

ISSN: 2319-0124

## O CLIMA ORGANIZACIONAL PELA PERSPECTIVA DE ÓRGÃOS LIGADOS À SAÚDE E À EDUCAÇÃO

Natasha M. CYRINO<sup>1</sup>; Michele M. S. RIBEIRO<sup>2</sup>

### RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo trazer percepções sobre o clima organizacional, sua importância e utilidade em organizações que prestam serviços em áreas diferentes. Para o desenvolvimento foi feita uma revisão bibliográfica priorizando a introdução ao conceito e, também, foram analisados dois artigos cujo foco se diferenciava em saúde e educação, por fim, foi feita uma comparação estabelecendo contradições e similaridades entre as informações elencadas.

#### Palavras-chave:

Colaboradores; bem-estar; motivação.

### 1. INTRODUÇÃO

A modernidade trouxe muitas perspectivas positivas, principalmente quando evidenciamos os avanços tecnológicos, mas também agravou o distanciamento humano, as doenças psicológicas e a busca incessante pela aceitação social. Essa aceitação ultrapassou os muros humanos e entrou nos entraves organizacionais, fazendo com que as empresas busquem pela perfeição frente aos concorrentes e clientes.

Um reconhecimento que vai além dos produtos e serviços ofertados, que busca também um reconhecimento ético e gerencial. Considerado como um diferencial frente a necessidade de vantagem competitiva, o capital humano da organização tem sido fonte de preocupação e desenvolvimento de estratégias de melhorias.

A motivação, considerada como fator primordial para a produtividade, tem sido pleiteada e as avaliações de clima organizacional têm oferecido os subsídios necessários para que mudanças possam acontecer. Trazendo a temática do clima organizacional, buscou-se evidenciar sua importância e utilidade, além de apresentar as percepções em se tratando de empresas que trabalham com áreas bem distintas.

Por meio de um estudo bibliográfico comparou-se dois artigos, um de saúde e outro de educação, elencando similaridades e distinções trazidas pelos estudos de clima organizacional.

---

<sup>1</sup> Aluna, IFSULDEMINAS – *Campus* Avançado Carmo de Minas. E-mail: natasha.cyrino@alunos.ifsuldeminas.edu.br

<sup>2</sup> Orientador, IFSULDEMINAS – *Campus* Avançado Carmo de Minas. E-mail: Michele.silva@ifsuldeminas.edu.br.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

O clima organizacional traz o local de trabalho e sua percepção por parte dos colaboradores, como ambiente de pesquisa e análise. Um estudo interno que possibilita entender como a interação entre a empresa e os colaboradores têm sido interpretada e sentida durante o dia a dia.

Segundo Chiavenato (2005, p.52), o clima organizacional assume-se como um termômetro para essa análise, quando afirma

(...) o termo clima organizacional se refere aos aspectos internos de uma organização, à atmosfera psicológica e às características da empresa, ele pode ser sentido psicologicamente e está relacionado especificamente às propriedades motivacionais do ambiente interno da organização.

Assim, entende-se por clima organizacional, as condições do ambiente de trabalho dentro das organizações em que os colaboradores se encontram. O entendimento de clima organizacional vai variar de acordo com cada funcionário e do setor em que ele atua, pois existem diversas variáveis que podem interferir no clima. Tal afirmação pode ser corroborada por Ferreira (2013, p.47) ao apresentar a definição de que o “clima organizacional é a visão dos funcionários em relação aos fatores que ocorrem nas organizações e se eles se sentem satisfeitos diante desses eventos.”

### **2.1 Importância do clima organizacional**

O clima organizacional vem se tornando, atualmente, cada vez mais importante dentro das organizações. O comportamento dos colaboradores diante de um bom clima organizacional, favorável e em boas condições destoa dos locais onde isso não é perceptível.

O clima organizacional traz melhorias para as organizações como: um empenho maior para realizar atividades o que gera um aumento na produção, resultados mais eficazes pelo fato de ser mais organizado e se ter uma boa comunicação, ele influencia positivamente na motivação dos colaboradores, reduz possíveis conflitos internos, dentre outras.

