**Faculdade Mario Shenberg**

**Tecnólogo em Marketing**

**Elisa Maganha de Brito**

**Professor orientador Lawton Benatti**

**AMBIENTE ORGANIZACIONAL**

Há algum tempo as empresas tem notado que é preciso se mudar a mentalidade em relação aos seus colaboradores, pois nenhuma empresa atingirá o sucesso se não houver pessoas satisfeitas trabalhando para ela. É importante que os colaboradores sejam analisados com muito cuidado, pois o fator humano tem sido considerado um grande diferencial dentro das empresas, até mesmo para que seja competitiva ao mercado.

Para que as empresas alcance excelentes resultados, é preciso oferecer muito mais do que um bom salário para que seus funcionários sejam comprometidos. É preciso oferecer atividades que visem o bem-estar e qualidade de vida, e sempre que possível, disponibilizar cursos e treinamentos que aperfeiçoem ainda mais os seus conhecimentos.

As pessoas passam maior parte de suas vidas dentro das empresas, e assim como elas dependem da empresa para sua sobrevivência e alcançar suas metas e objetivos pessoais, as empresas também dependem delas para seu funcionamento, e alcance de seus objetivos e metas, ou seja, é uma troca.

Na opinião de Chiavenato (1999, p.440):

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem uma com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

É importante destacar que cada empresa tem sua cultura, por mais simples que ela seja, sendo formada pelos seus valores, suas crenças, seus costumes e tradições, que é um fator muito relevante para se levar em consideração quando falamos de ambiente organizacional. Os colaboradores são um dos principais ativos das empresas, daí a necessidade das empresas serem mais conscientes e atentas aos seus funcionários.

Segundo Luz (2006, p. 14):

A cultura organizacional influencia o comportamento de todos os indivíduos e grupos dentro da organização. Ela impacta o cotidiano da organização: suas decisões, as atribuições de seus funcionários, as formas de recompensas e punições, as formas de relacionamento com seus parceiros comerciais, seu mobiliário, o estilo de liderança adotado, o processo de comunicação, a forma como seus funcionários se vestem e se portam no ambiente de trabalho, seu padrão arquitetônico, sua propaganda, e assim por diante.

Para Bergamini e Coda (1997, p. 98), " O clima organizacional nada mais é do que indicador do nível de satisfação ou descontentamento pelos empregados no trabalho".

Dentro de uma empresa como em nossas vidas, o tempo todo existem mudanças, porém em qualquer lugar como em organizações o clima é único, e o objetivo é fazer com que o clima organizacional seja o mais agradável possível, porém isso depende das pessoas envolvidas nesse processo. Pois dentro de um mesmo ambiente haverá pessoas com educação, cultura e forma de se expressar diferentes uma das outras, assim terão que interagir respeitando a forma de pensar e comportamento do próximo.

Conforme Fiorelli (2000, p. 112,113):

A pessoa traz à Organização sua 'bagagem psicológica', conhecimentos, características, preconceitos, experiências anteriores. O indivíduo afeta a Organização e recebe sua influência, modificando seus comportamentos, atitudes e visão de mundo, como conseqüência do desempenho de papéis e das experiências compartilhadas nas diversas interações.

O líder é um dos responsável em tornar um ambiente organizacional agradável e produtivo, é através dele é que os liderados irão se espelhar, se for um líder fechado, do qual não aceita idéias e sugestões de melhorias, será um clima de opressão e seus colaboradores serão fechados e ficaram com medo de opinar. Já se for um líder aberto as sugestões, e a mudanças para melhorias, o ambiente organizacional será mais tranqüilo em relação a expressar as idéias. O líder pode exercer uma influência muito grande sobre seus liderados.

Gehringer (2003, p. 2) afirma que:

o líder tem sempre que ter em mente que é uma ponte e não um muro. O verdadeiro líder facilita a vida de todo mundo, é uma ponte entre os problemas de seus subordinados e as devidas soluções. A verdadeira liderança, aquela realmente consistente e duradoura, só existe quando há respeito mútuo entre líder e o subordinado.

O líder deve ter em mente que quanto melhor esteja o ambiente dentro da sua organização, mais resultado ele terá em sua empresa. Para isso ele precisa estar atento aos seus colaboradores e interagir junto ao recursos humanos através de pesquisas, assim saberá os resultados que suas ações tem ajudado no ambiente organizacional.

