GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM OLHAR A PARTIR DOS DESAFIOS E ESTRATÉGIAS DA GESTÃO EMPRESARIAL

Autor(res)

Rafael Gonçalves Campolino
Isabela Silva De Alcantara
Iasmin Gonçalves De Paula
Auriane Quixaba Da Paixao De Sousa
Adriana Vieira Dos Santos
Renata Barros Oliveira

Categoria do Trabalho

Trabalho Acadêmico

Instituição

UEG - UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

Introdução

A gestão organizacional é uma das bases para o sucesso das empresas, sendo influenciada diretamente pelo ambiente empresarial e pelo comportamento humano (Costa, 2023). Nos últimos anos, pesquisadores como (Costa, 2023; Vieira, 2022 e Mulangue, 2024) apontam que elementos como cultura e clima organizacional, comunicação, feedback, conflitos, e diversidade impactam a
eficiência, a produtividade e o bem-estar dos colaboradores. Considerando os desafios enfrentados pelas empresas modernas, torna-se fundamental entender como os comportamentos individuais e coletivos podem ser alinhados às estratégias empresariais. A análise desses fatores permite a identificação de práticas de gestão efetivas, que considerem o fator humano como núcleo da gestão e incentivam ambientes cooperativos, saudáveis e estratégicos. Estudos recentes revelam que organizações que investem em clima organizacional, mediação de conflitos e políticas inclusivas alcançam resultados mais eficazes, reconhecendo que há a falta de estratégias de gestão focadas em pessoas (Mulangue, 2024; Vieira, 2022).

Objetivo

O presente estudo teve como objetivo geral analisar o papel do ambiente organizacional no contexto da construção do clima organizacional. Desdobrou-se especificamente em demonstrar de que forma os comportamentos pessoais e sociais contribuem para estratégias de gestão efetiva de uma empresa, além de descrever desafios enfrentados pelas organizações para construção de melhoria empresarial.

Material e Métodos

A presente investigação trata-se de uma pesquisa qualitativa, de natureza básica, com objetivos descritivos e uso do procedimento bibliográfico. O material de análise foi obtido a partir de artigos científicos extraídos da biblioteca virtual de periódicos Capes/MEC. Para selecionar os materiais, considerou-se a existência de descritores vinculados ao tema, como: "clima organizacional", "gestão de conflitos", "estratégias empresariais" e

"comportamento organizacional". Foram inicialmente localizados 10 artigos e, após aplicação dos critérios de exclusão - fora do período de 2019 à 2024 e que não tratasse diretamente do tema - foram selecionados 8 artigos que tratam a temática. Com tal metodologia, foi possível estabelecer a conexão entre o contexto organizacional, comportamentos humanos, estratégias de gestão e desafios enfrentados pelas empresas, alinhando os materiais aos objetivos propostos nesse estudo.

Resultados e Discussão

A análise dos artigos demonstraram que um ambiente organizacional desempenha um papel crucial na criação de estratégias empresariais eficazes. Estudos sobre cultura organizacional mostram que valores, normas e práticas coletivas conduzem resultados estratégicos, promovendo a participação, evolução contínua e inovação (Lopes, 2024). O clima organizacional influencia diretamente a motivação (Gomes, 2019) , produtividade e qualidade da atividade, sendo que a avaliação contínua é uma ferramenta essencial para a gestão e deve ser implantada na organização empresarial. Há também o feedback construtivo (Mulange, 2024), que surge como uma ferramenta de aperfeiçoamento de habilidades, que fortalece o diálogo, a confiança e a inclusão dos colaboradores, enquanto a mediação de conflitos se apresenta como prática capaz de diminuir conflitos (Oliveira, 2021) e conservar relações interpessoais, essencial para a organização. A análise sobre desigualdade de gênero (Matos, 2023) e assédio moral comprova que o fator humano não se restringe à produtividade, mas também à saúde e bem-estar no trabalho (Lopes, 2024). Empresas que promovem a diversidade e adotam políticas de prevenção ajudam a criar uma cultura ética, sustentável e inovadora.

Obstáculos a serem superados incluem resistência a mudanças, problemas de comunicação, desavenças interpessoais, assédio (Júnior, 2023) e deficiências na liderança. As estratégias identificadas sugerem uma administração humanizada, baseada em liderança transparente, programas de capacitação, políticas de inclusão, avaliação contínua do ambiente de trabalho e canais de feedback melhorados (Mulange, 2024). Ao analisar Vieira (2022) e Mulange (2024), nota-se que Vieira (2022) ressalta a mediação de conflitos como uma abordagem para manter relações, ao passo que Mulangue destaca o papel do feedback na formação de equipes mais independentes e cooperativas (Mulange, 2024). Dessa forma, é possível observar que a compreensão dos comportamentos interpessoais permite que haja ajustes nas ações organizacionais e nos objetivos estratégicos, incentivando ambientes produtivos, inspiradores e que se moldem às exigências do mercado.

Conclusão

O estudo mostra que o ambiente organizacional e o comportamento humano são fatores decisivos para o sucesso das estratégias empresariais, de forma que conseguimos alcançar os objetivos propostos. O entendimento desses elementos culturais e pessoais possibilita a identificação dos desafios e permite a aplicação de novas estratégias baseadas no fator humano, promovendo uma
gestão organizacional ética, produtiva e equilibrada.

Referências

COSTA, L. M. S. S. A cultura organizacional e seus impactos na formação das estratégias empresariais. Revista de Gestão e Secretariado, São Paulo, v. 14, n. 11, p. 19662-19680, 2023.

GOMES NETO, M. B.; TEXEIRA, F. B.; SILVA, F. G. A.; PEREIRA, V. S.; GRANGEIRO, R. R. Um estudo de clima organizacional e suas aplicações. Revista Visão: Gestão Organizacional, Caçador, v. 8, n. 1, p. 73-98, 2019.

JÚNIOR, J. A. O.; PINHEIRO, R. R. G. Os principais aspectos do assédio moral na gestão das organizações. Brazilian Journal of Development, São José dos Pinhais, v. 9, n. 6, p. 19831-19851, 2023.

MATOS, F.; DIAS, R. Desigualdade de gênero nas organizações: desafios a serem superados e oportunidades a serem aproveitadas. Revista Contemporânea, Campinas, v. 3, n. 7, p.8440-8465, 2023.

MULANGUE, J. A importância do feedback construtivo para o desenvolvimento de habilidades nas empresas. Revista Gestão e Conhecimento, Luanda, v. 18, n. 2, p. e358, 2024.

OLIVEIRA, A. V.; PIZZONI, T. G. P. Gestão de conflitos e comunicação organizacional: um estudo empírico em instituições públicas de ensino. Cadernos de Gestão e Empreendedorismo, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 14-24, maio/set. 2021.

VIEIRA, E. M. A mediação de conflitos na gestão empresarial. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, ano 7, ed. 4, v. 9, p. 153-172, abr. 2022. ISSN 2448-0959.

LOPES, Raissa Gomes; MARQUEZ, Joyce Amely Rodrigues. A relevância do comportamento organizacional para a eficiência em empresas de serviços. Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, Teófilo Otoni, v. 12, n. 3, p. 1-11, 2024.