



O ESTUDO DE CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL: UMA PRÁTICA GERENCIAL NECESSÁRIA E POSSÍVEL¹

Cristiane Lencina Moreira Lucca², Priscila Gadea Lorenz³, Enise Barth Teixeira⁴. UNIJUI

INTRODUÇÃO. O comportamento das organizações é influenciado pelas diversas pessoas presentes no ambiente externo como clientes, concorrentes, fornecedores, sindicatos, e também, por aqueles que estão no ambiente interno, ou seja, as pessoas que compõem a organização. A interação desses influenciadores, entre si e com as organizações estabelece um relacionamento que afeta o cotidiano de todos os funcionários. Assim, as organizações modernas têm, cada vez mais, aumentado sua preocupação em trabalhar com seus funcionários de maneira a ouvir suas sugestões, fazer com que participem das tomadas de decisões e desenvolvam um nível de satisfação cada vez maior para com a organização. Assim, pretende-se com este ensaio teórico, demonstrar que para que se possa intervir e conhecer melhor a organização é necessário estudar a cultura e o clima organizacional considerando o contexto cultural em que se encontram inseridas. Além, disso, evidenciar como as pesquisas de clima organizacional podem fornecer dados importantes para o alcance do nível de satisfação dos funcionários e melhorias no ambiente de trabalho, como uma fonte de dados que subsidia as estratégias de gestão. **METODOLOGIA.** O presente ensaio constitui-se de uma revisão teórica sobre cultura e clima organizacional, tomando como referências as obras de Freitas (1991), Morgan (1996) e Coda (1997). **RESULTADOS.** As organizações devem buscar maneiras eficientes de administrar seus objetivos e aspirações dos seus funcionários. O envolvimento de todos no processo é de supra importância para o sucesso da organização. Nesse sentido, torna-se essencial estudar o clima e a cultura organizacional para intervenção nos pontos negativos levantados na pesquisas. A partir de um diagnóstico do perfil da organização pode-se direcionar as estratégias para o aumento da produtividade, que é também, o resultado do empenho e comprometimento das pessoas que dela fazem parte. Todas as soluções propostas pela Administração devem ser embasadas em um conhecimento e compreensão da organização a intervir. No entanto, as mudanças nas organizações não acontecem em curto prazo devido à dificuldade de mudar a cultura e também, administrar as influências externas. Dessa forma, refletir sobre cultura e clima organizacionais é analisar vários fatores internos e externos que influenciam o desempenho organizacional. **CONCLUSÃO.** Investigar a cultura e clima não é tarefa simples e exige-se um profissional qualificado, através de uma metodologia adequada a realidade para que se evitem erros e descréditos nas informações. Além disso, a administração deve considerar a complexidade das organizações e também, inserir em seu estudo o contexto sócio-político-econômico em que se encontram inseridas.

¹ Artigo realizado no curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUI na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento.

² Mestranda do curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUI na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento. E-mail: cristianelencina@gmail.com



CT&I e SOCIEDADE

XVIII SEMINÁRIO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA
XV JORNADA DE PESQUISA
XI JORNADA DE EXTENSÃO

4 a 8 de OUTUBRO de 2010



³ Mestranda do curso de Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento. E-mail: priscilalorenz@gmail.com

⁴ Professora do Mestrado em Desenvolvimento da UNIJUÍ na linha de Pesquisa Gestão das Organizações para o Desenvolvimento