

## RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E HABILIDADE SOCIAL

Letícia Milagres Paiva<sup>1</sup>, Maíla Rodrigues Teixeira<sup>2</sup>, Natália Rosado Cruz<sup>3</sup>,  
Lucas Gonçalves Silva<sup>4</sup>, Nelimar Ribeiro de Castro<sup>5</sup>

**Resumo:** *O objetivo desse estudo foi verificar a existência de correlação entre habilidades sociais e clima organizacional. A coleta de dados foi realizada em municípios da Zona da Mata do Estado de Minas. Foram aplicados de forma individual, o CLIMOR e o IHS. Diante dos resultados foi verificado que há relação entre os mesmos. Participaram da pesquisa 150 trabalhadores, com idade mínima de 18 e máxima de 61 anos de idade. Quanto ao sexo, 46 (30,70%) eram homens e 104 (69,30%) mulheres. Quanto ao nível escolar, sete (4,70%) tinham apenas o Ensino Fundamental, 51 (34,00%) o Ensino Médio e 92 (61,30%) o Ensino Superior, em todos os casos somando-se aqueles com nível completo e incompleto. Sendo assim, conclui-se que houve correlação entre fatores do Inventário de Habilidades Sociais-IHS e a Escala de Avaliação de Clima Organizacional- CLIMOR.*

**Palavras-chave:** *Clima organizacional; habilidade Social; trabalho*

**Abstract:** *The aim of this study was to establish the relationship between social skills and organizational climate .. The data collection was carried out in the municipalities of Minas State Forest Zone. Were applied individually, the CLIMOR and IHS. With the results it was found that there is a relationship between them. The participants were 150 workers, with a minimum age of 18 and maximum of 61 years old. As to gender, 46 (30.70%) were men and 104 (69.30%) women.*

<sup>1</sup> Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: leticia.milagres@hotmail.com

<sup>2</sup> Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: ma.ilarodrigues21@gmail.com

<sup>3</sup> Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: nr.cruz@hotmail.com

<sup>4</sup> Graduando do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: lucas\_psi@outlook.com

<sup>5</sup> Docente do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: nelimar.de.castro@gmail.com.

*As the school level, seven (4.70%) had only primary education, 51 (34.00%) high school and 92 (61.30%) Higher Education, in all cases adding to those with level complete and incomplete. Therefore, it is concluded that there was correlation between the factors Inventory Socias-IHS Skills and Climate Assessment Scale Organizacional- CLIMOR.*

**Keywords:** *Job, organizational climate; social skills*

### **Introdução**

De acordo com Gomes (2010), estudos atuais afirmam que clima organizacional é uma condição temporária construída pela significação do ambiente organizacional, geradora de comportamentos e atitudes dentro do mesmo. Da Silva (2003) aponta que empresas modernas já entendem a necessidade do estudo do clima organizacional para avaliar a satisfação e desempenho dos seus funcionários, pois sabem que os dois estão diretamente relacionados. Levando em consideração a grande influência que o indivíduo tem sobre a empresa e a empresa sobre o indivíduo, estudos relatam que empresas mais produtivas e com alta competitividade são as que melhor conhecem as variáveis que compõem o seu clima organizacional (Da Silva, 2003), e as manipulam no sentido da construção de um ambiente favorável aos cumprimentos dos objetivos institucionais e pessoais.

Habilidade social é uma característica do comportamento de um indivíduo e não do indivíduo em si, é uma característica específica à pessoa em determinada situação de enfrentamento, é baseada na capacidade da pessoa escolher sua maneira de reagir a determinada situação e é uma característica de comportamento benéfica para a sociedade (Silva, 2004). Nesse contexto, o conceito de habilidade social visa compreender e aplicar o conhecimento psicológico necessário para a avaliação e criação de desempenhos efetivos e apropriados para o convívio social (Silva, 2004).

De acordo com (Del Prette & Del Prette, 2003) as habilidades sociais

abrangem aspectos relacionados à assertividade e ao papel de liderança, além disso, soma-se a empatia que atua de forma complementar, aliada a capacidade de resolução de problemas interpessoais nas relações. Essas afirmativas reforçam a ideia de que como as habilidades sociais são fatores relevantes no trabalho em equipe e na prestação de serviços profissionais quando bem desenvolvidas no trabalhador geram impacto positivo no clima organizacional.

