

“O Clima Organizacional e seu impacto na produtividade das organizações”



Clima Organizacional é a sensação gerada pela maneira como o colaborador percebe a empresa para a qual trabalha, com suas culturas, suas normas, seus usos e costumes, como ele entende tudo isso e como reage à esse entendimento, de forma positiva ou negativa – sensação essa que é quase palpável e que faz com que, ao entrarmos no local de trabalho, possamos nos sentir mais ou menos à vontade de permanecer ali, de interagir e realizar.

Stanley M. Davis, consultor norte-americano, diz que “Clima organizacional é uma avaliação de até que ponto as expectativas das pessoas estão sendo atendidas dentro da organização”.

É sabido que as empresas não podem criar um clima organizacional, no sentido de “fazer acontecer”, já que o clima é resultante de fatores internos, de decisões tomadas dentro da organização, da maneira como o pessoal é administrado pelos gestores, de como tudo isso atinge o colaborador diretamente, no que diz respeito à percepção que ele tem da instituição, das expectativas que ele tem e que vão induzi-lo a determinado comportamento. Também sabemos que não existe apenas um único e uniforme Clima Organizacional - encontraremos diferentes climas numa mesma empresa, causados pelos mesmos acontecimentos e no mesmo momento, com reações contrárias e com efeitos diferentes: negativos para uns, positivos para outros, pois vai depender exatamente das expectativas de cada colaborador. Vai variar de acordo com a situação psicológica e o estágio motivacional de cada um, e a maneira como interpreta o contexto da instituição, através das informações recebidas ou percebidas no ambiente interno.

No mundo corporativo, é notório e visível a relação direta entre o clima no ambiente de trabalho com a produtividade, a capacidade de inovação e a lucratividade - muito maior quando os colaboradores estão motivados e têm prazer em produzir, trabalhar, vendo seus esforços reconhecidos e recompensados. Um estudo da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EAESP-FGV) confirmou essa percepção ao demonstrar que, entre 1997 e 2005, as Melhores Empresas para Trabalhar no Brasil apresentaram retorno 170% acima do Ibovespa e rentabilidade do patrimônio líquido de 17,8%, resultado superior à média das 500 Maiores Empresas do Brasil (11,3%). Assim, podemos afirmar que, definitivamente, o mercado brasileiro está mudando suas bases e deixando para trás a era em que os ativos tangíveis, como máquinas e estoques, eram os únicos que movimentavam a economia. As organizações estão entrando num território bastante complexo e subjetivo, onde as pessoas - suas crenças, valores, comportamentos e relacionamentos - passam a ser determinantes para o sucesso ou o fracasso do seu negócio.