

O CLIMA ORGANIZACIONAL E A INFLUÊNCIA NO DESEMPENHO DOS COLABORADORES

DOI: 10.5281/zenodo.17420172

Maria da Costa Oliveira Soares¹

RESUMO

O estudo analisou a conexão entre o clima dentro da organização, sua estrutura e cultura, considerando como esses fatores influenciam a motivação, a satisfação e o desempenho dos colaboradores, visando sugerir diretrizes de gestão que aumentem a produtividade e a lucratividade. Para isso, foi feita uma análise da literatura, na qual foram explorados conceitos e teorias vinculados ao clima organizacional e ao desempenho. Os achados mostraram uma conexão sólida entre o clima no ambiente de trabalho e o rendimento dos colaboradores, evidenciando que elementos como liderança, comunicação, reconhecimento e oportunidades de crescimento são cruciais para aprimorar tanto o clima quanto o desempenho. Por meio de estratégias motivacionais e reconhecimento dos profissionais, as empresas têm buscado aprimorar o ambiente de trabalho e, assim, otimizar o rendimento de seus colaboradores. É claro que investir na melhoria do ambiente organizacional é essencial para o êxito das organizações, pois isso eleva a produtividade, a motivação e a satisfação dos funcionários.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Palavras-chave: Clima organizacional; Desempenho; Produtividade e Motivação

ABSTRACT

The study analyzed the connection between the climate within the organization, its structure and culture, considering how these factors influence employee motivation, satisfaction and performance, aiming to suggest management guidelines that increase productivity and profitability. For this, an analysis of the literature was carried out, in which concepts and theories related to organizational climate and performance were explored. The findings showed a solid connection between the climate in the workplace and employee performance, showing that elements such as leadership, communication, recognition, and growth opportunities are crucial to improve both the climate and performance. Through motivational strategies and recognition of professionals, companies have sought to improve the work environment and thus optimize the performance of their employees. Of course, investing in improving the organizational environment is essential for the success of organizations, as this increases productivity, motivation, and employee satisfaction.

Keywords: Organizational climate; Performance; Productivity e Motivation.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente dentro de uma organização abrange todas as questões que envolvem sua estrutura e operação. Esse ambiente pode ser afetado por uma variedade de fatores que, ao mesmo tempo, podem impactar de forma negativa ou proporcionar chances de crescimento para a empresa. O clima

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

organizacional é fortemente influenciado pela estrutura e pela cultura dela, fomentando oportunidades para a participação dos colaboradores, formação de equipes, liderança, avaliação de desempenho e remuneração.

Contudo, para que uma instituição atinja suas metas com sucesso, é fundamental que os colaboradores saibam administrar esses aspectos. Para obter resultados satisfatórios em suas funções, as pessoas precisam possuir habilidades de gestão e sentir-se motivadas e satisfeitas em seu trabalho.

Em uma organização, a análise do clima organizacional serve como uma valiosa ferramenta para diagnosticar problemas em qualquer fase, permitindo identificar diversos aspectos que podem levar a resultados adversos no local de trabalho. Essa análise contribui para aprimorar a eficiência e a produtividade da empresa. Para o crescimento e desenvolvimento de uma organização, é essencial ter um ambiente organizacional favorável, que proporciona aos colaboradores um local de trabalho positivo. Isso resulta em uma valorização maior do emprego, o que, por sua vez, se traduz em um investimento vantajoso para a empresa, ao aumentar tanto a produtividade quanto a rentabilidade dos negócios.

Uma característica que pode ser vista como positiva por uma pessoa pode ser interpretada de maneira diferente por outra. Nesse cenário, uma ferramenta de administração chamada clima organizacional é empregada para refletir os sentimentos pessoais dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho, à organização toda, aos clientes e a si mesma.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Este estudo analisa a conexão entre o ambiente organizacional e o desempenho dos colaboradores. Para isso, foi realizada uma revisão da literatura em bases como Scopus, Web of Science, PubMed e Google Scholar, com os termos “ambiente organizacional”, “desempenho profissional” e “fatores de satisfação no trabalho”. O objetivo é compreender como o ambiente organizacional influencia o desempenho dos funcionários e identificar fatores como liderança, comunicação, reconhecimento e oportunidades de crescimento.

