



## A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA MOTIVAÇÃO E PRODUTIVIDADE DOS FUNCIONÁRIOS

### ARTIGO ORIGINAL

SILVA, Klissis Akis Castro da<sup>1</sup>, SANTOS, Gabriel Silva dos<sup>2</sup>, FERREIRA, Wendley Mesquita<sup>3</sup>, ROBERTO, José Carlos Alves<sup>4</sup>, PINTO JUNIOR, José Roberto Lira<sup>5</sup>

SILVA, Klissis Akis Castro da. *Et al.* **A influência do clima organizacional na motivação e produtividade dos funcionários.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 05, pp. 54-60. Novembro de 2022.

ISSN: 2448-0959, Link de acesso:

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/produktividadedoss-funcionarios> , DOI:

10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/produktividade-dos-funcionarios

### RESUMO

O presente artigo tem como intuito abordar o clima organizacional para o bom andamento, funcionalidade e geração de lucros de uma empresa, sendo este necessário para a constituição de um processo administrativo que proporcione motivação para os empregados no exercício da função. Para isso, foi levantado o seguinte questionamento: como o clima organizacional pode influenciar positivamente na motivação e produtividade dos colaboradores? Tendo como objetivo geral analisar a influência do clima organizacional na motivação e produtividade dos colaboradores. Para isso, adotou-se a metodologia de revisão bibliográfica. Os resultados obtidos demonstraram que o bem-estar dos indivíduos interfere diretamente na sua produtividade. Além disso, com pequenas mudanças e adequações é possível obter maior motivação e produtividade. Por fim, concluiu-se que o clima organizacional, através da interação, motivação e diálogo, influencia para que os funcionários tenham um desempenho mais satisfatório, o que interfere diretamente na sua produtividade.

Palavras-chave: Administração, Clima organizacional, Produtividade.



## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como intuito descrever o clima organizacional na esfera empresarial, a partir de uma pesquisa bibliográfica realizada em revistas eletrônicas, livros, artigos nacionais e internacionais.

Sabe-se que o clima organizacional pode afetar a produtividade dos funcionários. Nesse contexto, nas instituições, é comum observar o descontentamento e a falta de motivação por parte dos colaboradores. Além disso, deve-se levar em consideração que o desenvolvimento da empresa depende dos funcionários, por este motivo “investir na promoção de atividades globais centradas no funcionário certamente promoverá uma melhor integração entre a organização e o servidor”, influenciando diretamente em sua produtividade e motivação (MOREIRA, 2012).

Sendo assim, o presente artigo visa investigar: como o clima organizacional pode influenciar positivamente na motivação e produtividade dos colaboradores?

Desta forma, objetiva-se analisar a influência do clima organizacional na motivação e produtividade dos colaboradores.

Ao final, espera-se que o leitor tenha uma visão mais ampla sobre a administração humanística e sirva de inspiração para outros autores sobre a importância de sair do tradicional para a modernização.

## 2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Cada empresa possui o seu próprio sistema, sendo constituída por pessoas que tem suas próprias capacidades, realidades e bagagem cultural, mas que atuam de forma interconectada, sendo cada parte interdependente em uma relação de dependência mútua (CHIAVENATO, 2014).



Nesse contexto, a estrutura organizacional deve ser pensada de forma a permitir a troca de experiência entre estes indivíduos, bem como a construção de uma roupagem unificada que vise o bem comum, ou seja, o sucesso da organização através da união entre esses colaboradores (MOREIRA, 2012), pois, segundo Lorando; Sapienza e Costa (2020), a sobrevivência da organização dependerá de métodos que enfatizem o respeito ao funcionário como um membro importante de todo o desenvolvimento organizacional.

Neste sentido, compreender o comportamento humano dentro da organização pode cooperar para o entendimento de situações que possam surgir, bem como para a melhora no ambiente de trabalho (SANTOS, 2021).

