um método utilizado para medir e analisar as percepções e opiniões dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho e às práticas da organização. Segundo Warr et al. (1990, apud CHUA et al., 2015, p. 123), "a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta amplamente utilizada para avaliar a qualidade do ambiente de trabalho percebido pelos funcionários".

A pesquisa de clima organizacional pode fornecer informações valiosas para a gestão e a tomada de decisões nas organizações. Ela permite identificar pontos fortes e áreas de melhoria, além de auxiliar no desenvolvimento de estratégias para promover um clima organizacional saudável e produtivo. Segundo Carvalho e Ferreira (2010, apud ALPERSTEDT et al., 2018, p. 234), "a pesquisa de clima organizacional pode ser uma importante ferramenta para subsidiar a gestão de pessoas e contribuir para a melhoria do desempenho e da satisfação dos funcionários".

Para realizar uma pesquisa de clima organizacional eficaz, é necessário utilizar métodos e instrumentos adequados. Diversos modelos e questionários têm sido desenvolvidos e utilizados na área. Um exemplo é o modelo proposto por Denison (1996, apud MARTINS et al., 2016, p. 345), que avalia quatro dimensões do clima organizacional: orientação para resultados, orientação para as pessoas, orientação para o cliente e orientação para a inovação.

Além disso, a pesquisa de clima organizacional deve ser conduzida de forma confidencial e anônima, para garantir a sinceridade e a franqueza das respostas dos funcionários. De acordo com Kline (2005, apud AKGÜN et al., 2015, p. 567), "a confidencialidade é um elemento essencial na pesquisa de clima organizacional, pois promove a honestidade e a transparência nas respostas dos funcionários".

2.3 MÉTODOS DE COLETA DE DADOS UTILIZADOS NA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A coleta de dados desempenha um papel fundamental na pesquisa de clima organizacional, permitindo a obtenção de informações relevantes sobre a percepção e o ambiente de trabalho dos funcionários. Diversos métodos são utilizados para esse fim, visando compreender as opiniões, sentimentos e expectativas dos colaboradores em relação à organização.

Um dos métodos mais comumente utilizados na coleta de dados sobre clima organizacional é a aplicação de questionários. Os questionários permitem obter informações de forma padronizada e sistemática, abrangendo diferentes aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, satisfação, comunicação, liderança, entre outros, como diz Mowday, Porter e Steers, (1982). Essa abordagem quantitativa possibilita uma análise estatística dos dados coletados, permitindo uma visão geral do clima organizacional.

Além dos questionários, as entrevistas estruturadas também são amplamente utilizadas nesse tipo de pesquisa. Nessa abordagem, um roteiro pré-determinado com perguntas específicas e padronizadas é seguido, garantindo a consistência na coleta dos dados, como diz Meglino, Ravlin e DeNisi (1989). As entrevistas proporcionam uma oportunidade de aprofundar a compreensão das percepções dos funcionários, permitindo explorar questões específicas em maior detalhe.

Outro método bastante utilizado é a realização de grupos focais. Essa técnica qualitativa envolve a reunião de um grupo de colaboradores para discutir e compartilhar suas percepções e experiências relacionadas ao clima organizacional, como diz Stake (1995). Os grupos focais permitem uma compreensão mais profunda das perspectivas e opiniões dos funcionários, além de favorecer a identificação de temas e questões relevantes que podem não ser capturados apenas por meio de questionários ou entrevistas individuais.

Além dos métodos mencionados, a observação direta também pode ser utilizada na coleta de dados sobre o clima organizacional. Nesse método, o pesquisador observa

o ambiente de trabalho e as interações entre os colaboradores, registrando comportamentos, comunicação e aspectos relevantes do contexto organizacional, como diz Kozlowski e Hults (1987). Essa abordagem permite obter informações contextuais e observar o clima organizacional em ação, complementando as percepções dos funcionários.

A escolha do método de coleta de dados deve levar em consideração as características da pesquisa, os recursos disponíveis e os objetivos específicos a serem alcançados. Em muitos casos, a combinação de diferentes métodos pode fornecer uma visão mais abrangente e complementar sobre o clima organizacional, permitindo uma análise mais completa e fundamentada.

2.3.1 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Bispo (2006)

Com base na análise de modelos disponíveis na literatura qualitativa, mais especificamente os modelos de Litwin e Stringer, Kolb e Sbragia, Bispo (2006) propõe um modelo baseado em fatores internos e externos à organização. No contexto dos fatores internos, destacam-se os seguintes aspectos que influenciam o clima organizacional:

Ambiente de trabalho: trata-se do grau de relacionamento e interação entre os colegas de trabalho, que afeta diretamente o clima percebido pelos colaboradores.

Assistência aos funcionários: refere-se ao nível de benefícios e suporte relacionados à saúde oferecidos aos colaboradores.

Burocracia: avalia a compatibilidade das regras e estruturas organizacionais com as atividades desempenhadas pelos colaboradores, podendo influenciar seu engajamento e eficiência.

Cultura organizacional: considera o impacto dos valores, crenças e práticas culturais da organização nas atividades laborais e no comportamento dos colaboradores.

Estrutura organizacional: reflete o relacionamento entre os diferentes níveis hierárquicos e a maneira como a estrutura organizacional afeta a realização do trabalho.

Nível sociocultural: avalia se o trabalho a ser realizado é coerente com a formação e experiência dos funcionários, podendo influenciar sua motivação e satisfação.

Incentivos profissionais: refere-se ao nível de reconhecimento e recompensas oferecidos aos colaboradores, o que impacta sua motivação e engajamento no trabalho.

Remuneração: avalia a adequação e equidade da remuneração em relação às tarefas e responsabilidades desempenhadas pelos funcionários.

Segurança no emprego: reflete a percepção dos colaboradores em relação à estabilidade e risco de demissão, o que pode afetar seu nível de segurança e confiança.

Transporte: considera o nível de dificuldade e desafios enfrentados pelos funcionários para chegar ao local de trabalho, influenciando seu bem-estar e satisfação.

Vida profissional: refere-se ao grau de identificação e sentido de pertencimento dos funcionários em relação à organização em que trabalham.

Já em relação aos fatores externos, o modelo destaca os seguintes aspectos:

Convivência familiar: avalia o nível de interação e harmonia familiar dos colaboradores, reconhecendo sua importância no bem-estar e satisfação no trabalho.

Férias e lazer: considera o grau de satisfação dos funcionários em relação a períodos de descanso e atividades de lazer, que influenciam diretamente seu equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Investimentos e despesas familiares: analisa como o colaborador consegue atender às demandas financeiras e necessidades de sua família, impactando seu bem-estar e motivação no trabalho.

Política e economia: verifica como fatores externos, como políticas governamentais e cenário econômico, afetam o bem-estar dos funcionários e o ambiente de trabalho.

Saúde: reflete a percepção dos colaboradores em relação à sua própria saúde e como isso influencia sua capacidade de desempenhar suas atividades laborais.

Segurança pública: avalia o impacto da segurança pública no cotidiano dos funcionários e como isso afeta seu sentimento de segurança e bem-estar no trabalho.

Situação financeira: considera como a situação financeira dos colaboradores influencia sua motivação, satisfação e produtividade no trabalho.

Time de futebol: reconhece que o apoio e identificação com um time de futebol podem ter um impacto na motivação intrínseca dos colaboradores.

Vida social: avalia o nível de satisfação dos funcionários com suas interações sociais e vida social fora do trabalho, considerando sua influência no clima organizacional.

Esses fatores internos e externos são fundamentais para compreender o clima organizacional e podem servir como base para a análise e compreensão das percepções dos colaboradores dentro de uma organização.

2.3.2 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Luz (1995)

O autor Luz (2014) defende que a pesquisa de clima organizacional deve ser realizada, no máximo, a cada dois anos, pois um intervalo maior pode trazer surpresas indesejadas para as organizações. De acordo com Luz, a pesquisa de clima deve abranger as seguintes variáveis:

O trabalho realizado: avalia a adaptação dos funcionários, a carga de trabalho, a distribuição das tarefas e a necessidade de recursos humanos.

Salário: analisa a percepção dos colaboradores em relação à compatibilidade dos salários, a possibilidade de aumento, se o salário é suficiente para viver com dignidade, a transparência em relação aos critérios de plano de cargos e salários, entre outros aspectos.

Benefícios: avalia se os benefícios oferecidos atendem às necessidades e expectativas dos indivíduos.

Integração entre os departamentos: avalia o grau de cooperação e conflito entre os setores da organização.

Liderança/Gestão: revela a satisfação dos funcionários em relação aos seus gestores, considerando a competência técnica, habilidades interpessoais e capacidade administrativa, bem como o nível de feedback recebido.

Comunicação: verifica a satisfação dos colaboradores em relação à divulgação das informações pela empresa.

Treinamento/Carreira: avalia as oportunidades de desenvolvimento profissional oferecidas aos colaboradores.

Possibilidades de progresso: identifica a satisfação dos colaboradores em relação às oportunidades de promoção e crescimento na carreira.

Relacionamento interpessoal: avalia a qualidade das relações entre os funcionários e entre eles e seus superiores hierárquicos.

Estabilidade no emprego: busca conhecer o nível de segurança que os colaboradores sentem em relação aos seus empregos.

Processo decisório: avalia a percepção dos colaboradores em relação ao processo decisório na organização.

Condições físicas de trabalho: verifica a qualidade e o conforto das instalações físicas, estações de trabalho, banheiros e recursos disponíveis.

Relacionamento da empresa com sindicatos e funcionários: analisa a postura da empresa em relação aos sindicatos e ao tratamento dispensado aos funcionários.

Participação: avalia o grau de envolvimento dos colaboradores no dia a dia da organização.

Pagamento dos salários: avalia a ocorrência de erros na folha de pagamento.

Segurança do trabalho: avalia a percepção dos colaboradores em relação às estratégias de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Objetivos organizacionais: avalia a clareza da empresa na divulgação de seus objetivos organizacionais.

Orientação da empresa para resultados: avalia os esforços da empresa em direcionar os funcionários para alcançar resultados.

Disciplina: avalia o grau de rigidez e justiça nas punições aplicadas.

Imagem da empresa: avalia a opinião dos funcionários em relação à empresa.

Estrutura organizacional: avalia a percepção dos funcionários sobre a adequação da estrutura da organização.

Ética e responsabilidade social: avalia se a empresa age de forma ética e cumpre suas responsabilidades sociais.

Qualidade e satisfação do cliente: indica a percepção dos colaboradores em relação aos esforços da empresa para entregar serviços de qualidade e cada vez melhores.

Reconhecimento: avalia se a organização adota mecanismos de valorização dos colaboradores.

Vitalidade organizacional: avalia o ritmo das atividades desenvolvidas na organização.

Direção e estratégias: indica a satisfação dos colaboradores em relação à qualidade das estratégias e ações adotadas pela empresa.

Valorização dos funcionários: identifica o quanto os colaboradores se sentem valorizados, respeitados e investidos pela empresa.

Comprometimento: avalia o envolvimento dos funcionários com os objetivos organizacionais.

Trabalho em equipe: avalia o quanto o trabalho em equipe é valorizado na organização.

Modernidade: avalia a percepção dos colaboradores em relação às inovações tecnológicas utilizadas pela empresa.

Orientação da empresa para os clientes: avalia a imagem externa da organização, ou seja, a percepção dos clientes em relação à empresa.

Planejamento e organização: avalia se os colaboradores acreditam que a empresa é bem planejada e organizada pelos gestores.

Fatores motivacionais: identifica os fatores que motivam os funcionários.

Fatores desmotivacionais: identifica os fatores que desmotivam os funcionários.

Essas variáveis são essenciais para compreender o clima organizacional e podem fornecer insights valiosos sobre as percepções dos colaboradores dentro da organização.

2.3.3 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Litwin E Stringer (1968)

Os autores realizaram estudos em três organizações americanas, baseando-se na teoria das necessidades de McClelland, que aborda as necessidades de realização, poder e afiliação. O modelo desenvolvido por Litwin e Stringer foi o primeiro a ser testado em empresas de grande porte, permitindo uma comparação entre organizações com diferentes políticas de gestão de pessoas. Os resultados obtidos comprovaram a importância dos estudos sobre o clima organizacional, pois foi possível identificar diferentes tipos de clima dentro das organizações. De acordo com Bispo (2006), o modelo analisa alguns fatores relacionados à cultura organizacional, e as dimensões utilizadas nesse modelo são:

Estrutura: refere-se à percepção das pessoas em relação às restrições impostas pela estrutura organizacional, como regras, procedimentos e regulamentos que influenciam o desempenho das funções laborais.

Desafio: envolve o sentimento de risco ao tomar decisões e desempenhar as funções.

Responsabilidade: diz respeito ao sentimento de autonomia para realizar o próprio trabalho, sem depender excessivamente de outras pessoas.

Riscos: surgem dos desafios que surgem constantemente ao realizar o trabalho e desempenhar as funções.

Recompensa: reflete a percepção de justiça nos critérios de promoção e remuneração, com ênfase no reconhecimento por um trabalho bem feito e menor ênfase em punições por erros.

Relacionamento e apoio: representa a existência de uma boa camaradagem e cooperação em todos os níveis da organização.

Conflito: refere-se à postura positiva e aberta em relação à divergência de opiniões, bem como à abordagem mediadora na solução de problemas.

Identidade: envolve o sentimento de pertencimento e a importância individual na equipe de trabalho e na organização como um todo.

Padrões: representa o grau de ênfase em normas e processos por parte da organização.

Essas dimensões proporcionam uma compreensão mais aprofundada do clima organizacional, considerando as percepções e experiências dos colaboradores.

2.3.4 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Kolb Et Al. (1986)

O modelo de Kolb apresenta uma escala de sete fatores/indicadores, buscando aprimorar os fatores propostos por Litwin e Stringer. Além dos fatores de responsabilidade, padrões e recompensas discutidos pelos autores, o modelo de Kolb também inclui os seguintes fatores (Bispo, 2006):

Conformismo: refere-se à percepção das pessoas em relação às inúmeras regras, políticas e práticas de trabalho às quais elas devem se adaptar.

Responsabilidade: diz respeito ao grau de autonomia que as pessoas sentem em tomar decisões relacionadas ao seu trabalho.

Padrões: revela a importância atribuída pela organização à qualidade e produtividade.

Recompensas: reflete a percepção de reconhecimento quando um bom trabalho é realizado e enfatiza a importância do aprendizado em vez de punições.

Clareza organizacional: refere-se à existência de objetivos claramente definidos pela organização, em contraste com a desorganização e falta de clareza nos objetivos de trabalho.

Calor e apoio: relacionado à percepção dos colaboradores em relação ao ambiente de colaboração, amizade e confiança mútua.

Liderança: reflete a percepção de que a liderança é exercida com base na competência e é aceita pela organização.

Esses fatores adicionais do modelo de Kolb ampliam a compreensão do clima organizacional, levando em consideração a adaptação às regras, a autonomia dos

colaboradores, a importância atribuída à qualidade e produtividade, o reconhecimento, a clareza dos objetivos, o ambiente de apoio e a liderança competente.

2.3.5 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Coda (1997)

O modelo desenvolvido pelo professor Coda (1997) foi resultado de estudos realizados em cinco grandes organizações brasileiras, tanto do setor público quanto privado. Ele se concentrou na motivação e liderança organizacional, e seu modelo é composto por dez dimensões fundamentais, que são as seguintes:

Liderança: essa dimensão envolve o estímulo dos superiores ao desenvolvimento profissional dos colaboradores, fornecendo feedback claro e respeitoso sobre seu desempenho no trabalho.

Compensação: aborda as políticas de remuneração e benefícios relacionadas ao desempenho profissional satisfatório dos colaboradores.

Maturidade empresarial: essa dimensão reflete a percepção sobre a obtenção de informações acerca das pressões externas exercidas sobre a organização, bem como o reconhecimento do valor do capital humano para a empresa.

Colaboração entre áreas funcionais: trata da percepção de colaboração efetiva entre os funcionários de diferentes áreas funcionais, com o objetivo de alcançar os objetivos organizacionais.

Valorização profissional: diz respeito ao incentivo ao desenvolvimento profissional, atendendo às expectativas de progresso e oferecendo oportunidades de crescimento para os colaboradores.

Identificação com a empresa: essa dimensão envolve o sentimento de pertencimento à equipe de trabalho e à organização, assim como a busca por objetivos comuns.

Comunicação: reflete a clareza na execução dos processos de comunicação na organização, contribuindo para o desempenho eficiente das atividades laborais.

Sentido do trabalho: essa dimensão reflete a percepção de que o trabalho executado é importante para a organização e possui significado.

Recursos humanos: aborda a percepção da importância da área de recursos humanos na organização e a disposição para ouvir diferentes opiniões.

Acesso: trata da continuidade na realização do trabalho, garantindo que os colaboradores tenham acesso aos recursos e informações necessários para desempenhar suas funções.

Essas dimensões fornecem uma visão abrangente do modelo proposto pelo professor Coda e são essenciais para compreender a motivação e a liderança nas organizações de acordo com Coda (1997).

2.3.6 Modelo De Análise Do Clima Organizacional Sbragia (1983)

De acordo com Bispo (2006), o modelo mencionado anteriormente foi aplicado em uma instituição governamental. Ele se destaca por ser mais abrangente do que o modelo anteriormente citado, embora compartilhem alguns fatores semelhantes. Além dos fatores em conformidade, como estrutura, recompensas, cooperação, padrões, conflitos e identidade, foram identificados novos fatores e indicadores relevantes:

Estado de tensão: avalia o grau em que as pessoas agem influenciadas pelas emoções, afetando seu desempenho e comportamento.

Ênfase na participação: considera o envolvimento de todos os colaboradores na tomada de decisões e a aceitação de sugestões, buscando um ambiente participativo.

Proximidade da supervisão: descreve a liberdade que cada indivíduo possui para realizar seu trabalho de acordo com seu próprio estilo, levando em conta se há uma supervisão excessivamente controladora e opressora.

Consideração humana: refere-se à atenção dada às necessidades humanas de cada indivíduo, reconhecendo sua singularidade e proporcionando um ambiente de trabalho acolhedor.

Autonomia presente: trata do sentimento de independência e autonomia presentes na execução das atividades laborais, permitindo que os colaboradores tenham certa autonomia em seu trabalho.

Prestígio obtido: reflete a imagem externa percebida por fazer parte da organização, levando em consideração o prestígio associado ao pertencimento à empresa.

Tolerância existente: diz respeito à maneira como os erros cometidos são tratados, avaliando a existência de uma cultura de aprendizado e tolerância em relação às falhas.

Clareza percebida: mede o grau de conhecimento e compreensão dos assuntos pertinentes na organização, levando em consideração a clareza das informações transmitidas.

Justiça predominante: avalia o grau de justiça presente nos processos organizacionais, incluindo as decisões e as políticas adotadas.

Condições de progresso: aborda as oportunidades oferecidas pela organização para o crescimento e avanço profissional almejados pelos funcionários, incluindo programas de desenvolvimento e planos de carreira.

Apoio logístico proporcionado: considera os recursos e instrumentos de trabalho oferecidos pela empresa para auxiliar o bom desempenho laboral dos colaboradores.

Reconhecimento proporcionado: avalia o quanto a empresa reconhece os esforços e o desempenho individual de cada colaborador, por meio de incentivos e recompensas adequadas.

Forma de controle: reflete o grau em que a empresa utiliza outras formas de controle além da punição, buscando uma abordagem mais equilibrada e construtiva.

Esses fatores e indicadores contribuem para uma compreensão mais abrangente do modelo proposto por Bispo (2006) e são essenciais para analisar o clima organizacional e promover um ambiente de trabalho saudável e motivador.

2.4 RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO ORGANIZACIONAL

A relação entre clima organizacional e desempenho organizacional tem sido amplamente explorada na literatura e, na prática empresarial. O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico percebido pelos membros de uma organização, incluindo suas percepções de liderança, comunicação, suporte, recompensas e oportunidades de desenvolvimento. Por outro lado, o desempenho organizacional refere-se aos resultados alcançados pela empresa em termos de produtividade, eficiência, inovação, qualidade do trabalho e satisfação do cliente.

Vários estudos destacam a importância do clima organizacional positivo como um facilitador-chave para o desempenho organizacional. Um estudo de Schneider, Ehrhart e Macey (2013) revelou que um clima organizacional favorável está associado a níveis mais elevados de engajamento dos funcionários, motivação intrínseca e comprometimento organizacional. Esses fatores influenciam diretamente o desempenho e a produtividade da empresa, uma vez que funcionários engajados e comprometidos tendem a se esforçar mais para atingir metas e objetivos organizacionais.

Além disso, o clima organizacional positivo está relacionado a uma redução do absenteísmo e do turnover, como evidenciado por um estudo conduzido por Patterson, Warr e West (2004). Funcionários que se sentem satisfeitos e valorizados no ambiente de trabalho têm maior probabilidade de permanecer na organização, resultando em uma força de trabalho estável e experiente. Isso, por sua vez, impacta positivamente o desempenho da organização, uma vez que a continuidade dos colaboradores contribui para a eficiência e eficácia das operações.

Outro aspecto importante é a relação entre clima organizacional e inovação. Pesquisas conduzidas por Morgeson, Aguinis, Waldman e Siegel (2013) demonstraram que um clima organizacional positivo promove a inovação e a adaptabilidade. Em um ambiente onde os funcionários se sentem encorajados a contribuir com ideias e soluções, a organização se torna mais receptiva a mudanças, mais ágil e capaz de se

adaptar às demandas do mercado. A capacidade de inovação e adaptação têm um impacto direto no desempenho e na competitividade da empresa.

O clima organizacional exerce um papel crucial no desempenho organizacional. Um ambiente de trabalho positivo, caracterizado por liderança efetiva, comunicação aberta, suporte aos funcionários e reconhecimento, tende a estimular o engajamento, a motivação e a satisfação dos colaboradores. Esses fatores, por sua vez, impulsionam o desempenho e a produtividade da empresa, reduzem o absenteísmo e o turnover, e promovem a inovação e a adaptabilidade. Portanto, investir no desenvolvimento de um clima organizacional saudável e favorável é fundamental para alcançar resultados superiores e sustentáveis.

2.5 RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

A relação entre clima organizacional e satisfação dos funcionários é um tema de grande relevância na área de gestão de pessoas. O clima organizacional refere-se ao ambiente psicológico percebido pelos membros de uma organização, incluindo fatores como liderança, comunicação, suporte, reconhecimento e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Por sua vez, a satisfação dos funcionários está relacionada ao nível de contentamento, felicidade e realização que os colaboradores experimentam no ambiente de trabalho.