Com base na revisão sistemática, foram selecionados artigos relevantes e atualizados sobre o tema. A análise crítica evidenciou a forte relação entre o clima organizacional e o desempenho dos trabalhadores, destacando o papel da liderança, da comunicação e do reconhecimento para a melhoria do ambiente e dos resultados profissionais. Também foram identificadas práticas eficazes para aprimorar o clima organizacional e seus efeitos positivos na produtividade, motivação e satisfação dos colaboradores, bem como os desafios enfrentados pelas empresas na implementação dessas ações.

A pesquisa bibliográfica consistiu na coleta e análise de obras existentes, conforme Gil (2002, p. 44), com o intuito de fundamentar teoricamente o estudo. A síntese foi narrativa e temática, organizada em eixos como associação clima/desempenho, fatores determinantes e impactos sobre produtividade e satisfação. Constatou-se, entretanto, a limitação decorrente da escassez de publicações recentes (últimos 5 a 7 anos), o que dificultou a atualização dos dados e a comparação dos resultados. Ainda assim, foram considerados autores clássicos que tratam o tema de forma contextualizada,

ressaltando a importância estratégica do clima organizacional no ambiente corporativo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Clima Organizacional

De acordo com Cody (1997, p. 52), o clima dentro de uma organização serve como um sinal do nível de contentamento dos colaboradores em relação a diversos elementos da cultura organizacional ou à realidade visível, incluindo políticas de recursos humanos, estilos de gestão, objetivos da empresa, mecanismos de comunicação, oportunidades de crescimento e identificação com a organização. Este clima é associado aos fatores internos que geram diferentes formas de motivação entre os membros, refletindo suas percepções sobre a qualidade do ambiente de trabalho e afetando seu comportamento, desempenho e satisfação profissional.

Vários discutem a relevância do capital humano em uma empresa, porém a significância dos colaboradores no local de trabalho nem sempre é devidamente considerada. Eles são essenciais, pois representam as fontes de inovação no processo de evolução e expansão da organização. Na atualidade, existe um entendimento generalizado de que a principal distinção entre as empresas está intimamente vinculada ao clima existente no ambiente de trabalho (Chiavenato, 2006).

O trecho aborda a interface entre o clima organizacional, o capital humano e os objetivos das empresas como aspectos que se influenciam mutuamente. Segundo Cody (1997), o clima é entendido como uma "sinalização" que os

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

colaboradores percebem em relação às componentes visíveis e simbólicas da cultura organizacional, como políticas de recursos humanos, estilos de gestão, comunicação, oportunidades e a própria identidade da organização.

Essa interpretação ressalta a natureza fenomenológica do clima, que não se resume apenas à soma de práticas formais, mas envolve a maneira como essas práticas são percebidas e interpretadas no dia a dia, afetando diretamente a motivação, o comportamento e a satisfação dos indivíduos.

Ao destacar que diferentes configurações internas geram variadas formas de motivação, o texto relaciona clima com processos motivacionais, sugerindo que a gestão do clima atua como um mecanismo mais próximo do desempenho dos colaboradores, em oposição a estruturas estratégicas mais amplas. Ao explorar o comportamento organizacional, examinam-se tanto as ações individuais quanto as coletivas de líderes e colaboradores, além de suas consequências no ambiente de trabalho.

Isso abrange não apenas a avaliação, mas também a compreensão das necessidades de crescimento das equipes, tanto ao nível individual quanto coletivo, visando o progresso da organização.

O principal objetivo é assegurar as condições adequadas para o andamento e aprimoramento das atividades, por meio de abordagens que incentivem e estimulem as pessoas em direção a metas e resultados estabelecidos. As organizações são formadas por indivíduos que têm suas próprias necessidades, anseios e expectativas, tanto pessoais quanto profissionais; portanto, é fundamental entender como esses indivíduos operam e se

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

relacionam dentro da organização, resultando em um conjunto diversificado de comportamentos.

