

Capacitação em Psicologia Organizacional: Instrumentos para o desenvolvimento organizacional – Pesquisa de Clima Organizacional

Professora: Maria de Fatima Feitoza Barros
Psicóloga CRP 15/0305

A cultura organizacional refere-se aos pressupostos básicos subjacentes de uma organização.

O clima organizacional refere-se às percepções individuais da cultura organizacional.

Pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta usada por empresas para o estudo e avaliação de suas estruturas organizacionais, seus ambientes e seus valores pelos olhos de seus colaboradores.

O clima refere-se às interpretações do indivíduo e do grupo, de certas características ou eventos e pode ser diferente para diferentes pessoas do mesmo grupo ou para pessoas de diferentes grupos na mesma organização.

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta que funciona como um norte para as empresas identificarem o nível de satisfação dos empregados e criarem estratégias a serem implementadas para a melhoria do ambiente de trabalho.

Os administradores que planejam implementar modificações na cultura organizacional devem considerar os efeitos de tais modificações no clima.

A visão do clima organizacional como específico de indivíduos ou de grupos, aumenta o conhecimento de uma pessoa quanto ao comportamento nas organizações.

Se o clima é uma medida das percepções individuais, uma mensuração mais exata do clima deve focalizar o que cada indivíduo diz, em vez de gerar um resumo ou uma média organizacional.

Desde pelo menos a época dos Estudos Hawthorne já se sabia que os fatores sociais influenciam o ambiente de trabalho e que qualquer tentativa de desenvolver um quadro completo do mundo do trabalho deve incluir os fatores de pessoal.

Com a pesquisa de clima organizacional, as empresas são capazes não apenas de identificar a visão dos colaboradores sobre ela e as suas insatisfações, como também estudar os seus motivos e aplicar mudanças a partir disso, visando a manutenção de um ambiente de trabalho saudável.

Nos últimos anos houve um crescente interesse pelo clima ético das organizações. Se os empregados perceberem que as questões éticas não são levadas a sério na empresa, para eles significa que o comportamento antiético está sendo aceito e ou incentivado.

Um estudo feito sobre enfermeiras de um hospital, descobriu que as enfermeiras que viam o hospital como tendo um clima de cuidados estavam mais satisfeitas com seus cargos e seus supervisores.

Quando há uma combinação perfeita entre o que uma empresa diz que faz e o que ela faz de fato, o resultado é um clima altamente ético para os empregados.

Como montar a pesquisa de clima organizacional?

Para a montagem de uma pesquisa de clima organizacional – feita, normalmente, pelo RH em parceria com a gestão empresarial, é necessário que seja feito um planejamento bem estruturado, a fim de gerar bons resultados.

A maioria das pesquisas sobre clima organizacional envolve a utilização de questionários. Alguns desses questionários foram desenvolvidos para se avaliarem determinados aspectos do clima, enquanto outros avaliam o clima como um todo.

As perguntas incluídas devem ser estratégicas e refletir os pontos frágeis da empresa, as pontas soltas de cada setor, para que assim o RH e os gestores possam estudar cuidadosamente os resultados e aplicar mudanças.

A estrutura da pesquisa pode ser composta por perguntas com respostas discursivas, respostas pré-definidas em formato de múltipla-escolha ou em escala – de 0 a 10 ou de “concordo plenamente” a “discordo plenamente”, por exemplo.

Porém, mesmo nesses dois últimos casos, é válido incluir um espaço para deixar os participantes livres para falarem sobre suas ideias de melhoria.

Outro fator que varia de acordo com a empresa, é a frequência de aplicação da pesquisa. Geralmente, ela é aplicada anualmente, porém, também pode ser usada pontualmente, no caso de assuntos urgentes e específicos.

É importante destacar que a pesquisa deve sempre assegurar o sigilo das informações pessoais de cada participante, isso é essencial para que não se sintam inibidos e produzam respostas autênticas aos sentimentos e experiências dos membros da equipe.

A pesquisa deve ser feita de forma anônima, e a empresa deve atender, na medida do possível, ao que for relatado nas pesquisas para criar e manter um ambiente de trabalho saudável para todos.

Aplicar pesquisas de clima organizacional e não agir quanto aos resultados mensurados, afetará a veracidade das informações coletadas nas pesquisas seguintes.