

INFLUÊNCIAS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NO DESEMPENHO DO COLABORADOR¹

PATRÍCIA RAMOS PRATES²

RESUMO: De acordo com a dinâmica organizacional, tende-se uma dificuldade de algumas empresas, de se obter resultados altos, se os funcionários não estiverem satisfeitos no ambiente de trabalho. A crescente preocupação com o funcionário, em sua qualidade de vida, vem crescendo na atualidade, para trazer maiores desempenhos. O crescimento do profissional para treinamentos que elevem a satisfação pessoal tem sido crescente, no qual investiguem junto à organização, não apenas remuneração como caminho para bons resultados. Dessa forma, buscando caminhos que busquem o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho. Daí a importância do Clima Organizacional que será abordado neste artigo.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Desempenho; Satisfação no Trabalho;

INTRODUÇÃO

O trabalho é visto como fonte de sobrevivência do indivíduo, ligado à motivação humana. Dessa forma, percebe-se que o indivíduo no ambiente de trabalho necessita de aspectos ligados ao ambiente organizacional que o traga motivação, garantindo com isso o desempenho na organização.

¹ Trabalho apresentado no GT 05 na Semana Acadêmica Fatecie 2015

² Psicóloga CRP 08/17730. Graduada no Centro Universitário de Maringá(2011); MBA em Gestão de Pessoas pela Faculdade Tecnologia e Ciência do Norte do Paraná (2012); Professora FATECIE; patiprates@hotmail.com

Trata-se de um trabalho conjunto, no qual a empresa deve ofertar ao indivíduo formas adequadas de trabalho, e onde este, corresponda produzindo para com o ambiente.

Frente a isso, pode-se entender que não apenas o salário é um aspecto motivador no ambiente de trabalho, mas também o aspecto humano, no qual necessitasse de fatores inatos que o desperte o desejo de produzir. A pesquisa de Clima organizacional, ofertada pela empresa, vêm a somar para com o indivíduo, onde o mesmo se sente valorizado, sendo um modo pelo qual o colaborador tem acesso a sugerir, como também opinar na organização. Gerando com isso, qualidade de vida e produtividade e desempenho.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Um dos aspectos de se compreender o indivíduo na organização, como também identificar o seu baixo desempenho, trata-se da pesquisa de Clima Organizacional.

“A psicologia, tradicionalmente, ocupou-se em compreender e intervir sobre fenômenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações. De forma crescentemente explícita, se dá conta de que não se pode reproduzir, no campo científico e profissional, a separação operada entre a esfera trabalho e as demais esferas da vida pessoal” (ZANELLI et AL, 2004, p.466).

Compreendendo que a Psicologia tem como função a observação ao indivíduo, como também a exploração, análise e compreensão dos seus aspectos biopsicossociais, que vão desde a inteiração do indivíduo no meio, como as reações fisiológicas que este somatiza no ambiente. Deste modo, de acordo com ZANELLI et AL (2004), a mesma tem como missão, construir estratégias e procedimentos que possam promover, reservar e estabelecer a qualidade de vida e bem-estar das pessoas no ambiente de trabalho.

Ricardo Luz (2007, p. 12) define o clima organizacional como “o reflexo do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”. Representa a forma como cada colaborador percebe a empresa e sua cultura, e como ele reage a isso. Ou seja, é a percepção coletiva que as pessoas têm da empresa.

A percepção que o indivíduo têm do ambiente no qual está inserido, trata-se de algo subjetivo, no qual pode interferir em suas relações interpessoais e intergrupais, e que se despercebido, trará consequências futuras, tanto para o mesmo quanto para a organização.

Chiavenato (2008, p. 67) considera que “a avaliação torna-se um importante meio de se resolver problemas decorrentes ao desempenho e com isso melhorar a qualidade do trabalho e a qualidade de vida dentro das organizações”. A partir dela, a organização disponibilizará meios no qual venha a se promover mudanças as quais são pertinentes, desde uma contratação, como também demissão.

No ambiente de trabalho há questões a se questionar, sobre como trabalhar bem os outros colegas, como entendê-los e fazer-se entender. Partindo da premissa que na organização existem indivíduos que carregam consigo valores, crenças, personalidades diferentes, e a cada comportamento evidencia a forma de inteiração social, no qual vai causar boa ou má impressão, aproximação ou repulsa.

Moscovici, 2005, p. 69, considera que “sentimentos despertados podem ser diferentes dos indicados inicialmente, então – inevitavelmente – os sentimentos influenciarão as inteirações e as próprias atividades.”

Entretanto, o olhar para o aspecto humano tem grande relevância, pois a partir dele que os indivíduos se sentem reconhecidos, valorizados e contribuem com a boa inteiração no ambiente de trabalho.

A partir disso, Bom Sucesso, 1997, p. 170 considera que:

“A valorização do ser humano, a preocupação com os sentimentos e com a qualidade de vida, são fatores que fazem a diferença. E é pelo trabalho que o ser humano garante a interação e a sobrevivência, mas que por outro lado, as relações que mantem no ambiente de trabalho, ou seja, as relações interpessoais reforçam a sua contribuição”.

Ainda, Moscovici, 2005, p.70, relata que:

“O relacionamento interpessoal pode tornar-se e manter-se harmonioso e prazeroso, permitindo trabalho cooperativo, em equipe, com integração de esforços, conjugando energias, conhecimentos e experiências para um produto maior que a soma das partes, ou então tender a tornar-se muito tenso, conflitivo, levando à desintegração de esforços e até uma dissolução do grupo”.