Entende-se que pessoas que possuem essas habilidades tendem a ser mais comunicativas integradas no grupo ao qual pertencem e satisfeitas, por reivindicarem seus direitos e terem mais auto estima. E com isso, essas habilidades permitem ao ser humano lidar de maneira adequada com os problemas nas diversas situações da convivência humana (Silva Filho, 2003). Teoricamente, habilidades sociais são competências ligadas a comportamentos que facilitam o começo e continuação de relações sociais positivas, contribuindo para uma maior aceitação da sociedade e uma convivência social harmoniosa (Pinto et al., 2009). Este trabalho teve por objetivo relacionar as habilidades sociais à percepção do Clima Organizacional.

## **Material e Métodos**

### **Participantes.**

Participaram da pesquisa 150 trabalhadores, com idade mínima de 18 e máxima de 61 com média de 32,67 (DP= 11,08). Os participantes se concentraram em idades jovens com 77 (51,30%) das pessoas entre 18 e 29 anos, 57 (38,00%) entre 30 e 49, e apenas 16 (10,70%) entre 50 e 61 anos. Quanto ao sexo, 46 (30,70%) eram homens e 104 (69,30%) mulheres. Quanto ao nível escolar, sete (4,70%) tinham apenas o Ensino Fundamental, 51 (34,00%) o Ensino Médio e 92 (61,30%) o Ensino Superior, em todos os casos somando-se aqueles com nível completo e incompleto.

### **Instrumento**

A CLIMOR é uma escala que avalia o clima organizacional dividido

em cinco fatores: Comunicação, integração e satisfação; Desenvolvimento profissional e benefícios; Ergonomia; Condições de Trabalho e Processo Decisório, além da avaliação total.

O IHS avalia as Habilidades Sociais em cinco fatores: Enfrentamento E Auto-Afirmação Com Risco, Auto-Afirmação Na Expressão De Sentimento Positivo, Conversação E Desenvoltura Social, Auto-Exposição A Desconhecidos E Situações Novas, Autocontrole Da Agressividade, além das Habilidades Sociais Totais.

### **Procedimento**

Inicialmente o projeto foi apresentado ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Univiçosa, após aprovação a aplicação coletivamente em local com condições ambientais apropriadas, tendo sido os participantes informados dos objetivos e procedimentos de aplicação, bem como de seus direitos como voluntário, conforme o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que foi devidamente lido assinado. Além disso, foram aplicados o inventário de habilidades sociais e a Escala de Avaliação de Clima Organizacional.

### **Resultados e Discussão**

Para atingir aos objetivos foram realizadas análises de correlação entre os dois instrumentos (Tabela 1). Verificou-se que as correlações entre os dois instrumentos foi predominantemente nula, com valores abaixo de 0,10 indicando que não existe correlação entre as habilidades sociais dos trabalhadores e suas percepções do Clima Organizacional. Excetuou-se o fator Enfrentamento E Auto-Afirmação Com Risco do IHS, muito próximo à ideia de Assertividade, que apresentou correlações, embora nulas, mas, contudo mais elevadas, entre 0,10 e 0,20, ocorrendo o mesmo para o índice de Habilidades Sociais total. Estes resultados são contrários ao indicado pela literatura da área que sugere uma relação entre as Habilidades Sociais e aspectos organizacionais,

tais como o Clima Organizacional. De fato, entende-se que indivíduos com dificuldade em lidar com situações estressantes e que possuem o repertório de habilidades sociais insuficiente, podem apresentar alguns problemas como dificuldade na expressão de sentimentos, impulsividade, temperamento difícil, condutas anti-sociais, comportamento de risco, depressão e isolamento social. Realidade essa que pode ser agravada pelo ambiente de trabalho, visto que o clima organizacional é caracterizado pela influência que exerce no comportamento das pessoas e em seu desempenho (Bueno, 2001; Del Prette & A. Del Prette, 2003).

