**A IMPORTÂNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL E DA MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO.**

Juliana Ascari¹

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar a importância do clima organizacional e da motivação dos colaboradores dentro de uma organização, pois o assunto está relacionado às pessoas que estão na essência das organizações, de maneira a ter atributos para obterem diferenciais em um cenário de alta competitividade dentro da empresa. Dessa forma foi realizado uma pesquisa bibliográfica através de artigos e livros sobre o tema, com o intuito de obter informações sobre o assunto, sendo possível perceber que o clima organizacional e a motivação trazem benefícios tanto para a organização como para os colaboradores que precisam estar engajados para que tenham um desempenho satisfatório para que empresa e colaborador se desenvolvam.

**Palavras-chave:** Colaboradores; Motivação; Organização

**INTRODUÇÃO**

Atualmente as organizações têm vivenciado mudanças profundas e complexas, e devido a essas mudanças se faz necessário ter novas formas de trabalho mais ágeis, flexíveis e que valorize as relações humanas, já que elas são fator primordial nas empresas, de forma que o clima organizacional e a motivação são vias de mão dupla entre empresa e colaborador.

De acordo com Bezerra (2011) o clima organizacional é a situação em que o colaborador se encontra dentro do ambiente de trabalho, que influencia em seu comportamento tanto positivamente como negativamente.

Já a motivação de acordo com Chiavenato (2006), refere-se as forças dentro de cada pessoa que a conduzem a um determinado comportamento.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

¹ Acadêmica do curso MBA em Gestão de Pessoas, Auditoria, Controladoria e Finanças.

Dessa maneira percebe-se que com um clima organizacional satisfatório em conjunto com a motivação adequada uma empresa terá rendimento acima do esperado, pois as pessoas que prestam serviços são os elementos essenciais para que se tenha sucesso independente da área que esteja inserida.

**Clima Organizacional**

Bowditch e Buono (1997), conceituam o clima organizacional como uma percepção do ambiente e da atmosfera da empresa, trazendo consequências no desempenho, na satisfação com o trabalho e com a empresa, pode-se dizer que é a qualidade ou propriedade do ambiente da empresa, sendo que ela é percebida ou experimentada pelos colaboradores da empresa e influencia seus comportamentos.

Para Luz (2003), o clima organizacional traduz a impressão ou percepção que os colaboradores têm em relação ao seu ambiente de trabalho, ou seja, é a maneira através da qual a empresa passa para seus colaboradores o que é considerado importante para a organização.

Percebe-se que o clima organizacional é fundamental para o bom funcionamento de uma empresa, de modo que é através dele que se tem um percentual de como está o andamento da empresa e que é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à empresa e seus administradores.

Dessa maneira entende-se que o clima organizacional é favorável e concede a possibilidade de satisfazer as necessidades dos membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas e de alguma maneira interfere na empresa (CHIAVENATO,2010).

Quando se fala em clima organizacional, conforme os autores acima, percebe-se que embora cada um tenha um conceito, todos chegam a mesma definição que é um elemento fundamental para que se consiga ter um ambiente harmonioso para a organização em todos os campos.

De maneira que o clima organizacional lida com as diferenças individuais e indica um determinado clima entre as pessoas e tem uma intensa influência sobre a vida em grupo, já que influencia no comportamento organizacional, nas relações interpessoais, nos processos de comunicação e na produtividade (MOSCOVICI,1997).

De acordo com Chiavenato (2010), muitas organizações investem em fazer um ambiente de trabalho um local agradável, pois ele torna mais fácil o relacionamento interpessoal e melhora a produtividade, e devido a esse melhoramento reduz acidentes, doenças, absenteísmo e rotatividade do pessoal, por terem um ambiente mais propício e com condições melhores para desenvolver um trabalho saudável e valorizado.

De acordo com Maximiano (2009) o clima organizacional abrange os sentimentos e as percepções objetivas da organização como: satisfação, insatisfação e indiferença, que são afetados por todos os componentes.

Dentro do clima da organização de acordo com Chiavenato (2010) deve ser levado em consideração os seguintes itens:

* Estrutura organizacional que impõe liberdade ou limites para as pessoas através de regras.
* Recompensas: estímulo e incentivo para os funcionários para melhorar o clima organizacional.
* Responsabilidade: deixar que o funcionário tenha iniciativa e responda pelos seus atos.
* Risco: a situação de trabalho pode estimular no sentido de assumir novos desafios como protetora para evitar riscos, quanto maior o estímulo melhor será o clima.
* Conflitos: a fim de evitar choques ou incentivar os diferentes pontos de vistas a organização pode estabelecer regras e procedimentos, administrando os conflitos por meio da confrontação.

