

Eixo Temático: Inovação e Sustentabilidade

**CLIMA ORGANIZACIONAL E SUA RELAÇÃO COM A EFICIÊNCIA NO
TRABALHO?**

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH EFFICIENCY
AT WORK?**

Gabriela Rossato, Kamila Frizzo e Clandia Maffini Gomes

RESUMO

A temática clima organizacional e eficiência no trabalho, quando tratada mais profundamente pode resultar nos caminhos que poderão ser seguidos para obter a eficiência. Ante essa realidade, o presente estudo analisou a relação entre clima organizacional e eficiência no trabalho. Será realizado um estudo descritivo sobre a temática. Assim poderá gerar possíveis resultados como o forte problema de comunicação encontrado nas empresas.

Palavras-chave: clima organizacional, eficiência.

ABSTRACT

The thematic organizational climate and work efficiency, when addressed more deeply can result in the ways that can be followed to obtain the efficiency. Given this reality, the present study analyzed the relationship between organizational climate and work efficiency. A descriptive study will be carried out on the subject. This may generate possible results such as the strong communication problem found in companies

Keywords: organizational climate, efficiency.

1 INTRODUÇÃO

A temática clima organizacional e eficiência no trabalho, quando tratada mais profundamente pode resultar no encontro dos caminhos que poderão ser seguidos para obter a eficiência. Assim, eliminar problemas relacionados ao clima organizacional, poderá aumentar a produtividade, a criatividade e conseqüentemente, o crescimento da empresa.

O clima pode influenciar o ambiente e a eficiência do trabalho dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa no seu todo, já que refere-se especificamente as propriedades motivacionais do ambiente interno de uma organização, ou seja, aos aspectos internos da organização que levam à diferentes espécies de motivação nos seus participantes. Vários fatores interferem no clima organizacional e na eficiência do trabalho, entre eles: equipe desmotivada, falta de sinergia entre os setores, dificuldade no relacionamento entre liderança e funcionários, falta de objetivos, de espírito de equipe, comunicação deficiente, falha na condução das interfaces dos processos, conflitos pessoais, sistemas de funções gratificadas, grau de satisfação dos funcionários, entre outros.

As organizações sofrem com diversas influências, e uma delas, a qual abordaremos aqui é o clima organizacional. A eficiência no trabalho pode estar diretamente relacionada ao clima da organização, que por sua vez, se define segundo Chiavenato como: “Constitui o meio interno de uma organização, a atmosfera psicológica e característica que existe em cada organização; (...) é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem o seu trabalho; (...) a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento” (CHIAVENATO, 2006, p. 50).

Assim, segundo Chiavenato (1979), o clima organizacional é favorável e influencia na eficiência quando proporciona satisfação das necessidades pessoais dos colaboradores envolvidos, e é desfavorável quando proporciona frustração dessas necessidades.

Além disso, o clima organizacional depende das condições econômicas da empresa, da estrutura organizacional, da cultura organizacional, das oportunidades de participação pessoal, do significado do trabalho, da escolha da equipe, do preparo e treinamento da equipe, do estilo de liderança, da avaliação e remuneração da equipe. Tais fatores determinantes do clima organizacional influenciam a motivação das pessoas, provocando diferentes níveis de satisfação, de produtividade e de estímulos, que produzem o resultado final, em termos de eficiência.

Para alcançar o objetivo proposto, este estudo está estruturado em quatro capítulos, incluindo esta seção. O segundo capítulo apresenta a contextualização da temática *Clima Organizacional e Eficiência no Trabalho* no âmbito acadêmico, com o propósito de dar aporte teórico ao estudo. O capítulo seguinte apresenta o método do estudo e os resultados esperados, onde são descritos os procedimentos adotados no desenvolvimento desta pesquisa e os possíveis resultados. Na seqüência, é realizada a apresentação das considerações finais do estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O objetivo do referencial teórico é apresentar a fundamentação teórica essencial ao desenvolvimento do trabalho, por meio da síntese da literatura relacionada com os diversos aspectos e autores do tema estudado. Assim, neste capítulo, será apresentado definições e conceitos sobre a temática *Clima Organizacional e Eficiência no trabalho*.