De acordo com Batista (2015), um dos elementos que afetam a produtividade de uma organização é a conduta dos indivíduos. Essa dinâmica ocorre porque as pessoas tendem a misturar e correlacionar suas próprias expectativas, valores e crenças com os valores, crenças e expectativas da organização. Os seres humanos possuem emoções e sentimentos que afetam suas interpretações e pensamentos. Entretanto, é fundamental que a empresa envolva seus colaboradores, já que a satisfação e o engajamento no trabalho são aspectos cruciais para a participação ativa dos indivíduos. Assim, o departamento de Recursos Humanos é responsável por desenvolver estratégias que promovam o envolvimento dos funcionários.

Não existe organização sem a presença de indivíduos. Segundo Chiavenato (2009), toda entidade organizacional é essencialmente composta por pessoas, uma vez que as empresas necessitam delas para direcionar, supervisionar e operar. Além disso, o autor considera os indivíduos como recursos que possuem competências, flexibilidade, saberes e aptidões imprescindíveis para executar tarefas dentro da organização. Ele também reconhece a importância dos traços de personalidade, singularidade, valores, posturas, motivações e metas pessoais de cada um.

Chiavenato (2009, p.143) menciona necessário considerar que as pessoas possuem determinados impulsos ou necessidades fundamentais que manifestam comportamentos potenciais, os quais se manifestam somente quando estimulados. A ativação dessas necessidades está relacionada à

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

situação ou contexto que a pessoa percebe, e as características específicas do ambiente podem incitar ou despertar certos impulsos. Assim, um impulso particular não influencia o comportamento até que uma condição ambiental adequada o ative; alterações na percepção do ambiente resultarão em modificações no padrão de motivação gerado.

Cada forma de motivação está relacionada a atender a um tipo específico de necessidade. O padrão de motivação que é ativado influencia o comportamento, e qualquer alteração nesse padrão levará a uma mudança no comportamento.

Diante dos numerosos desafios, os profissionais de recursos humanos têm se esforçado para se adaptar. Utilizando as principais abordagens de gerenciamento de pessoas, começou-se uma trajetória em busca de qualidade e eficiência. É fundamental proporcionar às organizações colaboradores com funções essenciais, comprometidos com suas tarefas e cargos, manter os funcionários engajados em suas atividades, promover o desenvolvimento em relação às suas obrigações e gerir esses processos, que estão interligados e operam de forma independente na gestão de pessoas (Chiavenato, 2014).

Bolgar (2002) afirma que a administração de recursos humanos deve adotar uma visão estratégica de longo prazo, além de uma abordagem prática para o curto prazo, integrando a gestão de processos e a de pessoas. Nesse contexto, a gestão de pessoas deve concentrar sua atuação nos objetivos e consequências da organização a ser atingida, o que proporcionará à empresa um crescimento sólido. Desse modo, para que a organização progrida de forma coesa, é essencial que todos os departamentos estejam em sintonia. É

fundamental que os colaboradores estejam comprometidos com esse processo. Para isso, a organização deve promover entre seus colaboradores um ambiente positivo e inovador. O êxito das empresas vai além da simples qualidade dos produtos ou serviços oferecidos.

2.2. Análise do Clima Organizacional

A análise prática dos autores revelou que, na maioria das vezes, as administrações organizacionais se baseiam na teoria clássica. Sua estrutura hierárquica é tradicional, com a gestão feita por profissionais sem qualificação adequada, que parecem não se preocupar com o bem-estar de seus colaboradores, além de manterem turnos curtos que afetam negativamente o ambiente de trabalho. O gerenciamento diário de pessoas influencia o pensamento inovador de muitas organizações que ainda enxergam os indivíduos como custos, em vez de elementos essenciais.

Nesse sentido, para Bolgar (2002), a administração de recursos humanos deve possuir tanto uma abordagem estratégica de longo prazo quanto um enfoque operacional de curto prazo, integrando a gestão de processos à gestão de pessoas. Nesse contexto, o clima organizacional abrange os elementos internos da empresa que geram diferentes formas de motivação entre os membros.

