



Entenda o conceito de clima organizacional e como mudá-lo

O clima na empresa pode influenciar o desempenho de seu negócio. Você conhece o conceito de clima organizacional?

Todo mundo já passou por isso em sua vida profissional: uma certa tensão na empresa, a sensação geral de que seus esforços não são reconhecidos. O ar se torna pesado...

Por outro lado, em outros momentos, pode haver uma sensação de motivação geral, de trabalho em equipe e de colaboração rumo ao sucesso!

Por que isso acontece? Como isso pode afetar os resultados de sua empresa? Existe uma solução?

Esta questão é tão importante que empresas como Google e Facebook se tornaram famosas por **promoverem a melhoria do clima** organizacional, proporcionando ambientes mais agradáveis e coloridos, instituindo alternativas de descanso, lazer e diversão no próprio ambiente de trabalho, além de trabalhar com horários flexíveis, mais autonomia e liberdade para cada funcionário se dedicar a suas tarefas.

Mas é claro que a solução não é tão simplista. Não basta colocar algumas mesas de pebolim em uma sala ou pintar uma parede de uma cor chamativa e comprar um frigobar vermelho retro para alterar sensações tão complexas como estas.

Para motivar sua equipe, leia este artigo sobre como o [Reconhecimento no trabalho traz motivação e resultados](#)

Para entender melhor este assunto, vamos mergulhar um pouco mais a fundo no conceito de clima organizacional, dando uma olhada rápida na teoria, com ajuda de alguns estudiosos do assunto.

Significados de Clima Organizacional:

O conceito de clima organizacional, ao contrário do que muitos pensam, não é um assunto recente.

Há algumas décadas que a administração de empresas dá atenção a este tema, buscando entender como a qualidade do ambiente de trabalho que é sentida pelos integrantes de uma organização pode afetar de forma significativa o desempenho dos trabalhadores.



Um clima organizacional desfavorável afeta o desempenho de sua equipe.

Foi por volta de 1930 que o conceito de clima organizacional começou a ser discutido. E é interessante notar como diversos

significados de clima organizacional foram propostos ao longo desse período até hoje. Vamos conhecer alguns deles:

Clima organizacional – conceitos:

É a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional, que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e influencia o seu comportamento.

Litwin

O grau de similaridade entre as expectativas da organização e as dos empregados.”

W. Glick

Apoio organizacional percebido.

R. Eisenberg e R. Huntington

A estrutura da organização.

R. Payne e D. Pugh

É o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa. É a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários.

R. Luz

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.

I. Chiavenato

Apesar da linguagem um tanto empolada dessas definições de clima organizacional, alguns pontos importantes devem ficar claros:

- O clima organizacional é algo percebido, portanto é subjetivo.
- O clima organizacional é um conceito complexo, composto por diferentes elementos que interagem.
- Ele influencia de forma importante na atuação e no desempenho dos funcionários das organizações.
- Existe uma expectativa por parte dos funcionários sobre o que a empresa deve lhes oferecer.



É preciso descobrir as diferentes percepções do clima organizacional em sua empresa.

Outra conclusão que a maioria dos autores consagrados defende é que a raiz dos problemas de clima organizacional se encontra em dificuldades de relacionamento, em três níveis.

Dificuldade de relacionamento, trabalho e cooperação entre:

- Os membros de uma mesma equipe.
- Entre áreas ou departamentos de uma empresa.
- Entre os gestores e seus comandados, sua equipe.

Agora que tivemos um breve resumo da teoria por trás do conceito de clima organizacional, vamos analisar quais são seus efeitos mais imediatos para a sua empresa.

Reações adversas ao clima organizacional desfavorável

São diversas as consequências que podem afetar sua empresa quando os funcionários percebem o clima da organização como desfavorável:

- Perda de talentos, insatisfeitos com a empresa.
- Queda na produtividade.
- Incremento da rotatividade com conseqüente aumento de gastos de contratação, treinamento e outros.
- Motivação em baixa e falta de engajamento nos projetos e objetivos da empresa.
- Alto índice de desperdício de materiais.
- Queda na frequência ao trabalho e aumento de atrasos.
- Maior número de pedidos de licença médica por problemas de saúde.
- Aumento de perdas na produção.
- Diminui a criatividade e a busca de soluções inovadoras.
- Incremento de desvios e apropriações indevidas.
- Falta de compromisso.

Como você viu, é preciso estar atento e buscar soluções, antes que um clima ruim se instale em sua empresa. Para isso, a primeira providência é a Pesquisa de Clima Organizacional.

Uma empresa com bom clima organizacional pode atrair talentos. Veja mais sobre este assunto lendo este artigo: [7 sinais que você está em um ambiente de trabalho invejável](#)

Pesquisa de Clima Organizacional

Quando analisamos o conceito de clima organizacional, verificamos que existe um fator chave nessa equação: a **percepção dos funcionários**. Portanto, se queremos descobrir como modificar o clima, precisamos entender o que é percebido como ruim. Só depois disso podemos tomar as providências para modificar essa situação.



A pesquisa de clima organizacional é o primeiro passo para a mudança.

O que é analisado em uma pesquisa de clima organizacional:

- Se a empresa parece ser um bom local para trabalhar na opinião dos colaboradores.
- Identificar quais são os fatores que levam os colaboradores a se sentirem desmotivados.
- Da mesma forma, o que os leva a se sentirem motivados.
- O que os colaboradores acham das práticas de gestão de pessoas na empresa.
- Detectar se existe uma prática correta de delegação de tarefas por parte da gerência.
- Verificar se existe um sentimento de trabalhar por um objetivo comum.
- Se todos estão a par da missão, visão, valores e objetivos da organização.
- Se os gestores demonstram ter as competências exigidas para suas funções.
- Entender como estão ocorrendo os relacionamentos dentro da empresa.

Ao analisar estes e outros pontos, o gestor poderá entender o que é preciso mudar, definir objetivos e ações concretas.

Mas o processo de mudança em si não é simples nem rápido. Um dos pontos mais importantes para o sucesso está em mostrar a todos que existe a vontade efetiva de realizar as mudanças e que as respostas dadas na pesquisa de clima foram ouvidas e serão levadas em consideração.

Quando a equipe reconhece que tem um gestor eficiente, um importante passo para manter um bom clima organizacional já foi dado. Baixe o e-Book [Guia: como ser mais produtivo e eficiente nas vendas](#) e saiba mais sobre este assunto.