De acordo com Kahale (2003, p. 25),

um clima organizacional bem trabalhado pode trazer alguns benefícios para a organização: retenção de talentos; diminuição do índice de doenças psicossomáticas; treinamentos sintonizados com os objetivos da empresa, gerando resultado; alta produtividade, melhoria na comunicação interna da empresa, aumento no comprometimento dos funcionários com a empresa (sentem-se responsáveis por ela - co-autores); credibilidade; integração - união; adequação do processo de seleção / premiação e outros.

Segundo Kahale (2003, p. 2), "a atitude da empresa, de aplicar a pesquisa de clima, aumenta bastante o índice de motivação dos funcionários. Sentem-se participando, sentem-se ouvidos e respeitados em suas opiniões. A crença na empresa se eleva sensivelmente".

Para Bergamini e Coda (1997, p.99),

A pesquisa de clima Organizacional é o instrumento pelo qual é possível atender mais de perto às necessidades da organização e do quadro de funcionários à sua disposição, à medida que caracteriza tendências de sua satisfação ou de insatisfação, tomando por base a consulta generalizada aos diferentes colaboradores da empresa. A pesquisa de clima organizacional é um levantamento de opiniões que caracteriza uma representação da realidade organizacional consciente, uma vez que retrata o que as pessoas acreditam estar acontecendo em determinado momento na organização enfocada. O papel de pesquisas dessa natureza é tornar claras as percepções dos funcionários sobre temas e itens que, caso apresentem distorções indesejáveis, afetam negativamente o nível de satisfação dos funcionários na situação de trabalho.

As abordagens acima evidenciam o quanto o ambiente organizacional é importante para o crescimento da empresa, e de como hoje os colaboradores tem se colocado no mercado de trabalho como ativos importantes para as empresas, deixando de aceitar situações ameaçadoras e constrangedoras.

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Há algum tempo atrás as empresas davam mais importância em seus lucros sem se importar com as pessoas que a ajudavam à alcançar esses lucros, mas as empresas tem tomado consciência de como se é importante dar valor as pessoas que nela atuam, e as ajudam a realizar suas metas e alcançar seus objetivos, pois se tiver colaboradores motivados e satisfeitos trarão mais benefícios a empresa.

As empresas estão voltadas a administração de pessoas através do recursos humanos, e a administração com pessoas, ou seja, dividir com os colaboradores a responsabilidade de tomadas de decisão, fazendo com que eles se sintam responsáveis pela empresa e pelo desempenho da mesmo, assim tornando um ambiente organizacional de responsabilidades mutua, agregando valor as opiniões dos funcionários, fazendo com que se sintam importantes e criando um clima organizacional de satisfação a todos.

Um bom ambiente de trabalho não dependente só da empresa, mas depende das pessoas que nela atuam também, é fundamental que o líder transmita o espírito de equipe, a comunicação aberta e a confiança entre todos, devem deixar claro os objetivos e metas da empresa, para que eles vejam que todos estão trabalhando para um único objetivo.

Um bom ambiente de trabalho supera resultados esperados, agregando valor a marca e missão da empresa, mas para que isso ocorra todos os funcionários desde a faxineira, porteiro, auxiliar administrativo, vendedor ao diretor e presidente devem estar dispostos colocar em pratica princípios que em comum acordo estejam sendo vantajoso para ambas as partes, empresa e funcionário, daí se terá o ambiente organizacional desejado e invejado pelos concorrentes.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LUZ, Ricardo. Gestão do Clima Organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. Psicodinâmica da Vida Organizacional: Motivação e Liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FIORELLI, José Osmir. Psicologia para Administradores: Integrando Teoria e Prática. São Paulo: Atlas, 2000.

GEHRINGER, Max. O Clima anda pesado? Comunidade virtual de profissionais de recursos humanos. Publicação: 11/03/03, disponível em www.rh.com.br. Acessado em 13/10/13 as 11:45 hs.

KAHALE, Flávia. Pesquisando a Motivação: A pesquisa de Clima Organizacional. Instituto MVC, disponível em www.institutomvc.com.br/clima.htm. Acessado em 13/10/13 as 12:20hs.