

DE QUE FORMA O CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUENCIA NO DESEMPENHO INDIVIDUAL DOS TRABALHADORES E DAS ORGANIZAÇÕES

Wilian Toneli da Silva¹ Eunice do Nascimento Silva²

Resumo: A intenção do artigo é analisar e compreender de que forma o clima e cultura organizacional pode influenciar no desempenho das organizações. Jugando de grande importância compreender as vertentes que podem afetar os resultados almejados pelas empresas. As organizações por muitas vezes não dedicam esforços e nem investem em recursos para melhora à qualidade de vida de seus funcionários, afetando diretamente na falta de motivação e alterações negativas em relação ao clima organizacional. Para alcançar tais resultados, será realizada pesquisa bibliográfica, que irá aumentar o nível de conhecimento sobre o tema a ser abordado.

Palavra chave: Clima; Cultura; Desempenho; Motivação.

Introdução

O objetivo do presente trabalho é conhecer de maneira mais clara e intensa as vertentes da cultura e clima organizacional, onde deste modo se torna possível analisar de forma mais consciente os fatos e atos das pessoas e organizações. A cultura organizacional tem como principal finalidade orientar os membros de uma organização, com um direcionamento ou preceito que irá direcionar as pessoas e suas atividades. Precisa estar alinhado juntamente com outros aspectos das decisões e ações da organização como, planejamento, direção e controle.

Cultura organizacional é de suma importância para a gestão das empresas, pois tanto a estratégia e os objetivos quanto o modo de operação da empresa e o comportamento das pessoas são influenciados pelos elementos culturais. O desvendar do papel da cultura na vida organizacional é fundamental quando se deseja torná-la mais eficiente e eficaz (CHIAVENATO, 2007)..

Cada organização apresenta uma cultura diferente, pois cada empresa possui suas próprias particularidades e diversidades, que espelha a mentalidade que predomina em uma organização. Trata-se de um conjunto de hábitos e crenças que foram estabelecidos por normas, valores, atitudes e expectativas que

¹ Docente do IFNMG, Campus Montes Claros, Graduado em Administração, Especialista em Gestão da Qualidade e Educação à Distância, Mestrando em Desenvolvimento Social na Unimontes. E-mail: wtoneli@yahoo.com.br

² Graduação em Engenharia de Alimentos - Funorte, Especialização em Ensino Lúdico pelo Centro Universitário Barão de Mauá, Especialização em Educação à Distância - IFNMG. E-mail: eunice@1609@gmail.com.br

devem ser compartilhados por todos os integrantes da instituição. Ela determina aspectos organizacionais formais e informais. Portanto, a cultura constitui a maneira que a organização estabeleceu para lidar com o ambiente, é a forma particular de uma organização trabalhar e funcionar. Segundo Schein (1992), toda cultura existe em três diferentes níveis de apresentação: artefatos, valores compartilhados e pressuposições básicas.

Já o clima organizacional pode ser definido como os reflexos de um conjunto de valores, comportamentos e padrões formais e informais que existem em uma organização, representa a forma como cada colaborador percebe a empresa e sua cultura, e como ele reage a isso.

“O clima é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.” (MARRAS, 2000)

Porém, podemos verificar a necessidade existente no indivíduo para realizar suas atividades e obter os resultados esperados. São necessários estímulos motivacionais para que estes desenvolvam de maneira eficiente e eficaz suas tarefas. De acordo com Marçal (2008) o trabalhador necessita sentir que a empresa o valoriza e o estimula em uma direção exata dentro da própria organização, e perceba que seu perfil se encaixa com o perfil da empresa e o ajude a desenvolver suas habilidades e a alcançar seus objetivos dentro da vida profissional.

Enquanto as organizações preocupam-se em ser mais competitivas, produzindo mais e melhor a custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham a compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados. (Jean Pierre Marras-2000).

Materiais e Métodos

Para tornar possível a abrangência do conhecimento referente ao tema, foi escolhida como metodologia a pesquisa bibliográfica, que permitirá um acesso a diversas informações que serão fundamentais para conclusão da pesquisa. A metodologia escolhida possibilita maior entendimento sobre de mais temas que estão interligados de maneira direta e/ou indireta. Por meio desta foi possível entender a importância de uma boa convivência entre organização e seus colaboradores.

Resultados e Discussão

Pires e Macêdo (2006) salientam que falar em cultura implica em falar sobre a capacidade de adaptação do indivíduo à realidade do grupo no qual está inserido. A cultura, com a construção do significado social e normativo, possibilita que um grupo se fortaleça ou se desintegre. É relevante procurar identificar o que influencia no grau de satisfação material e pessoal dos colaboradores, aumentando a satisfação e o interesse pelos objetivos da

empresa. Uma gestão eficiente do clima organizacional acarretará fatores benéficos ao bom desempenho, o que produzirá uma empresa ágil, criativa, competitiva e geradora de bons resultados e satisfações de todos envolvidos no processo. Em uma organização, cada indivíduo tem uma forte tendência a desenvolver novos meios e/ou força motivacional como resultado da cultura organizacional, no qual está inserido, podendo alterar o modo de enxergar as atividades realizadas no ambiente de trabalho, modo de encarar suas vidas, convivência com de mais pessoas, o que, conseqüentemente, irá influenciar nos resultados pessoais e da empresa. O desempenho é o sinônimo de comportamentos, é o que as pessoas efetivamente fazem e pode ser observado, incluindo ações que dizem respeito metas das organizações e pode ser medido em termos da capacidade de cada indivíduo.

Conclusão

Cada empresa possui a sua própria cultura organizacional, aspectos que definem o modo com que as pessoas reagem e interagem, as atitudes predominantes, e os assuntos abordados entre os seus membros. A cultura orienta o comportamento das pessoas dentro da organização, são normas informais que direcionam as ações dos colaboradores para atingir os objetivos organizacionais. Já o clima organizacional é um importante aspecto dentro das empresas, ligado ao relacionamento entre pessoas e organizações. O clima organizacional influencia na motivação e no desempenho dos membros das organizações e refletindo no ambiente interno das empresas. O desempenho é um fenômeno multidisciplinar que está sujeito a inúmeras variáveis que integram o processo, estando sujeito a interferências de inúmeras variáveis. Logo, é preciso haver preocupação não só com o que é feito, mas com o modo como é feito. Verificar se a organização está conseguindo concretizar sua visão quanto ao que pretende tornar-se pela busca constante de melhoria no desempenho organizacional.

Referências Bibliográficas

SCHEIN, Edgar. **Organizational Culture and leadership**. São Francisco, CA: Jossey- Bass, 1992. p. 8.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: Fundamentos básicos**. 6. Ed-2. São Paulo, 2007.

PIRES, José Calixto de Souza; MACEDO, Kátia Barbosa. **Cultura Organizacional em Organizações Públicas no Brasil**. Rio de Janeiro, 2006.

MARÇAL, Carlos Alberto Meireles. **A Avaliação de Desempenho Empresarial: O Passo seguinte à Implementação do Sistema de Gestão**. Rio de Janeiro, 2008.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico** / Jean Pierre Marras. – 3° ed. – São Paulo: Futura, 2000.