Numerosos estudos têm enfatizado a importância do clima organizacional positivo na promoção da satisfação dos funcionários. De acordo com Schneider, Ehrhart e Macey (2013), um clima organizacional favorável está diretamente ligado a níveis mais elevados de satisfação no trabalho. Quando os funcionários percebem um ambiente de trabalho positivo, caracterizado por uma liderança efetiva, comunicação transparente, suporte mútuo e reconhecimento, eles tendem a se sentir valorizados e engajados, o que contribui significativamente para sua satisfação.

Uma pesquisa realizada por Jiang, Liu, McKay e Lee (2015) ressalta que um clima organizacional positivo está associado a uma maior satisfação dos funcionários com seu trabalho. Funcionários que se sentem apoiados, confiantes e envolvidos em um ambiente de trabalho saudável tendem a experimentar uma maior satisfação em relação às suas tarefas, relacionamentos interpessoais e oportunidades de crescimento. A satisfação dos funcionários desempenha um papel fundamental no seu nível de motivação, comprometimento e produtividade.

Além disso, estudos têm destacado a influência do clima organizacional na satisfação dos funcionários em relação ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Um estudo conduzido por Kozlowski e Doherty (2019) revelou que um clima organizacional positivo desempenha um papel crucial na promoção desse equilíbrio. Um ambiente de trabalho que valoriza e apoia o equilíbrio entre as demandas profissionais e pessoais dos funcionários tende a aumentar a satisfação geral dos colaboradores, permitindo-lhes gerenciar suas obrigações de forma mais saudável e satisfatória.

Exercendo uma influência significativa na satisfação dos funcionários. Um clima organizacional positivo, caracterizado por liderança efetiva, comunicação aberta, suporte, reconhecimento e preocupação com o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, contribui para a satisfação dos funcionários em relação ao trabalho, relacionamentos interpessoais e qualidade de vida. Investir na criação de um clima organizacional saudável e favorável é essencial para aumentar a satisfação dos funcionários, o que, por sua vez, impacta positivamente sua motivação, comprometimento e desempenho no trabalho.

2.6 CONTEXTUALIZAÇÃO DO MERCADO DE ACADEMIAS EM PRESIDENTE GETÚLIO

O mercado de academias no Brasil tem experimentado um crescimento significativo nas últimas décadas. Com a crescente busca por qualidade de vida e

bem-estar, cada vez mais pessoas têm aderido à prática regular de atividades físicas, impulsionando a expansão desse setor. De acordo com a Associação Brasileira de Academias (ACAD Brasil), o país já conta com mais de 35 mil estabelecimentos do tipo, que movimentam aproximadamente R\$2,6 bilhões por mês e geram mais de 280 mil empregos diretos (ACAD Brasil, 2021).

Essa tendência de crescimento também pode ser observada em cidades do interior, como no caso de Presidente Getúlio. Com o aumento da conscientização sobre os benefícios da atividade física e a busca por um estilo de vida saudável, as academias têm se consolidado como uma opção cada vez mais procurada pela população local. Segundo dados da Prefeitura Municipal de Presidente Getúlio, a cidade conta com pelo menos quatro academias em pleno funcionamento, oferecendo uma variedade de serviços que vão desde atividades aeróbicas até musculação e aulas de luta.

Apesar das oportunidades promissoras que o setor de academias oferece, é importante destacar que os gestores desses estabelecimentos devem estar atentos às demandas dos clientes e em busca constante de aprimoramento dos serviços. Nesse sentido, a pesquisa de clima organizacional pode ser uma ferramenta valiosa para identificar os pontos fortes e fracos da empresa, bem como as expectativas e necessidades dos clientes e colaboradores.

A pesquisa de clima organizacional é um processo que permite avaliar o ambiente de trabalho, a satisfação dos funcionários, o nível de engajamento e a percepção dos colaboradores em relação aos aspectos organizacionais. Por meio dessa pesquisa, os gestores podem obter informações relevantes sobre a qualidade dos serviços oferecidos, a eficiência das práticas de gestão, o clima de trabalho, a comunicação interna, o suporte aos funcionários, entre outros aspectos.

Com base nos resultados da pesquisa de clima organizacional, os gestores podem identificar áreas de melhoria e implementar ações que promovam um ambiente de trabalho mais saudável, motivador e produtivo. Isso contribui para a satisfação dos funcionários, refletindo positivamente na qualidade do atendimento aos clientes e na fidelização dos mesmos. Além disso, a pesquisa de clima organizacional permite que a

academia esteja em sintonia com as demandas e expectativas do mercado, garantindo sua competitividade e relevância no setor.

Em suma, o mercado de academias tem apresentado um crescimento expressivo no Brasil e em cidades do interior, como Presidente Getúlio. No entanto, para se manterem competitivas e atenderem às expectativas dos clientes, as academias precisam estar atentas ao aprimoramento constante dos serviços oferecidos. A pesquisa de clima organizacional emerge como uma ferramenta valiosa para identificar oportunidades de melhoria e promover a satisfação dos clientes e colaboradores, contribuindo para o sucesso e crescimento sustentável desses estabelecimentos.

2.6.1 Características Das Academias

As academias de ginástica são estabelecimentos que desempenham um papel fundamental na promoção da saúde e bem-estar das pessoas. De acordo com Cieslak e Marton (2016), existem várias classificações para as academias, levando em consideração o público-alvo e as atividades oferecidas. As academias de musculação e fitness, por exemplo, concentram-se em treinamentos com pesos e exercícios aeróbicos, visando o desenvolvimento da força e resistência física. Por outro lado, as academias de artes marciais oferecem aulas de lutas e defesa pessoal, promovendo não apenas o condicionamento físico, mas também o aprendizado de técnicas de autodefesa.

Além da variedade de atividades, as academias também podem ser diferenciadas com base no tamanho e na infraestrutura oferecida. Conforme observado por Neves et al. (2013), as academias podem variar desde estabelecimentos menores, com poucos equipamentos e espaços mais limitados, até grandes complexos com diversas opções de atividades e áreas de lazer, como piscinas, quadras esportivas e espaços para a prática de exercícios ao ar livre. Essa diversidade de estrutura permite que as academias atendam às diferentes necessidades e preferências dos clientes.

Outro aspecto relevante das academias é a sua gestão e organização. De acordo com Almeida e Ferreira (2017), muitas academias são gerenciadas por profissionais formados em Educação Física, que possuem o conhecimento necessário para planejar as atividades, prescrever treinamentos adequados e orientar os alunos durante as sessões de exercícios. Esses profissionais desempenham um papel fundamental na criação de programas de treinamento eficazes e seguros, levando em consideração as características individuais e objetivos dos alunos.

Além dos profissionais de Educação Física, algumas academias também contam com outros especialistas para complementar os serviços oferecidos. Nutricionistas podem auxiliar os clientes na adoção de uma alimentação saudável e adequada às suas necessidades específicas. Fisioterapeutas podem fornecer suporte na reabilitação de lesões e prevenção de problemas musculares. Personal trainers podem oferecer um atendimento mais personalizado, orientando e motivando os alunos em suas metas individuais.

As academias de ginástica são estabelecimentos que proporcionam uma variedade de atividades físicas e serviços relacionados ao bem-estar. A diversidade de tipos de academias, infraestrutura oferecida e a presença de profissionais qualificados contribuem para atender às necessidades e expectativas dos clientes, promovendo a prática regular de exercícios físicos e a adoção de um estilo de vida saudável.

2.6.2 Desafios Enfrentados Pelas Academias

No mercado atual, as academias de ginástica enfrentam uma série de desafios que exigem adaptação e inovação. A competitividade entre as academias é um fator importante a ser considerado, conforme destacado por Almeida (2018). Com o crescimento do setor, é fundamental que as academias busquem constantemente melhorias e inovações para se destacarem no mercado e atrair clientes. A diferenciação por meio da oferta de serviços exclusivos, parcerias estratégicas e ações de marketing podem ser estratégias eficazes para enfrentar esse desafio.

Outro desafio significativo é a retenção de clientes. Como mencionado por Pimentel e Tomé (2018), muitas pessoas desistem da academia após um curto período, o que resulta em uma alta taxa de rotatividade. Para enfrentar esse desafio, é fundamental investir em estratégias de fidelização de clientes. Programas de recompensas, acompanhamento personalizado, aulas diferenciadas e atendimento de qualidade são algumas das medidas que podem ser adotadas para estimular a permanência dos clientes e promover sua satisfação.

Além disso, as academias também enfrentam desafios relacionados ao uso de tecnologias. Conforme apontado por Almeida (2018), as inovações tecnológicas têm impactado o mercado de academias, oferecendo novas oportunidades e demandas. A crescente popularidade de aplicativos de treinamento, dispositivos vestíveis e equipamentos inteligentes têm influenciado a forma como as academias se relacionam com seus clientes e gerenciam seus serviços. Para se manterem atualizadas, as academias devem estar atentas às novas tendências tecnológicas e avaliar como podem integrar essas inovações em sua oferta de serviços, proporcionando uma experiência mais personalizada e eficiente aos clientes.

Para enfrentar esses desafios, as academias devem adotar uma abordagem estratégica e flexível. A compreensão das necessidades e expectativas dos clientes, a capacidade de adaptação às mudanças do mercado e o investimento em recursos humanos qualificados são fundamentais para o sucesso das academias no ambiente competitivo atual.

3 MÉTODO

Neste estudo, foi adotado uma abordagem quantitativa com uma perspectiva descritiva para avaliar o clima organizacional em uma academia localizada em Presidente Getúlio. A coleta de dados foi conduzida por meio de questionários on-line, escolhida por sua eficiência, conveniência e garantia de confidencialidade na obtenção de informações dos participantes. O autor refinou o questionário, ampliando as categorias originalmente propostas por Luz (2014), a fim de abranger uma variedade de aspectos relacionados ao clima organizacional. A análise dos dados foi realizada utilizando técnicas estatísticas descritivas.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Este estudo adotou uma abordagem quantitativa para analisar o clima organizacional em uma academia localizada na cidade de Presidente Getúlio. O objetivo geral foi analisar a evolução do clima organizacional na Academia Vida Ativa, no município de Presidente Getúlio. Os objetivos específicos incluíram a realização de uma pesquisa para identificar os principais fatores que influenciam o clima organizacional, comparando os resultados obtidos com a pesquisa anterior, a fim de identificar possíveis mudanças no ambiente de trabalho e na percepção dos colaboradores e propor estratégias para melhorar o clima.

A pesquisa seguiu um delineamento transversal, no qual os dados foram coletados em um único momento, permitindo uma análise instantânea do clima organizacional (Oliveira, 2020).

Para alcançar esse objetivo, as abordagens exploratória e descritiva foram utilizadas. Inicialmente, adotou-se a abordagem exploratória a fim de obter familiaridade com o tema e identificar as variáveis relevantes relacionadas ao clima organizacional. Foram conduzidas revisões bibliográficas abrangentes, entrevistas exploratórias e

observações não estruturadas, com o intuito de adquirir informações preliminares e formular hipóteses.

Posteriormente, foi empregada a abordagem descritiva para descrever e explicar as características específicas do clima organizacional dentro da empresa em estudo. A coleta de dados quantitativos foi realizada por meio de questionários contendo escalas de avaliação, com o objetivo de captar a percepção dos colaboradores em relação a diferentes aspectos do clima organizacional. Essa análise minuciosa permitiu obter informações detalhadas sobre a satisfação dos funcionários, os níveis de comunicação interna, a liderança e outros fatores relevantes que influenciam o clima organizacional.

A combinação das abordagens exploratória e descritiva resultou em uma investigação aprofundada do clima organizacional, proporcionando uma visão abrangente e embasada sobre a situação na empresa em questão. Esse delineamento da pesquisa contribuiu para a compreensão das percepções e sentimentos dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho, fornecendo subsídios para a identificação de possíveis problemas e a proposição de melhorias na gestão organizacional.

3.2 AMOSTRA E POPULAÇÃO

O universo da pesquisa consiste em todos os funcionários da academia localizada em Presidente Getúlio, totalizando 19 colaboradores. A amostra selecionada foi composta por 19 funcionários no ano de 2023 e 10 funcionários no ano de 2022, que representam a população-alvo para este estudo.

A academia possui uma equipe diversificada, incluindo profissionais de diferentes áreas como, seis estagiários, cinco professores formados, dois professores de artes marciais, dois instrutores no Centro de Treinamento, dois recepcionistas, um gerente e um responsável pela limpeza e serviços gerais.

Tabela 1 - Número de colaboradores por setores na academia no ano de 2023.

Setor	Colaboradores
Estagiários	06
Professores formados	05
Professores de artes marciais	02
Instrutores no Centro de Treinamento	02
Recepção	02
Gerente	01
Limpeza	01
Total	19

Fonte: com base em informações fornecidas pela academia.

Tabela 2 - Número de colaboradores por setores na academia no ano de 2022.

Setor	Colaboradores
Gerente	01
Recepção	02
Personal	06
Limpeza	01
Total	10

Fonte: com base em informações fornecidas pela academia.

A amostra foi selecionada por conveniência, considerando a disponibilidade dos funcionários para participar da pesquisa durante o período de uma semana.

A inclusão de todos os funcionários da academia na amostra permite obter uma visão abrangente do clima organizacional, considerando as diversas perspectivas e experiências dos colaboradores. Além disso, a participação de todos os funcionários contribui para a representatividade dos resultados e a validade das conclusões alcançadas neste estudo.

3.3 COLETA E TRATAMENTO DOS DADOS

A coleta de dados foi realizada por meio de um questionário on-line elaborado com base no modelo de Luz (2014) e adaptado para a realidade da academia em estudo. O questionário abrangeu diferentes aspectos do clima organizacional, como comunicação, liderança, trabalho em equipe e reconhecimento.

Antes da aplicação do questionário aos colaboradores, foi conduzido um teste piloto com um grupo reduzido de participantes. Esse teste piloto permitiu avaliar a clareza das perguntas, a adequação das respostas disponíveis e a duração estimada para o preenchimento, segundo Oliveira (2020). Quaisquer ajustes necessários serão realizados com base nos feedbacks dos participantes do teste piloto.

A aplicação do questionário ocorreu de forma on-line, utilizando a plataforma Google Forms. Os colaboradores foram convidados a participar por meio de um link enviado por WhatsApp e outros canais de comunicação interna. Foi ressaltada a importância da participação de todos os funcionários para obter resultados representativos segundo Borges e Monteiro, (2019).

Durante um período de uma semana 06/09 a 13/09 de 2023, os 19 funcionários da academia foram convidados a acessar o link do questionário e responder às perguntas de forma anônima, contudo obtivemos 18 respostas, pois um dos colaboradores estava de atestado. A garantia de anonimato é fundamental para promover a sinceridade e a confiabilidade das respostas, segundo Silva e Lopes, (2017). A figura 09 apresenta a peça de divulgação que foi utilizada para sensibilizar os colaboradores no ano de 2023.

Figura 9 - Peça de divulgação 2023



**ACADEMIA
VIDA ATIVA**

**Pesquisa de clima
organizacional na
Academia Vida
Ativa**

De **06** a **13** de setembro de 2023

Fonte: desenvolvida pelo autor, com base em informações fornecidas pela empresa. (2023)

Após o encerramento da coleta de dados, as respostas foram exportadas para uma planilha eletrônica para análise. Foram utilizadas técnicas estatísticas descritivas, como médias, desvio padrão e análise de frequência, para analisar as respostas quantitativas segundo Bardin, (2016). Essas análises proporcionaram uma visão abrangente do clima organizacional na academia.

As respostas abertas do questionário foram submetidas a uma análise de conteúdo, seguindo as etapas propostas por Bardin (2016). As respostas foram agrupadas em categorias temáticas relevantes, permitindo uma análise qualitativa das percepções e opiniões dos funcionários em relação ao clima organizacional.

Os resultados foram apresentados de forma clara e objetiva, utilizando gráficos, tabelas e citações dos respondentes para ilustrar os principais achados. A discussão dos resultados foi realizada em relação à literatura existente, destacando pontos fortes e áreas de melhoria no clima organizacional da academia, tais como a realização de mais reuniões para alinhar as expectativas e metas da academia e dos colaboradores. Com base nos resultados da pesquisa e nas melhores práticas identificadas, sugestões de intervenções serão propostas para promover um clima organizacional mais saudável e positivo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Momento de comparação das duas pesquisas de clima organizacional realizadas em 2022 e 2023, identificando as variações e tendências que impactam a gestão organizacional. A análise comparativa visou destacar áreas de melhoria e fornece recomendações para otimizar o ambiente de trabalho, promovendo um clima organizacional mais positivo e eficaz.

4.1 ORGULHO E SATISFAÇÃO

Nesta etapa, é o momento de entender como se encontra o orgulho e a satisfação do colaborador quando relacionado a academia.

4.1.1 O que te dá orgulho em trabalhar na academia

Procurou-se entender como estava o sentimento de prazer do colaborador dentro da academia.

Tabela 3 - O que você considera que te dá orgulho em trabalhar aqui na academia - 2023

Oportunidade de crescimento (2).
A história.
Amor por ensinar (2).
Ambiente de trabalho (3).
A metodologia diferenciada de trabalho.
Parceria.

Excelente clima entre os funcionários, equipe em que os integrantes se ajudam.

Proporcionar sonhos, saúde.

Profissionalismo.

A simplicidade de fazer o meu trabalho.

A possibilidade de discutir melhorias é sempre valorizada, onde muito aprendizado é adquirido.

A paixão pela profissão de educação física é algo que se destaca. O orgulho de fazer parte da Academia Vida Ativa é evidente.

O progresso e a colaboração de todos são observados com satisfação.

Ambiente referência na cidade.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Como apresentado na tabela 3, os colaboradores atualmente sentem orgulho em trabalhar em uma academia que é referência e poder realizar o que eles mais amam que é ensinar.

4.2 DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E RECURSOS

Momento dedicado ao colaborador apresentar se hoje ele recebe treinamento ou possui os recursos necessários para realizar o seu trabalho e qual seria a melhor opção de treinamento para aprimoramento do seu trabalho.

4.2.1 A academia disponibiliza treinamento e recursos para execução dos trabalhos

Neste item buscou-se entender na visão dos colaboradores que a academia disponibiliza treinamentos e recursos para a execução dos trabalhos.

Tabela 4 - A Academia Vida Ativa proporciona o treinamento e os recursos que as pessoas precisam para executar seu trabalho - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	11	52%
Concordo	4	19%
Não discordo, nem concordo	2	10%
Discordo	1	5%
Discordo totalmente	0	0%

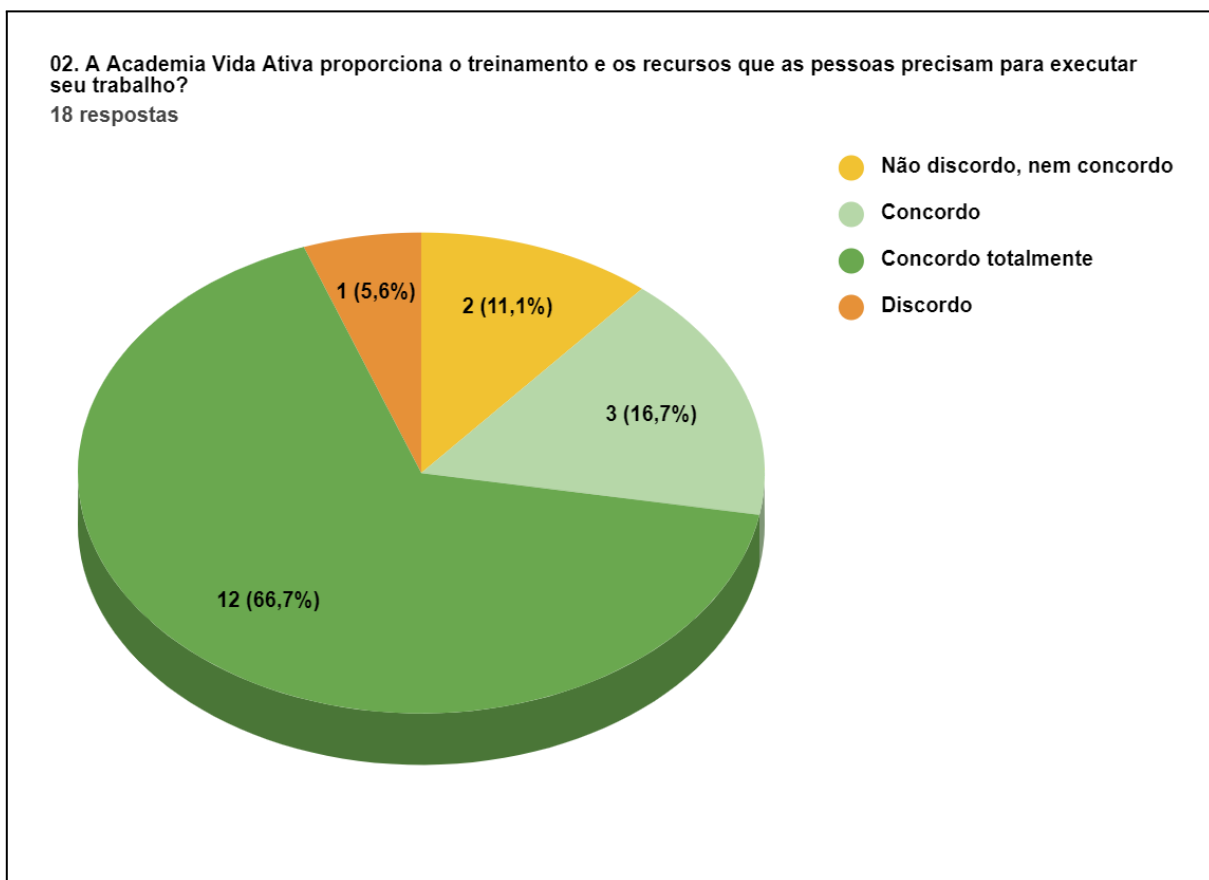
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 5 - A Academia Vida Ativa proporciona o treinamento e os recursos que as pessoas precisam para executar seu trabalho - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	7	70%
Concordo	2	20%
Não discordo, nem concordo	1	10%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

