

O clima organizacional e a gestão de pessoas

Ana Lúcia Queiroz Bezerra¹

Um dos desafios na gestão de pessoas é manter um ambiente de trabalho prazeroso, que permita o crescimento organizacional e o desenvolvimento do potencial intelectual das pessoas.

Entre os fatores que permeiam as relações de trabalho e influenciam na satisfação das pessoas temos a motivação do próprio ser humano e o clima organizacional. O indivíduo ao ingressar no mundo do trabalho, de modo geral, é revestido de expectativas, de busca de satisfação tanto das necessidades de pertencer a um grupo social quanto de se auto-realizar. Quando há elevada motivação, o clima se torna favorável e como consequência, as pessoas estão satisfeitas, interessadas e colaborativas. Se há baixa motivação em decorrência de frustrações ou barreiras à satisfação de necessidades, o clima organizacional tende a ser desfavorável, gerando estados de depressão, desinteresse, apatia e, até de reclamações generalizadas.

Alguns instrumentos podem auxiliar na análise do ambiente organizacional, sendo um deles a Pesquisa de Clima Organizacional que consiste em um levantamento de opiniões, resultando em um mapeamento das percepções sobre o ambiente interno da organização. Pode ser um importante ponto de partida para mudanças com adoção de novas práticas de trabalho. O clima organizacional é considerado uma ferramenta administrativa, um indicador do grau de satisfação dos profissionais em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade organizacional como política e modelo de gestão de pessoas, processo de comunicação e valorização profissional.

No contexto da prática da enfermagem, caracterizada por atividades que exigem alta interdependência, a motivação surge como aspecto fundamental na busca de maior eficiência e qualidade na assistência de enfermagem prestada, aliada à satisfação dos trabalhadores. Na prática gerencial da enfermagem, torna-se necessário a utilização

da pesquisa de clima organizacional, considerada enquanto busca de possibilidades no desenvolvimento de linhas sensíveis e racionais para a política e modelo de gestão de pessoas. Quanto às pessoas promoverá oportunidades para sugerir mudanças e elevar a auto-estima, com conseqüências positivas na produtividade e qualidade do trabalho decorrente da satisfação pessoal e profissional.

¹ Enfermeira. Professor Adjunto da Faculdade de Enfermagem da Universidade Federal de Goiás. E-mail: aqueiroz@fen.ufg.br