

Clima Organizacional: a influência na motivação dos funcionários

Nos últimos dias o ambiente corporativo tem se tornado cada vez mais competitivo, com isso tem gerado muitas mudanças nas organizações

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais o mercado de trabalho está extremamente competitivo, e está exigindo cada vez mais que as pessoas estejam em constante inovação. Para que isso aconteça devemos estar sempre motivados, sendo que o ambiente de trabalho torna-se também um aliado para isto. O bom desempenho de nossas funções é a garantia de nossa permanência no mercado, pois o ser humano motivado está apto para realizar grandes feitos, utilizando o melhor de si dentro da empresa em que atua.

Este artigo tem como principal idéia, destacar a influência do clima organizacional no nível de satisfação de um colaborador dentro de uma empresa, denotando sua relação com a motivação deste.

Conforme Stefano e Ferracioli (2004), ambiente de trabalho é o termo referente a um conjunto de técnicas para entender, mudar e desenvolver a força de trabalho de uma organização, afim de melhorar a sua eficácia e, conseqüentemente, o clima organizacional existente na empresa. Existem muitos programas motivacionais em empresas de grande porte, nos quais os colaboradores podem participar de maneira constante, sendo que estes programas são ferramentas que auxiliam na melhoria do clima, porém percebe-se que em empresas de pequeno porte, e muitas delas familiares, não há tal preocupação, sendo explícita a inexistência de clima organizacional favorável ao colaborador.

Neste sentido devemos dar ênfase a Gestão de Clima Organizacional também em pequenas e médias empresas, utilizando isso com referência para o Planejamento Estratégico das organizações.

2. POR QUE O COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL É IMPORTANTE

De acordo com CHERMERHORN (2003) CO é o estudo de indivíduos e grupos em Organizações e isso se aplica em qualquer tipo de organização, seja de pequeno, médio e grande porte.

Hoje a diversidade de colaboradores é altíssima nas organizações, tudo está mudando e o mesmo vem acontecendo no ambiente de trabalho.

As empresas de todo o mundo estão objetivando desenvolver melhores ambientes de trabalho, já que se conscientizaram da importância deste item para o desenvolvimento satisfatório das atividades de seus colaboradores, o que impacta diretamente em seus resultados, além de influenciar benéficamente em seu marketing, já que atualmente existem pesquisas de conceituadas revistas que proporcionam que elas disputem o ranking de melhor empresa para se trabalhar, sendo que para isto é necessário ações que estejam focadas no Clima Organizacional.

Os grupos organizacionais já perceberam que cada colaborador tem um perfil diferente, como por exemplo, jovens solteiros possuem necessidades totalmente diferentes de mulheres com filhos e com

baixa condição socioeconômica, o que torna necessário que as empresas busquem meios de proporcionar um ambiente favorável para que suas necessidades individuais possam ser respeitadas.

2.1. Motivação

A motivação procura explicar porque as pessoas se comportam de tal maneira.

Entendemos por motivação toda força ou impulso interior que inicia, mantém e dirige a conduta de uma pessoa visando alcançar um objetivo determinado. No ambiente profissional, "estar motivado" supõe estar estimulado e suficientemente interessado.

Podemos destacar dois tipos de motivação:

Intrínseca: É aquela em que a ação é um fim em si mesmo, ou seja, vem de dentro do ser humano.

Extrínseca: Surge de fatores externos do dia-a-dia.

Em geral a motivação em um indivíduo começa quando aparecem estímulos. E a partir daí surgem as necessidades. Das necessidades concretizadas, surgem os desejos. Estes desejos nos levam aos objetivos para concretizar estes desejos. E tudo isso leva a satisfação das necessidades. Isso vem exemplificado no quadro abaixo:

Com esse pensamento, podemos entender que o capital humano é realmente muito importante. As empresas são reconhecidas pela excelência no gerenciamento de pessoas e tendem a serem mais prósperas, rentáveis e duradouras do que aquelas com gestão mais tradicional. Então podemos pensar qual o valor real de cada colaborador para a empresa?

Os programas de educação e treinamento, apropriadamente articulados, implementados e operados, podem ajudar a desenvolver as qualidades humanas necessárias e as habilidades exigidas para o desenvolvimento e crescimento da empresa, e também para o desenvolvimento econômico do país.

