CLIMA ORGANIZACIONAL: FATOR QUE INFLUENCIA O DESENVOLVIMENTO DE UMA EMPRESA1

LUIZ HENRIQUE MOCCI VITORETTE2 RICARDO DANTAS LOPES3

Sabe-se que o capital humano, até o final do século XIX, na era da Revolução Industrial, não era valorizado, ou seja, segundo Chiavenato (2004), o homem era considerado uma extensão da máquina. No entanto, isso mudou e por meio de inúmeros estudos sobre a valorização do capital humano observa-se a preocupação com os colaboradores das organizações, com a motivação e também a satisfação dos mesmos.

Corrêa (2010) destaca que é necessário estudar o comportamento e também a produtividade de cada colaborador de uma empresa, com o propósito de conhecer as limitações e as possibilidades de desenvolvimento de cada um deles. Dessa maneira, observa-se que há muito tempo fala-se sobre clima organizacional, pois nele encontra-se a motivação, a satisfação do funcionário ou a ausência destas.

Sendo assim, de acordo com Campello e Oliveira (2008, p. 3) a palavra clima “origina-se do grego klima e significa tendência ou inclinação. O clima é algo que não se pode ver ou tocar, mas ele é facilmente percebido dentro de uma organização através do comportamento dos seus colaboradores”.

Para Maximiano (2003, p. 262) “estudar o clima e os mecanismos que afetam os sentimentos é a base para entender como uma organização e sua administração influenciam o interesse e o desempenho das pessoas”.

O autor citado acima também comenta que “o clima é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e a seus administradores. Evoluiu para o conceito de qualidade de vida no trabalho”.

Quanto como o colaborador se sente em relação à empresa que trabalha, Kahale (2003, p. 2) destaca que a pesquisa de clima organizacional “ eleva o índice de motivação de seus funcionários”, pois eles “sentem-se participando, sentem-se ouvidos e respeitados em suas opiniões”; e o resultado é que acreditam ainda mais na empresa em que atuam. Porém, para que isso ocorra, tem que mostrar os resultados aos colaboradores, oferecer soluções para os pontos críticos; até porque se nada for feito a este respeito, a relação dos colaboradores com a empresa fica prejudicada e aumenta a insatisfação.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CORRÊA, Kenneth. História da Pesquisa de Clima Organizacional. 2010

CAMPELLO,M.L.C.; OLIVEIRA,J.S.G. Clima organizacional no desempenho das empresas. São Paulo: Atlas. 2008.

MAXIMIANO, Antônio César A. Teoria Geral da Administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2. ed. São Paulo: Atlas. 2006.

<http://fatecie.edu.br/documentos/graduacao/revistacientifica/2015/201509>