

ÁREA: ADMINISTRAÇÃO

CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA INDÚSTRIA DA COMCAM

ZANATTA, Leonardo Ferreira¹

PEREIRA, Talita Ferreira²

SCHEBELESKI, Patricia Grotti³

1. INTRODUÇÃO

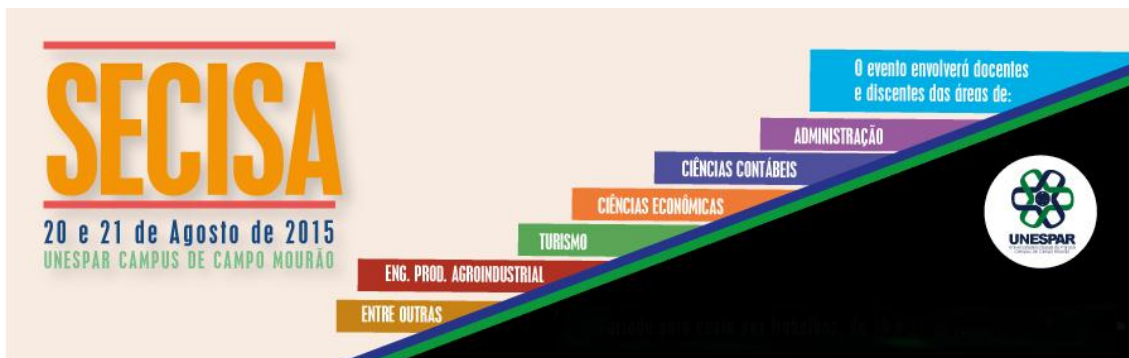
Atualmente, os mercados vêm sofrendo mudanças cada vez mais rápidas e significativas, devido aos constantes avanços tecnológicos e científicos promovidos pela sociedade. Em decorrência destas quebras de paradigmas, vem crescendo a exigência do mercado para com os empresários, exigindo-se mais inteligência e dinamismo por parte das organizações, para que assim elas se mantenham atualizadas e competitivas em mercados mais mutáveis e concorridos.

Seguindo estas mudanças, cada vez mais o capital humano da empresa ganha destaque e a ideia oriunda da administração clássica, de que o principal recurso dentro de uma organização é o capital financeiro, vem perdendo espaço. A ideia de que a conciliação entre capital financeiro e humano é um caminho mais eficiente para as organizações vem adquirindo mais relevância e em decorrência disto surgem novos campos de estudo.

¹ Graduando em administração, UNESPAR, leonardo.zanatta04@gmail.com

² Graduanda em administração, UNESPAR, talitafp18@gmail.com

³ Mestre em administração, UNESPAR, patricia.schebeleski@unespar.edu.br



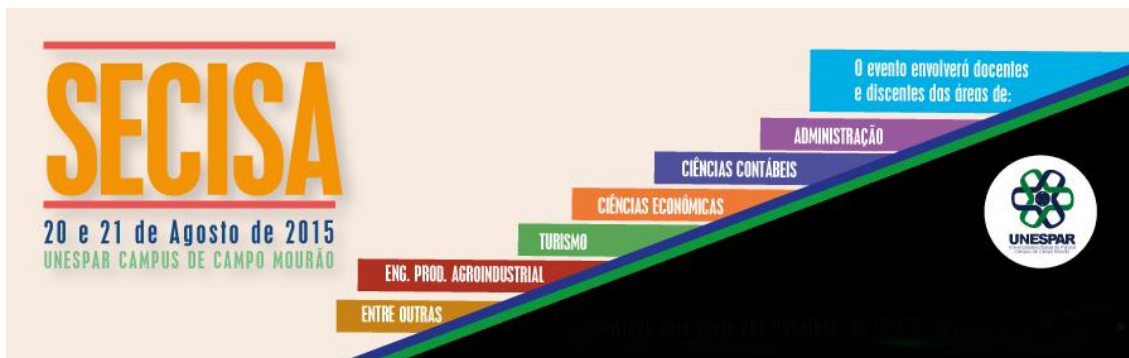
O capital humano trata-se de um recurso além de muito valioso para empresa, muito complicado de se gerir, pois ele lida com indivíduos complexos com suas próprias opiniões, crenças e necessidades. A necessidade em observar e atender não mais apenas às necessidades dos clientes externos, como também os clientes internos, é peça fundamental nas estratégias de médio e longo prazo de qualquer organização.