O modo como o indivíduo lidera com as diferenças existentes entre os indivíduos gerará um clima entre os colaboradores, que como consequência, influenciará o trabalho em grupo, a comunicação intergrupar, e por fim a produtividade deste. Diante disso, é importante a motivação ao trabalho e as relações interpessoais.

Analisar como se dá o processo de desenvolvimento de relações interpessoais significa buscar entender os fatores que interferem no processo de interação humana.

“O processo de interação humana é complexo e ocorre, permanentemente, entre pessoas, sob a forma de comportamentos manifestos e não-manifestos, verbais e não-verbais, pensamentos, sentimentos, reações mentais e / ou físico-corporais. (MOSCOVICI, 2005, p.33)”.

Tomando como base o comportamento que inicialmente o indivíduo transmite, pode-se perceber que tratam-se de experiências anteriores, as expectativas em relação ao pertencimento ao grupo, como também a motivação em estar no grupo. Dessa forma, tem-se como aspecto principal fatores psicológicos, ou seja inatos ao indivíduo em relação ao comportamento na organização e no grupo.

“O relacionamento interpessoal pode tornar-se harmonioso e prazeroso, permitindo trabalho cooperativo, em equipe, com integração de esforços, conjugando as energias, conhecimentos e experiências para um produto maior do que a soma das partes, ou seja, a tão buscada sinergia. Ou, então, tender a tornar-se muito tenso, conflitivo, levando à desintegração de esforços, à divisão de energias e crescente deteriorização do desempenho grupal para um estado de entropia do sistema e final dissolução (MOSCOVICI, 2002, p. 35)”.

Segundo Chiavenato (2000, p. 56) a motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido aos objetivos para satisfazer tais necessidades do mesmo.

Diante disso, podemos que os relacionamentos interpessoais supostamente dependerão das realizações e satisfações dos indivíduos, mas que, muitas vezes o ser humano se comporta de forma dualista.

“A mudança organizacional deve ser mais focada nas pessoas. E diante dessa necessidade os psicólogos organizacionais desenvolvem um trabalho de valorização do ser humano. E através das técnicas utilizadas chega-se a um resultado, que irá proporcionar um ambiente de trabalho mais sadio e com maior produtividade. Esses profissionais passaram a

desempenharem esse papel e tornaram-se mais reconhecidos e valorizados, e atualmente são mais procurados pelas organizações devido à necessidade de mudanças no ambiente de trabalho (SPECTOR, 2004, p. 536).”

Frente a isso, o objetivo da Psicologia Organizacional, é junto à equipe e a organização, fornecer caminhos para que busquem mudanças, criando um bom clima organizacional para que a equipe obtenha bons resultados.

Ainda Spector, 2004, p. 541, ressalta a importância do Feedback na Avaliação Institucional do Clima:

“Em um primeiro momento essa técnica de avaliação é realizada através de uma pesquisa sobre as atitudes e opiniões dos funcionários, através de questionários projetados e administrados aos funcionários da organização. São questionados sobre suas atitudes no trabalho, satisfação, percepção sobre as condições de trabalho e as dificuldades encontradas”.

Outra forma de *feedback* é, através de uma série de reuniões em grupo, em que os agentes de mudança juntamente com os funcionários discutirem os resultados e as prováveis soluções para os problemas descobertos pela pesquisa do *feedback*. Quando um programa é bem sucedido irá resultar na aplicação de soluções para os problemas da organização.

“É possível obter mudanças positivas em relação a satisfação do trabalho por parte dos funcionários, que através dos seus relatos terão a oportunidade de expressar suas reclamações em condições construtivas. Gerando com isso a participação dos funcionários nas decisões sobre políticas que afetam a organização como um todo (SPECTOR, 2004, p.542)”.

Quando realizado corretamente, o *feedback* de pesquisa pode ajudar a resolver problemas e dar aos funcionários uma maior sensação de estarem envolvidos na organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um bom clima organizacional é fundamental e vantajoso na organização para ambas às partes, funcionários e empresa, e o resultado é menos prazer, mais envolvimento com o trabalho, resultando em melhores desempenhos e produtividade.

Investir em um clima organizacional positivo, os resultados qualitativos e quantitativos começam a surgir. As organizações tem que se pensar como forma de estratégia visando a melhoria da qualidade de vida do trabalhador.

Ambientes nos quais predominam um péssimo clima organizacional, no qual ocorre desmotivação da equipe, dificuldade de trabalho pela liderança, ausência de integração entre as pessoas e os departamentos, falta de comprometimento das pessoas, ausência de transparência na gestão, comunicação deficiente, são enormes problemas para o desempenho do funcionário e crescimento da empresa em si.

Uma boa estabilidade na organização reflete crescimento e resultados significativos em termos de produtividade e negócios. É importante a manutenção desse clima para que todos dentro da empresa tenham responsabilidade e satisfação com os negócios, desde a alta administração, como também as mais baixas.

REFERÊNCIAS

- BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Dunya, 1997.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.1
- _____. **Recursos Humanos: Edição Compacta**. São Paulo: Atlas, 2000.
- _____. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Elsevier, 2008.
- LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro : Qualitymark, 2007.
- MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. 16. Ed. Rio de Janeiro: José Olympo, 2005.
- SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2004.
- ZANELLI, José Carlos (Org). **Psicologia, Organizações e Trabalho**. Porto Alegre: Artmed, 2004.