Esse clima afeta como os indivíduos percebem a qualidade do ambiente de trabalho, assim como impacta seu comportamento, motivação, desempenho e satisfação. Em um cenário de contínuas transformações, especialmente na gestão de pessoas, é crucial que a organização se adeque a essas alterações.

De acordo com Batista (2015), um dos elementos que afetam a produtividade organizacional é o comportamento humano. Os indivíduos possuem emoções e sentimentos que afetam suas interpretações e pensamentos. A pesquisa indica que os autores compartilham a visão de que o desenvolvimento dos colaboradores é fundamental para sua satisfação no ambiente de trabalho, promovendo um maior engajamento dos empregados. Esses aspectos são importantes para a participação ativa dos trabalhadores.

2.3. O Resultado Prático do Clima Organizacional

Segundo Pereira (2007), o setor corporativo e empresarial tem apresentado uma crescente demanda por colaboradores engajados em suas atividades. Tanto os colaboradores internos quanto os externos exercem impactos significativos sobre a organização e seus projetos. O triunfo das grandes empresas é frequentemente atribuído à criação de um ambiente propício à motivação e à integração, que incentiva os funcionários a se dedicarem completamente ao sucesso da instituição.

Um clima organizacional favorável pode impulsionar e equilibrar os colaboradores, promovendo uma satisfação real. Os funcionários, como seres humanos ativos, são movidos pela energia vital que os faz se apaixonar e se motivar em seus locais de trabalho. A empresa é incentivada a enxergar o colaborador não apenas como um trabalhador, mas como uma pessoa com talentos únicos que contribui com o capital intelectual da organização, promovendo resultados extraordinários (Cassol et al., 2014).

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

A motivação é um recurso essencial para alcançar objetivos, mas precisa ser cultivada diariamente, uma vez que seu impacto está relacionado à maneira como os funcionários são percebidos na empresa (Carvalho et al., 2013). A área de gestão de talentos é fundamental para a administração de organizações, pois se encarrega de elaborar e implementar estratégias que promovam a integração entre diferentes setores, realizando análises de comportamentos e monitorando as atividades.

O foco dessa gestão está em liderar pessoas e avaliar o desempenho dos colaboradores, sempre buscando alinhar as políticas adotadas pela empresa. É crucial reconhecer e valorizar os talentos dos funcionários, pois isso é uma parte vital de qualquer política organizacional.

É importante ressaltar que o respeito desempenha um papel essencial na avaliação da motivação e do comprometimento dos colaboradores. Assim, é necessário adotar práticas relevantes para promover um ambiente harmonioso, em que todos se sintam incentivados, pois motivar é, em essência, ouvir. Esses passos ajudam a cultivar colaboradores motivados, o que resulta em um ambiente de trabalho mais produtivo. Atualmente, estamos cada vez mais cientes da relevância da inteligência emocional como um dos pilares do sucesso, tanto no âmbito pessoal quanto profissional.

A inteligência emocional abrange diversos fatores, incluindo: a escolha da carreira, relacionamentos interpessoais no dia a dia do trabalho, resolução de conflitos e a habilidade de ouvir e compreender de forma eficaz, visando alcançar os resultados desejados. Há uma crescente preocupação com

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

profissionais que se afastam de suas rotinas, muitas vezes devido ao estresse e à falta de qualidade de vida.

Com o progresso da psicologia, psiquiatria e, mais recentemente, da neurociência, foram identificados diversos fatores que influenciam o êxito de indivíduos e organizações. As investigações indicam que a inteligência emocional desempenha um papel crucial na capacidade de uma pessoa em absorver os princípios do autodomínio, autoconhecimento e regulação emocional.

O autocontrole, que é uma consequência da inteligência emocional, aliado à prática de avaliar criticamente os próprios pensamentos e crenças, aumenta o intervalo antes da reação. Isso possibilita que a pessoa tome decisões, especialmente em momentos de alta tensão, com base em um conjunto mais amplo de informações previamente armazenadas.

Sendo assim, o líder precisa identificar o tipo de liderança que deve ser utilizado, assim como avaliar o nível de motivação e a maturidade tanto do grupo quanto dos indivíduos. Isso permitirá estabelecer um objetivo compartilhado e criar os desafios necessários para o desenvolvimento pessoal, promovendo o crescimento coletivo.

