

GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL – CONSULTORIA ANALISTAS DO CLIMA

MILENA PEREIRA MIGUEL*
NILO SERGIO GUIDELLI**

INTRODUÇÃO

A gestão do clima organizacional é um elemento fundamental e importante para as organizações, pois seu gerenciamento leva em conta melhorias que resultam diretamente na gestão de pessoas e nas estratégias organizacionais.

Segundo Souza (1978, p.38) “O clima é uma resultante das variáveis culturais. Quando estas são alteradas, ocasionam alterações no clima. Curiosamente, o clima é mais perceptível do que as suas fontes causais.” A partir desta citação é perceptível que os efeitos do clima organizacional são mais evidentes de que sua própria causa. A partir das principais teorias motivacionais com foco na administração das empresas, pode-se afirmar que os fatores motivadores são singulares para cada indivíduo e poderão estar relacionados à realização e ao reconhecimento. Além de que os fatores de manutenção, tratam-se de componentes e itens fornecidos ao funcionário para função de suas atividades como: segurança, trabalho, benefícios, etc. (Pilatti, 2012)

[...] quando o Clima Organizacional é favorável concede a possibilidade de satisfazer as necessidades desses membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas. (Ferreira, Fortuna e Tachizawa, 2006)

Através do Projeto da AAP (Atividade Autônoma de Projeto) da disciplina Gestão do Clima Organizacional houve a elaboração de uma consultoria simulada pelos discentes denominada de Analistas do Clima. Conforme a impossibilidade de aplicação da pesquisa em organizações devido a pandemia de COVID 19, foi realizada uma adaptação e o formulário foi respondido por 124 estudantes de uma instituição privada de ensino.

OBJETIVOS

Diagnosticar a percepção em relação ao clima organizacional de discentes de instituição privada de ensino.

MATERIAL E MÉTODOS

Para a elaboração e embasamento da pesquisa, utilizou-se uma abordagem de pesquisa bibliográfica e exploratória, com base em três variáveis relacionadas às teorias da motivação aprendidas durante as aulas. As seguintes variáveis foram estabelecidas: estabilidade no emprego, relacionamento interpessoal e envolvimento e comprometimento. Elaborou-se um formulário com inclusões de afirmações que possibilitassem respostas em uma escala de Likert, com quatro opções de escolha, sendo: concordo plenamente e concordo parcialmente como satisfatório, e discordo parcialmente e discordo plenamente como insatisfatório e a opção NA (não se aplica) devido a heterogeneidade dos respondentes.