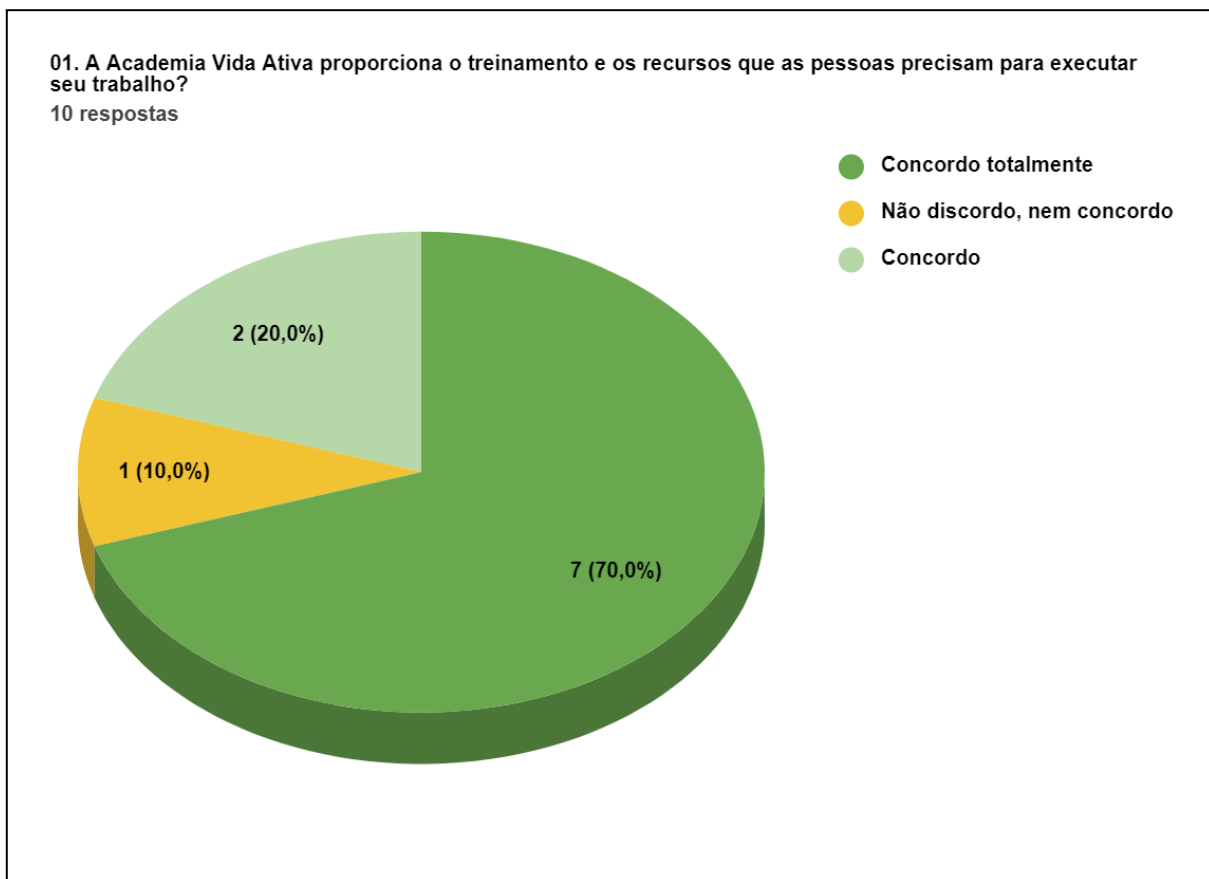
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 1 - A academia disponibiliza treinamento e recursos para execução dos trabalhos – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 2 - A academia disponibiliza treinamento e recursos para execução dos trabalhos – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Em relação ao gráfico 2 entende-se que mais de 70% dos colaboradores identificam que a academia proporciona treinamento e recursos necessários para que eles possam desempenhar o melhor trabalho. Conforme percebido no gráfico 1 mesmo um ano depois com ainda mais colaboradores o resultado positivo se manteve com mais de 80% de aprovação dentro da academia.

4.2.2 A compreensão dos requisitos e necessidades das pessoas para as quais o serviço é prestado

Neste item buscou-se entender se na visão dos colaboradores a academia disponibiliza treinamentos e recursos para a execução dos trabalhos.

Tabela 6 - Possui conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	9	50%
Concordo	4	22.22%
Não discordo, nem concordo	1	5.56%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	1	5.56%

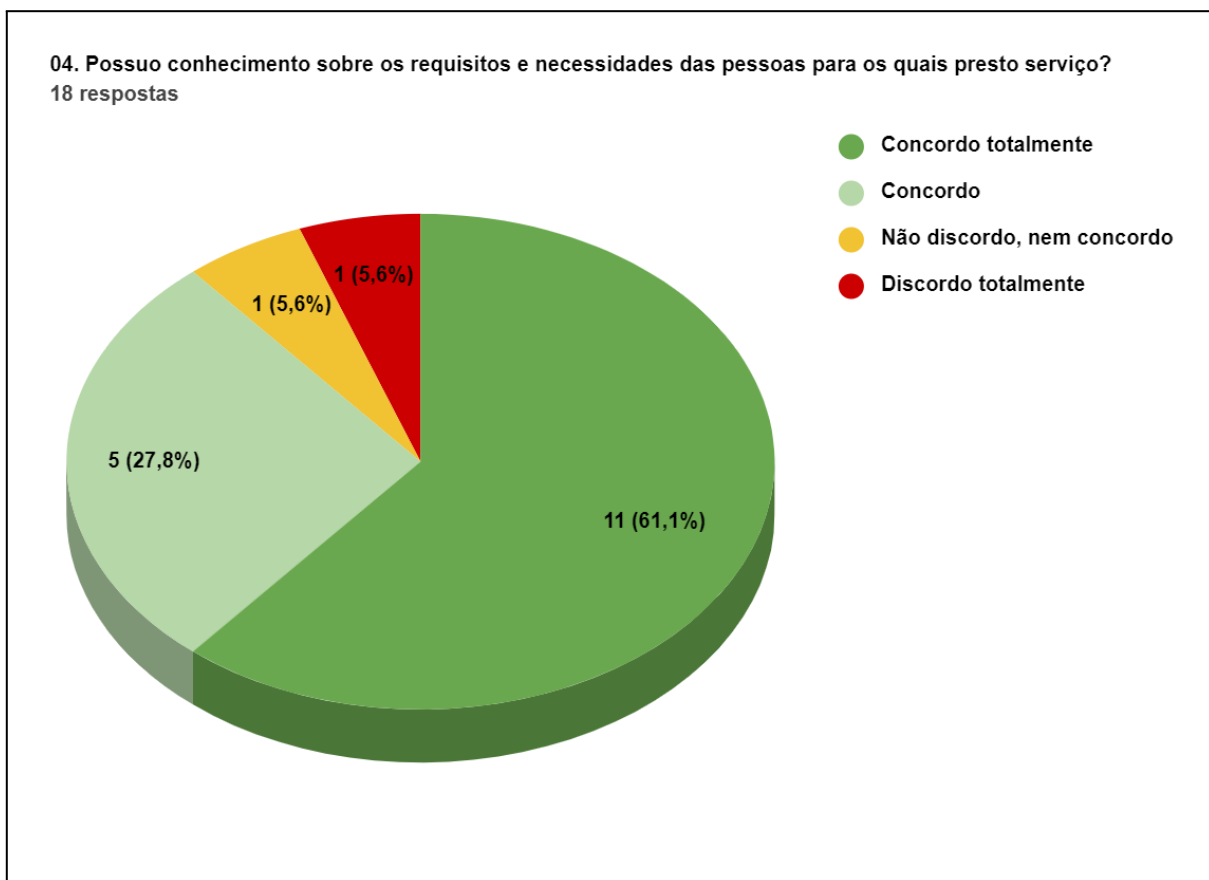
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 7 - Possui conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	7	70%
Concordo	3	30%
Não discordo, nem concordo	0	0%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

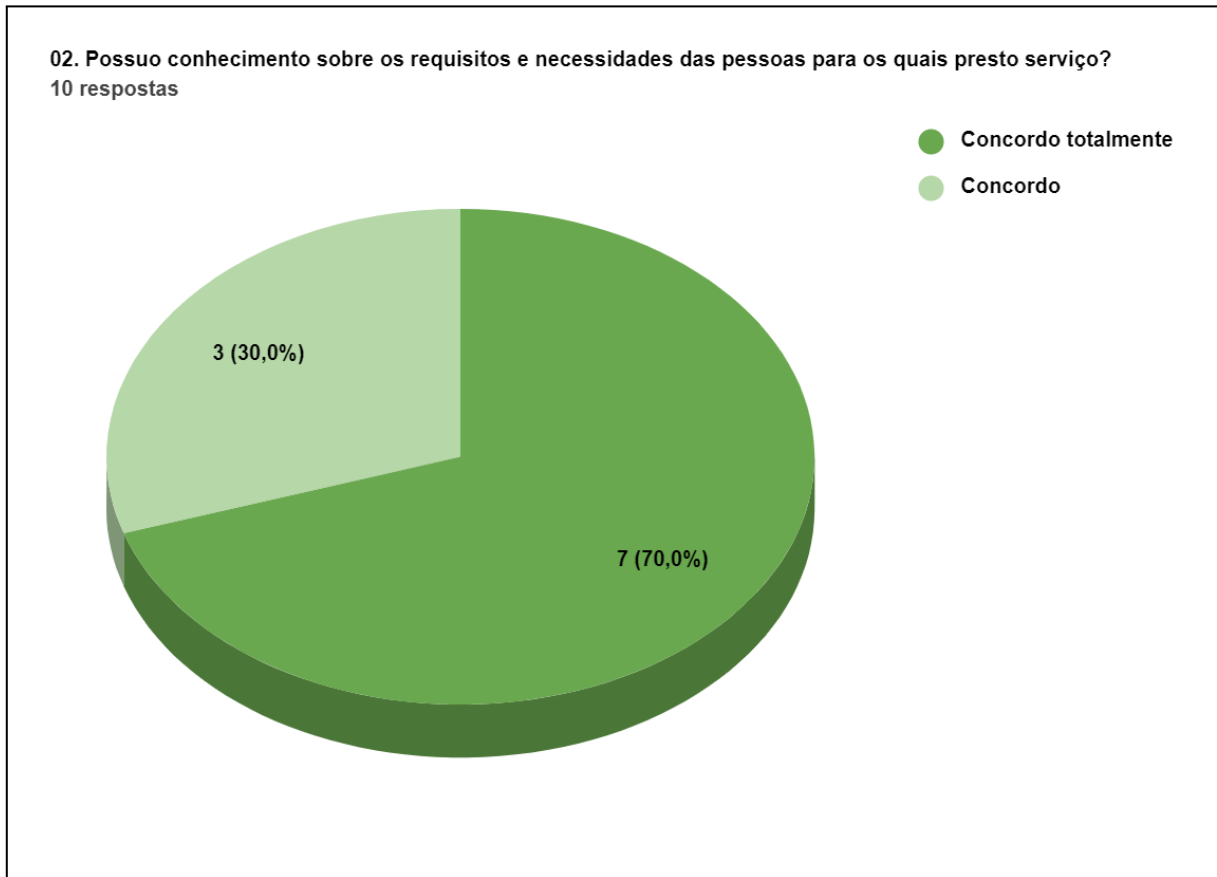
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 3- Posuo conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 4 - Posso conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais presto serviço – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

No gráfico 4 percebe-se que todos os colaboradores possuem conhecimento e requisitos sobre as pessoas as quais eles prestam serviços que estão realizando dentro da academia e no ano de 2022, sendo 70% que concorda totalmente e 30% concordam com esta afirmação. Como mostrado no gráfico 3, quase 80% dos colaboradores possuem conhecimento e requisitos sobre as pessoas para quais eles realizam serviços, sendo 61,1% diz que concorda totalmente e 27,8% diz que concorda. O que chama atenção neste ponto é que aproximadamente 10% dos colaboradores entendem que possuem pouco conhecimento sobre as pessoas às quais eles prestam serviço.

4.2.3 Que tipo de treinamento é considerado benéfico para aprimorar ainda mais o desempenho

Nesta fase questionaram-se opções de treinamentos que poderiam auxiliar os colaboradores a desempenhar melhor o seu serviço.

Tabela 8 - Que tipo de treinamento você acredita que poderia ser benéfico para aprimorar ainda mais o seu desempenho - 2023

Curso sobre os equipamentos e diferentes formas de treino.
Treinamento em hipertrofia e emagrecimento.
Curso sobre nutrição esportiva em atletas de alto rendimento.
Montagem de treinos personalizados para clientes e situações, incluindo patologias.
Atualizações em treinamentos diversos voltados para a área.
Cursos específicos para a área (3).
Participação em aulas de projetos sociais.
Cursos de biomecânica.
Treinamento para aprimorar habilidades de vendas e organização financeira.
Reuniões.
Treinamento em atendimento ao cliente e colaboração com colegas.
Cursos abordando técnicas variadas de musculação e fortalecimento para idosos
Aprimoramento das habilidades de lidar com o público.
Cursos não relacionados diretamente à área de atuação, mas que contribuam para a integração da equipe.
Curso sobre os equipamentos e diferentes formas de treino.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

4.3 PARTICIPAÇÃO E AUTONOMIA

Neste item apresenta a autonomia e a participação que o colaborador possui dentro da academia, sendo ela em sugestões para tornar seu trabalho mais efetivo ou até sugestões de treinamentos para melhorar o seu desempenho na organização.

4.3.1 Existe um encorajamento para que serem fornecidas sugestões visando tornar o trabalho mais eficiente

Buscou-se entender se atualmente os colaboradores possuem autonomia para apresentar suas sugestões.

Tabela 9 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	14	77,80%
Concordo	4	22,20%
Não discordo, nem concordo	0	0%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

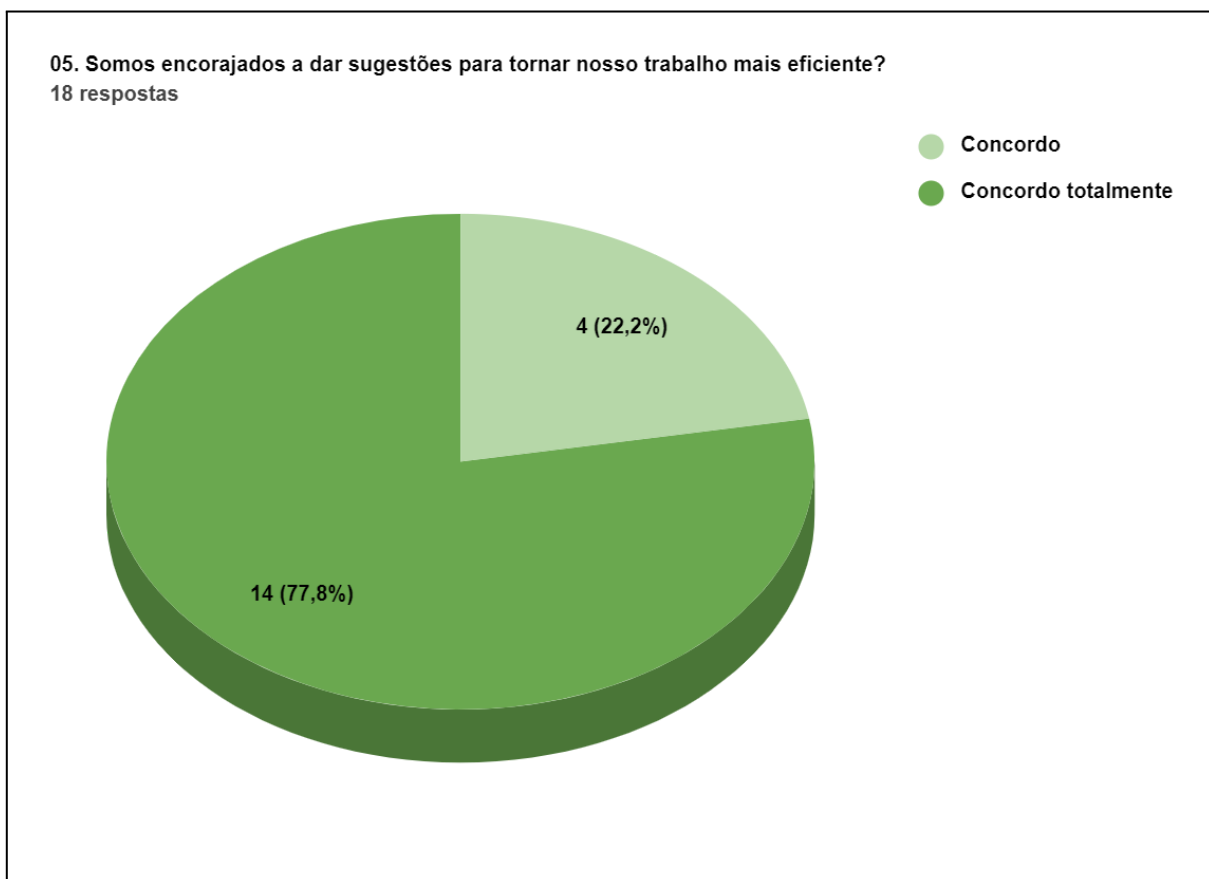
Tabela 10 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	9	90%
Não discordo, nem concordo	1	10%
Concordo	0	0%
Discordo	0	0%

Discordo totalmente 0 0%

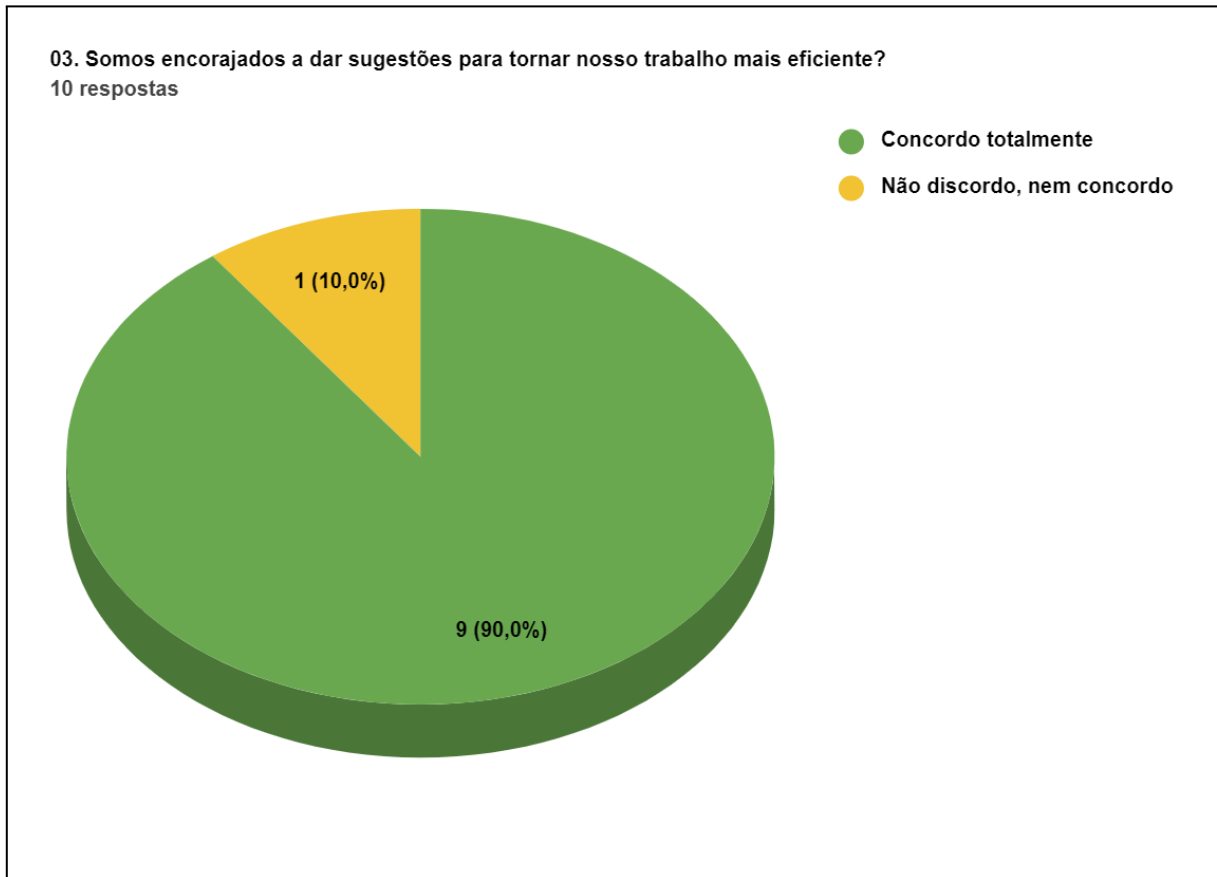
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 5 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 6 - Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente - 2022



Fonte: Resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

No gráfico 6 percebe que 10% dos colaboradores não se sentiam 100% encorajados a dar sugestões de melhorias, agora no gráfico 5 pode-se notar uma melhora positiva nos resultados onde 77,8% concordam totalmente e 22,2% concordam que são encorajados a dar sugestão de melhoria. Fato interessante que pode ser um fator que influencia o colaborador sempre poder dar o seu melhor, pois tem esse apoio da empresa.

4.3.2 Caso a resposta anterior seja afirmativa, de que maneira é possível perceber a manifestação dessa abertura para sugestões

Oportunidade de entender como o colaborador identifica que suas ideias e opiniões estão sendo ouvidas pela empresa.

Tabela 11 - Sendo sua resposta anterior positiva, de que forma você percebe que essa abertura para sugestões é manifestada - 2023

-
- Através do fácil acesso às proprietárias (2).
 - Estar atualizado sobre os projetos da academia (2).
 - Valorizar a audição de todas as partes envolvidas no processo.
 - Manter comunicação direta com os proprietários e gerente (5).
 - Compartilhar sugestões com colegas.
 - Receber apoio dos colegas no dia a dia (2).
 - Participar de conversas (4).
 - Participar de reuniões.
-

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Importante ressaltar que na tabela 11 aparece as palavras conversas, reuniões, facilidade de acesso às proprietárias, reforçando a cultura da empresa e deixando o colaborador a vontade de expressar sua opinião.

4.3.3 É possível oferecer sugestões aos colegas e aprender com eles

Este tópico realça a importância da colaboração e do aprendizado mútuo no ambiente de trabalho, onde os colegas são encorajados a compartilhar sugestões e experiências. Isso promove uma cultura de inovação e crescimento profissional, contribuindo para um ambiente de trabalho mais positivo e produtivo.

