

Revisão de Literatura (Administração Pública e de Empresas,
Ciências Contábeis e Turismo)O CLIMA ORGANIZACIONAL COMO FATOR PARA O DESEMPENHO
PROFISSIONALTHE ORGANIZATIONAL CLIMATE AS A FACTOR FOR PROFESSIONAL
PERFORMANCE<http://dx.doi.org/10.31072/rcf.v9i2.603>**Fabiana Dornelas da Silva**

Graduando do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA. E-mail fabianadornelas58@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4965-0093>.

Enaile Rinque da Silva

Graduando do curso de Ciências Contábeis da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA. E-mail enaile_rinquesilva@hotmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5490-4510>.

Gésica Borges Bergamini

Mestra, Psicóloga. Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA. E-mail gpensemagro@hotmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0598-5366>.

Copyright¹: 

Submetido em: 09 maio 2018. Aprovado em: 21 out. 2018. Publicado em: 15 dez. 2018.
E-mail para correspondência: fabianadornelas58@gmail.com.

Palavras-chave:

Clima Organizacional
Comportamento
Organizacional
Desempenho profissional

RESUMO: O clima organizacional pode ser entendido como a percepção que os colaboradores tem dentro da organização, ou seja, é a satisfação do colaborador na parte interna da organização e sua importância para o desempenho profissional está relacionada à satisfação do trabalhador dentro do ambiente onde desenvolve as atividades profissionais. O objetivo deste artigo é descrever os aspectos do clima organizacional como fator primordial para desempenho profissional. Este artigo foi elaborado através de uma revisão de literatura entre os anos de 2003 a 2017. O clima organizacional do mundo empresarial afeta o rendimento e desempenho dos profissionais das organizações. Para um adequado desempenho dos colaboradores na organização deve ser observado diversos fatores, que com o estudo do clima organizacional é possível resolver com maior eficácia, como por exemplo, a remuneração, estrutura organizacional, ambiente saudável e liderança. Portanto, estudos mostram que o clima de uma organização quando acarreta insatisfação no colaborador pode provocar diminuição no desempenho da empresa. Entretanto, para o indivíduo ser um excelente profissional precisa ser motivado por meio de benefícios, lembrando que a motivação muda de pessoa para pessoa, sendo através do aumento do salário, uma mudança de cargo e um ambiente de trabalho apropriado.

Keywords:

Organizational Climate
Organizational Behavior
Professional
Performance

ABSTRACT: *The organizational climate can be understood as the perception that the collaborators have within the organization, that is, it is the satisfaction of the employee in the internal part of the organization and its importance for the professional performance is related to the satisfaction of the worker within the environment where the activities are carried out professionals. The purpose of this article is to describe aspects of the organizational climate as a primary factor for professional performance. This article was elaborated through a literature review between the years 2003 to 2017. The organizational climate of the business world affects the performance and performance of the professionals of the organizations. For an adequate performance of the employees in the organization must be observed several factors, which with the study of the organizational climate can be solved more effectively, such as compensation, organizational structure, healthy environment and leadership. Therefore, studies show that the climate of an organization when it causes employee dissatisfaction can cause a decrease in company performance. However, for the individual to be an excellent professional needs to be motivated through benefits,*

¹ Atribuição CC BY: Este é um artigo de acesso aberto e distribuído sob os Termos da *Creative Commons Attribution License*. A licença permite o uso, a distribuição e a reprodução irrestrita, em qualquer meio, desde que creditado as fontes originais.

remembering that the motivation changes from person to person, being through increased salary, a change of position and an appropriate work environment.

1 INTRODUÇÃO

O clima organizacional pode ser entendido como a situação em que o colaborador se encontra dentro do ambiente de trabalho, e como esses aspectos influenciam em seu comportamento tanto positivo como negativo ⁽¹⁾.

