

A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA AS EMPRESAS

THE IMPORTANCE OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE FOR COMPANIES

Lucas de Jesus da Silva 1
Aline Santos de Andrade 2

Resumo: Este artigo tem como objetivo mostrar a importância do clima organizacional no ambiente de trabalho da Empresa TV e a ligação direta nas relações dos membros da organização. O clima organizacional de uma instituição pode ser favorável ou desfavorável, dependendo das pessoas que compõem o quadro de colaboradores, clientes e fornecedores internos e externos, refletindo como as pessoas interagem umas com as outras, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cercam. Podendo entender que a qualidade de vida no trabalho está ligada aos aspectos físicos, sociais e psicológicos que envolvam pessoas. Contudo pode ser compreendida como união de fatores que proporcionam o colaborador harmonia e equilíbrio. Foi realizada uma pesquisa quantitativa com os colaboradores e líderes para mensurar o atual clima na instituição estudada, com o resultado da pesquisa, espera-se que a equipe consiga identificar os erros e melhorar as relações interpessoais entre os colaboradores, fazendo com que o ambiente de trabalho fique favorável e a equipe produza com qualidade de vida e motivados.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Motivação. Satisfação. Ambiente de Trabalho.

Abstract : This article aims to show the importance of the organizational climate in the work environment of the TV Company and the direct link in the relationships of the organization's members. The organizational climate of an institution can be favorable or unfavorable, depending on the people that make up the staff, customers and internal and external suppliers, reflecting how people interact with each other, as well as the degree of satisfaction with the context that the surround. Being able to understand that the quality of life at work is linked to the physical, social and psychological aspects that involve people. However, it can be understood as a union of factors that provide the employee with harmony and balance. A quantitative survey was carried out with employees and leaders to measure the current climate in the studied institution, with the result of the research, it is expected that the team will be able to identify errors and improve interpersonal relationships between employees, making the environment of work is favorable and the team produces with quality of life and motivated.

Keywords: Organizational Climate. Motivation. Satisfaction. Desktop.

1 Administração. Faculdade ITOP. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8278221260032142>. ORCID: 0000-0002-4592-2098. E-mail: Lucas.jota@live.comuw.edu.pl

2 Administração. Católica do Tocantins. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/>. ORCID: 0000-0003-4430-5335. E-mail: aline.etf@gmail.com

Introdução

O clima organizacional reflete como as pessoas interagem umas com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação como contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro. (CHIAVENATO, 2004, p. 504)

Com isso, podemos entender a real importância das pessoas dentro do ambiente organizacional, onde por meio da mesma é possível que a organização possa obter excelentes resultados no que se refere a produtividade e qualidade dos serviços, pois é através do clima agradável que as empresas têm os recursos humanos funcionando em perfeito estado.

Segundo Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006) o clima organizacional pode ser entendido como qualidade ou propriedade no ambiente institucional, sendo ela percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia no comportamento dos mesmos.

A insatisfação dos colaboradores é resultado das interações que não deram certo no decorrer das execuções diárias da organização, por tanto se faz necessário que técnicas e procedimentos para que o clima permaneça sempre em bom estado, consequentemente unindo a equipe e tornando-a mais competitiva possível afim de obter uma máxima produtividade.

Tendo em vista a melhoria do clima organizacional, grandes empresas ou até mesmos pequenos empresários concedem benefícios aos colaboradores, como por exemplo o vale alimentação, auxílio refeição, assistência médica com o intuito de promover segurança aos funcionários e maior integração no que se refere a empresa e o colaborador.

Medidas do clima organizacional

Com as constantes mudanças em determinados processos que uma organização possa ter, é importante que os gestores fiquem sempre atentos as possíveis mudanças que possa trazer ao clima organizacional, tendo em vista que a insatisfação dos colaboradores podem gerar diminuição da produtividade, e quanto menos os colaboradores produzirem menos a empresa obterá de lucro.

Segundo Chiavenato (2004, p.504), "As pesquisas de clima organizacional procuram coligar informações sobre o campo psicológico que envolve o ambiente de trabalho das pessoas e a sua sensação pessoal neste contexto.