Tabela 12 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	11	61,10%
Concordo	4	22,20%
Não discordo, nem concordo	3	16,70%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

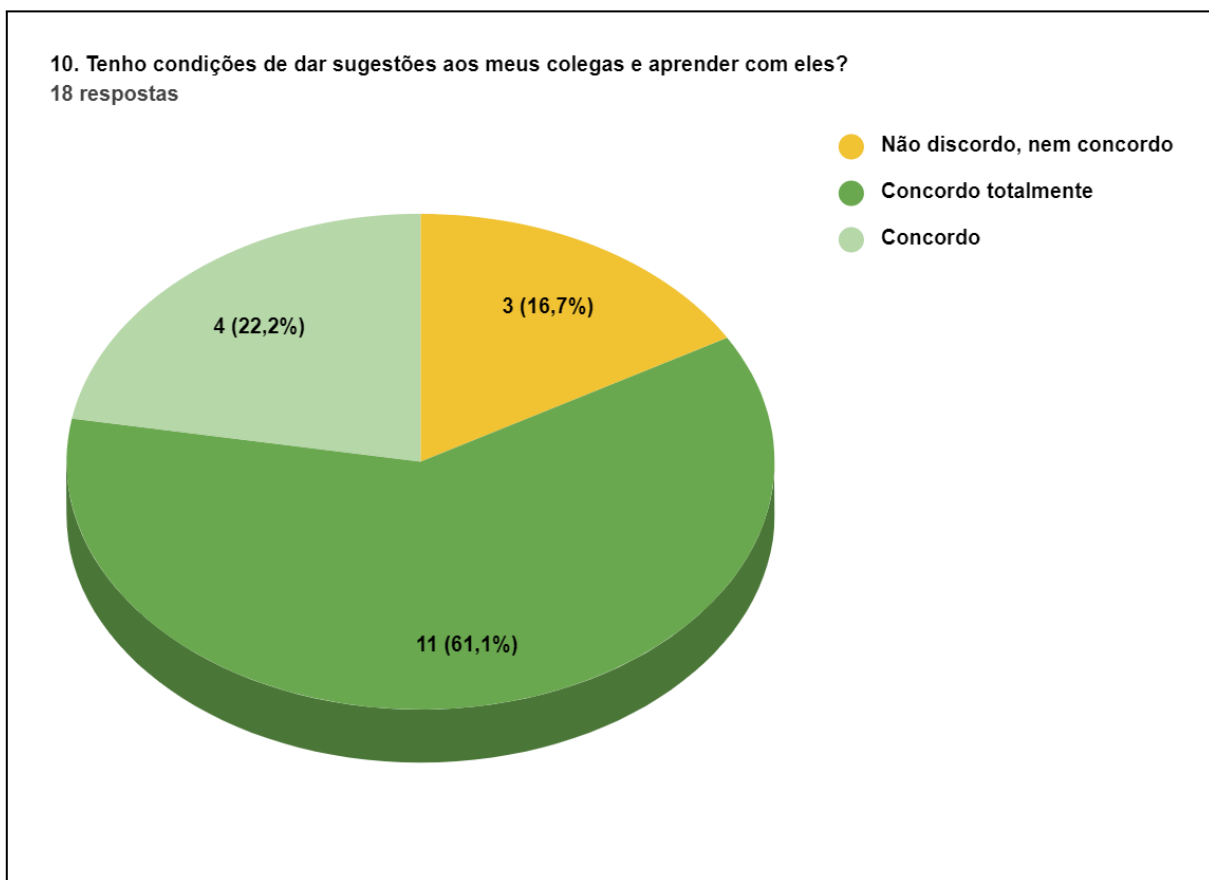
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 13 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	9	90%
Concordo	1	10%
Não discordo, nem concordo	0	0%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

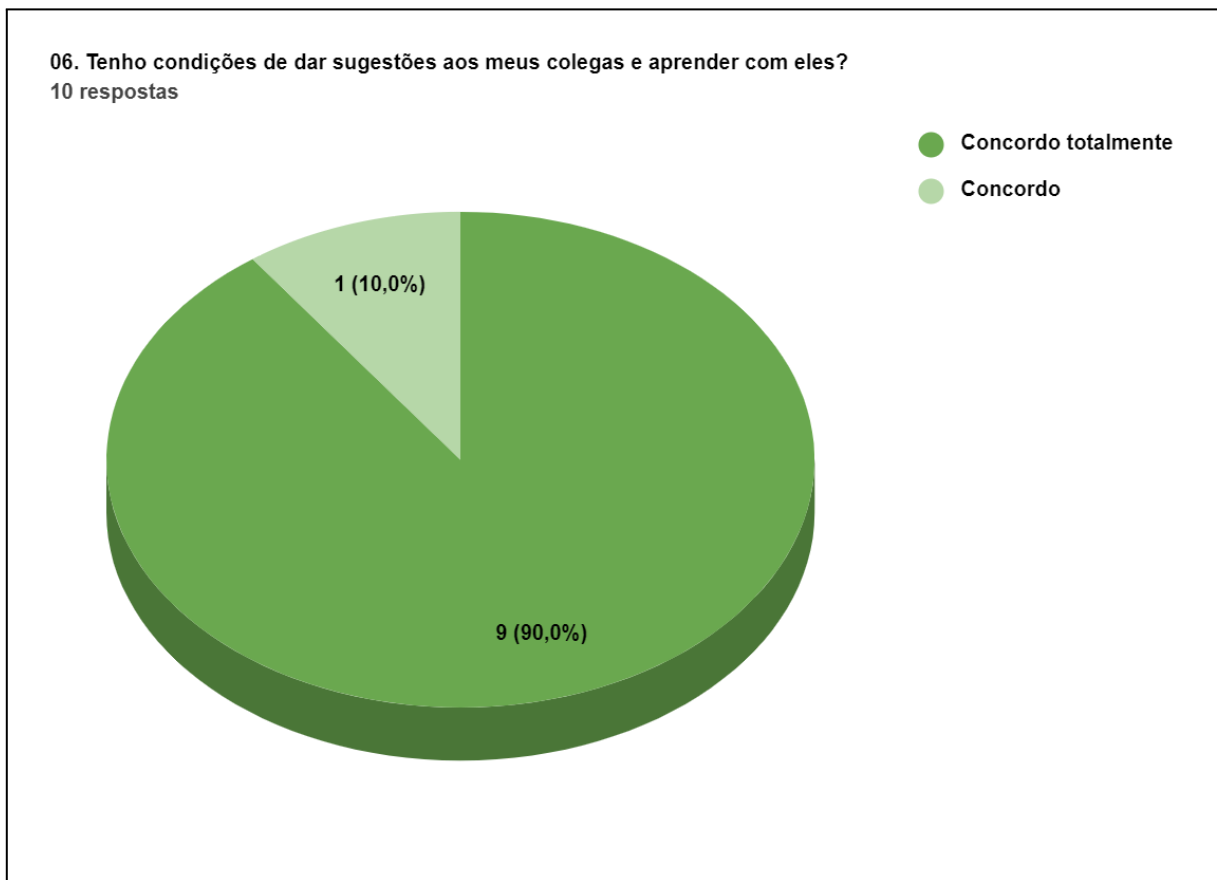
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 7 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 8 - Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Em relação ao gráfico 8, 90% dos colaboradores concordam totalmente e 10% deles concordam que possuem condições de dar sugestões aos seus colegas, em relação ao gráfico 7, mais de 80% dos colaboradores ainda concordam que possuem condições de ensinar e aprender com os seus colegas de trabalho.

4.3.4 É feita consulta sobre as necessidades de treinamento, e as sugestões são consideradas

Destaca-se a importância de envolver os colaboradores na identificação de suas necessidades de treinamento e no processo de considerar suas sugestões. Isso demonstra um compromisso com o crescimento e desenvolvimento da equipe, aumentando a eficácia dos programas de treinamento e melhorando o engajamento dos colaboradores.

Tabela 14 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	8	44,4%
Concordo	8	44,4%
Não discordo, nem concordo	1	5,6%
Discordo	1	5,6%
Discordo totalmente	0	0%

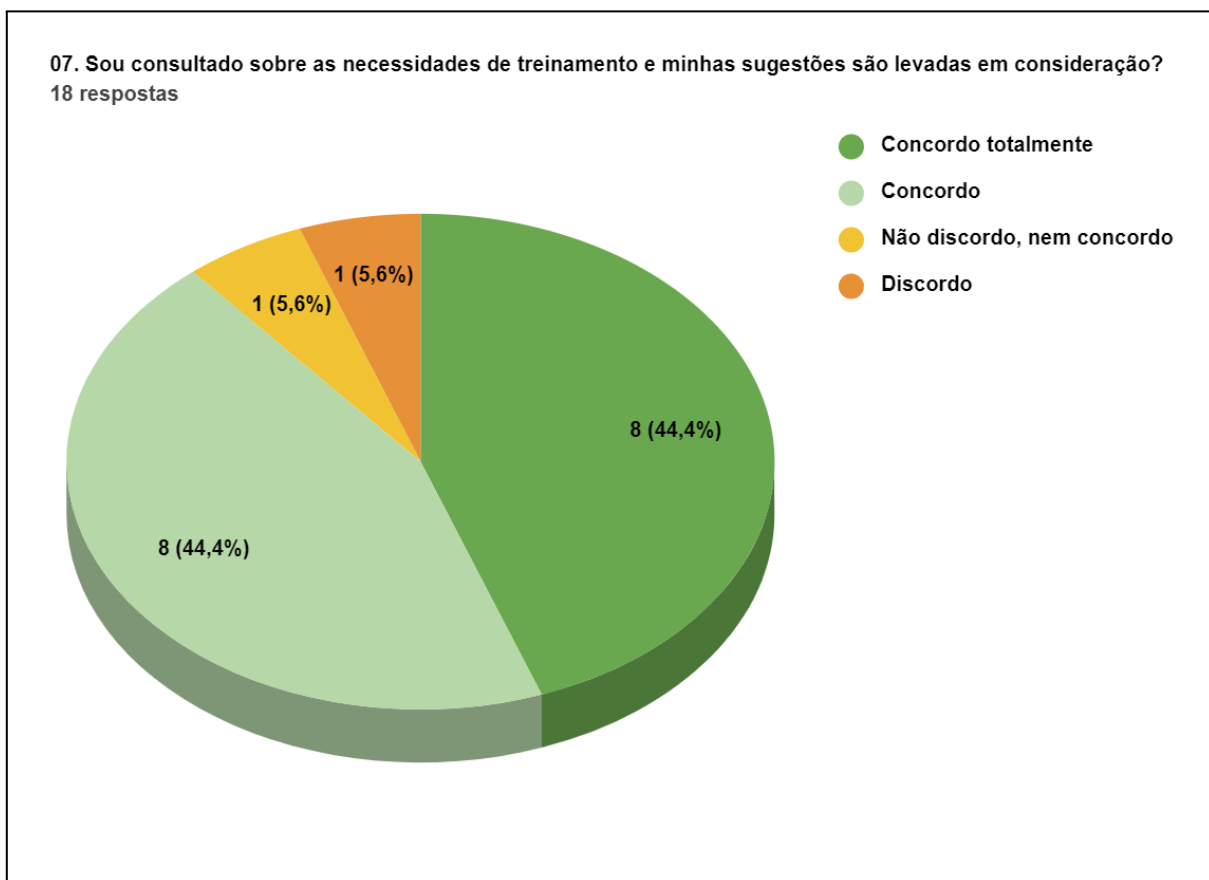
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 15 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	8	80%
Concordo	1	10%
Não discordo, nem concordo	1	10%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

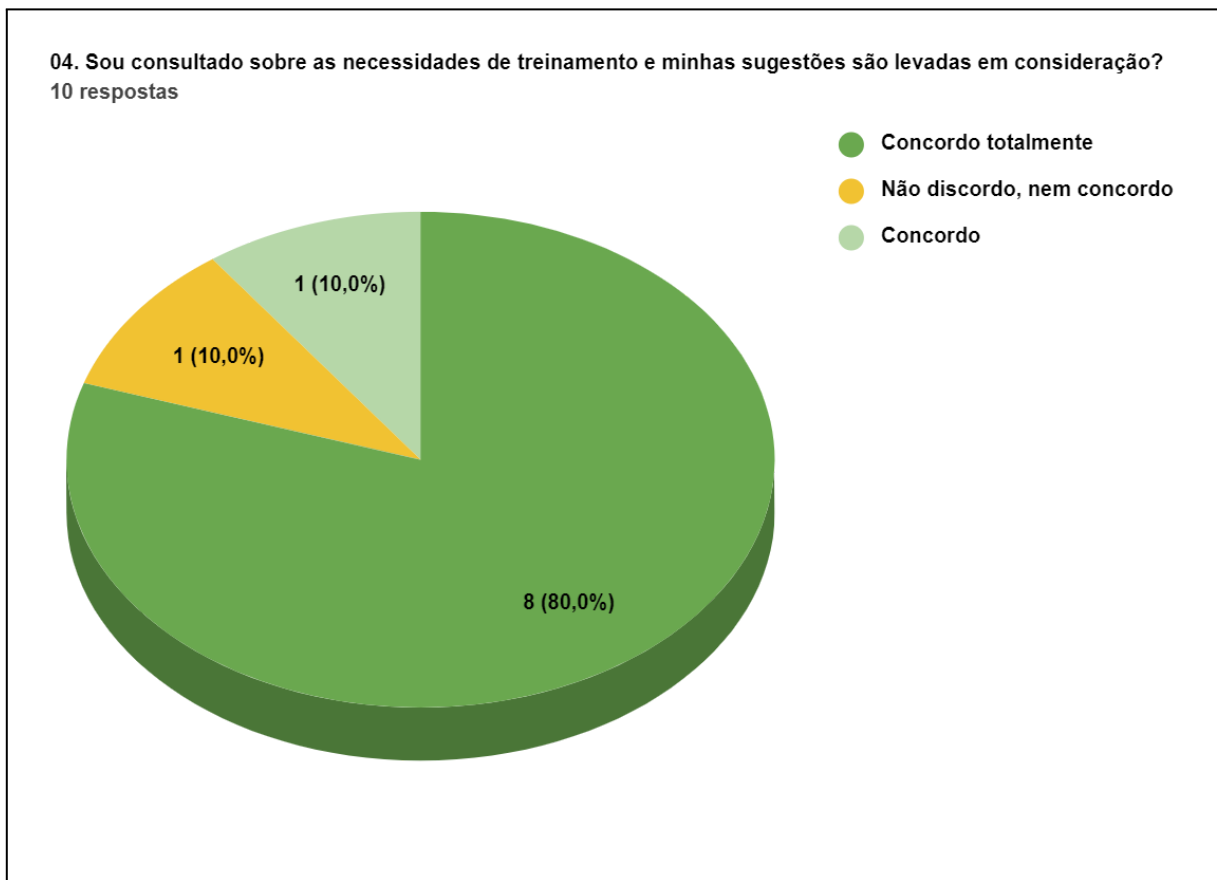
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 9 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 10 - Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

No gráfico 10, 80% dos colaboradores concordam totalmente e 10% concordam que suas sugestões e ideias são levadas adiante. Atualmente no gráfico 09 esse percentual de aprovação se manteve acima da casa dos 88% com 44,4% dos colaboradores concordando totalmente e 44,4% concordando que suas opiniões são ouvidas e consideradas em possíveis melhorias dentro da academia.

4.4 OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E INDICAÇÃO

Nesta etapa procurou identificar se o colaborador identifica a academia como um local que poderá te proporcionar oportunidade de crescimento e se ele indicaria a academia como um local para se trabalhar.

4.4.1 Há a percepção de que existem grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa

Percepção dos colaboradores sobre as oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa. Reconhecer essas oportunidades influencia positivamente a motivação e a retenção de talentos, criando um ambiente onde os colaboradores veem possibilidades contínuas de progresso em suas carreiras.

Tabela 16 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	14	77,8%
Concordo	3	16,7%
Não discordo, nem concordo	1	5,6%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

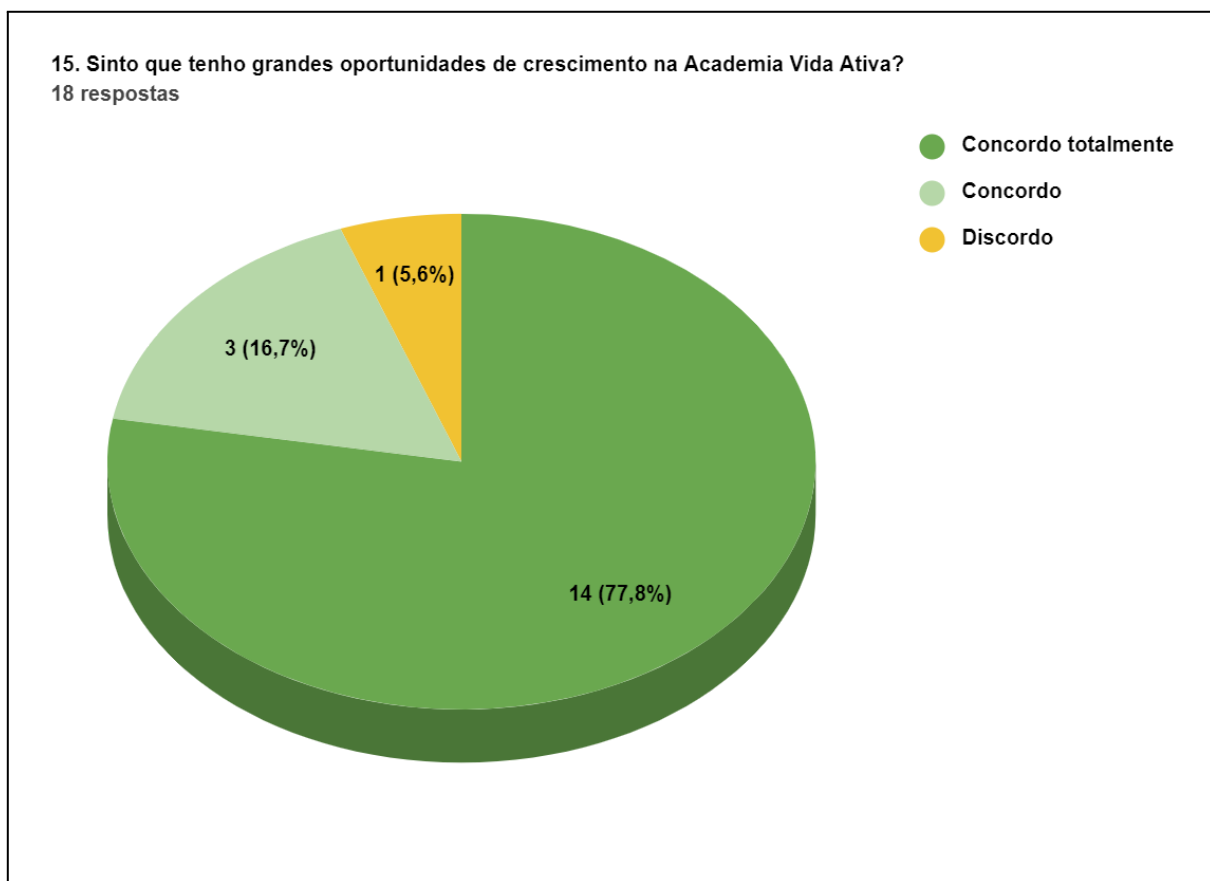
Tabela 17 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	6	60%
Não discordo, nem concordo	3	30%

Concordo	1	10%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

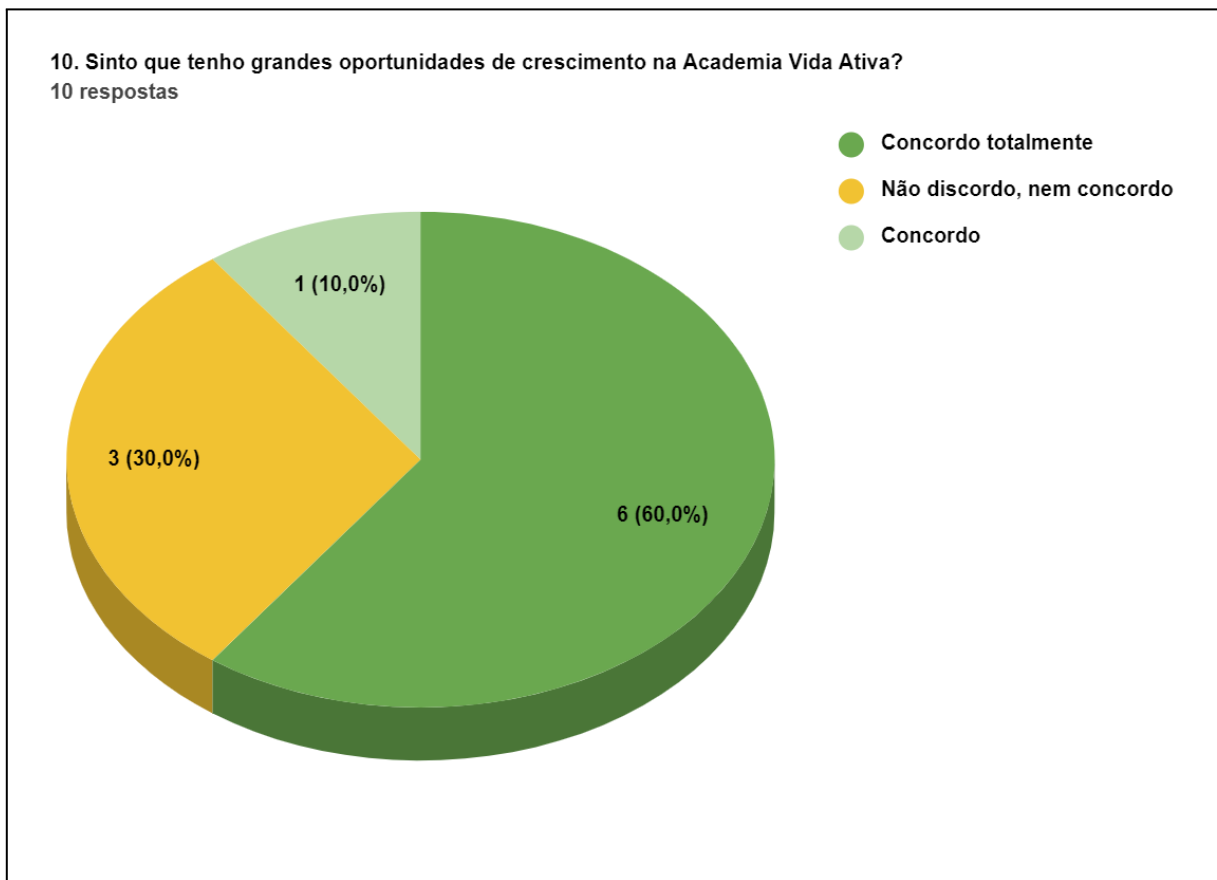
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 11 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 12 - Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Conforme apresentado no gráfico 12, 60% concorda totalmente e 10% concorda que possui oportunidade de crescimento dentro da academia, resultado positivo que se manteve segundo o gráfico 11, onde o 94,5% considera ter oportunidade de crescimento dentro da academia, sendo 77,8% concorda totalmente e 16,7 concorda com esta afirmação.