Cuidar do clima organizacional é uma expectativa que crescentemente chama a atenção das organizações. Pessoas que trabalham em lugares satisfatórios vivem mais felizes, possuem produtividade melhor e apresentam melhor qualidade de vida, tanto profissional, quanto pessoal. Inclusive, nos períodos modernos e com a desenvolvida tecnologia, é cada vez mais complicado delimitar, com precisão, vida profissional e vida privada ⁽²⁾.

Contudo, o estudo do clima no ambiente organizacional é de fundamental importância para o desenvolvimento tanto para organização como para o colaborador, pois trata-se do espaço onde as pessoas estão inseridas e permanecem a maior parte do seu tempo desempenhando funções designadas. Para os indivíduos o clima interfere diretamente no comportamento e no desempenho do colaborador, visto que impacta a organização como um todo ⁽³⁾.

O comportamento organizacional é uma área de estudos que analisa o impacto que grupos, pessoas e a estrutura possuem em relação ao comportamento dentro das organizações com o objetivo de utilizar este conhecimento para aprimorar a eficácia organizacional ⁽⁴⁾.

O desempenho profissional é consequência da aptidão para realizar uma atividade, em que se empenha esforço para alcançar resultados ⁽⁵⁾.

O desempenho de um profissional necessita muito do clima e do comportamento organizacional, visto que o desempenho só ocorre quando à satisfação no trabalho. Um profissional desmotivado pode significar metas não cumpridas afetando até mesmo o objetivo a ser alcançado pela empresa. A falta de desempenho dentro da organização não acaba apenas com demissões de funcionários, muitas vezes é preciso que o clima da empresa seja estudado, porque se o clima for negativo a contratação de uma nova equipe não resolver a falta de desempenho dentro da organização ⁽⁶⁾.

Para um melhor desempenho das organizações, é necessário que os gestores se preocupem com as situações de trabalho que concedem aos seus funcionários, objetivando proporcionar fatores que colaborem positivamente nas condições e qualidade de vida dos empregados ⁽⁷⁾.

O clima organizacional pode auxiliar o processo do desenvolvimento da organização, bem como o desempenho profissional, devendo ser aspecto relevante nos estudos organizacionais. Diante disso, o

objetivo deste artigo é esclarecer através de uma revisão de literatura, os aspectos do clima organizacional como fator primordial para desempenho profissional.

2 METODOLOGIA

Este estudo trata-se de uma revisão literária, onde foi realizado um levantamento de documentos como artigos, monografias e livros. A busca ocorreu no período de outubro de 2017 à maio de 2018. Utilizaram-se os seguintes descritores: clima organizacional, comportamento organizacional, desempenho profissional. A pesquisa foi realizada no banco de dados do Google Acadêmico e Scielo (*Scientific Electronic Library Online*). Para seleção dos artigos foram usados os critérios de exclusão como documentos referentes ao tema e publicados entre 2003 e 2017, já no que diz respeito aos critérios de exclusão foram os trabalhos que não se encontravam disponíveis e completos.

3 REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Clima organizacional

O clima organizacional pode ser compreendido como o conjunto de percepções dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional. Quando o clima organizacional de uma empresa é desagradável os colaboradores sentem-se desmotivados e improdutivos. Esses tipos de comportamento podem ocasionar metas não cumpridas e objetivos não alcançados na empresa. Além desses fatores o clima organizacional reflete muito na qualidade de vida no trabalho, uma vez que, o clima organizacional positivo consequentemente torna o decorrer das atividades mais prazerosas, com isso o desempenho do colaborador aumenta e terá um colaborador flexível e criativo com o objetivo de desenvolver da melhor forma as atividades designadas ^(8,9).

O clima organizacional engloba um conjunto de características que representam uma organização e que: (a) diferencia uma organização da outra; (b) continua-se de certa forma permanente; (c) afeta o comportamento das pessoas na organização. Caracteriza a soma das percepções das pessoas que trabalham na organização ⁽²⁾.