O clima organizacional é o ambiente humano dentro do qual as pessoas de uma organização fazem seu trabalho. Pode referir-se ao ambiente dentro de um departamento, de uma fábrica ou de uma empresa inteira. Ele não pode ser tocado ou visualizado mas, pode ser percebido psicologicamente. O clima organizacional depende das condições econômicas da

empresa, da estrutura organizacional, da cultura organizacional, das oportunidades de participação pessoal, do significado do trabalho, da escolha da equipe, do estilo de liderança, da avaliação e remuneração da equipe, etc. É capaz de afetar o comportamento organizacional e este afeta o desempenho.

A administração parte do fato das pessoas terem competência suficiente para poder desempenhar bem seu cargo. O querer fazer provém do fato de que as pessoas estejam satisfeitas ou motivadas para trabalhar, ou seja, é necessário que elas tenham motivos para fazer. E o poder fazer é que elas tenham os meios necessários para a realização do trabalho. O querer fazer mostra o clima organizacional, quando um funcionário “pode fazer”, “saber fazer” e “quer fazer”.

Assim, o conceito de eficiência está ligado ao que o termo de clima organizacional quer transmitir. De acordo com Chiavenato “A eficiência é uma relação entre custos e benefícios. Assim, a eficiência está voltada para a melhor maneira pela qual as coisas devem ser feitas ou executadas (métodos), a fim de que os recursos sejam aplicados da forma mais racional possível (...)” (Chiavenato, 1994, p. 70).

A eficiência não se preocupa com os fins, mas apenas com os meios, ela se insere nas operações, com vista voltada para os aspectos internos da organização. Sérgio Rodrigues Bio (1996), caminha no mesmo sentido no que diz respeito aos conceitos. Para ele “eficiência diz respeito a método, a modo certo de fazer as coisas. (...)”

Richard L. Daft diz que:

eficiência é um conceito mais limitado que diz respeito aos trabalhos internos da organização. A eficiência organizacional é o volume de recursos utilizados para produzir uma unidade de produto. Ela pode ser medida como a razão entre as entradas e as saídas. Se uma organização puder conseguir um determinado nível de produção com menos recursos que outra, diz-se que ela é mais eficiente (Daft, 1999, p. 39).

O conceito de clima organizacional, geralmente tratado como sinônimo de atmosfera de trabalho, meio ambiente, ambiente de trabalho, cultura e atmosfera psicológica, tem-se tornado cada vez mais importante para descrever as percepções das pessoas em relação às organizações em que trabalham. Dessa forma, de acordo com Luz (1995, p. 7), o clima organizacional pode ser traduzido por aquilo que as pessoas costumam chamar de ambiente de trabalho.

Visto que o tema do referido estudo é a relação entre o clima organizacional e a eficiência no trabalho será oportuno destacar conceitos que correlacionem clima organizacional com a eficiência humana no trabalho. De acordo com Amboni (1986, p.7), clima organizacional constitui: aspecto psicológico do ambiente organizacional constituído fundamentalmente por percepções acerca de propriedades do ambiente organizacional como por exemplo, estrutura e processos, que produz efeitos no desempenho, na eficiência e na satisfação no trabalho dos membros organizacionais. Assim sendo, a definição traz clara a intervenção do clima na eficiência humana no trabalho, objeto do presente estudo.

O assunto é de grande relevância, como bem esclarece Kolb (1978, p. 76):

É importante que o administrador compreenda o conceito de clima organizacional, porque é através de sua criação que ele pode manejar a motivação de seus empregados. A eficiência da organização pode ser aumentada através da criação de um clima organizacional que satisfaça as necessidades de seus membros e, ao mesmo tempo, canalize esse comportamento motivado na direção dos objetivos organizacionais.

De acordo com Xavier (1986), o clima organizacional tem sido estudado sobre diversas óticas: algumas pesquisas enfatizam o comportamento gerencial, outras características individuais, e ainda existem autores que se preocupam com três fontes de medida do clima: a estrutura organizacional, o supervisor imediato e o próprio indivíduo. Assim, o estudo de clima organizacional pode oportunizar rendimentos excepcionais para a compreensão do funcionamento da organização, prestar importante auxílio para o manejo e administração das pessoas nas organizações, servir de apoio à tomada de decisão, identificar o grau de satisfação

dos funcionários com a empresa, estilos de liderança, clareza organizacional etc. “É necessário conhecer o que faz que as pessoas se comportem de certa maneira” (LAFFOLLETTE, 1975).