Assim, é essencial entender a relevância da inteligência emocional na liderança e como ela pode melhorar a comunicação entre as pessoas nas organizações, além de identificar maneiras de aprimorar as relações interpessoais por meio dessa inteligência. É importante também compreender os mecanismos do estresse e como ele afeta as emoções dos

líderes. O autocontrole pode ser um aliado na tomada de decisões mais ponderadas e menos reativas, o que contribui para evitar conflitos que surgem de escolhas apressadas feitas em momentos de grande tensão emocional

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O domínio da gestão de pessoas passou por inúmeras mudanças ao longo do tempo e, atualmente, é considerado um valioso ativo intelectual nas empresas. A administração de colaboradores é uma função complexa e, por isso, a gestão de pessoas tem se esforçado continuamente para melhorar a experiência dos funcionários nas organizações. Um elemento crucial nesse contexto é a criação de um ambiente organizacional propício, que possa ter um efeito benéfico no desempenho dos trabalhadores.

Por meio de estratégias motivacionais e reconhecimento dos profissionais, as empresas têm buscado aprimorar o ambiente de trabalho e, assim, otimizar o rendimento de seus colaboradores. É claro que investir na melhoria do ambiente organizacional é essencial para o êxito das organizações, pois isso eleva a produtividade, a motivação e a satisfação dos funcionários.

Quando os indivíduos se sentem bem, sua produção se torna mais eficaz; a excelência do trabalho é alcançada quando existem incentivos adequados. Os colaboradores precisam estar motivados e prontos para ir além do que é exigido, o que não ocorre simplesmente com ordens, mas sim quando são reconhecidos como mais do que apenas fontes de resultados.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Dessa maneira, ao humanizar a "força de trabalho", é possível alcançar resultados mais significativos, gerando um impacto positivo no ambiente organizacional e promovendo um clima de maior interesse e proatividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Batista, E. dos S. (2015). O comportamento humano nas organizações e a produtividade. Em D. de S. Almeida (Org.), Produzindo textos acadêmicos: saneamento básico, saúde, cultura, sociedade e meio ambiente sustentável no Tapajós (pp. 333–342). CRV.

Bolgar, P. H. (2002, setembro). O papel do profissional de RH. RH.com.br.

Carvalho, J. F., Martins, E. P. T., Lúcio, L., & Papandréa, P. J. (2021, janeiro). Qualidade de vida no trabalho e fatores motivacionais dos colaboradores nas organizações. Unisepe, (07).

Cassol, A., Gonçalo, C. R., Santos, A. M., & Ruas, R. L. (2014, outubro). A administração estratégica do capital intelectual: Um modelo baseado na capacidade absorptiva para potencializar inovação. Em Anais do XVII Semead – Seminários em Administração.

Chiavenato, I. (2006). Administração de recursos humanos: Fundamentos básicos (6ª ed.). Atlas.

Chiavenato, I. (2009). Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso nas organizações. Elsevier.

REVISTA TÓPICOS

<https://revistatopicos.com.br> – ISSN: 2965-6672

Chiavenato, I. (2014). Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações (4ª ed.). Manole.

Cody, W. K. (1997). Employee perceptions of workplace climate: Implications for employee commitment and retention (Tese de doutorado, listada em Dissertation Abstracts International, 58[6], 2497B). ProQuest Dissertations & Theses Global.
<https://search.proquest.com/docview/304409806>

Gil, A. C. (2002). Como elaborar projetos de pesquisa (6ª ed.). Atlas.

Pereira, R. C. (2007). Funcionário motivado: Um bem imensurável. RH.com.br.

¹ E-mail: mariacosta05@hotmail.com. Possui graduação em psicologia - Faculdades Associadas de Ariquemes (2013). Tem experiência na área de Psicologia, com ênfase em psicologia escolar. Atua na Avaliação de obtenção de Arma de fogo junto à Polícia Federal. Mestranda em psicologia Organizacional e do Trabalho pela Must University