Figura 1: Escala de Likert



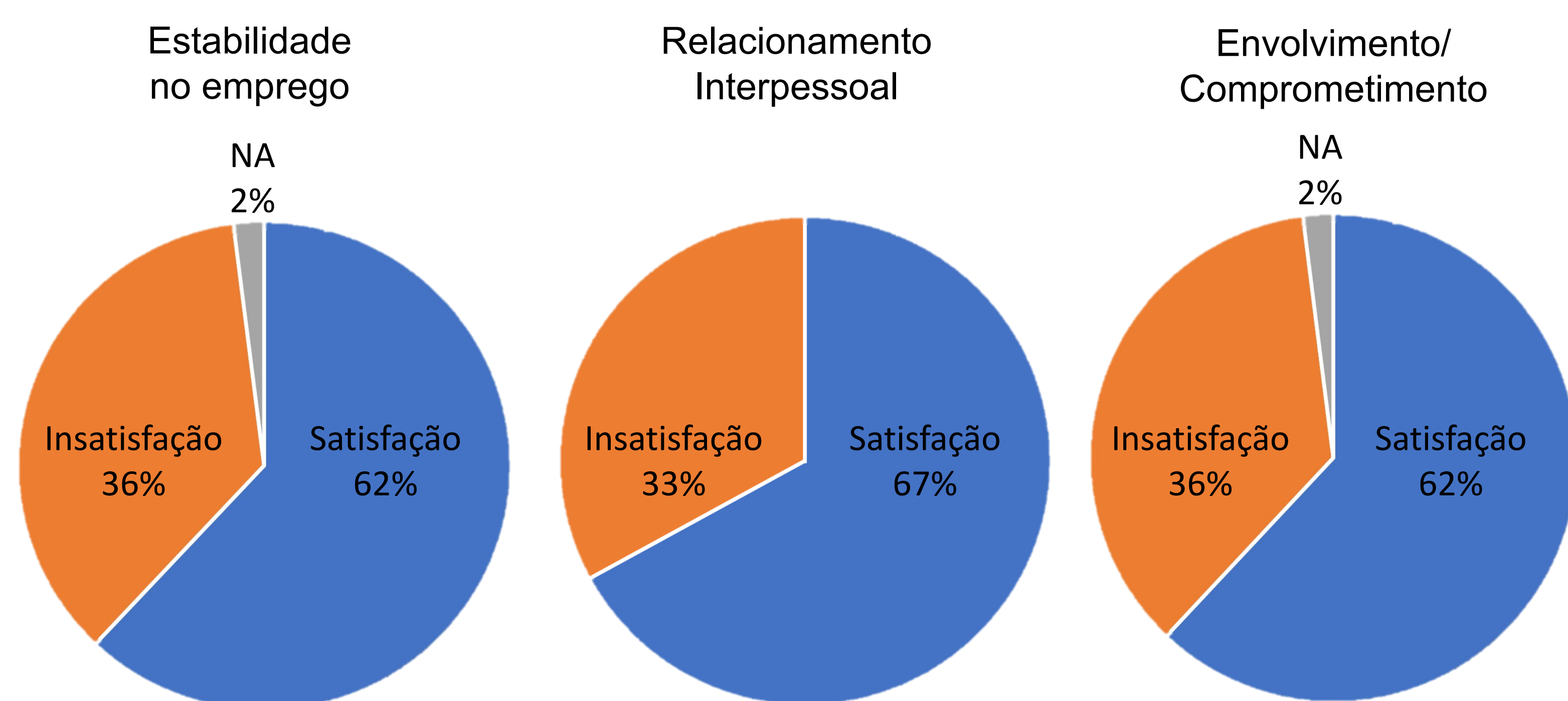
Fonte: elaborado pela autora, 2024.

Foi realizado o pré-teste do formulário para a verificação de suas influências e possíveis erros de aplicação. Através dos resultados positivos do pré-teste, partiu-se para a aplicação da pesquisa.

RESULTADOS

Os resultados a seguir apresentados partem da coleta, análise e tratamento dos dados.

Figura 2: Resultados



Fonte: elaborado pela autora, 2024.

Observando os dados que os respectivos gráficos trouxeram após a análise, as variáveis estabilidade no emprego, relacionamento interpessoal e envolvimento/comprometimento, apresentaram as seguintes informações: a porcentagem do nível de satisfação, atingiu uma média acima de 50%, sendo assim, 62% para estabilidade no emprego e envolvimento/comprometimento e 67% para relacionamento interpessoal.

E a partir destes dados e percentuais, a consultoria Analistas do Clima sugeriu ações de capacitação com foco nos gestores e apoio nas relações para estabilização e resolução para as problemáticas organizacionais encontradas através da pesquisa realizada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta de auxílio interno, que possui sua interligação direta com a gestão de pessoas, que traz levantamento das demandas internas de forma eficaz e em conjunto da área de RH todas as soluções competentes para o clima organizacional interno. Posto isto, as ações e esforços de pessoas em conjunto, transformam a demanda de trabalho interna de forma estratégica em prol da organização.

A pesquisa e trabalho de clima organizacional demonstrou ao grupo ser uma ferramenta valiosa e com conceitos significativos para os Recursos Humanos. Possibilitando sua aplicabilidade no meio empresarial de forma ampla e significativa, estimulando e promovendo o estudante e profissional de Recursos Humanos a se empenharem no ramo.

Através de uma colaboração prática e conjunta, o projeto possibilitou o desenvolvimento de habilidades e competências ao longo de suas fases, assim permitindo uma aprendizagem efetiva e positiva até sua conclusão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SOUZA, E. L. P. de. **Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. São Paulo: Edgard Blucher, 1978.
- PILATTI, Luiz Alberto. **Qualidade de Vida no Trabalho e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg: Possibilidades-Limite das Organizações**. *Revista Brasileira de Qualidade de Vida*. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR - Ponta Grossa – PR – Brasil. v. 04, n. 01, jan./jun. 2012, p. 18-24.
- FERREIRA, V.C.P.; FORTUNA, A.A.M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

*Graduanda do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga.

** Profº. Mestre da disciplina Gestão do Clima Organizacional e Orientador – FATEC Ipiranga.