Uma das principais formas de se pesquisar sobre estas necessidades internas é a pesquisa de clima organizacional. Trata-se de uma pesquisa realizada com todos os funcionários da organização acerca de temas diversos como o ambiente físico interno, condições gerais de trabalho, benefícios, cultura organizacional, dentre outros. Ao realizar uma pesquisa de clima organizacional o gestor terá a sua disposição um relatório que indicará as principais falhas da organização em relação à satisfação de seus colaboradores, direcionando, assim, seus esforços em minimizar ou extinguir tais falhas.

Organizações são, para Maximiano (2011), sistemas de recursos que buscam realizar algum objetivo. Dentre esses recursos aos quais o autor se refere, um dos mais importantes diz respeito aos recursos humanos, também conhecido como o capital humano da organização. Devido ao fato deste recurso referir-se a pessoas, para entendê-lo em sua plenitude, bem como aquilo que o influencia, muitos fatores devem ser observados, tais como, a localização da organização, seu ambiente físico, os benefícios oferecidos, as relações internas, dentre inúmeras outras variáveis que afetam a percepção de cada colaborador em relação à organização.

Essa percepção dos indivíduos sobre a organização caracteriza o clima organizacional. Existem diversas interpretações para clima organizacional, porém a grande maioria segue uma linha de pensamento central que está alinhada à definição de clima organizacional sugerida por Litwin e Stringer (1968, p. 1), sendo ela:

Um conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho, percebidas direta ou indiretamente pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente, e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.



2. O ESTUDO

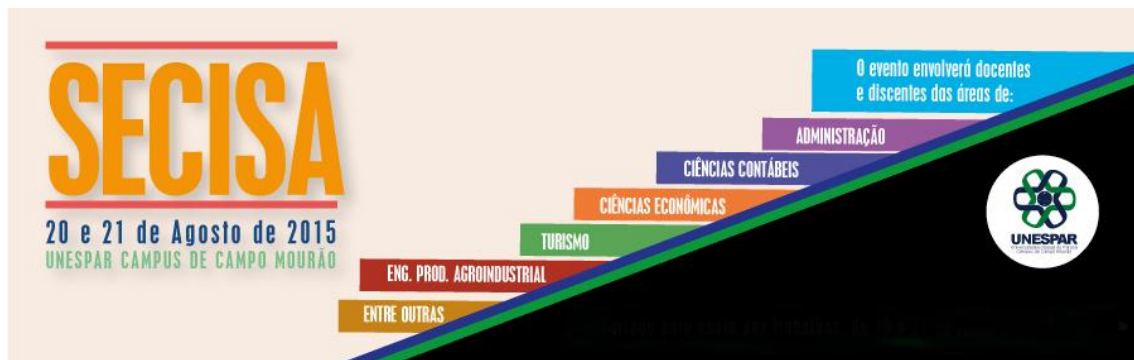
O estudo é fruto de um Trabalho de Conclusão de Curso (em andamento) e tem como objeto de pesquisa uma indústria de Peabiru-PR, especializada na fabricação de resistências. Trata-se de uma empresa familiar de pequeno porte, fundada em 1995 que conta com cerca de 80 colaboradores.

A empresa tem como visão, “estar entre as três melhores empresas brasileiras no seguimento de aquecimento elétrico, trabalhando com lucratividade, sustentabilidade e satisfação do cliente.”. Já sua missão é, “desenvolver soluções em aquecimento elétrico para diversas aplicações obtendo efetividade por meio da melhoria contínua”. Seus valores são ética, responsabilidade, comprometimento, respeito às pessoas e transparência.

O objetivo do estudo é aplicar uma pesquisa de clima organizacional em uma indústria da COMCAM (Comunidade dos Municípios da Região de Campo Mourão), e mais especificamente através desta pesquisa: avaliar a atual percepção dos colaboradores em relação à organização; avaliar os principais fatores que estão afetando positiva ou negativamente o clima organizacional da empresa; e expor aos sócios e ou gerentes da empresa os possíveis benefícios relacionados às melhorias propostas.

O trabalho embasa-se na ideia de que proporcionar um clima organizacional positivo aos indivíduos é fundamental para manter uma equipe motivada e, conseqüentemente, produtiva. Oferecer um clima agradável tem como objetivo estreitar as comunicações internas, melhorar as relações interpessoais, promover o desenvolvimento profissional e social dos indivíduos e desenvolver uma equipe mais consciente sobre sua importância. Tais ações podem promover o trabalho em equipe e a sinergia dentro da organização, facilitando o alcance dos objetivos estratégicos.