Um cientista de Comportamento revela que "as coisas que desagradam os colaboradores não são simplesmente o oposto das coisas que os satisfazem" (HESBERG, 1992.) Os fatores que levam a cada um deles são bem diferentes. Dentre eles estão: Insatisfação: Política administrativa da empresa, supervisão, condições de Trabalho e Salário. Satisfação: Conquistas, méritos, reconhecimento e o trabalho em si.

O que podemos dizer e é uma grande verdade, é que a eliminação de uma satisfação não gera uma satisfação. É nessa hora que se inclui a vantagem de se ter um Clima Organizacional agradável, ou seja, uma liderança adequada, condições de trabalho agradáveis e reconhecimento constante.

2.2. Clima Organizacional

Segundo Friedman, Hatch e Hunker (2000):

É sabido que o trabalho em si, é um fator extremamente importante para a saúde de muitas pessoas, promovendo a realização do indivíduo em seus vários níveis, mas por outro lado, pode constituir-se num fator desencadeante de uma série de problemas psíquicos

De acordo com Chiavenato, (1999,p.440):

O clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem uma com as outras, como clientes e fornecedores externos e internos, bem como o grau de satisfação como o contexto que as cerca.

O Clima pode ser agradável em extremo, ou desagradável em extremo, cabe as empresas balancear e analisar se o clima está trazendo benefícios ou não para que a organização tenha sucesso.

A organização é composta por um conjunto de pessoas, e são estas pessoas que precisam trabalhar, executar, vender, enfim, agir para que a empresa caminhe para o sucesso.

Então, se faz a seguinte pergunta. Como manter estes bons colaboradores na empresa? As companhias hoje, estão empenhadas em segurar estes bons trabalhadores não correndo o risco, destas pessoas migrarem para empresas concorrentes. Estes trabalhadores precisam estar a cada dia mais motivados e satisfeitos.

Diante disso, temos em mente a importância do clima organizacional na motivação e permanência de um colaborador na empresa.

Segundo Luz (1995) "O clima retrata o grau de satisfação material e emocional das pessoas no trabalho".

Com base nestas definições, percebe-se que Comportamento Organizacional é a maneira como o trabalhador percebe a empresa. Isso vem de atitudes que são tomadas pela organização diariamente. Mas este clima pode ser variado de acordo com a situação psicológica em que se encontram cada colaborador.

Observa-se que este clima influencia profundamente a produtividade do indivíduo e consequentemente da empresa. Assim sendo, o mesmo deve ser favorável e proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação com a empresa.

Quando um novo colaborador ingressa na empresa, ele espera ter o apoio da organização para poder atender às suas expectativas econômicas, sociais e emocionais.

Dependendo da percepção deste funcionário, ele vai ter uma imagem positiva ou negativa de seu ambiente.

A maneira como o colaborador é tratado pelo seu líder também é um fator relevante para a satisfação e motivação do colaborador.

Um Clima Organizacional favorável permite a satisfação das necessidades do indivíduo, o que afeta de forma positiva as suas atividades e a partir disso, o colaborador se sente motivado a colaborar com a empresa em todas as formas.

O trabalhador passa a maior parte do seu tempo na empresa, então o ambiente de trabalho deve ser convidativo. Entretanto, se o clima é desfavorável, fica complicado se obter motivação para realizar tarefas.

2.3. Cultura Organizacional

Cultura Organizacional, porque se preocupar?

Em primeiro lugar, definimos o que é cultura. Cultura é um conjunto de costumes e rituais que a sociedade desenvolve ao longo de sua história. Mas há algumas décadas a cultura também se refere ao clima e as práticas de uma organização. Isso também inclui valores e credo.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meio à globalização e a atual situação econômica do país, as organizações necessitam saber o grau de satisfação de seus funcionários e também agir para que essa motivação ocorra. No que diz respeito a Clima Organizacional, as companhias estão empenhadas em melhorar a cada dia, pois isso garante a falta de absenteísmo, e por consequência uma melhor produtividade, afetando assim, no sucesso da Organização.

Quando refletimos sobre clima organizacional, devemos perceber que isso implica em valores internos e externos ligados diretamente no desenvolvimento da organização.

A pesquisa e análise de Clima Organizacional é tarefa árdua, portanto não é possível adotar um tipo de gestão, pronto, como se fosse um pacote, que as empresas comprem e aplicam. Devemos considerar todo um contexto econômico e cultural em que a organização está inserida.

Por fim, entende-se que o Clima Organizacional é de extrema importância para uma empresa se destacar no mercado e atrair bons profissionais.