4.4.2 Há o hábito de indicar a Academia Vida Ativa como uma alternativa de emprego para amigos e parentes

Momento para entender se o colaborador da academia, indicaria ela como uma oportunidade de emprego para os seus amigos e parentes

Tabela 18 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	10	55,6%
Concordo	6	33,3%
Não discordo, nem concordo	1	5,6%
Discordo	1	5,6%
Discordo totalmente	0	0%

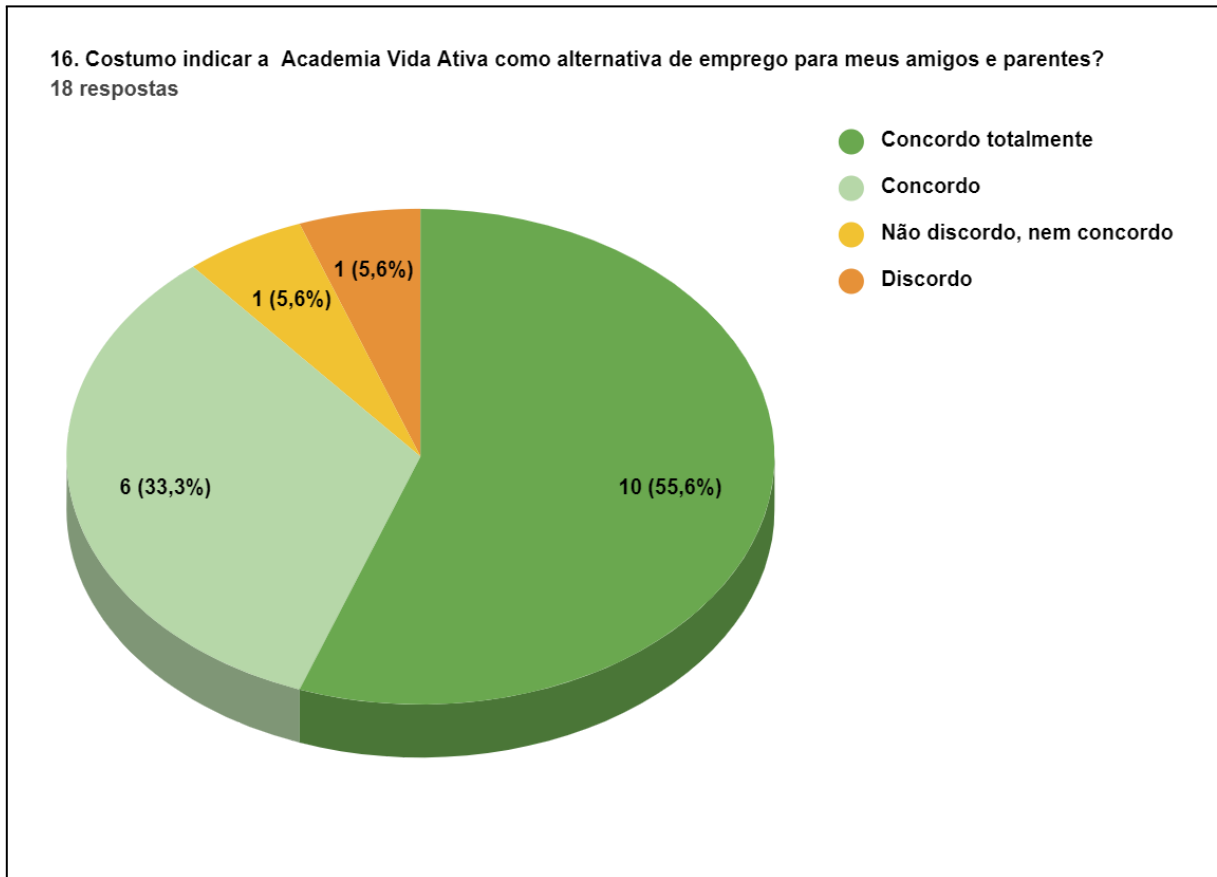
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 19 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	4	40%
Concordo	3	30%
Não discordo, nem concordo	3	30%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

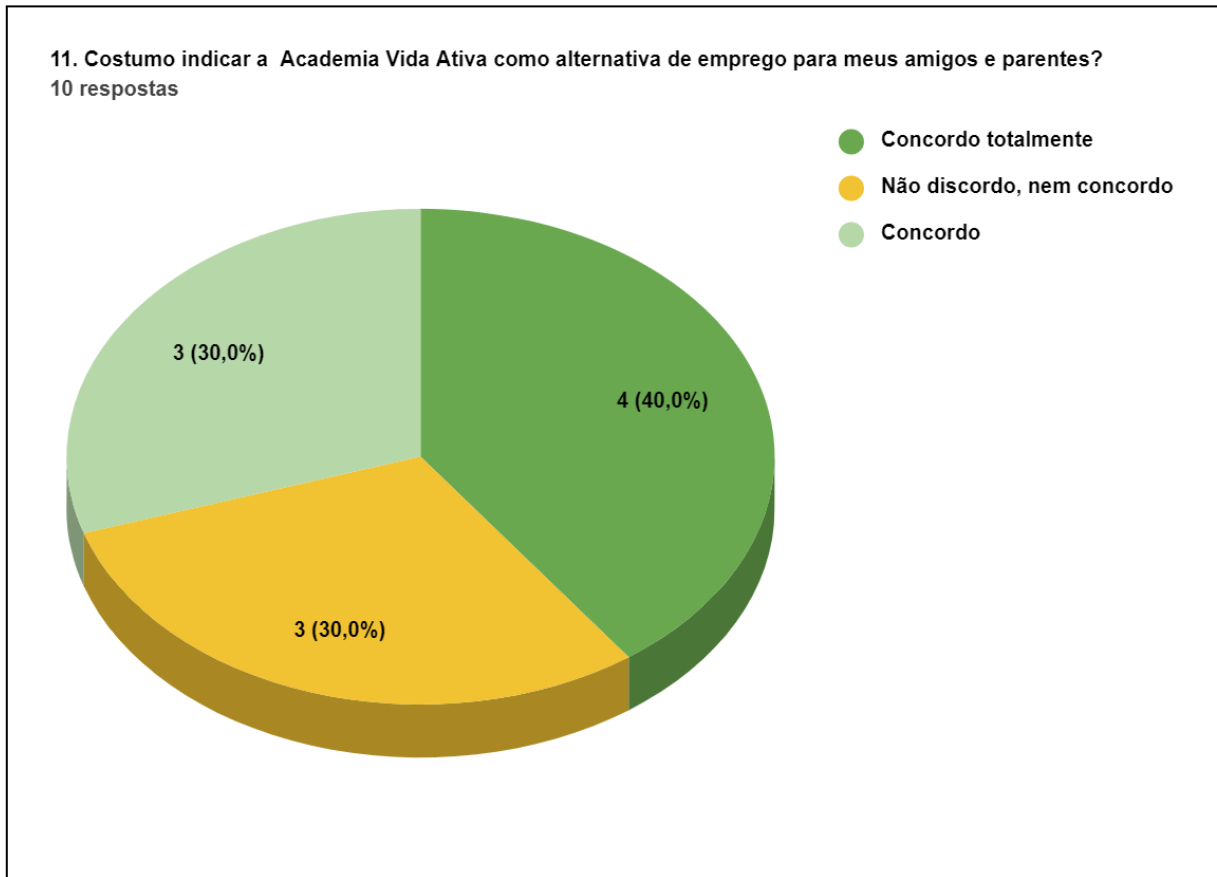
Fonte: Resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 13 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 14 - Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Segundo o gráfico 14, 70% dos colaboradores indicariam a academia como um lugar para se trabalhar sendo 40% afirmar que concorda totalmente e 30% concordar com esta afirmação, nesta mesma percepção no gráfico 13, 55,6% concordam totalmente e 33,3% concordam que indicariam a academia. Percebe-se que mesmo com o aumento no número de colaboradores o resultado se manteve muito acima da média.

4.5 COMUNICAÇÃO E ALINHAMENTO

Etapa dedicada a entender da visão do colaborador como se encontra a comunicação entre os colegas e seus superiores, além de entender como está o alinhamento das metas e objetivos do colaborador e da academia.

4.5.1 São conhecidos os principais objetivos, metas e planos da academia

Neste item destaca a importância de os colaboradores estarem cientes dos objetivos, metas e planos da academia, promovendo o alinhamento organizacional e a motivação para contribuir ativamente para o sucesso da organização.

Tabela 20 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo	9	50%
Concordo totalmente	6	33,3%
Não discordo, nem concordo	2	11,1%
Discordo	1	5,6%
Discordo totalmente	0	0%

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

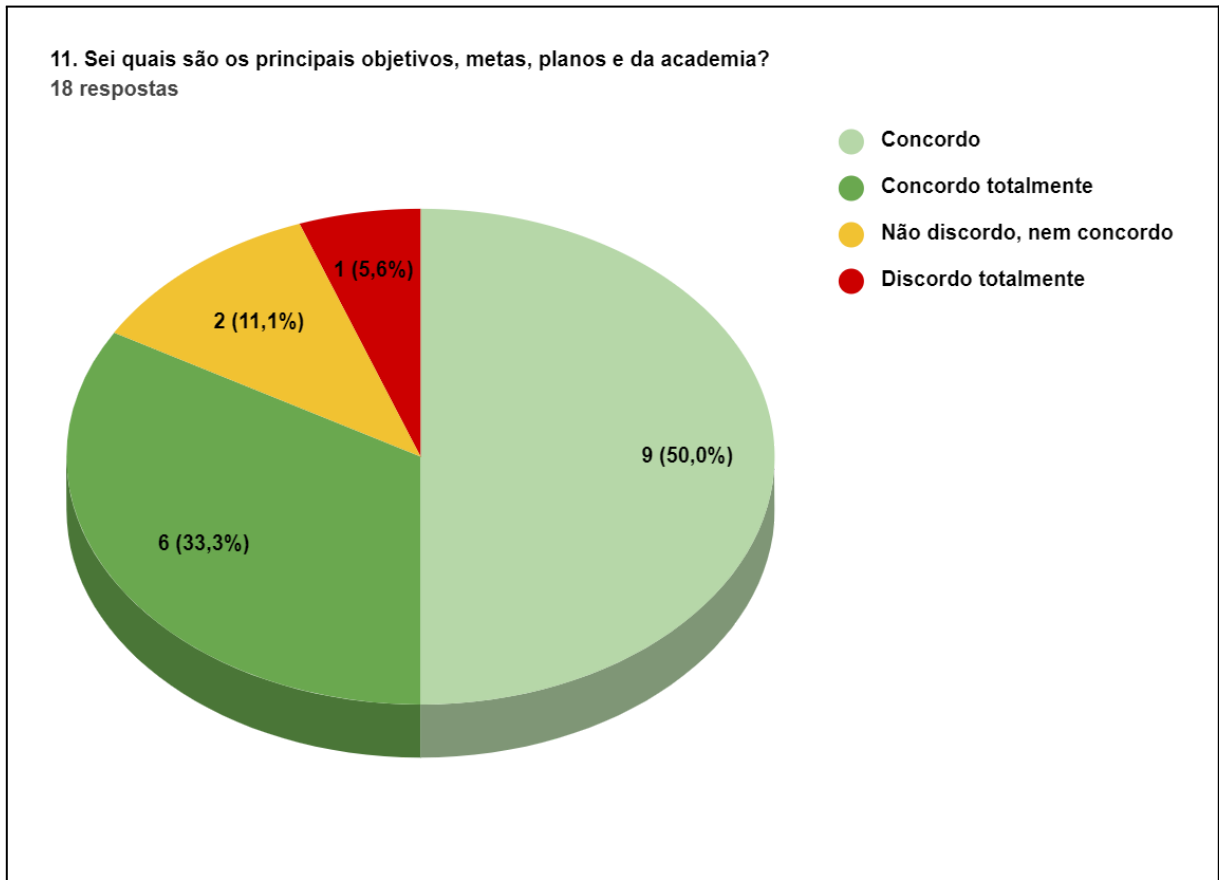
Tabela 21 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	8	80%
Concordo	2	20%
Não discordo, nem concordo	0	0%
Discordo	0	0%

Discordo totalmente 0 0%

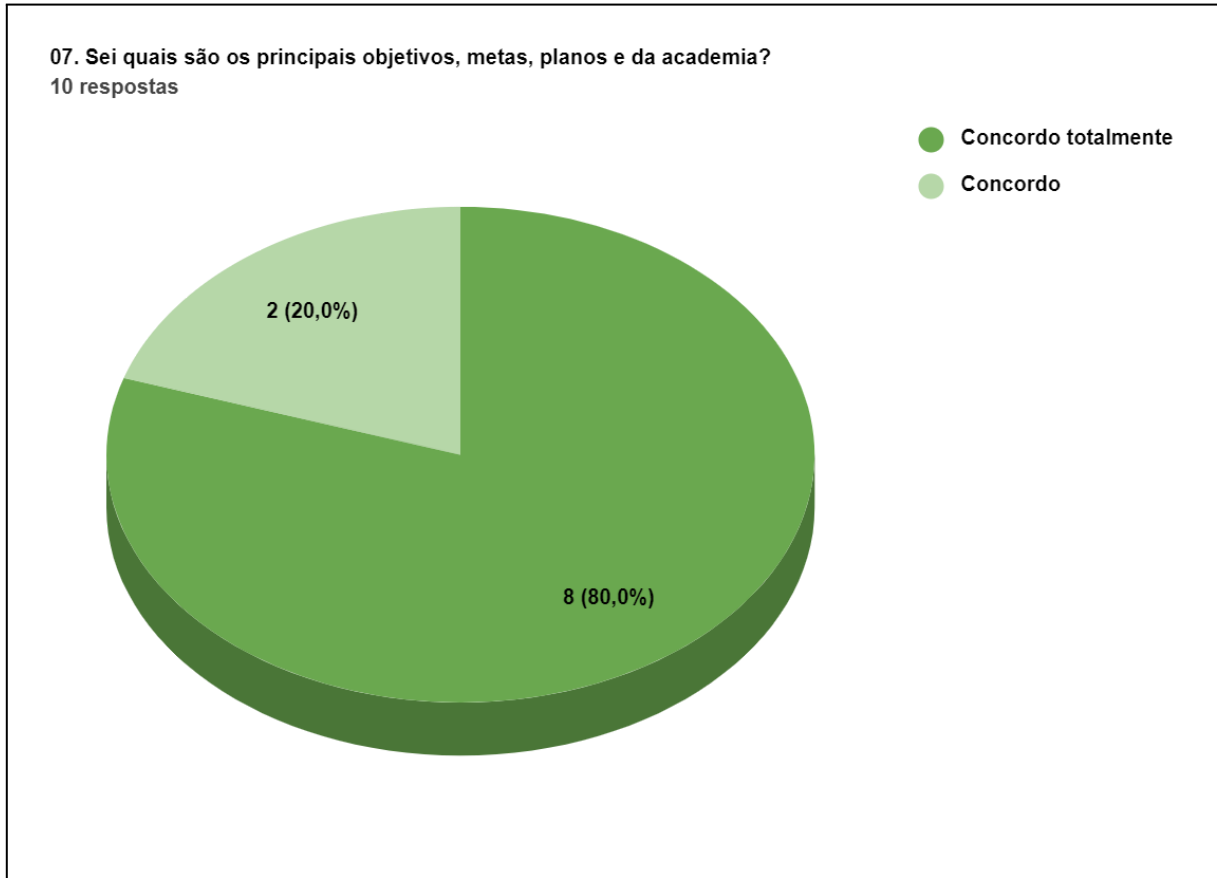
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 15 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 16 - Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Em relação ao gráfico 16, percebe-se que 100% dos colaboradores concordam em saber quais são os seus objetivos e metas e os da academia, na pesquisa aplicada no ano de 2023 onde mostra no gráfico 15, 50% concordam e 33,3% concordam totalmente que sabem quais são os objetivo e metas seus e da academia. Com o aumento de colaboradores, sendo estes, estagiários e prestadores de serviços podem estar relacionados a diferença nos resultados apresentados.

4.5.2 O superior ouve sugestões e, quando consideradas válidas, são implementadas

Neste item buscou-se avaliar as lideranças e o relacionamento entre o líder e o liderado

Tabela 22 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	12	66,7%
Concordo	6	33,3%
Não discordo, nem concordo	0	0%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

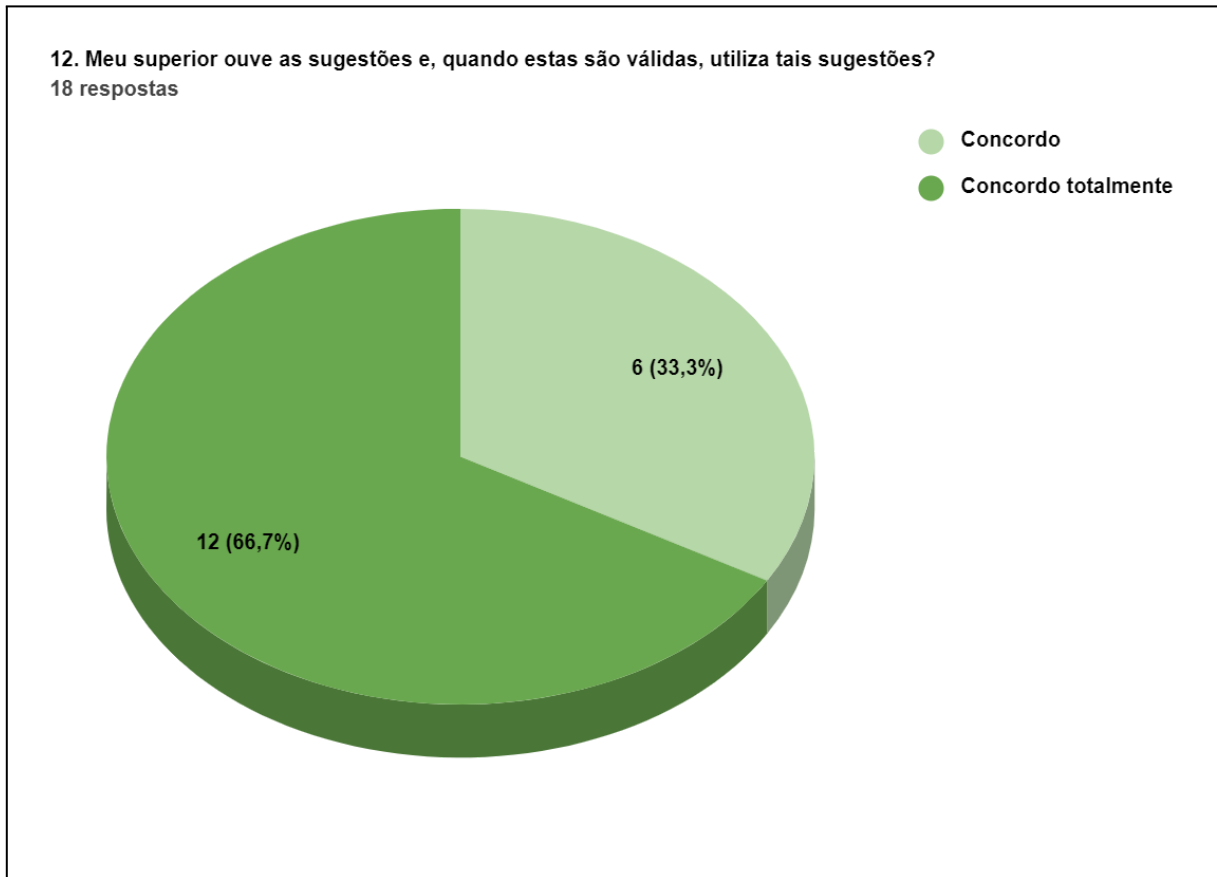
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 23 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	7	70%
Concordo	2	20%
Não discordo, nem concordo	1	10%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

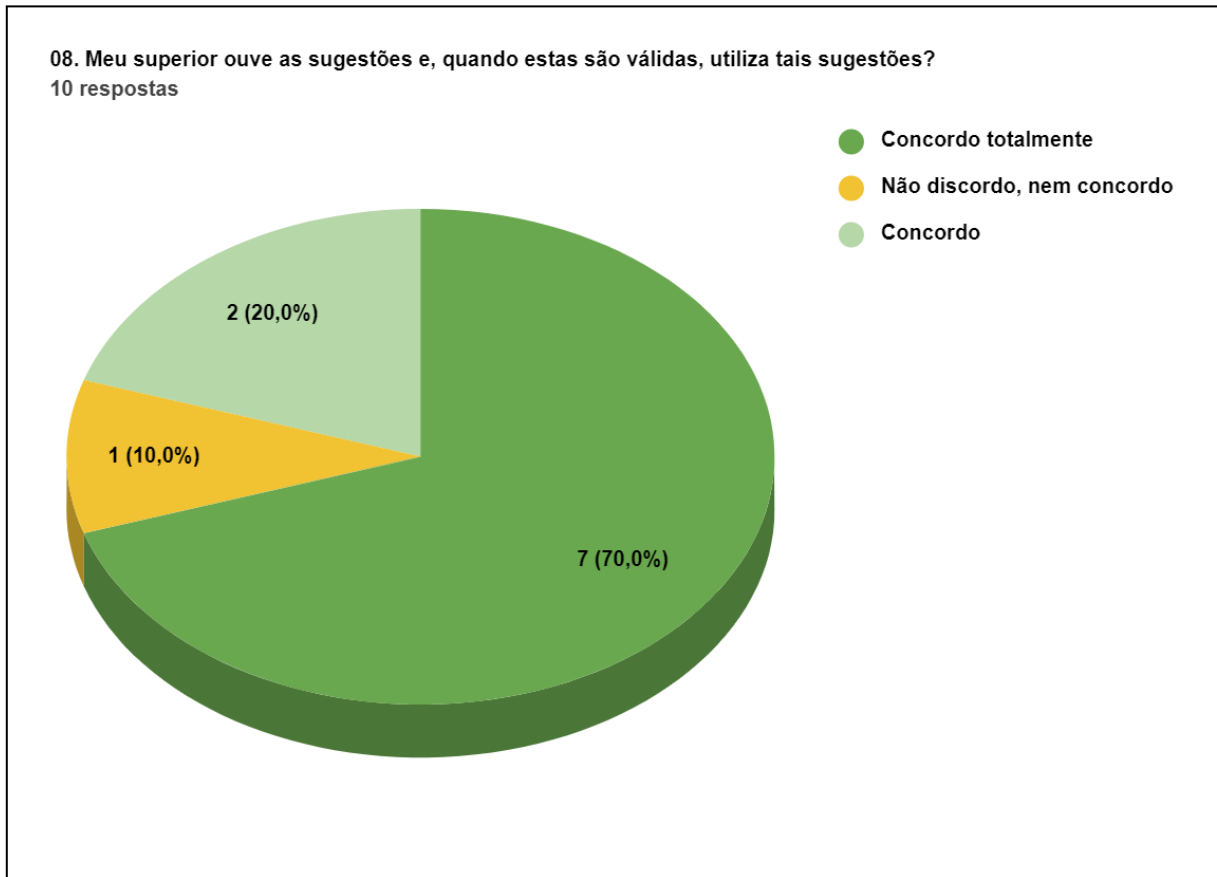
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 17 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 18 - Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

O gráfico 18 apresenta que 70% dos colaboradores concordam totalmente e 20% concordam que o seu superior ouve suas sugestões e podemos reparar que no gráfico 17, 100% dos colaboradores que responderam se sentem seguros a darem opiniões e sugestões, sabendo que seus superiores darão a devida atenção.

