

GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL: RELAÇÕES COM O DESEMPENHO DA EMPRESA

ILSON LUIZ PEREIRA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

JOEL SOUZA DUTRA

FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - FEA

GESTÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL: RELAÇÕES COM O DESEMPENHO DA EMPRESA

Introdução

A partir da segunda metade da década de 1990 a academia observa esforços diferenciados de pesquisadores na busca do entendimento das relações entre os processos da gestão de pessoas e o desempenho das empresas, mais especificamente dentro do campo da gestão estratégica de pessoas (BIANCHI; QUISHIDA; FORONI, 2017). No Brasil a gestão do clima organizacional tem despertado interesse pelo seu potencial para a indução dos resultados organizacionais esperados. Os trabalhos visitados sobre este tema não conseguiram confirmar uma relação robusta entre esse construto e o desempenho organizacional.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Quais são as relações entre o clima organizacional e o desempenho da empresa? Utilizando-se de análises de correlação entre um indicador de clima organizacional e quatro indicadores de desempenho organizacional, sendo dois indicadores puramente financeiros (ROE e liquidez corrente) e outros dois ligados ao desempenho frente ao mercado (variação da receita e a variação da participação), o objetivo deste trabalho é analisar as relações entre o clima organizacional e o desempenho organizacional. Para atingir esse objetivo foram coletados dados de 285 empresas, referentes a um período de dez anos.

Fundamentação Teórica

Um clima organizacional favorável pode propiciar motivação e interesse nos colaboradores e facilitar uma boa relação entre os funcionários e a empresa (LUZ, 2003). Pode causar impactos nos processos de comunicação, tomada de decisões, solução de problemas, gestão de conflitos, atitudes e satisfação dos colaboradores. Nguyen, Dan e Nguyen (2015) destacam a importância da gestão do clima organizacional, pois sua condição pode impactar significativamente o desempenho das pessoas e, conseqüentemente, da organização.

Metodologia

É uma pesquisa de abordagem quantitativa, pois utiliza técnicas de análise estatística, e é descritiva, pois visa descrever as características encontradas e estabelecer relações entre variáveis, dando-lhes um significado. O delineamento é documental, dado que os dados analisados são provenientes de fontes secundárias diversas, já utilizados em outras pesquisas, e que são aqui reorganizados para um tratamento analítico com um objetivo diverso do original (GIL, 2008). As técnicas de análise estatísticas utilizadas são a análise descritiva e a análise inferencial.

Análise dos Resultados

As análises foram feitas com o apoio do Centro de Estatística Aplicada do IME-USP. Resultados: O IQAT melhora em períodos de crise. O IQAT está relacionado com o desempenho da empresa no mesmo ano e não mais após um ano. A elevação de 1 ponto no IQAT corresponde a 0,004 pontos no ROE; 0,007 pontos na liquidez corrente; 0,003 pontos na variação da participação e 0,002 pontos na variação da receita. Para validar as relações foram conduzidas análises residuais: todos os modelos ficaram bem ajustados e satisfizeram as suposições de média zero, não-correlação e homocedasticidade.

Conclusão

Constatou-se que melhoria no clima organizacional se relaciona de forma positiva o desempenho da empresa no próprio ano, em todas as variáveis de desempenho analisadas, mas não tem relação significativa com as mesmas variáveis após mais um ano. A pesquisa corrobora Luz (2003) e Nguyen, Dang e Nguyen (2015), confirma a influência do clima organizacional sobre o desempenho e quantifica essa influência, que é independente do porte ou o objetivo estratégico almejado, pois os reflexos positivos ocorrem tanto nos indicadores de desempenho financeiro como nos indicadores de desempenho de mercado.

Referências Bibliográficas

- BIANCHI, Eliane Maria Pires Giavina; QUISHIDA, Alessandra; FORONI, Paula Gabriela. A Leader's Role in Strategic People Management: Reflections, Gaps and Opportunities. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 21, n. 1, p. 41-61, 2017. - LUZ, R. *Gestão do Clima Organizacional*. Rio de Janeiro: Qualymark, 2003. - NGUYEN, Phong D.; DANG, Chuong X.; NGUYEN, Lam D. Would better earning, work environment, and promotion opportunities increase employee performance? An investigation in state and other sectors in Vietnam. *Public Organization Review*, v. 15, n. 4, p. 565-579, 2015.