



PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E OS PERCURSOS FORMATIVOS PARA A GESTÃO DE CLIMA

Resumo

Adriana Peracetta Abrahão
Amanda Marilia Seabra Pereira Leite
Constância Tamires da Silva Molinetti
Guilherme Fernandes Machado
Gustavo Henrique dos Santos Araújo
Lucas Cicarelo

A cultura organizacional tem a característica da organização, ou seja, ela representa a identidade e como quer ser vista. Partindo do pressuposto que toda instituição, organização possui uma identidade ou cultura organizacional perguntamos: quais os desafios que as lideranças enfrentam para desenvolver e promover a manutenção do clima organizacional? Assim, a partir da noção que toda cultura organizacional é composta por normas, regras e atitudes que são idealizadas, geralmente, pelo fundador do negócio, influenciando diretamente no clima organizacional. É por meio dela que são disseminadas forma de conduta e comportamento naquele ambiente. A justificativa para este estudo é demonstrar o papel e desafios que as lideranças enfrentam para desenvolver e promover a manutenção do clima organizacional e manter o comprometimento e engajamento dos funcionários na organização, oferecendo o suporte para suprir as necessidades das demandas que causam desmotivação. O objetivo geral deste trabalho é realizar um diagnóstico de clima organizacional de uma empresa privada do ramo de calçados na cidade de Curitiba, por meio da observação da forma de gestão da liderança e coleta de dados. Esta coleta será realizada por meio de um questionário, mesclando questões objetivas, de múltipla escolha e discursivas, elaboradas pelos autores, contendo, ao todo, 47 perguntas. Foram convidados para participarem da pesquisa todos os funcionários, incluindo líderes e diretoria. As perguntas foram relacionadas aos temas de liderança e gestão de pessoas, treinamento e desenvolvimento, comunicação, relações interpessoais, sistema de remuneração, qualidade, produtividade, imagem e adesão as políticas da empresa. Dentre os principais tópicos coletados, observados e analisados, destacaram-se como pontos fortes o atendimento, a colaboração e a organização da equipe. Já para os pontos de atenção, estão questões relacionadas a estrutura precária de alguns ambientes, a forma de realizar feedbacks, processos não automatizados, a falta de missão, visão e valores, código de conduta e regimento interno, ambos de forma documentada. Quanto a motivação, entende-se que é algo intrínseco de cada indivíduo, trazendo diferentes padrões de comportamentos, valores e capacidades para atingir objetivos. Pode-se dizer que a motivação do ser humano está em constante mudança ao longo do tempo, e pensando no mundo do trabalho, essa circunstância não se torna diferente, pois ela é orientada conforme necessidades psicológicas, sociais ou fisiológicas. Pode-se observar a importância de os gestores possuírem habilidades interpessoais e conhecimento sobre o comportamento humano, que irá auxiliá-los na criação de um clima organizacional mais saudável para o desenvolvimento e crescimento dos funcionários de forma individual e coletiva, entendendo suas metas e objetivos de forma mais humanizada.

Palavras-chave: psicologia organizacional; clima organizacional; liderança.