Segundo Fidelis, Banov (2009, p.143) o clima organizacional pode ser medido através de:

- Índices de absenteísmo, rotatividade e demissão.
- Avaliação de desempenho: por estarem relacionados à satisfação com trabalho
- Entrevistas e questionários aplicados aos empregados quanto ao que agradam e desagradam na organização.
- Caixas de reclamações/sugestões espalhadas na organização ou linha 0800 para denúncias ou sugestões anônimas.
- Algumas empresas contratam o ombudsman (indivíduo indicado a quem os funcionários podem procurar para aconselhar para a resolução de suas queixas.

Qualidade de vida no trabalho

Podemos entender que a qualidade de vida no trabalho está ligada aos aspectos físicos, sociais e psicológicos que envolvam pessoas. Contudo pode ser compreendida como união de fatores que proporcionam o colaborador harmonia e equilíbrio.

Segundo Fernandes (1996) a qualidade de vida no trabalho pode ser vista como como uma estratégia com o intuito de avaliar os interesses individuais aos da organização para atingir o bem coletivo. Ou seja, a qualidade de vida no trabalho é de grande importância para as organizações pois tratam de todos os interesses dos colaborador a fim de propor uma política

empresarial séria e transparente.

Contudo, podemos observar que a organização pode ter problemas acerca da satisfação por meio da qualidade de vida no trabalho, pois é difícil atender todas as necessidades dos colaboradores para com a empresa, tendo em vista que todos os colaboradores possuem pontos de vista diferentes.

Cultura organizacional

Conforme Schein (2001) a cultura organizacional pode ser entendida como uma peça fundamental para a gestão das empresas, devido as organizações funcionarem pelos fatores culturais. Fleury conceitua a cultura organizacional como um conjunto de valores e pressupostos básicos expresso em elementos simbólicos que, em sua capacidade de ordenar, atribuir significações, construir identidade organizacional, tanto age como elemento de comunicação e consenso, como oculta e instrumentaliza as relações de dominação. Com isso, é necessário os gestores busquem maneiras de conhecer cada colaborador, bem como entender todas as possíveis formas que a organização possa trabalhar. Dessa forma haverá um grande conhecimento de ambas as partes, construindo assim uma empresa sólida.

A cultura organizacional é a representação da realidade da empresa, visto que ela é formada por fatores internos e externos, bem como é originada do relacionamento das pessoas no ambiente de trabalho. Tais influências podem ser identificadas nas empresas de regiões diferentes do país, onde em cada região existem fatores únicos, como por exemplo o clima da região sul do país. Dessa forma, as organizações precisam adequar-se a cada características, tanto do ambiente em que está inserido, quanto as necessidades de seus colaboradores.

Teoria das necessidades – Maslow

As pessoas são motivadas pelas necessidades humanas, dessa forma quanto maior for a necessidade, mais forte será a motivação. Segundo Maximiano (2007) toda recompensa ou objetivo do comportamento é determinado pelo valor da capacidade de satisfazer as necessidades.

O autor mais conhecido dessa teoria se chama Abraham Maslow, o mesmo se baseava na ideia das necessidades humanas. Com isso, Maslow desenvolveu a teoria de que as necessidades humanas estão agrupadas em 05 (cinco), conforme figura abaixo:

Figura 1. Mapa da área de estudos.



Fonte: Autor. (2022)

1 – Necessidades fisiológicas – Tem relação com o ser humano de forma biológica. São as necessidades mais relevantes, como por exemplo a atividade de respirar, manter-se vivo bem como descansar.

2 – Necessidades de segurança – Podemos dizer que é a necessidade de se manter

seguro, ou seja de não sentir perigo, muito menos sentir que seu emprego esteja ameaçado. Ou seja, estar confiante em seu trabalho.

3 – Necessidades sociais – É aquela necessidade de estar em harmonia com as relações humanas. Dessa forma, sentir-se em grupo, inserido de forma adequada, ter os familiares próximos com demonstrações de carinho e afeto.

4 - Necessidades de estima – É a necessidade de sentir-se reconhecido tanto por seus colegas próximos, quanto pelo os colegas que estão um pouco mais distante na organização. Ser respeitado, ter voz ativa ou até mesmo poder e orgulho.

5 – Necessidades de auto realização – Também podem ser entendida como necessidades do crescimento. Podemos incluir a independência, tendo aproveitado todo seu potencial próprio.

Motivação

A motivação é algo essencial ao ser humano, afinal, para que realizem qualquer mínima ação no dia a dia, precisa-se de algo que mova a executar tal ação.

No entanto, quando se trata de questões mais abstratas, como é o caso da motivação no trabalho, que vão além das necessidades fisiológicas, encontrar esses fatores motivadores é algo menos instintivo e muito mais desafiador, pois o ser humano precisa de muito mais requisitos para manter-se motivado.

Juntamente com a percepção, atitudes, personalidade e aprendizagem, a motivação sobressai como um importante processo na compreensão do comportamento humano. A motivação é um processo psicológico básico.

Ela interage e atua em conjunto com outros processos mediadores e o ambiente [...]. A motivação é um constructo hipotético utilizado para ajudar a compreender o comportamento humano (CHIAVENATO, 2010, p. 242).

Como visto anteriormente, as pessoas agem na maioria das vezes impulsionadas por objetivos e para alcança-los é necessária uma série de razões que provoquem a motivação do ser humano.

Também pode ser definida da seguinte forma:

A motivação é um mecanismo que somente cada indivíduo pode acionar como uma revolução interior. Somos compostos por hábitos que desenvolvemos e a motivação é uma abordagem de dentro para fora, centrada em princípios e baseada nas atitudes e comportamentos, voltando-se para a eficácia pessoal, interpessoal e profissional (FIDELIS E BANOVA, 2009, p. 175).

Fatores que influenciam a motivação variam de acordo com situação em que a pessoa se encontra, pode ser que a mesma pessoa em momentos distintos se motive por objetivos diferentes.

De acordo com Chiavenato (2010) a motivação depende de:

- Direção: significa onde focar o comportamento. O esforço deve ser direcionado para o alcance de um objetivo que define a direção. O objetivo pode ser organizacional (definido pela organização) ou individual (desejado pela pessoa).

- Intensidade: representa o esforço que a pessoa aplica na direção definida. Nem sempre a intensidade do esforço leva em conta a sua qualidade, ou seja, a coerência do esforço em relação ao que se pretende alcançar, isto é, o objetivo desejado.

- Persistência: significa o quanto tempo a pessoa consegue manter seu esforço. Uma pessoa motivada tende a persistir no comportamento até que seu objetivo seja plenamente alcançado (CHIAVENATO, 2010, p. 243)

Chiavenato (2010) adverte que quando a motivação entre os membros de uma organização é elevada o clima também é elevado e conduz a atender necessidades pessoais e do grupo. Da mesma forma, age negativamente se forem impostas barreiras quanto à atenção das necessidades, podendo causar estresse, insatisfação, desinteresse e inclusive danos psíquicos.

Então como podemos perceber o conceito de motivação está intimamente ligado ao

clima organizacional, pois o ajustamento dos objetivos leva ao equilíbrio e consequentemente ao clima agradável na organização.

Considerações Finais

O presente trabalho teve como principal objetivo demonstrar através de conceitos a importância do clima organizacional para as empresas, e as principais características que elevam ou abaixam o clima nas organizações modernas. Como principal resultado, tivemos na cultura organizacional. Onde na mesma, estão presentes os valores da empresa, e bem como os funcionários tendem a seguir como principal norteador para ações cotidianas.

É bem notório que a teoria das necessidades de Maslow contribuiu para o entendimento do tema, principalmente no que se diz respeito as necessidades básicas dos funcionários, que na maioria das vezes estão distantes da cultura organizacional, onde os dois atuam em contraste.

Em contrapartida, a motivação dos gestores estão sendo um dos principais motivos para que os colaboradores das organizações se tornem propagadores da cultura da empresa, contribuindo assim com o clima, dessa forma, quanto mais motivados estarem os líderes, logo a sua equipe estará também alinhado ao seu gestor.

Assim, o clima é o principal motivador para a realização profissional, bem como um dos principais fatores da permanência dos colaboradores e com isso na retenção dos talentos, através de uma boa gestão de pessoas.

Referências

BANOV, M. R. **Psicologia no gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2009. _____. **Recrutamento Seleção e Competências**. São Paulo: Atlas, 2010. CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto – **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações** – 3ª edição. Rio de Janeiro, 2008, Elsevier editora

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de Vida no Trabalho** - Como Medir para Melhorar, Salvador: Casa da Qualidade, 1996.

Kahn, R. L, Woife, D. M., Quinn, R. P., Snoeck, J.D. & Rosenthal, R.A. **Organizational stress: studies In role conflict and ambiguliy**. Op. cit. p. 30.

SCHEIN, Edgar H. **Guia de Sobrevivência da Cultura Corporativa**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006

Recebido em: 6 de maio de 2021.

Aceito em: 18 de dezembro de 2021.