As demandas do trabalhador no ambiente organizacional referem-se, a ser tratado como ser humano e conseguir na organização oportunidades para atender as suas necessidades e alcançar os seus objetivos e expectativas através da própria atividade do emprego. Quando o indivíduo começa a trabalhar em uma organização, o seu interesse não é elevar o lucro dessa empresa, mas atender necessidades

peçoais de ordens variadas. Se ele não obtiver no trabalho meios de atender as suas expectativas e de alcançar as metas principais da sua realidade, ele não se sentirá numa associação de troca, mas de exploração⁽¹⁰⁾.

Uma organização não pode se manter sem possuir trabalhadores para executarem as atividades operacionais, contudo os gerenciadores de uma organização não podem apenas focar na atividade que a empresa irá desempenhar, ocorre toda uma junção de fatores para que o objetivo traçado pelos seus idealizadores possa ocorrer. O clima é o principal desses fatores porque está relacionado ao que os colaboradores acham do ambiente interno da empresa, o relacionamento deve ser saudável entre os empregados para que a saúde da empresa prevaleça, ou seja, o clima está relacionado a satisfação do trabalhador dentro do local de trabalho^(11,12).

Não é somente o clima interno que afeta o desempenho dos colaboradores/trabalhadores, o clima externo também está relacionado à desmotivação dos profissionais em exercício de sua função, seja eles políticos ou econômicos. Entretanto, o clima interno da organização é mais impactante que o externo, visto que está relacionado ao ambiente em que o subordinado fica mais tempo, as vezes fica mais tempo na organização do que no seu próprio lar⁽¹¹⁾.

O clima organizacional é decorrente de diversas dimensões, como os valores, a cultura, as tradições, os costumes e os objetivos que caracterizam uma organização. Quando ocorrem mudanças nessas variáveis, acontecem mudanças no clima organizacional. Se possuir conhecimento em relação à interdependência dessas variáveis, compreende-se que elas devem ser programadas, considerando-se a integralidade da organização e não apenas os indivíduos que são parte desta⁽²⁾.

Existe uma estreita associação entre a definição de clima e o de cultura organizacional, pois normalmente são definições complementares. Por esse motivo, a importância de entender os principais elementos culturais de uma organização, assim como a influência que esse e outros fatores representam sobre seu clima⁽¹³⁾.

O clima na empresa interfere desde o vestuário até o humor dos empregados, já que este é considerado como uma atmosfera variante, que é apto de transformar o comportamento e funcionamento destas pessoas⁽¹⁴⁾.

Alguns fatores como as diferenças de costumes, opiniões e crenças dos colegas de ambiente, podem ocasionar desavenças dentro do ambiente organizacional resultando em dificuldades no convívio organizacional tornando assim o clima da empresa pesado, onde os colaboradores não estão empenhados completamente em alcançar o objetivo da organização⁽¹¹⁾.

A organização deve intervir com meios para que os colaboradores aprendam a conviver com as diferenças, a respeitar opiniões e costumes diferentes, para que

assim possa torna o clima e o ambiente organizacional saudável e positivo, visto que o ambiente influencia na motivação e qualidade de vida dos colaboradores, já que um profissional desanimado e infeliz com o trabalho onde se encontra conseqüentemente a insatisfação vai estar presente e como aliada da insatisfação vem à falta de motivação para desempenhar com qualidade o seu cargo⁽¹¹⁾.

3.2 Comportamento organizacional

O comportamento organizacional pode ser definido como o estudo que analisa o impacto de pessoas, grupos e a estrutura organizacional para compreensão do fenômeno e utilização de ferramentas necessárias para melhorar a eficácia organizacional. Toda organização precisa de colaboradores dedicados e empenhados com o desenvolvimento da empresa, pois de nada adiante ter uma estrutura empresarial altamente impecável se não possui trabalhadores/colaboradores motivados a trabalhar⁽⁴⁾.

Para uma definição mais ampla do comportamento organizacional é preciso compreender a definição de cultura organizacional. A cultura organizacional pode ser designada a como o conjunto de crenças, hábitos e costumes, determinados por valores e por normas compartilhados por todos os colaboradores de uma empresa⁽¹⁵⁾.

