



Estratégias para melhorar o Clima Organizacional: Um Estudo de Caso.

Autor(es)

Jéssica Paiva Gonçalves
Matheus Nunes Da Silva
Wanessa Pereira De Oliveira

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

FACULDADE ANHANGUERA DE BRASÍLIA

Introdução

Clima organizacional é a união dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho, podendo conter um clima positivo ou negativo. Este estudo aborda as situações que influenciam o clima organizacional, estratégias de avaliação e melhoria, e o impacto do clima positivo no sucesso da empresa. A qualidade do clima organizacional tem um impacto direto no bem-estar dos funcionários, na produtividade e no sucesso geral da organização. Portanto, entender e gerenciar o clima organizacional é crucial para criar um ambiente de trabalho saudável e eficaz.

Objetivo

O objetivo do clima organizacional é criar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar dos funcionários, aumente a satisfação, o engajamento e a produtividade, e que contribua para o alcance dos propósitos da organização.

Além disso, um clima organizacional positivo é fundamental para a retenção de talentos, pois funcionários satisfeitos e motivados tendem a permanecer na empresa.

Material e Métodos

De acordo com a definição do renomado professor de recursos humanos, CHIAVENATO (1994), o clima organizacional é "o conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente, pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas". Conforme o LUZ (1996) citou, o clima organizacional é considerado um conjunto de valores,

atitudes e padrões de comportamentos existentes em uma organização, que retrata o grau de satisfação das pessoas no trabalho. É o reflexo do estado de espírito ou do ânimo das pessoas em um determinado período.

Resultados e Discussão

Os resultados mais discutidos e relevantes do clima organizacional é o Nível de satisfação dos funcionários, tais como: salário, benefícios, oportunidades de desenvolvimento, ambiente físico, entre outros; Avaliação da



3^a MOSTRA CIENTÍFICA



Anhanguera



competência e eficácia dos líderes da organização em inspirar, motivar e apoiar suas equipes, bem como a confiança e a comunicação entre líderes e colaboradores; Análise da qualidade das relações entre os colegas de trabalho, incluindo o nível de colaboração, respeito mútuo, trabalho em equipe e resolução de conflitos.

Conclusão

Um clima que valoriza a inovação, o trabalho em equipe e a comunicação aberta pode resultar em um clima organizacional positivo, onde os colaboradores se sentem motivados e engajados. Por outro lado, uma cultura que promove a hierarquia rígida e a falta de transparência pode levar a um clima organizacional negativo, com desmotivação e falta de colaboração.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração [recurso eletrônico]. 1994. Disponível em: https://www.amazon.com.br/gp/product/B08XJYL7ST/ref=as_li_qf_asin_il_tl?ie=UTF8&tag=sergioroberto-20&creative=9325&linkCode=as2&creativeASIN=B08XJYL7ST&linkId=e31a8e04447e26354a32718ca380b2be. Acesso em: 18 maio 2024.

LUZ, Ricardo Silveira. Gestão de Projetos [recurso eletrônico]. 1996. Disponível em: https://www.amazon.com.br/gp/product/B0184IDUAG/ref=as_li_qf_asin_il_tl?ie=UTF8&tag=sergioroberto-20&creative=9325&linkCode=as2&creativeASIN=B0184IDUAG&linkId=1edd1bf57652e8b53aaeab6adb8c81e8. Acesso em: 18 maio 2024.

3^a MOSTRA CIENTÍFICA