4.5.3 A comunicação interna é eficaz

Atualmente a comunicação interna se apresenta eficaz dentro da organização segundo a visão dos colaboradores.

Tabela 24 - A comunicação interna é eficaz - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	9	50%
Concordo	6	33,3%
Não discordo, nem concordo	3	16,7%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

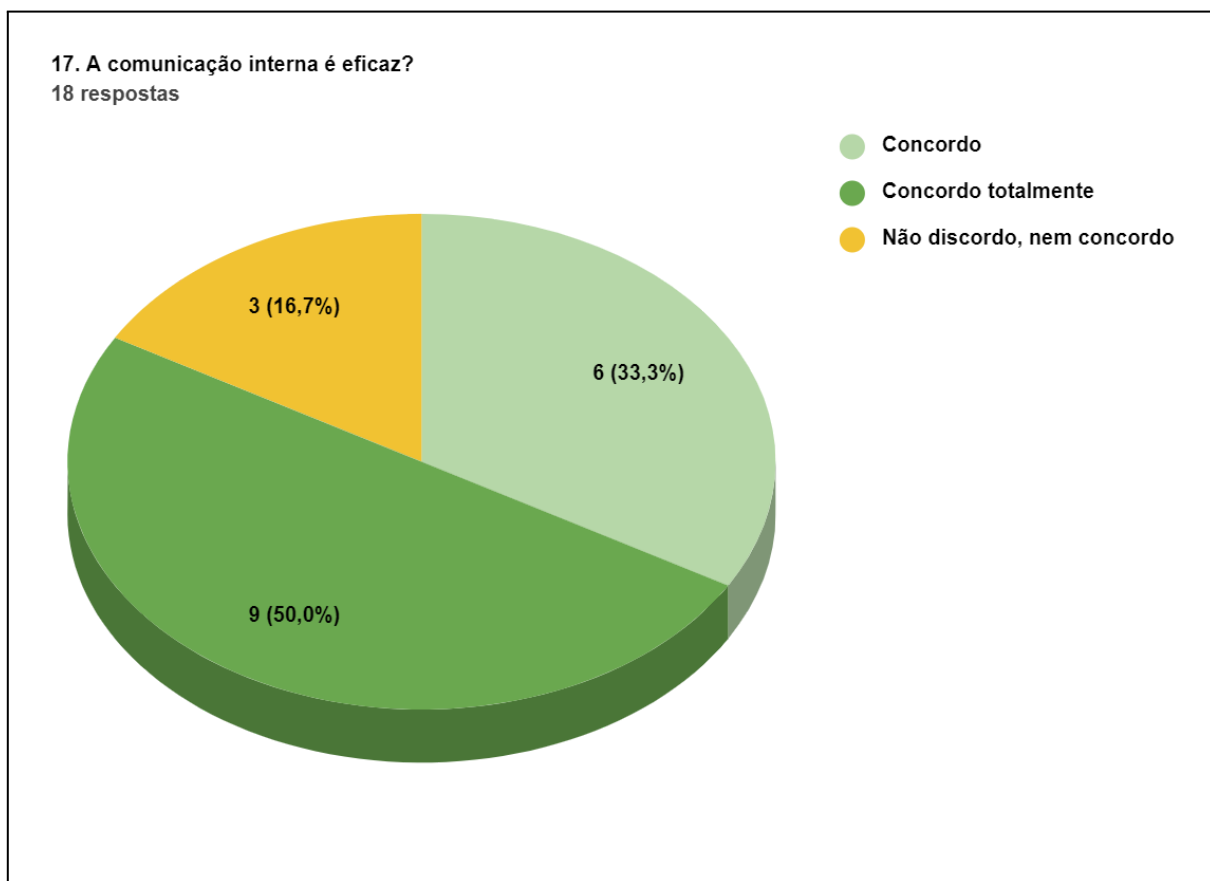
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 25 - A comunicação interna é eficaz - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	4	40%
Concordo	3	30%
Não discordo, nem concordo	3	30%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

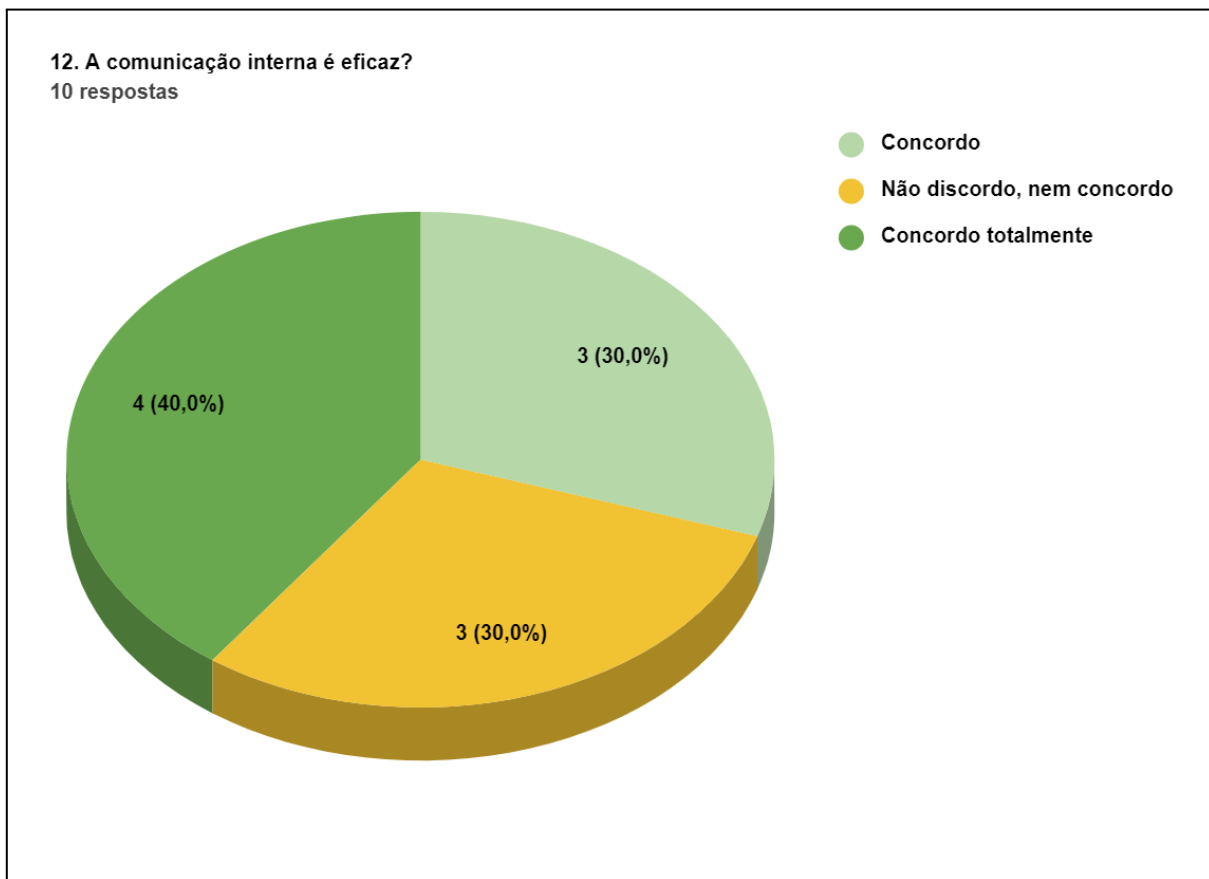
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 19 - A comunicação interna é eficaz – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 20 - A comunicação interna é eficaz – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Segundo o gráfico 20, 40% dos colaboradores concordam totalmente e 30% concordam que a comunicação interna é eficaz. E com é apresentado no gráfico 19, 50% dos colaboradores concordam totalmente e 33,3% concordam que a comunicação dentro da academia é eficaz.

4.5.3 O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia

Trata-se da avaliação e aprimoramento da comunicação interna na academia. O foco está em identificar maneiras de melhorar a comunicação, o que pode incluir a

implementação de ferramentas, reuniões, canais de feedback e treinamento. O objetivo é fortalecer o ambiente de trabalho, promover a colaboração e evitar mal-entendidos.

Tabela 26 - O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia - 2023

Sugestão de uma reunião detalhada para alinhar informações e novidades da academia.

Desejo por mais eventos de confraternização para compartilhar experiências de trabalho.

Ênfase na realização de reuniões mensais (4).

Proposta de reuniões individuais com as proprietárias (3).

Sugestão de troca de informações e colaboração entre a equipe (2).

Reconhecimento de uma experiência positiva com a comunicação, embora um respondente prefira um ambiente mais independente.

Necessidade de maior interação entre os profissionais.

Ênfase na realização de reuniões e no aprimoramento da forma de explicação dos instrutores.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 27 - O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia - 2022

Avaliação positiva da comunicação com poucas falhas (2).

Sugestões de reuniões, rodas de conversa e maior diálogo (4).

Proposta de planejamento conjunto.

Ênfase na importância de ouvir todas as opiniões antes de tomar decisões.

Sugestão para elaborar e implementar ideias novas.

Menção a reuniões de planejamento e alinhamento mensal (2).

Solicitação de informações mais claras sobre promoções ativas na academia.

Enfatizar a definição de autoridade quando as proprietárias não estão presentes.

Sugestão para desenvolver e implementar ideias inovadoras.

Proposta de oferecer cursos para funcionários, aproveitando o espaço disponível na academia (2).

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Nas Tabelas 26 e 27, destaca-se a recorrência das palavras "reuniões" e "conversas", refletindo a importância atribuída pelos colaboradores à comunicação eficaz e ao diálogo. Esses termos indicam a necessidade de interação e colaboração, seja por meio de conversas individuais ou em grupo, para alinhar ideias, expectativas e promover uma comunicação mais eficaz dentro da instituição. Isso demonstra o valor da escuta ativa e da troca de informações como meios essenciais para a compreensão mútua e o fortalecimento das relações no ambiente de trabalho.

4.6 ENGAJAMENTO E VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES

Aborda estratégias organizacionais para promover a participação ativa e reconhecimento dos funcionários, envolvendo a criação de um ambiente positivo, estímulo ao desenvolvimento profissional e implementação de políticas para o bem-estar.

4.6.1 O feedback sobre o desempenho é fornecido, juntamente com orientações para as melhorias necessárias

Nesta fase buscou-se entender se atualmente os colaboradores recebiam feedbacks sobre os seus trabalhos.

Tabela 28 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias - 2023

Alternativas	Quantidade	%
--------------	------------	---

Concordo totalmente	8	44,4%
Concordo	6	33,3%
Não discordo, nem concordo	2	11,1%
Discordo	2	11,1%
Discordo totalmente	0	0%

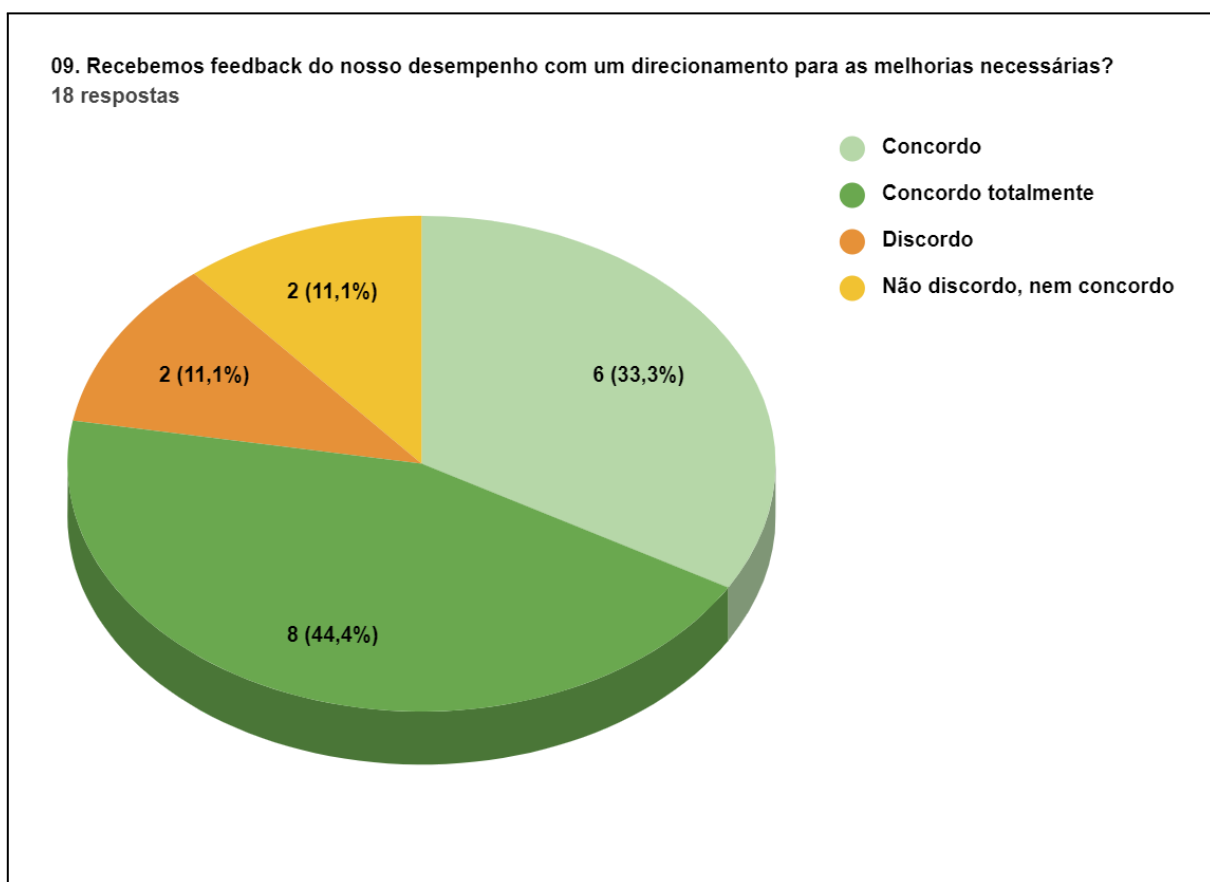
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 29 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias - 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	7	70%
Não discordo, nem concordo	2	20%
Concordo	1	10%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

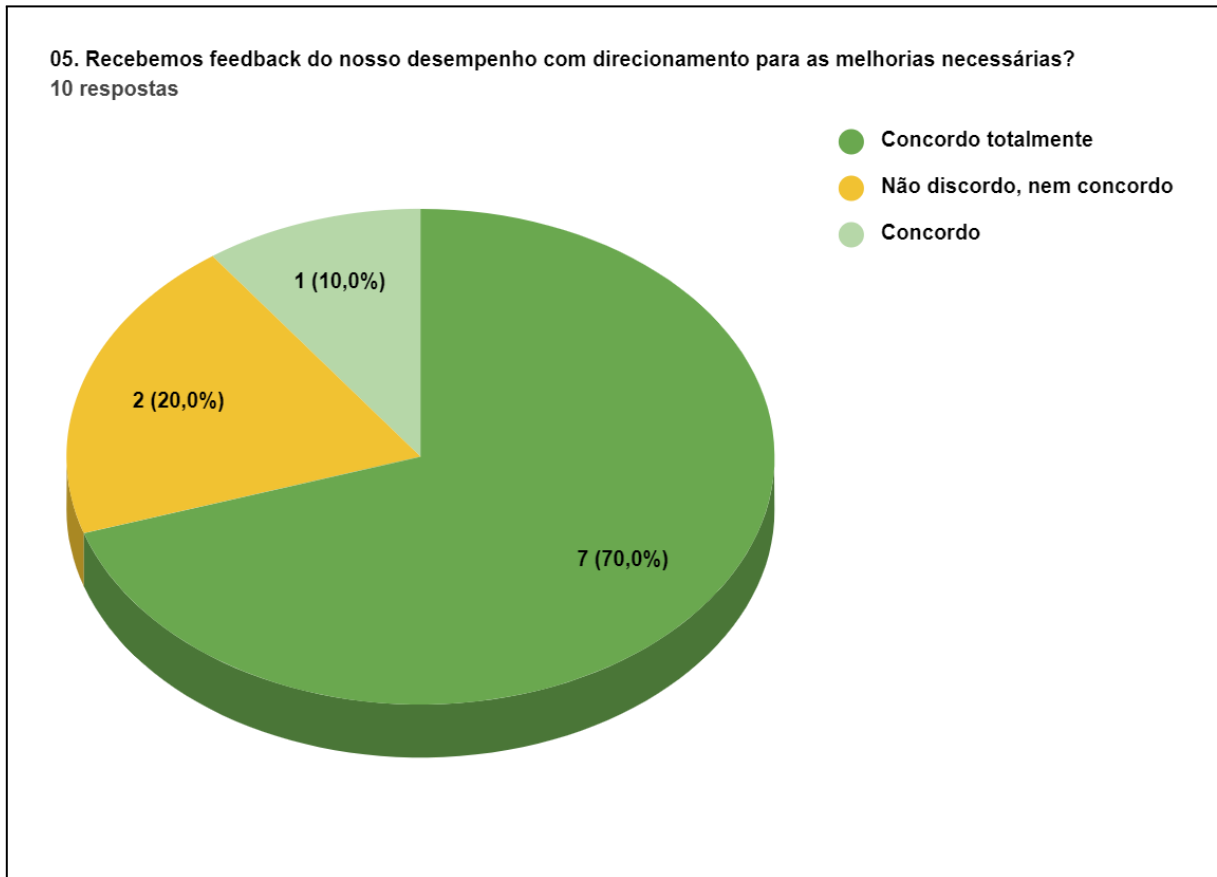
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 21 - Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 22- Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Conforme podemos ver no gráfico 22, 70% dos colaboradores concordam totalmente e 10% concordam que eles receberam no ano de 2022 feedbacks sobre os seus trabalhos. E como apresentado no gráfico 21, 44,4% concordam totalmente e 33,3% concordam que recebem feedbacks com direcionamento. Aqui temos um ponto de atenção pois, obtive uma queda nas respostas e pode vir de encontro com o fato de termos alguns funcionários novos na academia.