A cultura organizacional possui elevado poder para o desempenho das empresas. Influencia diretamente na diminuição da rotatividade de funcionários, estabelece distinções entre as organizações, possibilita identidade aos membros da organização, intensifica a estabilidade do sistema social, auxilia o comprometimento com algo bem melhor do que os interesses individuais de cada pessoa e a integração interna. Dessa maneira, se a organização apresentar uma cultura forte e bem determinada, ela afetará positivamente, se caso essa não for determinada, ela influenciará negativamente⁽¹⁶⁾.

Os psicólogos industriais e organizacionais estudam a percepção, aprendizagem, personalidade, treinamento, emoções, processos de tomada de decisões, eficácia de liderança, mensuração de atitudes, necessidades e forças motivacionais, satisfação com o trabalho, técnicas de seleção de pessoal, planejamento do trabalho, avaliação de desempenho e estresse profissional⁽⁴⁾.

O estudo do comportamento organizacional tem como finalidade ver como cada tipo de comportamento afeta a empresa e o desempenho dela. Já que esse estudo está ligado ao emprego, ele aborda comportamentos respectivos ao trabalho, rotatividade, absenteísmo, desempenho humano e capacidade de administração. O desempenho de um profissional pode ser mensurado como o comportamento e ações importantes dentro da empresa que podem ser benéficos para o objetivo da organização^(4,17).

O que se tem visto hoje é o grande número de trabalhadores insatisfeito nas organizações onde

trabalham, sejam por causa da remuneração, condições de trabalho ou a falta de realização profissional. Quando se trata do comportamento do trabalhador dentro da organização é de suma importância que seja estudado, pois o sucesso de uma empresa depende do colaborador, onde se o mesmo estiver desmotivado pode ocasionar no comprometimento do desempenho organizacional⁽¹⁷⁾.

3.3 Desempenho profissional

Desempenho profissional é um conjunto de características do indivíduo, com base em suas habilidades, comportamento, rendimento, entre outros fatores que se associam ao seu desenvolvimento e desempenho nas organizações. Motivação, desejos, as razões que incentivam, induzem ou provocam tipos de comportamentos ao indivíduo⁽¹⁸⁾.

A motivação na vida do indivíduo é essencial, pois afeta e conduzem algumas razões e determinadas ações, como caráter fisiológico ou psicológico, ou seja, o indivíduo precisa de uma motivação para aquilo que esteja executando, planejando, se ele for motivado na organização em que atua, sendo por um aumento de salário, comissão, bonificação ou até mesmo uma proposta para um cargo superior, com isso aumenta o rendimento e desempenho⁽¹⁹⁾.

As consequências para os indivíduos situam-se, sobretudo no nível da realização pessoal, satisfação, do bem-estar e da autoestima. Nas organizações onde os trabalhadores/colaborados não estão satisfeitos e demonstram indisposição, falta de interesse e não busca soluções para resolver tais problemas que possa estar acontecendo eventualmente dentro da empresa, com um colega de trabalho, ou até mesmo financeiramente, pode prejudicar a si mesmo como também a organização. Portanto é indispensável que a empresa valorize os seus empregados, se quiser permanecer em destaque no mercado competitivo de hoje⁽⁷⁾.

O indivíduo necessita também das condições que são oferecidas para realizar seu trabalho e também um ambiente seguro. A inteligência e habilidade se associam com sua capacidade física e intelectual para definir e concluir seus objetivos e metas⁽²⁰⁾.

Saber trabalhar em equipe mesmo que ocorra em alguns momentos discordâncias, mas a fim de alcançar um só objetivo. Valorizar seus subordinados sabendo reconhecer seus esforços e incentivar a progredir, respeitar toda a equipe de colaboradores que existe dentro da empresa, incentivar, pois com incentivos e valorização poderão se empenhar para buscar o sucesso almejado⁽²¹⁾.