Todavia, contrariando à perspectiva inicial, nossos dados não indicaram esta associação, devendo, contudo, serem estabelecidas algumas hipóteses como se segue: Inicialmente deve-se observar os instrumentos utilizados. Hipótese 1: o IHS é o instrumento para avaliação de habilidades sociais de maior uso no Brasil atualmente, contudo, sua amostra normativa é principalmente de universitários, isso pode gerar uma distorção nos dados obtidos em outros contextos; Hipótese 2: Os itens do IHS avaliam situações sociais genéricas, em sua maioria, mas, no caso do fator Autocontrole da Agressividade avalia especialmente o contexto familiar e situações entre pais e filhos, isso, talvez, não se reflita nas situações de trabalho; Hipótese 3: talvez nem todas as habilidades sociais estejam relacionadas ao Clima organizacional. Apesar dos baixos resultados o fator Enfrentamento E Auto-Afirmação Com Risco foi o que melhor esteve relacionado à CLIMOR, então talvez a Assertividade, Civilidades dentre outras habilidades tenham maior relação com o Clima Organizacional, do que outras.

Tabela 1. Correlação de Pearson entre o IHS e a CLIMOR

		Enfrentamento E Auto-Afirmação Com Risco	Auto-Afirmação Na Expressão De Sentimento Positivo	Conversação E Desenvolvemento Social	Auto-Exposição A Desconhecidos E Situações Novas	Autocontrole Da Agressividade	Habilidades Sociais Total
Comunicação, Integração E Satisfação	r	0,192*	0,049	0,027	-0,029	-0,093	0,106
Desenvolvimento Profissional E Benefícios	r	0,200*	0,091	0,056	-0,046	-0,006	0,127
Ergonomia	r	0,121	0,039	-0,001	-0,009	0,006	0,056
Condições De Trabalho	r	0,151	0,065	0,053	0,000	0,056	0,111
Processo Decisório	r	0,117	-0,020	-0,129	-0,116	-0,125	-0,037
Climor-Total	r	0,211*	0,066	0,018	-0,048	-0,047	0,108

\*Nível de significância a 0,05.

### Considerações Finais

Diante dos fatos apresentados é possível enfatizar a importância das habilidades sociais, pois são competências ligadas a comportamentos que facilitam relações sociais positivas, contribuindo para uma maior aceitação da sociedade e uma convivência social harmoniosa. Conclui-se que, no geral, não foram encontradas relações importantes entre o IHS e a CLIMOR sugerindo baixa relação entre as Habilidades Sociais e o Clima Organizacional. Entretanto, no que se refere ao fator Enfrentamento e auto-afirmação com risco, observou-se correlações significativas, sugerindo que a assertividade possa ser uma Habilidade social mais associada ao Clima organizacional. Novos estudos

devem ser realizados com um instrumento que avalie as Habilidades Sociais especificamente no ambiente de trabalho e com isso atenda habilidades não contempladas pelo IHS.

### **Referências Bibliográficas**

BUENO, J.M.H., OLIVEIRA, S.M.S.S., OLIVEIRA, J.C.S. Um Estudo Correlacional entre Habilidades Sociais e Traços de Personalidade. *Psico-USF*, 6(1), 31-38, 2001.

DA SILVA, N. T. Clima Organizacional: uma proposta dos fatores a serem utilizados para avaliação do clima de uma instituição de ensino superior (Doctoral dissertation, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, 2003.

Del Prette, A., & Del Prette, Z. A. P. Assertividade, sistema de crenças e identidade social. *Psicologia em Revista*, 9(3), 125-136, 2003.

GOMES MENEZES, I., & PASSOS GOMES, A. C. Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179, 2010.

PINTO, M.S., BARBOSA, D.A., FERRETI, C.E.L., DESOUZA, L.F., FRAM, D.S., BELASCO, A.G.S. Qualidade de vida de cuidadores de idosos com doença de Alzheimer. *Acta Paul Enferm*, 22(5), 652-657, 2009.

SILVA FILHO, J.H. Resenha Psicologia das Habilidades Sociais. *Paideia*, 14 (28), 233-234, 2003.

SILVA, S.A.T. Habilidades Sociais em Fusão de Organizações: Uma Estratégia Preventiva do Estresse. Dissertação de Mestrado- Universidade Metodista de São Paulo, 2004.