

## **Pesquisa de Clima nas Organizações**

Cássia Sousa

Em diversos segmentos, a sociedade vem enfrentando transformações tecnológicas, sociais, científicas, culturais e político-institucionais, de forma muito rápida. Nesse contexto, as organizações que não se atentarem com agilidade a essas transformações e reagirem diante dessa realidade, poderão comprometer sua própria existência. A visão organizacional estratégica pode contribuir muito no estudo dessas organizações. Uma ferramenta eficaz que pode ser utilizada é a Pesquisa de Clima, que tem fundamental importância para se obter uma visão ampla da organização. Trata-se de um instrumento indispensável para o alcance dos objetivos institucionais, à medida que aponta dados que norteiam a tomada de decisão dos gestores. A utilização da ferramenta de forma adequada é importante para levantar elementos como a identificação de pontos fortes e fracos da organização, viabilizando assim a implantação das mudanças necessárias para o desenvolvimento do trabalho e principalmente para a satisfação dos colaboradores. Atualmente, a aplicação de pesquisas de clima tem se ampliado e é discutida de forma sistemática nos RH's estratégicos. Esse instrumento é capaz de apontar deficiências nas estruturas e no ambiente de trabalho, nesse contexto, é de essencial importância observar a amplitude dos resultados colhidos, afim de que permita apresentar uma visão que abranja toda a instituição e que possibilite a implantação de novas metodologias de trabalho. A pesquisa de clima deve levar em conta várias características que descrevem uma organização, como atitudes que interferem no relacionamento das pessoas, valores, e até fenômenos resultantes da cultura. A aplicação dessa ferramenta possibilita uma abertura para a compreensão acerca do comportamento organizacional, especialmente quando tratamos dos aspectos que mais interferem na percepção dos problemas das organizações. Devido à sua importância, a pesquisa de clima não pode ser realizada intuitivamente, é necessário conhecimento da ferramenta e envolvimento dos responsáveis pela organização para obtenção de sucesso. Vários estudiosos afirmam que a análise de clima não objetiva compreender a percepção individualizada, mas sim em apurar a percepção da coletividade dos colaboradores, entretanto, percebemos que o clima é inferido das impressões subjetivas que os colaboradores possuem do ambiente. Desta forma, fica claro que haverá opiniões divergentes, motivo pelo qual para alguns ela se torna eficaz e para outros pode não ser. Em contrapartida, o clima representa a soma das expectativas geradas em relação a uma situação, é um acontecimento geral, característico de uma coletividade, é um conceito que envolve tanto os fatores humanos e materiais quanto abstratos, resultantes da cultura presente e do convívio humano com a organização. Com a aplicação de uma pesquisa de clima é possível identificar o potencial de uma organização para aderir a mudanças e o nível de transformação que ela está disposta a se submeter para superar desafios e mudanças ambientais. Para tal, é necessário realizar um diagnóstico ambiental, que se trata de uma identificação e medição entre o consultor e o cliente sobre as variáveis que influenciam significativamente no desenvolvimento de uma empresa. A partir da aplicação da ferramenta é possível apontar dados qualitativos e quantitativos verídicos e com tais informações elaborar intervenções que sejam adequadas à realidade da organização, apoiando-a para que se torne cada vez mais competitiva no mercado e atualizada com as modificações do mundo globalizado.

**Cassia Sousa é psicóloga e consultora da INOVARE – Desenvolvimento Humano e Organizacional. Trabalha com recrutamento e seleção, treinamentos, programas de desenvolvimento e consultoria.**

**Contatos: 31 9265-1325 / inovareconsultoria@yahoo.com.br**