



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM UMA EMPRESA DE FORMAÇÃO DE CURSOS PROFISSIONALIZANTES

Alex Alves Sousa; Gersica Timoteo dos Reis Olanda de Sousa;
Milena Silva Fernandes; Shimony Coelho Machado.



Introdução

O presente trabalho refere-se a uma pesquisa de clima organizacional, realizada em uma empresa de cursos profissionalizantes da cidade de Araguaína – TO. Esta teve como principais objetivos: o levantamento dos fatores de satisfação e insatisfação do quadro de colaboradores, assim como avaliar os padrões de relacionamento interpessoal e a comunicação na organização. Segundo Maximiano (2009, p. 2), o clima organizacional em essência é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à instituição e seus administradores, tendo seu conceito evoluído para o de “qualidade de vida no trabalho”.

Metodologia

Estudo de caráter quantitativo do tipo descritivo. Foram realizadas entrevistas com os colaboradores da empresa situada na região norte do Tocantins no dia 22 de outubro de 2019 com a duração de 20 minutos para cada entrevistado. Para tanto, foi usado o instrumento Diagnóstico Organizacional de Rosa R. Krausz (1994). Como análise utilizou-se embasamento teórico da psicologia organizacional e manual de aplicação e interpretação do referido instrumento.

Resultados

Em contexto geral o corpo organizacional se apresentava consciente da necessidade de mudança, visto que os dados coletados direcionavam a esta percepção. Porém, os colaboradores não tinham uma clara noção de como, quando e o que poderiam fazer. No entanto, também mostravam-se resistentes à possibilidade de mudar, além disso, a relações entre as pessoas eram limitadas e as decisões se apresentavam entre compartilhadas e centralizadas, com ocorrência de baixo índice de motivação, clima, comunicação e seus canais caóticos.

Conclusão

Diante do trabalho realizado foi possível perceber que a ferramenta pesquisa de clima é de muito valor para o trabalho do psicólogo organizacional. Visto que a mesma viabiliza a esse, a verificação das percepções dos colaboradores sobre a empresa. Bem como, também pela análise dos dados, desenvolver estratégias específicas para melhor dinâmica no trabalho.

Ademais, a análise dos dados demonstrou que instituição de modo geral estava consciente da necessidade de mudar, no entanto não tinha clara noção de como fazer. Não obstante, também foi evidenciado outros pontos frágeis como comunicação e o clima da empresa. Dessa maneira, foi proposto como possível intervenção a descrição e análise de cargo, que compreende uma estratégia para destacar tanto o perfil desejado para determinada função quanto às suas atribuições em si. Além disso, destacamos a necessidade de treinamento com o objetivo de fortalecer a comunicação entre colaboradores e gestores visto que se apresentava caótica.

Referências

KRAUSZ, Rosa R. Diagnóstico organizacional: manual de aplicação e interpretação. São Paulo: Casa do psicólogo; 1994.

LARA, Campos. Et. Al. Psicologia organizacional e do trabalho – retrato de produção científica na última década. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932011000400004. Acesso em: 01 nov.2019.

MAXIMIANO, A. C. A. Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009.