Para um bom desempenho dos colaboradores na organização deve ser levado em conta vários fatores

que com o estudo do clima organizacional é possível solucionar com maior eficácia, como a remuneração, estrutura organizacional, ambiente saudável e liderança. A remuneração é essencial para que os colaboradores de qualquer organização tenham sua realização profissional e executem suas tarefas com precisão e desempenho de qualidade, portanto pode mencionar se um profissional for remunerado de acordo com sua formação acadêmica, cargo ocupado e desempenho para atingir o objetivo proposto pela organização, o colaborador irá se empenhar com satisfação em executar seu cargo⁽⁷⁾.

Outra variável importante é a liderança dentro da organização. O líder dentro de uma organização deve expor respeito, autonomia, capacidade de averiguar os dados disponíveis para programar o que irá realizar; determinação para programar ações; capacidade de relacionamento interpessoal para comprometer os seus subordinados com as atividades, trabalhando totalmente com a equipe⁽²²⁾.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Perante aos conceitos obtidos na pesquisa, entende-se que o clima organizacional e a qualidade de vida estão interligados ao desempenho do profissional dentro da organização. Podendo afirmar através desse artigo que para o indivíduo ter um excelente resultado deverá ser motivado através de benefícios, lembrando que a motivação varia de pessoa para pessoa, sendo por aumento de salário, uma mudança de cargo e um ambiente de trabalho adequado. Quando o mesmo se encontra satisfeito no seu emprego, ele procura se aperfeiçoar e crescer, e com isso aumenta o desempenho e rendimento dentro da empresa, trabalhando corretamente, sem faltas, sem desmotivação ou falta de realização profissional.

Portanto, caso aconteça uma das principais quedas de rendimento e do faturamento da empresa, acontece quando o funcionário está desmotivado. Por este motivo a empresa e os colaboradores devem andar juntos, como uma equipe, ambos terão sucesso em sua carreira, além de aumentar a produtividade e alcançar suas metas.

A pesquisa visa mostrar que a empresa é um todo, onde cada colaborador tem uma perspectiva de crescimento profissional, sonhos, expectativas, ideias e emoções. Por estes motivos a empresa deve interagir com seus colaboradores, pois seus funcionários têm o poder de fazer ou não, de tomar decisões e dar ideias. Neste sentido a empresa deverá utilizar ferramentas motivacionais como palestras, dinâmicas e diálogos assim poderão ocorrer à satisfação de suas necessidades.

REFERÊNCIAS

1. Bezerra AS. O clima organizacional: fatores que influenciem na empresa XYZ. [monografia]. Picos-PI: Universidade Federal do

Piauí, 2011. [citado 10 novembro de 2017]. Disponível em: <http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/ALINE%20DE%20SOUZA%20.pdf>.