Assim quando os colaboradores estão satisfeitos tendem a falar bem da empresa, a contribuir com os colegas e a excederem as expectativas com relação ao trabalho, podendo também superar suas atribuições regulares pelo anseio de retribuir as expectativas positivas (JUDGE; ROBBINS E SOBRAL, 2011).

Ainda para Chiavenato (2010), o clima de uma empresa pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, pode ser negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à sua organização, de modo que o clima prejudicado ou ruim existe evidentes tensões, discórdias, conflitos, ruídos nas comunicações, desuniões, rivalidades entre os funcionários da empresa, tornando-se um ambiente adverso, frio e desagradável para se trabalhar, assim um dos aspectos que demonstra um clima negativo dentro da organização é a alta rotatividade de pessoal.

Contudo, embora o clima organizacional seja o foco, as pessoas são os elementos mais importantes dentro das esferas da sociedade e também das organizações, pois partem delas as iniciativas para as práticas sociais, sendo fundamentais em fazerem com que a empresa se desenvolva.

Devendo ser levando em conta que o clima de uma organização para ser delineado é necessário ter um diagnóstico com a participação da Gestão de Recursos Humanos, pois é através do RH que é possível avaliar possíveis deficiências no ambiente organizacional e corrigi-las para que seja possível o desenvolvimento de um trabalho com qualidade dentro da organização.

**Motivação**

Motivação indica o processo pelo qual um conjunto de razões ou motivos, induz, incentiva, estimula ou provoca algum tipo de ação e/ou comportamento humano, ou seja, é um motivo que provoca uma ação, sendo o que leva a pessoa a determinado comportamento (MAXIMIANO, 2009).

Para Bergamini (2008), a motivação pode e deve ser considerada como uma força propulsora que tem suas fontes frequentemente escondidas dentro de cada um.

De acordo com Freitas (2009) a motivação é uma condição fundamental e indispensável para o alcance dos objetivos pessoais, do trabalho, das organizações e dos países.

Motivação é o desejo de exercer um alto nível de esforço direcionado a objetivos organizacionais, condicionados pela habilidade do esforço em satisfazer alguma necessidade individual, de maneira que o nível de motivação varia entre as pessoas e dentro de uma mesma pessoa através do tempo.

A motivação pode ser conceituada, também, como "o desejo inconsciente de obter algo" ou como "um impulso para a satisfação, em geral visando o crescimento e desenvolvimento pessoal e, como consequência o organizacional"(BATISTA, et al 2005).

De acordo com Bezerra (2011) dentro da motivação, existem as teorias que devem ser levadas em consideração, pois norteiam a sua definição, sendo elas:

* Teoria da hierarquia das necessidades, são atribuídas em uma hierarquia, de maneira que motive uma pessoa a satisfazer aquela necessidade ou carência.
* Teoria dos dois fatores: trabalha os fatores higiênicos (extrínsecos) e fatores motivacionais (intrínsecos), no qual ela determina a satisfação no emprego do que propriamente uma teoria motivacional.
* Teoria ERC: se trata da satisfação e traz no rol a existência (necessidades fisiológicas e de segurança); relacionamento (relações interpessoais e incluem as necessidades sociais e de componentes externos de estima); e o crescimento

(necessidade de autoestima e auto realização).

* Teoria das necessidades aprendidas: que foca na realização; no poder e afiliação (manter amizades e relações interpessoais com os outros), assim as pessoas desenvolvem padrões únicos de necessidades que afetam seu comportamento e desempenho.

Embora se tenha as teorias, a motivação tem sido um dos maiores desafios na gestão organizacional para muitos psicólogos, gerentes e executivos, pois é uma questão de difícil compreensão de como deixar os funcionários motivados o tempo inteiro.

Dessa maneira percebe-se que o comportamento humano nas organizações é bastante imprevisível, isso se deve ao fato de surgir de necessidades humanas profundamente arraigadas e do sistema de valores.

Assim Chiavenato (2010) diz que a motivação funciona em termos de forças ativas e impulsionadoras, traduzidas em palavras funciona como “desejo” e “receio”; o indivíduo deseja poder, deseja status, receia o ostracismo social e rejeita as ameaças à sua autoestima.

Já Spector (2002) diz que a motivação é geralmente descrita como um estado interior que induz uma pessoa a assumir determinado tipo de comportamento.

Dessa forma a motivação refere - se ao desejo de adquirir ou alcançar algum objetivo, ou seja, a motivação resulta dos desejos, necessidades ou vontades das pessoas.