Ademais, a solidificação do processo cultural de uma empresa é importante para que todos sejam respeitados, haja vista que a organização é composta por diferentes pessoas, com diferentes crenças, hábitos e costumes. Sendo assim, ações através de diálogos e incentivo devem ser adotadas, de forma que todas se sintam satisfeitos no ambiente organizacional, o que impactará significativamente na satisfação e nos resultados que uma organização espera, bem como no desempenho do empregado (OLIVEIRA e SOUSA, 2018).

### **3. MOTIVAÇÃO**

A motivação, para Wyse (2018), pode ser entendida “como aquilo que impulsiona um indivíduo na realização de determinado ofício, procedendo de determinada forma ou determinada conduta”.

Esse estado interfere diretamente na forma de produção, pois quando se tem um ambiente mais prazeroso e incentivador, há um cenário mais propício ao sucesso (SOUSA e BACHTOLD, 2020). Além disso, deve-se considerar que a produtividade de uma empresa depende exclusivamente de como está sendo trabalhada por seus



colaboradores, pois, no âmbito empresarial, o sucesso de todo o empreendimento envolve muito mais que ter material em estoque e manutenção do quantitativo do seu capital de investimentos, mas, principalmente, como ela é vista pelos seus colaboradores.

Ademais, a satisfação deve ser pensada como desempenho diante das situações vivenciadas e sua influência para o desempenho do trabalho no futuro, colocando em prática a sensibilidade e empatia para com o outro, a humildade de reconhecer que as pessoas também têm dias não favoráveis, o diálogo, entre outras ações (DALLA e MAZZOLA, 2019).

Soares (2015), relata que “quando os funcionários se sentem bem, eles podem ser muito mais produtivos do que pessoas produtivas quando não se sentem importantes na organização”.

Em consonância Rodrigues; Rodrigues e Santos (2018), asseveram que promover os colaboradores, maximizar e desenvolver os seus talentos e motivá-los, auxilia de forma intensa no desenvolvimento organizacional e pessoal de cada indivíduo dentro da empresa.

#### **4. INFLUÊNCIA DO CLIMA NOS RESULTADOS OPERACIONAIS**

Toda empresa tem como intuito o sucesso no âmbito empresarial, entretanto para que isso ocorra, é necessária a mudança na forma de pensamento, de forma que o ser humano seja visto e destacado, tendo oportunidade de ser ouvido (ÁVILA e STECCA, 2015).

A motivação, nesse contexto, deve ser vista como um impulsionador, onde o indivíduo passa a ser visto como ativo provedor. Nesse cenário, o comportamento será por ele compreendido não mais como uma resposta causal aos estímulos do



meio, mas sim como um resultado das consequências das ações desse próprio organismo sobre o meio (SKINNER, 1953).

Quando se destaca o indivíduo, dotando-o de sentimentos que impulsionam positivamente, proporcionando uma relação humanizada e a satisfação dos colaboradores, há o desenvolvimento do trabalho de forma eficiente e eficaz, pois investir nos funcionários criam um compromisso com a organização e à medida que estes se sentem valorizados, eles passam a se empenharem mais em suas funções (RODRIGUES; RODRIGUES e SANTOS, 2018).

A qualidade na forma de tratamento dos colaboradores, saindo do modelo de padronização para a interação e diálogo pode trazer modificações significativas, já que eles sendo valorizados trabalham com mais entusiasmo (SEQUESSEQUE, 2019).

Desta forma pode se destacar a importância da motivação para a produtividade, pois um funcionário que está bem e sente-se bem, se destaca, produzindo mais, com entusiasmo. Para isso, práticas relacionadas a um olhar humanizado e valorização pessoal podem possibilitar uma convivência mais harmoniosa, proveitosa e produtiva para a empresa. O empregado deve ser visto, nesse contexto, como ser constituinte de um todo, que proporciona o desenvolvimento da organização (SAUSEN *et al.*, 2019).