2. Cunha RA, Cotrin CA. A Influência do Clima Organizacional no Desempenho Profissional. 2017. [citado 18 novembro de 2017]. Disponível em: <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-influencia-do-clima-organizacional-no-desempenho-profissional>.
3. Duarte TT. Liderança e Clima Organizacional. [monografia]. Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2013. [citado 05 dezembro de 2017]. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/4975/1/20976808.pdf>.
4. Santos AC, Santos WF, Luz CNM. A influência do clima organizacional nas metas coletivas da faculdade Itop. Rev multidebates 2017; 1 (1):28-44. [citado 28 outubro de 2017]. Disponível em: <http://itopedu.com.br/revista/index.php/revista/article/view/4>.
5. Rosa VJR, Molina VLI. O desempenho profissional no contexto do balanced scorecard. IX Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e V Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba. 2011. [citado 18 novembro de 2017]. Disponível em: <http://biblioteca.univap.br/dados/INIC/cd/epg/epg6/epg6-15.pdf>.
6. Oliveira DPR. Estrutura organizacional: uma abordagem para resultados e competitividade. 3.ed. São Paulo; Editora Atlas, 2014. 352p.
7. Carvalho JF, Martins Érica Preto Tamaio, Lúcio Laureny, Papandréa Pedro José. Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. Educ foco 2013; (7):21-31. [citado 28 outubro de 2017]. Disponível em: http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf.
8. Sant'anna AS, Kilimnik ZM. Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. 300p.
9. Hora LR, Estender AC. A relação entre o clima organizacional e a produtividade. 2017. [citado 05 outubro de 2017]. Disponível em: <https://even3.azure.dge.net/anais/42702.pdf>.
10. Tamayo Á, Paschoal, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalho. Revde adm contemp, v.7, n.4, 2003. [citado 21 março de 2018]. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php?script=sciarttext&pid=SciELO_2003000400003.
11. Ferreira PI. Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho. 1.ed. Rio de Janeiro: Editora Livros Técnicos e Científicos, 2013. 216p.
12. Folchini KVE. A influência do clima organizacional na satisfação e retenção de talentos em uma concessionária de implementos agrícolas. [monografia]. Carazinho: Universidade de Passo Fundo, 2017. [citado 09 abril de 2018]. Disponível em: <http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1344/1/CAR2017Kely%20Vanusa%20Eger%20Folchini.pdf>.
13. Silva GA, Souza LAS. O impacto causado pelo clima organizacional no desempenho e na qualidade de vida da equipe de trabalho do hotel Hardman – João Pessoa, PB. Rev campos saber 2017; 3 (1):127-148. [citado 12 abril de 2018]. Disponível em: <http://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/66>.
14. Farias JLL, Poletto MLF, Medina TF, Castro NR. Clima organizacional e vulnerabilidade ao estresse no trabalho. Rev cient univivosa 2016; 8 (1):230-235. [citado 21 abril de 2018]. Disponível em: <https://academico.univivosa.com.br/index.php/RevistaSimpac/article/view/646>.
15. Chiavenato, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. 597p.
16. Campos FP, Rédua, TS, Alvareli, LVG. A influência da cultura organizacional para o desempenho das organizações. Rev janus 2011; (14):21-31. [citado 07 abril de 2018]. Disponível em: <http://publicacoes.fatea.br/index.php/janus/article/view/File/974/754>.
17. Borges LO, Mourão, L. O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia. Porto Alegre: Editora Artmed, 2013.700p.
18. Leite NRP, Rodrigues ACA, Albuquerque LG. Motivação e qualidade de vida nas organizações. 2014. [citado 25 abril de 2018]. Disponível em: <http://aems.edu.br/iniciacao-cientifica/download/4bbc8ec867.pdf>.
19. Gomes LM, Fernandes L. O clima organizacional e sua influência no trabalho. Rev adm dom alberto 2016; 3 (2):1-16. [citado 05 novembro de 2017]. Disponível em: <http://www.domalberto.edu.br/wpcontent/uploads/2017/05/Oclimaorganizacionalaasuainfluenciaambientedetrabalho.pdf>.
20. Ribeiro I. Implicações da obra de march e simon para as teorias das organizações e tomada de decisão. Rev iberó amer estratég 2015; 14 (4):149-159. [citado 09 abril de 2018]. Disponível em: <http://www.redalyc.org/pdf/3312/331243258010.pdf>.
21. AMORIM, Jessica Camargo. Motivação e qualidade de vida no trabalho: Um estudo no setor de saneamento ambiental em uma empresa do segmento de call center em Brasília. [monografia]. Brasília: Centro Universitário de Brasília, 2013. [citado 12 abril de 2018]. Disponível em: <http://repositorio.uniceub.br/bitstream/235/4986/1/21001229.pdf>.
22. Santos SCG, Werlang BSG. Alto desempenho gerencial, contexto desafiador e personalidade. Estud psicol 2013; 18(2):183-191. [citado 05 março de 2018]. Disponível em: www.scielo.br/pdf/epsic/v18n2/v18n2a03.pdf.

Como citar (Vancouver)

Silva FD, Silva ER, Bergamini GB. O clima organizacional como fator para o desempenho profissional. Rev Cient Fac Educ e Meio Ambiente [Internet]. ;8(2): 745-749. doi: <http://dx.doi.org/10.31072/rcf.v9i2.603>