**A motivação e o clima organizacional dentro de uma organização**

A motivação de uma pessoa depende da força de seus motivos que impulsionam e mantém o comportamento dos indivíduos, são por assim dizer, as molas da ação, também pode-se identificar os motivos com as necessidades e dizer que os indivíduos são movidos pelas necessidades.

A qualidade de vida no trabalho é o maior determinante da qualidade de vida, já que vida sem trabalho não tem significado, assim sendo, na sociedade contemporânea, o trabalho passou a ocupar um lugar central na vida do homem, mais especificamente o trabalho organizacional, de maneira que o trabalho dever ser visto como parte inseparável da vida humana, talvez sendo hoje a organização o principal meio para o homem adquirir sua identidade.

Assim Gil (2001) diz que a motivação, é a chave para o comprometimento, de forma que é mais fácil as empresas conseguirem pessoas competentes do que comprometidas, já que identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com elas, pode tornar-se uma tarefa das mais importantes no contexto organizacional.

Dessa maneira cabe então aos gestores, identificar qual a melhor maneira de lidar, tanto isoladamente, como no grande grupo, fazendo com que, o ato de motivar torne-se um exercício diário, não só tratado e pensado nos tempos de crise.

Para Chiavenato (2010), a qualidade de vida no trabalho visa proteger o empregado e propiciar-lhe melhores condições de vida dentro e fora da organização, fazendo com que o clima organizacional tenha participação fundamental nesse fator.

Devido as mudanças que o mundo vem sofrendo, as empresas também passam por alterações, em especial com seus funcionários, no âmbito de mantê-los motivados, para que atinjam resultados satisfatórios. Assim é necessário estimulá-los a cumprir metas, crescer e também criar novas condições para que possam atingir os objetivos da empresa e também seus objetivos pessoais, através de um ambiente de trabalho positivo, facilitando e dando autonomia em sua tomada de decisão.

**CONCLUSÃO**

Conclui-se que o clima organizacional de uma organização pode sofrer alterações no decorrer do tempo em função de algumas variáveis, sendo elas internas e externas à organização o que influencia o desenvolvimento das mesmas, em especial no que tange os funcionários.

Dessa forma observa-se que o clima organizacional é de extrema importância para se atingir uma qualidade de vida satisfatória no trabalho, como também, para o processo produtivo da empresa e para a satisfação dos clientes.

Além do clima organizacional, a motivação deve ser levada em consideração no âmbito do resultado da empresa, de modo que funcionários desmotivados não devem render o mesmo que um funcionário que esteja motivado, percebe-se que as empresas estão investindo nos funcionários, oferecendo cursos, recompensas, oportunidades para crescerem e se desenvolverem dentro da organização, criando planos de carreira.

Nota-se que é fundamental tanto o clima organizacional como a motivação estarem atrelados, de modo que o fator motivacional é importante na vida humana, visto que sem motivação, será muito mais difícil haver conquistas, sucesso, satisfação ou alegria na vida das pessoas, contudo com motivação o ambiente será mais propicio para se traçar um futuro promissor e de sucesso, pois cada um tem dentro de si algo positivo a oferecer e cabe a cada um aperfeiçoar e demonstrar suas qualidades a sociedade.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BATISTA, A. A. V. et al. **Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro**. Rev Esc Enferm USP 2005; 39(1):85-91. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v39n1/a11v39n1.pdf. Acesso em 14 maio 2018.

BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas 2008.

BEZERRA, A.de.S. **Clima organizacional: fatores que influenciam na empresa xyz**. 2011. Disponível em: http://leg.ufpi.br/subsiteFiles/admpicos/arquivos/files/ALINE%20DE%20SOUSA%20.pdf. Acesso em 15 maio 2018.

BOWDITCH, J. L; BUONO, A. F. **Elementos de Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1997

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7. ed. rev. e atual.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2006.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3ª. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

FREITAS, S. C. **Motivação no ambiente do trabalho.** Disponível em: http://tcconline.utp.br/wp-content/uploads/2012/03/MOTIVACAO-NO-AMBIENTE-DO-TRABALHO.pdf. Acesso em 14 maio de 2018.

GIL, A. C; **Gestão de pessoas**. Editora atlas 2001.

JUDGE; T. A.; ROBBINS, S. P.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LUZ, R. **Gestão do Clima Organizacional.** Rio de Janeiro: Qualymark, 2003.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração:**da escola científica à competitividade em economia globalizada. São Paulo: Atlas, 2009.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo**. Rio de janeiro. José Olympio, 1997.

SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações.** 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2002