Por fim, infere-se que o sucesso de qualquer empresa depende dos seus colaboradores, bem como do estado físico e mental destes que devem estar dispostos a cooperar no andamento da sua funcionalidade. Para isso, ações voltadas à humanização na socialização, diálogos e respeito, são fatores que contribuem para a harmonia no ambiente de trabalho.



## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve como objetivo analisar a influência do clima organizacional na motivação e produtividade dos colaboradores, viabilizando um olhar mais dinâmico e voltado para a administração humanística, sendo norteado pela questão: como o clima organizacional pode influenciar positivamente na motivação e produtividade dos colaboradores?

Nesse contexto, a empresa não deve ser vista somente uma estrutura física, mas humana, que funciona com a união de todos envolvidos. Nesse contexto, seu sucesso depende exclusivamente do capital humano que, por serem dotados de sentimentos, dependem do incentivo e motivação.

Sendo assim, pode-se afirmar que o clima organizacional, por meio da interação, motivação e diálogo, influencia para que os funcionários tenham desempenho mais satisfatórios e produzam mais. Além disso, o bem-estar dos empregados proporciona um ambiente saudável e ao mesmo tempo receptivo quanto às atividades desenvolvidas, criando um cenário favorável para produtividade, com mais ânimo e empenho.

Por fim, o artigo permitiu a compreensão de que o empregado necessita ser destacado, levando em consideração o fator ser humano, não o vendo somente como objeto de geração de lucro, mas sim como parte integrante e atuante, que estando em um ambiente acolhedor e receptivo, pode favorecer a empresa.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, Lucas Veiga; STECCA, Jaime Peixoto. **Gestão de Pessoas**. Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.



DALLA, Humberto; MAZZOLA, Marcelo. O papel do mediador e a relevância de suas funções na política pública de resolução adequada de conflitos. **Revista jurídica luso-brasileira**, v. 5, n. 5, p. 777-801, 2019. Disponível em: [https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019\\_05\\_0777\\_0801.pdf](https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019_05_0777_0801.pdf). Acesso em: 05 mai. 2022.

LORANDO, Tatiane Roberta dos Santos Pires; SAPIENZA, Rodrigo; COSTA, Elvio Carlos da. Qualidade de vida e motivação no trabalho: fator decisivo no desempenho organizacional. **Interface tecnológica**, v. 17, n. 1, 2020. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/760/476>. Acesso em: 20 ago. 2022.

MOREIRA, Elen Gongora. **Clima organizacional**. Curitiba, PR: IESDE, 2012.

OLIVEIRA, Gleyson Soares de; SOUSA, Hercilio de Medeiros. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam a produtividade nas organizações. **Revista Campo do Saber**, vol. 04, n. 02, 2018. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/335206841\\_Qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho\\_fatores\\_que\\_influenciam\\_a\\_produtividade\\_nas\\_organizacoes](https://www.researchgate.net/publication/335206841_Qualidade_de_vida_no_trabalho_fatores_que_influenciam_a_produtividade_nas_organizacoes). Acesso em: 21 ago. 2022.

RODRIGUES, Luana Pereira; RODRIGUES Rodolfo Henrique; SANTOS, Hugo Henrique dos. A influência do gestor no clima organizacional: motivação no ambiente de trabalho. **Revista Executive On-Line**, v. 03, n. 01, p. 29-42, 2018. Disponível em: <https://unifafibe.com.br/revistasonline/arquivos/revistaexecutiveonline/sumario/78/31012019163946.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2022.

SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Clima organizacional: Pesquisa e diagnostico**. 2 ed. São Paulo: Saint Paul editora, 2021.

SAUSEN, Juliana da Fonseca Capssa Lima; BAGGIO, Daniel Knebel; BRIZOLLA, Maria Margarete Baccin; BAGGIO, Adelar Francisco; ROVEDA, