



O DESAFIO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

MARTINS Bianca Alves¹; NASCIMENTO Sabrina Silva²; DORNELLES Alessandro³; SANTOS, Rozali Araujo⁴; FERREIRA, Ana Paula Alf⁵

Palavras-chave: Clima Organizacional; Satisfação; Comprometimento.

Sabe-se que as pessoas são fundamentais para qualquer organização, bem como que a administração de recursos humanos, tem a missão de olhar para essas pessoas e gerenciar suas relações dentro da organização, sempre visando o alinhamento entre os objetivos pessoais dos colaboradores com os objetivos organizacionais da empresa. Pois para conciliar os objetivos organizacionais e alcançar os resultados necessários, os gestores têm que mudar sua visão com relação principalmente aos seus colaboradores junto à empresa, alterando o contexto de pessoas como recursos/máquinas operárias para a visão de colaboradores parceiros, pois apesar de se ouvir muitas terminologias como colaboradores, parceiros e clientes internos pelas organizações, estas devem não somente usá-las de maneira vaga, mas de fato praticá-las buscando o verdadeiro tratamento das pessoas como parceiros na busca de um resultado maior. Logo, tem-se que analisar e compreender que o clima organizacional em uma organização é de extrema importância, uma vez que o sucesso das mesmas pode estar diretamente relacionado com a maneira pela qual a mesma lida com seus colaboradores. Assim, pesquisas relacionadas a clima organizacional vêm se destacando e ganhando espaço, não só no meio acadêmico, bem como no meio empresarial, sendo que é comum observar junto a várias pesquisas a busca pela confirmação do paradigma de: quanto mais satisfeito o colaborador estiver com seu ambiente de trabalho, mais comprometimento ele estará e consequentemente melhor será o seu desempenho, o que irá representar em um maior ganho para organização, partindo do pressuposto que seu diferencial passará a ser seu capital intelectual. A melhoria do clima organizacional, apesar de ser um tema bastante pesquisado, ainda é um desafio bastante complexo, dado o alto grau de subjetividade envolvido nesse processo. As pesquisas e estudos de clima organizacional apenas trazem um mapeamento do ambiente psicológico, mas não têm o poder de prover soluções efetivas para o problema. Se pretendermos obter melhorias realmente expressivas e sustentáveis sobre o clima, há a necessidade de se investir em práticas capazes de intervir no que acontece nas emoções das pessoas, e que, portanto, não se limitem a oferecer apenas teorias, modelos e conceitos, práticas essas tais como programas estruturados, que priorizem a otimização dos comportamentos produtivos através da redução de stress e reatividade, bem como do aumento do discernimento e do bem-estar do colaborador.

¹ Acadêmica do curso de Administração Unicruz. Email: bianca.alvesmartins@hotmail.com

² Acadêmica do curso de Administração Unopar. Email: sasanascimento8@hotmail.com

³ Acadêmico do curso de Administração Unicruz. Email: alessandrosa@gmail.com

⁴ Professora do curso de Administração Unicruz. Email: rozaliaraujo@yahoo.com.br

⁵ Professora do curso de Administração Unicruz. Email: alima@unicruz.edu.br