Realizar uma pesquisa ou estudo sobre o clima organizacional da empresa pode ser um dos primeiros passos para se entender suas deficiências e forças, já que tais



pontos podem não ser percebidos durante o dia-a-dia. Assim, através da análise dos resultados da pesquisa, estratégias poderão ser formuladas, visando reverter ou prevenir um possível quadro de desmotivação.

Além da pesquisa de clima organizacional fornecer dados aos gestores, ela também oferece ao colaborador a oportunidade de expor suas percepções sobre o tema de forma aberta e sem amarras, uma vez que, individualmente, o colaborador estará anônimo, sendo representada apenas a opinião de um grupo, setor ou departamento.

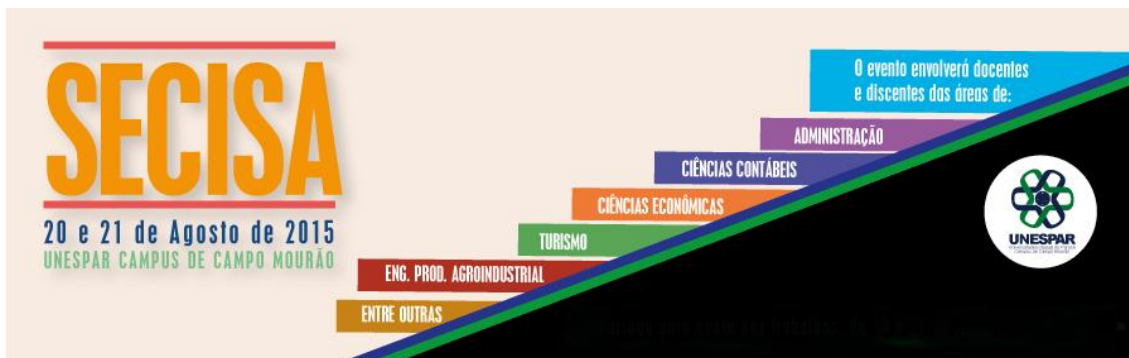
A pesquisa enquadra-se segundo definição de Gil (1999), como uma pesquisa descritiva. Segundo o autor, pesquisas descritivas têm como objetivo cabal descrever as características de determinada população ou fenômeno, através da coleta de dados, segundo técnicas padronizadas. Pesquisas descritivas permitem que seja avaliada a inter-relação entre duas ou mais variáveis de um fenômeno, sendo adequada ao propósito sugerido desta pesquisa.

Em relação à forma com a qual o estudo será desenvolvido, ele se desdobra em duas direções, sendo a primeira a pesquisa bibliográfica, enquanto que a segunda etapa foca-se na pesquisa propriamente dita e no levantamento dos demais dados.

A pesquisa bibliográfica do trabalho é desenvolvida segundo publicações de cunho científico já efetuadas na área, ou seja, é um estudo desenvolvido por meio de dados secundários. Essa é uma etapa obrigatória do trabalho e tem por objetivo fornecer bases teóricas aos temas abordados, dando-lhes, assim, mais força em seus argumentos e tornando-os mais sólidos.

Especificamente, a pesquisa a ser desenvolvida trará um questionário estruturado para realizar a coleta dos dados e não envolverá apenas perguntas fechadas. O mesmo irá possuir ao seu final um espaço para que seja inserida uma crítica ou observação acerca de um problema ou situação específica, sendo esta observação facultativa.

Os dados quantitativos referentes ao nível de satisfação resultantes da pesquisa serão tratados segundo técnicas estatísticas, sendo a principal delas a média aritmética



simples, podendo ser observados os níveis de variação entre as respostas. Os dados serão tabulados e divididos de acordo com o setor de cada colaborador, possibilitando assim que os resultados possam ser analisados segundo cada área da organização. Para transmitir de forma mais simples os resultados, os mesmos serão apresentados também na forma de gráficos simplificados.

3. RESULTADOS ESPERADOS

Através do estudo que se deseja realizar, tem-se como pretensão observar o atual nível de satisfação para como o clima organizacional e a percepção em relação ao ambiente da organização. E utilizando-se dos dados obtidos com a pesquisa analisar os fatores que vem influenciando o clima, seja de forma positiva ou de forma negativa, podendo assim sugerir possíveis melhorias para a organização. Cabe destacar que não apenas tem-se como objetivo corrigir possíveis problemas, como também reforçar aspectos positivos que a organização possui.

REFERÊNCIAS:

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LITWIN, G. H.; STRINGER, R. A. **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Division of Research Graduate School of Business Administration Harvard University, 1968.

MAXIMIANO, A, C, A. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.