Pesquisas sobre as condições de trabalho são, portanto, importantes para minimizar conflitos entre as necessidades dos indivíduos e as da organização, pois através do levantamento das opiniões, aspirações e necessidades individuais, com relação às organizações, o administrador pode conhecer e entender melhor o comportamento dos indivíduos dentro das organizações, bem como propor medidas de modo que a organização possa alcançar seus objetivos institucionais e atender às expectativas dos indivíduos no trabalho.

De acordo com Litwin e Stringer (apud CHIAVENATO 1979, p. 530): Climas organizacionais distintos podem ser criados pela variação no estilo de liderança empregado. Podem ser criados em um curto espaço de tempo que suas características permanecem estáveis. Uma vez criados estes climas, apresentam significativos e dramáticos efeitos sobre a motivação e correspondentemente sobre o desempenho e satisfação no cargo.

A empresa que deseja reter talentos humanos flexíveis às constantes mudanças ambientais, transformando-os em parceiros e aliados na adoção de novas ferramentas de trabalho e modelos de gestão, deverá propiciar um ambiente de trabalho que atenda à plena realização dos indivíduos nas dimensões espirituais, sociais, físicas e mentais, tornando-os pró-ativos às mudanças, buscando assim o alcance dos objetivos organizacionais em consonância com os individuais.

5 METODOLOGIA

A presente pesquisa é caracterizada como estudo descritivo sobre o tema Clima Organizacional. Isso pelo fato de expor as variáveis que o afetam, a importância de um clima organizacional positivo, bem como fazer uma descrição desta abordagem em uma organização escolhida.

O desenvolvimento da pesquisa se deu através de um questionário. Lakatos e Marconi (2007 p. 203) ressaltam que “o questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador”. Já para Barros e Lehfeld (2000, p. 90), “o questionário é o instrumento mais usado para levantamento de informações. Não está restrita a uma determinada quantidade de questões, é entregue por escrito e também será respondido por escrito”. Neste sentido será utilizada a técnica de questionário como instrumento para a coleta de dados, tendo como vantagens maior número de dados, simultaneidade de pessoas avaliadas, além de ser preenchido pelo próprio participante, gerando economia de tempo e respostas rápidas.

Os dados coletados serão submetidos à codificação, tabulação manual e tratados de forma estatística, de forma a obter as informações realmente necessárias para análise e conclusão do problema, expostos em forma de gráficos e tabelas para um melhor entendimento e utilizando a abordagem quantitativa.

RESULTADOS ESPERADOS

Os resultados esperados dessa pesquisa poderá demonstrar a realidade de uma empresa exemplo, a qual mesmo sendo de grande porte e estar consolidada no mercado, ainda poderá ter resquícios de um ambiente que não possui um clima organizacional excelente. Um dos fatores que poderá surgir é que a comunicação entre gerentes e subordinados poderá falhar, causando um clima empresarial em desacordo, o que também afeta a eficiência do trabalho desses.

REFERÊNCIAS

- AMBONI, Nério. **Liderança, comunicação e clima organizacional**: um estudo comparativo dos centros e departamentos de ensino da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, UFSC, 1986 (dissertação de mestrado).
- BARROS, Aidil de Jesus Pes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de Pesquisa: Propostas Metodológicas**. 13. Ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2000
- BIO, Sérgio Rodrigues. **Sistemas de Informação: um enfoque gerencial**. São Paulo: Atlas, 1996. p. 20-23.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Mc Graw Hill do Brasil, 1979.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na Empresa: pessoas, organizações e sistemas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994. p. 67-76.
- CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos**: o capital humano das organizações. São Paulo: Atlas, 2006.
- KOLB, David; RUBIN, Irwin M.; McINTYRE, James M. **Psicologia organizacional**: uma abordagem vivencial. São Paulo: Atlas, 1978.
- LAFOLLETE, W. R. How is the climate in your organization? **Personnel Journal**, 376-9, 1975.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- LUZ, Ricardo Silveira. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.
- XAVIER, Odiva Silva. Clima Organizacional na pesquisa agropecuária: percepção e aspiração. **Revista de Administração**, São Paulo, 21 (4): 33-48, out./dez., 1986.