O clima organizacional diz muito sobre a imagem da empresa, e quem determina esse comportamento são as pessoas que estão inseridas nela pois através deste clima pode se obter fatores muito bons e ruins também.

## **3. MATERIAL E MÉTODOS**

Este trabalho foi realizado a partir de estudos bibliográficos e análises de artigos científicos no qual abordou-se temas relacionados ao clima organizacional e sua importância nas organizações.

## **4. RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A fim de mostrar melhor visibilidade frente às comparações dos artigos formulou-se um quadro:

CARVALHO, J.; SOBRAL, F.; MANSUR, J. Explorando a liderança compartilhada em organizações públicas: evidências da arena educacional.	ZANON, R. E. B, et al. Presentismo e cultura de segurança: avaliação dos trabalhadores de saúde em um hospital universitário.
“Constatamos que um clima participativo positivo e seguro contribui para o surgimento de lideranças compartilhadas nas escolas públicas, o que por sua vez, diminui as taxas de rotatividade dos professores públicos.”	“O foco na interface entre saúde do trabalhador e segurança do paciente norteia melhorias para a organização, ao conferir um olhar mais atento ao profissional. Isso implica, pela opinião pessoal e clima de grupo, como se sente no trabalho e vê a instituição em relação a segurança do profissional.”

Após o estudo de dois artigos se torna evidente a importância do clima organizacional dentro das organizações. Duas áreas bem distintas com maneiras de trabalhar totalmente diferentes, porém, com uma mesma variável que pode afetar qualquer setor todo.

Na perspectiva do setor da educação pública o clima organizacional, interação de equipes no ambiente de trabalho seriam variáveis que contribuem para uma boa liderança compartilhada.

Na área de saúde se pede ainda mais atenção da gestão para as equipes. Deve-se atentar a saúde do profissional dessa área também. A melhoria nas condições de trabalho, no clima entre as equipes e com motivação para os funcionários aumentariam a dedicação e o cuidado aos pacientes seria melhor .

## 5. CONCLUSÕES

As pesquisas mostram que o tema ainda não é abordado com muita relevância dentro das organizações, mas que vem se tornando cada vez mais importante no ambiente de trabalho principalmente atualmente.

O clima organizacional promove inúmeros benefícios às organizações, e a sua falta pode gerar muitos conflitos. Os colaboradores se sentem mais dispostos no ambiente de trabalho onde se tem bons comportamentos, comunicação e interação. O que é muito importante, pois o dia a dia de grandes organizações não é fácil e ter que lidar com os problemas em um ambiente desagradável, pode complicar ainda mais em determinadas situações.

Segundo Ferreira (2013, p.5)

(...) proporcionar um bom ambiente de trabalho passa ser de extrema importância, considerando tanto os aspectos físicos (equipamentos e condições de trabalho apropriados,

saúde e segurança para o adequado desenvolvimento das atividades, por exemplo) como psicológico (bom relacionamento interpessoal, percepção de segurança/estabilidade no emprego para aqueles com bom desempenho possibilidade de crescimento profissional e aprendizado, reconhecimento pelo bom trabalho, entre outros).Assim sendo, temas como motivação, clima organizacional, qualidade de vida no trabalho, atração e retenção de talentos tornam-se prioridades para as empresas e áreas de Gestão de Pessoas.

As organizações de sucesso investem no clima organizacional, pois o seu maior capital sempre será seus colaboradores, e que ao se sentirem satisfeitos podem gerar muita efetividade.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado sabedoria para construção deste trabalho, agradeço a orientadora por todo apoio, motivação e por me encorajar desde o início.

## **REFERÊNCIAS**

CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CARVALHO, J.; SOBRAL, F.; MANSUR, J. **Explorando a liderança compartilhada em organizações públicas**: evidências da arena educacional, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.1590/0034-761220190319>. Acesso em: 12 ago. 2022.

FERREIRA, P. I. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2013.

ZANON, R. E. B, et al. **Presenteísmo e cultura de segurança**: avaliação dos trabalhadores de saúde em um hospital universitário, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0463>. Acesso em: 12 ago. 2022.