4.6.2 A Academia Vida Ativa desempenha um papel fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos

Este fator enfatiza o papel crucial desempenhado pela Academia Vida Ativa na retenção, valorização e desenvolvimento de seus talentos internos. Isso demonstra o compromisso da academia em manter uma equipe qualificada, promover o crescimento profissional e criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Tabela 30 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos- 2023

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	14	77,8%
Concordo	2	11,1%
Não discordo, nem concordo	1	5,6%
Discordo	1	5,6%
Discordo totalmente	0	0%

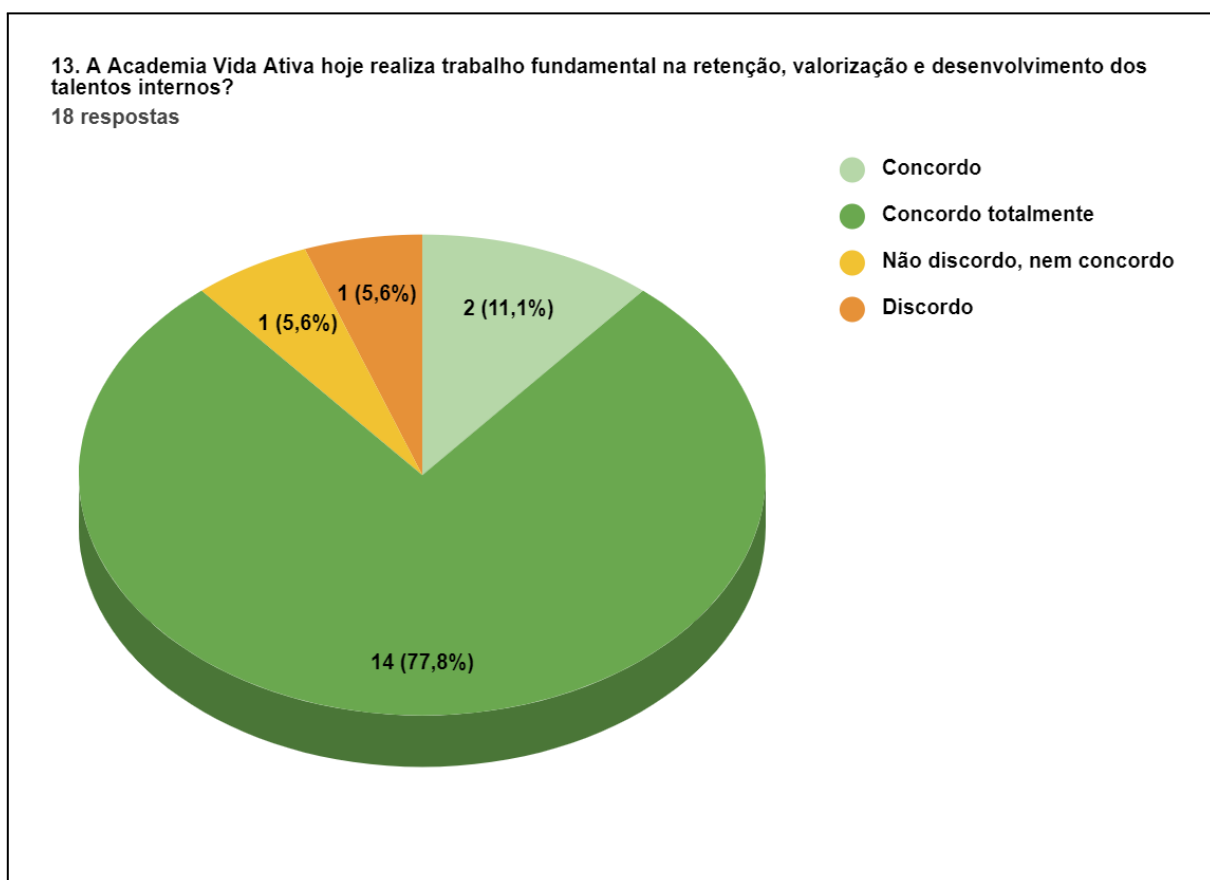
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 31 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos- 2022

Alternativas	Quantidade	%
Concordo totalmente	7	70%
Não discordo, nem concordo	2	20%
Concordo	1	10%
Discordo	0	0%
Discordo totalmente	0	0%

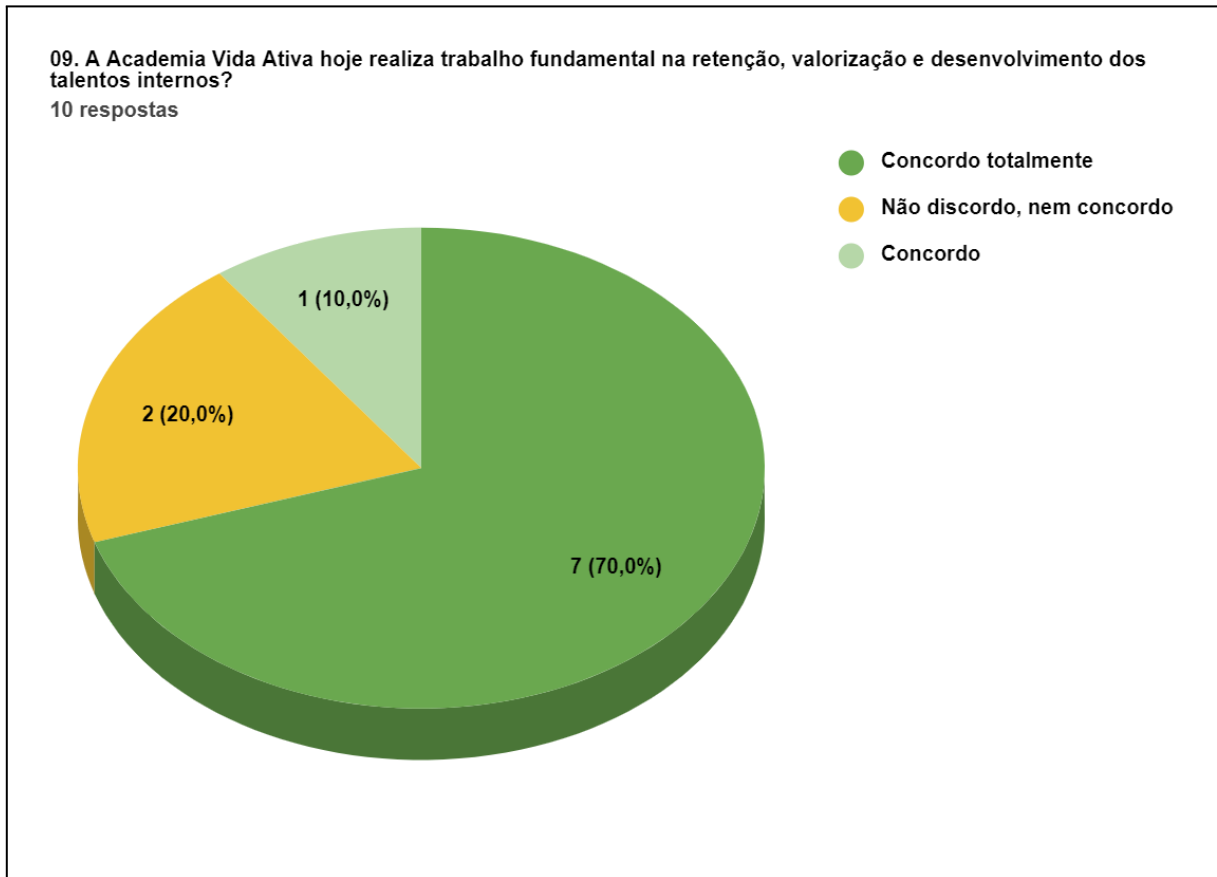
Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

Gráfico 23 - A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 24- A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos – 2022



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022(2023)

Conforme podemos ver no gráfico 24, 70% dos colaboradores concordam totalmente e 10% concordam que eles receberam no ano de 2022 feedbacks sobre os seus trabalhos. E como apresentado no gráfico 23, 77,8% concordam totalmente e 11,1% concordam que recebem feedbacks com direcionamento. Como podemos ver aqui, possivelmente o colaborador se sente parte da organização que a academia gosta do trabalho que ele desempenha, por isso realiza políticas de retenção dos colaboradores.

4.6.3 Em que momentos é percebido que essa valorização se torna mais evidente

Neste item buscou entender quando que o colaborador percebe que ele está sendo valorizado dentro da academia.

Tabela 32 - Quando é que você percebe que essa valorização se torna mais visível - 2023

Na remuneração e em datas comemorativas.

Através de elogios e salário (3).

Por meio do feedback fornecido pelas proprietárias.

Reconhecimento verbal e elogios (3).

Durante treinamentos e cursos de capacitação (2).

Em datas comemorativas.

Através de conversas e troca de opiniões (3).

Com o reconhecimento do colaborador em momentos especiais e fora de datas comemorativas.

No contexto do fisiculturismo.

Quando a equipe está engajada.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Além do salário, é evidente que as palavras "elogios", "cursos" e "oportunidade de crescimento" desempenham um papel significativo nas respostas dos colaboradores. Isso reflete a importância que esses aspectos têm para a equipe, especialmente para aqueles que estão em seu primeiro emprego na área. Esses elementos demonstram que a Academia Vida Ativa é vista como uma referência e um ambiente onde os colaboradores encontram valorização, treinamento e possibilidades de crescimento profissional. Essa percepção fortalece a imagem positiva da academia e reforça sua capacidade de atrair e reter talentos.

4.6.4 Quais são as principais fontes de motivação para o seu trabalho aqui

Este tópico explora o que motiva os colaboradores a trabalharem na Academia Vida Ativa. As respostas podem variar, incluindo fatores como remuneração, reconhecimento, oportunidades de crescimento e treinamento. Compreender essas motivações é essencial para a gestão de recursos humanos e a retenção da equipe.

Tabela 33- O que mais motiva você trabalhar aqui - 2023

O desejo de dar o melhor por amor ao que faz (3).
 A apreciação pelo ambiente de trabalho e pelo emprego (3).
 O ensino como uma paixão e a aspiração de torná-lo a principal fonte de renda.
 O desejo contínuo de aprender.
 O acompanhamento e crescimento dos alunos.
 O anseio por crescimento profissional (2).
 A valorização da formação pessoal.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Tabela 34- O que mais motiva você trabalhar aqui – 2022

O amor pelo que faz (3).
 A interação com os alunos.
 O relacionamento com as proprietárias.
 O ambiente organizado, limpo e a presença de bons profissionais (3).
 Sentir-se em casa e ter a liberdade de expressar opiniões.
 Valorização da comunicação entre as pessoas e da humildade.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

É notável que o orgulho dos colaboradores em fazer parte da Academia Vida Ativa permanece consistente ao longo do tempo, conforme evidenciado nas Tabelas 33 e 34. Esse sentimento de orgulho em fazer parte da equipe é um indicativo positivo da

cultura organizacional da academia, indicando um ambiente de trabalho que inspira satisfação e pertencimento. A manutenção dessa característica ao longo dos anos reflete a continuidade do compromisso da academia em proporcionar um ambiente que valoriza seus colaboradores e os motiva a contribuir de forma significativa para o sucesso da instituição.

4.6.5 Há satisfação em fazer parte da equipe da Academia Vida Ativa

Este tema aborda a satisfação dos colaboradores em relação ao trabalho na Academia Vida Ativa. Avalia o grau de contentamento e bem-estar dos funcionários no ambiente de trabalho. Entender os fatores que influenciam essa satisfação é essencial para a gestão de recursos humanos e para manter e aprimorar o ambiente de trabalho. Isso pode impactar positivamente o desempenho e a retenção de talentos.

Tabela 35 - Estou satisfeito em trabalhar na Academia Vida Ativa - 2023

Sim (14).

Muito (2).

Com certeza (2).

Há a preferência por um contrato de trabalho registrado.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

A Tabela 35 revela que 100% dos resultados são altamente positivos. Isso demonstra um alto grau de satisfação dos colaboradores em relação ao trabalho na Academia Vida Ativa, uma indicação muito promissora do ambiente de trabalho e da gestão da academia.

4.6.6 De maneira geral, quais sugestões poderiam ser consideradas para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar

Este tema aborda as sugestões dos colaboradores para melhorar o ambiente de trabalho na Academia Vida Ativa, proporcionando uma oportunidade para a equipe contribuir com ideias que podem beneficiar o local de trabalho de maneira geral.

Tabela 36 - De uma maneira geral, que sugestões você daria para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar - 2023

Sugestões relacionadas à higiene na academia, como o uso de copos plásticos.

Proposta de substituição de máquinas menos usadas.

Ideias sobre parcerias com cantinas ou a criação de um espaço de café para descanso (2).

Enfatização da colaboração entre colegas e seus métodos de ensino (2).

Necessidade de manter manutenções regulares.

Sugestão de campanhas para atrair mais alunos.

Ideia de padronização dos serviços.

Proposta de realização de mais reuniões, tanto individuais quanto em grupos de instrutores.

Sugestão de organizar mais encontros entre os profissionais.

Consideração da contratação de uma recepcionista.

Enfatização da importância de respeitar as diferentes formas de trabalho para evitar julgamentos.

Chamado à atenção dos instrutores para serem mais atenciosos com pessoas que enfrentam dificuldades.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Na Tabela 36, dois pontos de destaque são a preocupação com julgamentos entre diferentes formas de serviço e a importância de um espaço de café para descanso e socialização. Essas sugestões são relevantes para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor.

4.6.7 Há satisfação em fazer parte da equipe da Academia Vida Ativa. De maneira geral, quais sugestões poderiam ser consideradas para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar

Dedicou-se este momento para entender o que o colaborador sente que pode melhorar ainda mais dentro da academia.

Tabela 37 - Estou satisfeito em trabalhar na Academia Vida Ativa. De uma maneira geral, que sugestões você daria para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar - 2022

Sugestão de maior presença das lideranças da academia.

Expressão de satisfação (6).

Indicação de satisfação parcial.

Proposta de disponibilizar um micro-ondas para os colaboradores.

Ideia de criar uma sala de avaliação.

Sugestão de melhoria na comunicação e empatia (2).

Observação sobre a necessidade de alguns aparelhos, que estão sendo providenciados.

Enfatização da importância do convívio entre funcionários.

Preferência por não opinar.

Sugestão de realização de cursos por meio do espaço da academia.

Chamado ao maior empenho no trabalho.

Ênfase no respeito ao espaço de cada colaborador.

Sugestão para confiar mais em si mesmos.

Repetição da sugestão de maior presença das lideranças da academia

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2022 (2023)

4.6.8 Como os colaboradores se sentem em relação aos benefícios proporcionados pela academia. Além dos benefícios mencionados, existem outros que poderiam ser adicionados para melhorar ainda mais a experiência

Este tópico aborda a percepção dos colaboradores em relação aos benefícios oferecidos pela Academia Vida Ativa e questiona se eles têm sugestões para benefícios adicionais que poderiam melhorar sua experiência no trabalho. É uma análise relevante para a gestão de recursos humanos, visando aprimorar a oferta de benefícios e garantir a satisfação dos funcionários.

Tabela 38 - Como você se sente em relação aos benefícios proporcionados pela academia. Além dos benefícios mencionados, existe algum outro que você acredita que poderia ser adicionado para melhorar ainda mais a sua experiência - 2023

Treinamento para área de nutrição esportiva.

Está ótimo (5).

Reunir todos para trocar ideias sobre estilos e sugestões de treinos.

Aulas ensinando sobre exercícios, atualizações, dicas de atendimentos.

Perfeito, se melhorar estraga (2).

Aulas de artes marciais.

Um micro-ondas.

Cursos de musculação.

Workshop sobre musculação.

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

4.7 RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO

O colaborador que trabalha na academia atua com a prestação de serviço para o público e neste momento foi dedicado para entender como eles costumam lidar com esses tipos de situação.

4.7.1 Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Já houve momentos em que os colaboradores se sentiram estressados devido a essa interação com o público

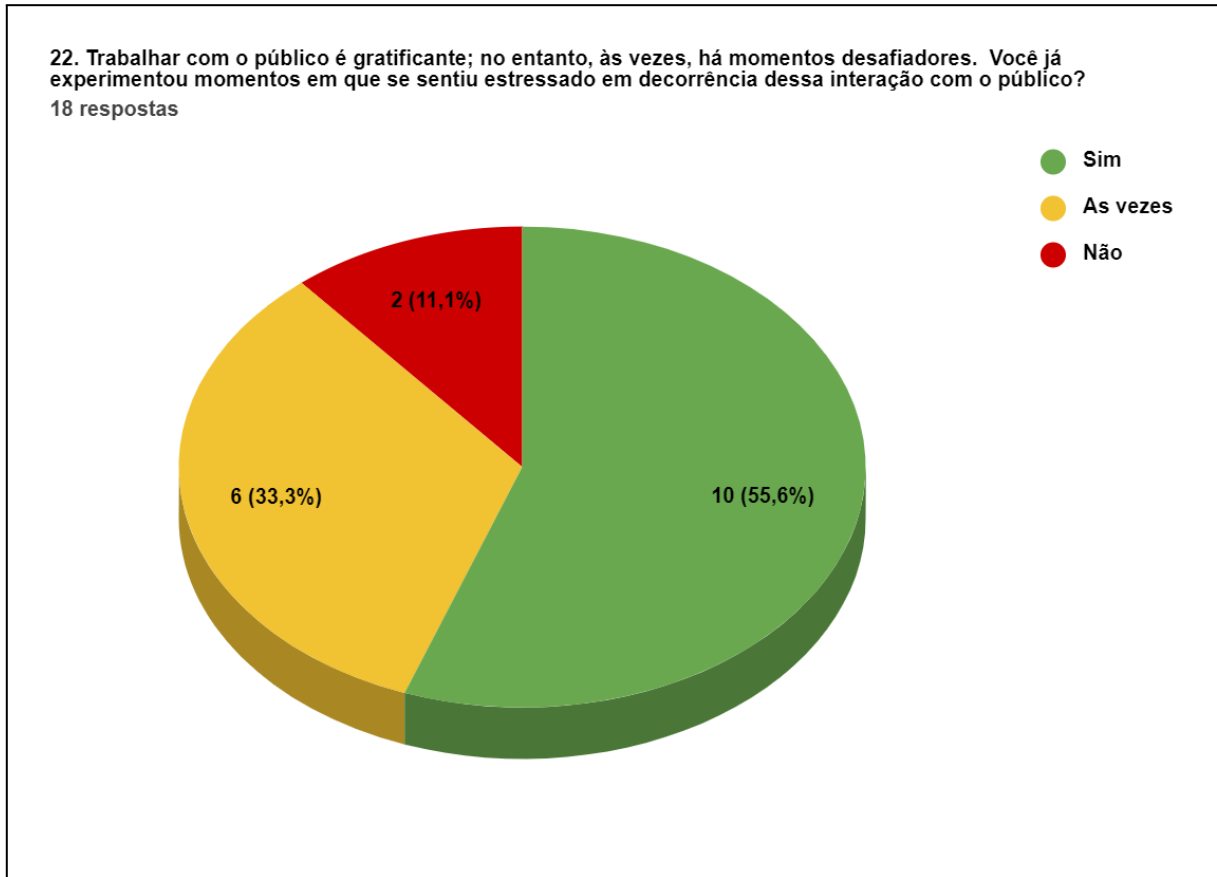
Este tema aborda a natureza do trabalho com o público na Academia Vida Ativa, reconhecendo que, embora seja gratificante, também pode ser desafiador. O objetivo é avaliar se os colaboradores já enfrentaram situações estressantes devido à interação com o público. Compreender esses desafios é fundamental para a academia tomar medidas de apoio aos funcionários em situações difíceis.

Tabela 39 - Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Você já experimentou momentos em que se sentiu estressado em decorrência dessa interação com o público - 2023

Alternativas	Quantidade	%
Sim	10	55,2%
Às vezes	6	33,3%
Não	2	11,1%

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Gráfico 25 - Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Você já experimentou momentos em que se sentiu estressado em decorrência dessa interação com o público – 2023



Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

Como evidenciado no Gráfico 25, dos 18 colaboradores, 55,6% responderam afirmativamente, indicando que têm experiências em que se sentem estressados devido à interação com o público. Além disso, 33,3% responderam que às vezes enfrentam essas situações desafiadoras. Isso sugere que a interação com o público pode ser uma fonte de estresse para uma parte significativa da equipe da Academia Vida Ativa. Essa informação é valiosa para a gestão, que pode considerar medidas para apoiar os colaboradores nessas situações.

4.7.2 Caso os colaboradores tenham que enfrentar momentos desafiadores, como costumam lidar com eles

Buscou-se compreender como os colaboradores costumam lidar com momentos desafiadores que podem surgir devido à interação com o público na Academia Vida Ativa. Suas respostas fornecerão informações valiosas sobre as estratégias de enfrentamento utilizadas e os mecanismos de resolução de conflitos, auxiliando na preparação e apoio da equipe diante de desafios semelhantes no futuro.

Tabela 40 - Caso tenha que enfrentar esses momentos desafiadores, como você costuma lidar com eles - 2023

Estratégia de manter a calma (4 respostas).

Tentativa de entender a individualidade de cada pessoa e agir com coerência, especialmente considerando que se trata de um cliente.

Procura por diálogo com alguém sobre o assunto.

Adaptação ao comportamento da pessoa, visando proporcionar um tratamento respeitoso, mantendo a profissionalidade.

Estratégia de respirar profundamente para manter a calma (2 respostas).

Fonte: resultado da pesquisa aplicada pelo autor no ano de 2023 (2023)

A Tabela 40 revela que muitos colaboradores adotam estratégias como manter a calma, respirar fundo e lembrar que estão lidando com clientes, demonstrando sua abordagem profissional ao enfrentar situações desafiadoras. Isso destaca a importância da autorregulação emocional e da perspectiva profissional ao lidar com interações desafiadoras com o público na Academia Vida Ativa. Essas estratégias são valiosas para um atendimento eficaz e para estabelecer relações positivas com os clientes.

4.8 RESULTADOS DA ANÁLISE COMPARATIVA

Os principais itens em relação ao clima organizacional na Academia Vida Ativa entre os anos de 2022 e 2023, após a aplicação da pesquisa foi possível identificar que houve melhoria na motivação dos colaboradores, nas tabelas 33 e 34, observamos um aumento na expressão de amor pelo trabalho e orgulho em fazer parte da equipe. Isso indica um fortalecimento da motivação dos colaboradores em relação ao trabalho na academia e obtivemos avanços na comunicação e diálogo, onde as tabelas 26 e 27 revelam um desejo crescente por mais reuniões, interações entre os profissionais e uma comunicação aprimorada. Isso sugere que a academia está enfatizando cada vez mais a importância da comunicação e do diálogo, o que pode ser considerado uma melhoria na busca por uma equipe sempre alinhada.

Pontos de atenção destacados na pesquisa incluem a falta de feedback constante sobre o desempenho dos colaboradores, indicando a necessidade de reuniões de alinhamento e feedback mais regulares para avaliar o rendimento e o desempenho geral. Outro ponto crítico é a carência de cursos e treinamentos, visto que os colaboradores expressaram interesse em aprimorar suas habilidades e conhecimentos, o que sugere uma demanda por programas de capacitação. A pesquisa também revelou que alguns colaboradores não estão cientes dos principais objetivos e metas da academia, bem como dos requisitos e necessidades dos clientes para os quais prestam serviço. Esse último aspecto é especialmente preocupante, pois a falta de conhecimento sobre esses elementos essenciais pode afetar negativamente a prestação de serviços na academia. Portanto, garantir uma comunicação eficaz e investir em treinamentos adequados são áreas que requerem atenção para melhorar o clima organizacional na Academia Vida Ativa.

4.9 SUGESTÕES DE AÇÕES PARA EMPRESA

Considerando os resultados da pesquisa, há diversas áreas nas quais a Academia Vida Ativa pode se concentrar para melhorar seu clima organizacional. Um dos pontos críticos é a necessidade de estabelecer feedback e alinhamento constantes, para isso, é recomendável implementar um sistema regular de reuniões que ofereça feedback sobre o desempenho dos colaboradores, essas reuniões não apenas manterão todos informados sobre seu progresso, mas também identificaram áreas de melhoria, além disso, é fundamental desenvolver programas de treinamento e capacitação que atendam às necessidades dos colaboradores isso não só contribuirá para ampliar seus conhecimentos e habilidades, mas também demonstrará o comprometimento da academia com o desenvolvimento profissional de sua equipe.

Outro aspecto importante é a comunicação clara e o alinhamento de objetivos garantindo que todos os colaboradores compreendam os principais objetivos e metas da academia é crucial, podendo ser alcançado por meio de comunicações regulares e transparentes que compartilhem a visão e direção da organização. Avaliar as necessidades dos clientes é uma etapa crucial, realizar pesquisas regulares para compreender as necessidades e requisitos dos clientes é essencial para fornecer um atendimento de alta qualidade.

Promover um ambiente de trabalho positivo é outra prioridade incentivando um ambiente colaborativo e positivo, onde os colaboradores se sintam valorizados e apoiados, contribuirá para a motivação da equipe, dado o aumento nos momentos desafiadores na interação com o público, a academia deve considerar a implementação de programas de gerenciamento do estresse e apoio ao bem-estar dos colaboradores. É fundamental aprimorar a comunicação interna com mais reuniões, interações entre os profissionais e práticas de comunicação eficazes são essenciais para fortalecer o diálogo interno e o entrosamento da equipe.

Reconhecer e recompensar o bom desempenho é uma prática que pode ser alcançada por meio da implementação de programas de reconhecimento e incentivos, promover uma cultura de aprendizado contínuo é vital incentivando os colaboradores a buscar oportunidades de crescimento profissional, demonstra um compromisso com seu desenvolvimento.

É super recomendável realizar pesquisas regulares de clima organizacional para avaliar o impacto das melhorias implementadas e identificar novas áreas de foco. Essas ações coletivas visam melhorar o clima organizacional da Academia Vida Ativa, fortalecer o engajamento dos colaboradores e manter a academia como uma organização de referência em sua área. A tabela 43 apresenta algumas dessas sugestões de melhoria para a academia, visando abordar os problemas que estão impactando os colaboradores e a academia como um todo.

Tabela 41 - Quadro de sugestões.

Problemas levantados na pesquisa	Ações sugeridas que a empresa pode tomar
Falta de feedbacks constantes sobre o seu trabalho: a pesquisa feita mostrou que os colaboradores sentem falta de reuniões, alinhamento e feedbacks sobre como está o seu rendimento, desempenho do trabalho como um todo.	Realizar reuniões mensais ou bimestrais com os colaboradores, individualmente e em grupo, para atualizar eles sobre as iniciativas da academia e até apresentar como está o rendimento deles, o que a empresa espera deles para os próximos meses
Falta de conhecimento sobre os principais objetivos da empresa: através da pesquisa pode observar que alguns colaboradores não sabem quais são os principais objetivos, metas da empresa.	Realizar reuniões rápidas para apresentar os principais objetivos da empresa para os colaboradores. Para que fiquem alinhados os objetivos da empresa e os objetivos dos colaboradores.
Falta de conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais eles prestam serviço: na pesquisa pode observar que existe uma quantidade significativa dos	Realizar conversas com os colaboradores buscando incentivar a buscar a ficha do aluno e avaliar quais são as limitações dele antes de executar a prestação de serviço ou plano de exercícios.

<p>colaboradores que não possui conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para quais eles prestam serviço, ponto de bastante atenção, pois como é uma organização que presta serviço para as pessoas o fato de não conhecer pode ser perigoso na execução dos exercícios e equipamentos na academia.</p>	
<p>Falta de curso e treinamento: a pesquisa feita mostrou que os colaboradores gostariam de fazer alguns cursos sobre a sua função e até para buscar ampliar seu conhecimento.</p>	<p>Implementar programas de capacitação e treinamentos personalizados para os colaboradores, visando aprimorar suas habilidades relacionadas às funções desempenhadas.</p> <p>Realizar um levantamento junto aos colaboradores para estabelecer um cronograma de treinamentos alinhado com suas necessidades e disponibilidade.</p> <p>Fomentar a troca de experiências e conhecimento entre os colaboradores, seja por meio de referências profissionais ou organizando debates internos para compartilhar boas práticas e aprendizados.</p>

Fonte: realizado pelo autor (2023).

5. CONCLUSÃO

A pesquisa de clima organizacional realizada na empresa Academia Vida Ativa Ltda., situada na cidade de Presidente Getúlio, teve como objetivo analisar a evolução do clima organizacional da academia. Com a aplicação da segunda pesquisa de clima organizacional na academia Vida Ativa reforçou que a organização possui um ótimo ambiente para se trabalhar, sendo que os principais fatores que motivam os colaboradores são: encorajados a dar sugestões para tornar o seu trabalho mais eficiente (100%), se os superiores ouviam as sugestões e quando válidas aplicavam (100%) e se o colaborador sente que possui grandes oportunidades de crescimento na academia (94%). Porém, alguns pontos de melhoria, que quase toda organização possui, que são fatores que desmotivam os colaboradores e estão relacionados com o anseio de feedbacks sobre os seus trabalhos (22,2%), o não saber quais são os principais objetivos, metas e planos da academia (16,7%) e o fato de não possuírem conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para os quais são prestados serviço (11,2%).

Após a aplicação da pesquisa foi possível identificar que houve melhoria na motivação dos colaboradores, nas tabelas 33 e 34, observa-se um aumento na expressão de amor pelo trabalho e orgulho em fazer parte da equipe. Isso indica um fortalecimento da motivação dos colaboradores em relação ao trabalho na academia e foi obtido avanços na comunicação e diálogo, onde as tabelas 26 e 27 revelam um desejo crescente por mais reuniões, interações entre os profissionais e uma comunicação aprimorada.

Pontos de atenção destacados na pesquisa incluem a falta de feedback constante sobre o desempenho dos colaboradores, indicando a necessidade de reuniões de alinhamento e feedback mais regulares para avaliar o rendimento e o desempenho geral. Outro ponto crítico é a carência de cursos e treinamentos, visto que os colaboradores expressaram interesse em aprimorar suas habilidades e conhecimentos, o que sugere uma demanda por programas de capacitação. A pesquisa também revelou que alguns colaboradores não estão cientes dos principais objetivos e

metas da academia, bem como dos requisitos e necessidades dos clientes para os quais prestam serviço. Esse último aspecto é especialmente preocupante, pois a falta de conhecimento sobre esses elementos essenciais pode afetar negativamente a prestação de serviços na academia. Portanto, garantir uma comunicação eficaz e investir em treinamentos adequados são áreas que requerem atenção para melhorar o clima organizacional na Academia Vida Ativa.

Com base nas recomendações destacadas, conclui-se que é essencial promover um ambiente de trabalho mais eficiente e motivador. Isso pode ser alcançado por meio da implementação de estratégias que incluem investimentos em cursos e treinamentos para aprimorar as habilidades dos colaboradores, a realização de reuniões diretas e concisas para comunicar os objetivos e metas da empresa, bem como enfatizar a valorização tanto do colaborador quanto do trabalho que desempenham. Além disso, a promoção de diálogos abertos e feedbacks construtivos é fundamental para fortalecer o relacionamento e reconhecimento entre a equipe. A realização de avaliações de desempenho regulares e feedbacks imediatos auxilia no aprimoramento contínuo. A capacitação por meio de cursos e debates entre colegas para compartilhar experiências pode fortalecer o conhecimento e o espírito de equipe. Essas medidas coletivamente contribuirão para o progresso e aprimoramento da empresa, proporcionando um ambiente de trabalho mais produtivo e gratificante.

No entanto, para efetivar as melhorias abordadas, é fundamental que a empresa implemente as ações delineadas neste trabalho e mantenha a prática regular da pesquisa de clima organizacional. Essa abordagem permitirá um acompanhamento contínuo da satisfação dos colaboradores em relação à empresa como um todo. É crucial reconhecer que os colaboradores desempenham um papel fundamental em todas as áreas da empresa, e sua motivação desempenha um papel central na determinação da produtividade, independentemente do setor em que atuam. Portanto, investir no bem-estar e na satisfação dos colaboradores é um passo crucial para alcançar o sucesso e o aprimoramento organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AKGÜN, A. E.; KARABEY, C. N. **Antecedents and outcomes of organizational climate for innovation: A research on R&D teams in automotive supplier industry.** Procedia-Social and Behavioral Sciences, v. 195, p. 195-204, 2015.

ALMEIDA, J. A.; FERREIRA, M. E. P. **Perfil do cliente de uma academia de ginástica de Brasília.** Movimento e Percepção, Espírito Santo do Pinhal, v. 8, n. 11, p. 1-7, 2017.

ALMEIDA, M. A. **Mercado Fitness em alta: saiba quais são as tendências para academias em 2018.** Revista Empresário Fitness, 2018. Disponível em: <http://www.revistaempresariofitness.com.br/mercado-fitness-em-alta-saiba-quais-sao-as-tendencias-para-academias-em-2018/>. Acesso em: 19 abr. 2023.

ALPERSTEDT, BISPO E FURTADO **Clima organizacional: revisão da literatura sobre o construto e proposição de um modelo conceitual.** Revista de Administração Contemporânea, 2018.

AMABLE, T. M. **How to kill creativity.** Harvard Business Review, v. 76, n. 5, p. 76-87, 1998.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ACADEMIAS. **Dados e estatísticas.** Disponível em: <https://www.acadbrasil.com.br/dados-e-estatisticas>. Acesso em: 23 de abril de 2023.

AVOLIO, B. J. et al. **Leadership: Current theories, research, and future directions.** Annual Review of Psychology, v. 60, p. 421-449, 2009.

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Edições 70, 2016.

BERVIAN, P. A.; CERVO, A. L. **Metodologia científica.** 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

BORGES, A. M.; MONTEIRO, R. A. **Métodos de coleta de dados em pesquisas quantitativas.** Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 39, 2019.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework.** John Wiley & Sons, 2011.

CARNEIRO, A. C. F.; FERREIRA, M. C. **Clima organizacional em academias de ginástica: um estudo em Belém do Pará.** Revista GEINTEC-Gestão, Inovação e Tecnologias, v. 6, n. 1, p. 2006-2021, 2016.

CARNEIRO, C., & FERREIRA, J. **Clima organizacional em academias de ginástica: uma revisão da literatura.** Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente, 2016.

CARNEIRO, J. R. S.; e FERREIRA, M. C. **Clima organizacional em academias de ginástica: um estudo exploratório.** Revista Eletrônica Gestão e Serviços, 7(1), pag. 1404-1423, 2016.

CARNEIRO, M. L.; FERREIRA, M. S. **Satisfação e motivação dos funcionários nas academias de ginástica.** Revista Científica FAE, v. 19, n. 1, p. 77-87, 2016. Disponível em: <https://revistacientifica.fae.edu/revistacientifica/index.php/RFAE/article/view/1882>. Acesso em: 10 abr. 2023.

CARNEIRO, R. L. S.; FERREIRA, M. C. **O clima organizacional em academias de ginástica: uma análise da percepção dos funcionários.** Pensar a Prática, v. 19, n. 3, p. 641-654, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHUA, S. M., LIM, Y. M., & TANG, T. L. **Organizational climate and employee job satisfaction: Evidence from Malaysia.** Procedia-Social and Behavioral Sciences, 172, 399-406, 2015.

CIESLAK, F.; MARTON, M. **Academias de ginástica: uma análise dos serviços prestados no município de Chapecó, SC.** Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício, São Paulo, v. 10, n. 60, p. 384-390, 2016.

COSTA, E. F. **Análise do clima organizacional: estudo de caso em uma instituição pública de saúde.** 2018. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018.

DENISON, D. R.; HAALAND, S.; GOELZER, P. **Corporate culture and organizational effectiveness: Is Asia different from the rest of the world?** Organizational Dynamics, v. 33, n. 1, p. 98-109, 2004.

EISENBEISS, S. A. et al. **Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles.** Journal of Applied Psychology, v. 93, n. 6, p. 1438-1446, 2008.

EISENBERGER, R. et al. **Perceived organizational support.** Journal of Applied Psychology, v. 71, n. 3, p. 500-507, 1986.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUEST, D. et al. **HRM and performance: Achievements and challenges.** Journal of Management Studies, v. 50, n. 8, p. 1295-1336, 2013.

JIANG, K.; LIU, D.; MCKAY, P. F.; LEE, T. W. **The interactive effects of psychological contract breach and organizational politics on perceived organizational support: Evidence from two longitudinal studies.** Journal of Applied Psychology, v. 100, n. 6, p. 1668-1688, 2015.

KOTTER, J. P.; HESKETT, J. L. **Corporate culture and performance**. Free Press, 1992.

KOZLOWSKI, A.; DOHERTY, M. L. **Climate for work-life balance: Examining its antecedents and consequences**. Human Resource Management Journal, v. 29, n. 3, p. 379-396, 2019.

KOZLOWSKI, S. W.; HULTS, B. M. **Exploring the basis of organizational performance in Western culture**. In: **Research in Organizational Behavior**, vol. 9, JAI Press, 1987.

LACOMBE, F. J. M.; HEILBORN, G. L. J. **Administração: princípios e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LITWIN, G. H.; STRINGER, R. A. **Motivation and organizational climate**. Harvard University Press, 1968.

MARTINS, G. S.; CARVALHO, D. F.; MACHADO, C. **Clima Organizacional e Orientação para a Inovação nas Organizações**. Revista Brasileira de Gestão de Negócios, v. 18, n. 60, p. 209-227, 2016.

MEGLINO, B. M.; RAVLIN, E. C.; DENISI, A. S. **Effects of top management support and project performance on information acquisition in R&D environments**. Academy of Management Journal, v. 32, n. 3, p. 709-717, 1989.

MORGESON, F. P.; AGUINIS, H.; WALDMAN, D. A.; SIEGEL, D. S. **Extending corporate social responsibility research to the human resource management and organizational behavior domains: A look to the future**. Personnel Psychology, v. 66, n. 4, p. 805-824, 2013.

MOWDAY, R. T.; PORTER, L. W.; STEERS, R. M. **Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover.** Academic Press, 1982.

NEVES, E. B. et al. **Características e perfil dos usuários de academias de ginástica em Aracaju, Sergipe.** Revista Brasileira de Ciência e Movimento, Brasília, v. 21, n. 3, p. 135-144, 2013.

NIELSEN, K.; MIRAGLIA, M. **What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the 'what works?' question in organizational intervention research.** Human Relations, v. 70, n. 1, p. 40-62, 2017.

O'REILLY, C. A. et al. **People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit.** Academy of Management Journal, v. 34, n. 3, p. 487-516, 1991.

OLIVEIRA, C. A. S. **Métodos de pesquisa: um guia prático.** Elsevier, 2020.

PATTERSON, M. G. et al. **Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation.** Journal of Organizational Behavior, v. 26, n. 4, p. 379-408, 2005.

PATTERSON, M. G.; WARR, P. B.; WEST, M. A. **Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level.** Journal of Occupational and Organizational Psychology, v. 77, n. 2, p. 193-216, 2004.

PEREIRA, A. M. S.; CASTRO, L. J. R. D.; SILVA, R. V. D. **Clima organizacional em academias de ginástica: uma revisão integrativa.** Revista Científica Internacional, v. 4, n. 2, p. 28-41, 2019.

PEREIRA, E. F.; CASTRO, V. A. F.; SILVA, D. A. **Clima organizacional em academias de ginástica: um estudo de caso em Belo Horizonte.** Conexão Ciência - Revista Eletrônica da Faculdade Pitágoras de Uberlândia, v. 4, n. 2, p. 70-81, 2019.

PEREIRA, G. G.; CASTRO, L. J. M.; SILVA, F. M. **Clima organizacional em academias de ginástica: um estudo com colaboradores.** Revista Brasileira de Ciências do Esporte, v. 41, n. 3, p. 275-280, 2019.

PEREIRA, M. A. C. et al. **Clima organizacional em academias de ginástica: uma análise a partir da percepção dos colaboradores.** Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício, v. 13, n. 82, p. 926-936, 2019.

PEREIRA, M. S. S.; CASTRO, M. S.; SILVA, A. M. C. **Clima organizacional em academias de ginástica: um estudo de caso.** Revista Brasileira de Ciências do Esporte, v. 41, n. 1, p. 95-101, 2019. Disponível em: <http://www.rbceonline.org.br/pt/clima-organizacional-em-academias/articulo/S0101328918300393/>. Acesso em: 10 abr. 2023.

PEREIRA, S.V., CASTRO, M.G.A. & SILVA, L.S. **Clima organizacional em academias de ginástica: um estudo de caso.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 4(9), pág. 110-124, 2019.

PIMENTEL, F.; TOMÉ, J. **Desafios de uma academia de ginástica: um estudo de caso.** Congresso Nacional de Administração e Contabilidade, 2018. Disponível em: <https://www.cnaonline.org.br/anais/2018/trabalhosPDF/214.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2023.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PRESIDENTE GETÚLIO. **Conheça Presidente Getúlio.** Disponível em: <http://www.presidentegetulio.sc.gov.br/turismo/page/1/conheca-presidente-getulio>. Acesso em: 23 de abril de 2023.

RIBEIRO, A. C. A.; CALDAS, M. P.; FISCHER, T. **Organizações brasileiras e gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A. **Comportamento organizacional**. 17. ed. São Paulo: Pearson, 2017.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership**. John Wiley & Sons, 1992.

SCHNEIDER, B. et al. **Organizational climate and culture**. Annual Review of Psychology, v. 68, p. 467-487, 2017.

SCHNEIDER, B. et al. **The ASA framework: An update**. Personnel Psychology, v. 49, n. 4, p. 739-756, 1996.

SCHNEIDER, B. **The people make the place**. Personnel Psychology, v. 40, n. 3, p. 437-453, 1987.

SCHNEIDER, B.; BOWEN, D. E. **Winning the service game**. Harvard Business Press, 1995.

SCHNEIDER, B.; EHRHART, M. G.; MACEY, W. H. **Organizational climate and culture**. Annual Review of Psychology, v. 64, p. 361-388, 2013.

SCHNEIDER, B.; EHRHART, M. G.; MACEY, W. H. **Organizational climate and culture**. Annual Review of Psychology, v. 68, p. 467-487, 2017.

SILVA, A. P.; LOPES, S. S. **O anonimato nas pesquisas científicas: aspectos éticos e metodológicos**. Ciência & Saúde Coletiva, v. 22, n. 4, p. 1157-1166, 2017.

SPECTOR, P. E. **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice** (6th Ed.). Hoboken, NJ: John Wiley e Sons, 2013.

STAKE, R. E. **The art of case study research**. Sage, 1995.

WARR, P.; COOK, J.; WALL, T. **Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being**. *Journal of Occupational Psychology*, v. 52, n. 2, p. 129-148, 1979.

WEST, M. A. et al. **The link between the management of employees and patient mortality in acute hospitals**. *International Journal of Human Resource Management*, v. 13, n. 8, p. 1299-1310, 2002.

APÊNDICE

1. PESQUISA APLICADA NO ANO DE 2023

Pesquisa Clima Organizacional na Academia Vida Ativa

Olá sou João Vitor Allein acadêmico do curso de Administração 08 fase da UNIDAVI e elaborei essa Pesquisa de Clima Organizacional em conjunto com o meu Trabalho de Conclusão de Curso, contendo 23 perguntas com o intuito de identificar como se encontra o clima organizacional na Academia Vida Ativa e, através das suas respostas sugerir melhorias para um bom ambiente de trabalho, sendo assim, peço encarecidamente para que as respostas sejam sinceras, pois asseguramos que o teste a ser aplicado é confidencial!

01. O que você considera que te dá orgulho em trabalhar aqui na academia?

02. A Academia Vida Ativa proporciona o treinamento e os recursos que as pessoas precisam para executar seu trabalho?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

03. Como você se sente em relação aos benefícios proporcionados pela academia? Além dos benefícios mencionados, existe algum outro que você acredita que poderia ser adicionado para melhorar ainda mais a sua experiência?

Benefícios:

Não precisar pagar mensalidade;

Não paga taxa de uso da sala para fazer personal particular;

Ter acesso flexíveis em horários que a academia está fechada para treinar e realizar seus trabalhos particulares.

04. Possuo conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para as quais presto serviço?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

05. Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente? 06. Sendo sua resposta anterior positiva, de que forma você percebe que essa abertura para sugestões é manifestada?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

07. Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

08. Que tipo de treinamento você acredita que poderia ser benéfico para aprimorar ainda mais o seu desempenho?

09. Recebemos feedback do nosso desempenho com um direcionamento para as melhorias necessárias?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

10. Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

11. Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

12. Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

13. A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

14. Quando é que você percebe que essa valorização se torna mais visível?

15. Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

16. Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

17. A comunicação interna é eficaz?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

18. O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia?

19. O que mais motiva você trabalhar aqui?

20. Estou satisfeito em trabalhar na Academia Vida Ativa?

21. De uma maneira geral, que sugestões você daria para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar?

22. Trabalhar com o público é gratificante; no entanto, às vezes, há momentos desafiadores. Você já experimentou momentos em que se sentiu estressado em decorrência dessa interação com o público?

Sim () Não () Às vezes ()

23. Caso tenha que enfrentar esses momentos desafiadores, como você costuma lidar com eles? Você procura manter um equilíbrio saudável?

2. PESQUISA APLICADA NO ANO DE 2022

Pesquisa Clima Organizacional na Academia Vida Ativa

Olá somos acadêmicos do curso de Administração 5 fase da UNIDAVI e elaboramos essa Pesquisa de Clima Organizacional em conjunto com a disciplina de Recurso Humanos II, com o intuito de identificar como se encontra o clima organizacional na Academia Vida Ativa e, através das suas respostas sugerir melhorias para um bom ambiente de trabalho, sendo assim, pedimos encarecidamente para que as respostas sejam sinceras, pois asseguramos que o teste a ser aplicado é confidencial.

01. A Academia Vida Ativa proporciona o treinamento e os recursos que as pessoas precisam para executar seu trabalho?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

02. Posso conhecimento sobre os requisitos e necessidades das pessoas para as quais presto serviço?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

03. Somos encorajados a dar sugestões para tornar nosso trabalho mais eficiente?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

04. Sou consultado sobre as necessidades de treinamento e minhas sugestões são levadas em consideração?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

05. Recebemos feedback do nosso desempenho com direcionamento para as melhorias necessárias?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

06. Tenho condições de dar sugestões aos meus colegas e aprender com eles?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

07. Sei quais são os principais objetivos, metas, planos e da academia?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

08. Meu superior ouve as sugestões e, quando estas são válidas, utiliza tais sugestões?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

09. A Academia Vida Ativa hoje realiza trabalho fundamental na retenção, valorização e desenvolvimento dos talentos internos?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

10. Sinto que tenho grandes oportunidades de crescimento na Academia Vida Ativa?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

11. Costumo indicar a Academia Vida Ativa como alternativa de emprego para meus amigos e parentes?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

12. A comunicação interna é eficaz?

Discordo Totalmente 1() 2() 3() 4() 5() Concordo Totalmente

13. O que poderia ser feito para melhorar a comunicação dentro da academia?

14. O que mais motiva você trabalhar aqui?

15. Estou satisfeito em trabalhar na Academia Vida Ativa? De uma maneira geral, que sugestões você daria para tornar a academia um lugar melhor para se trabalhar?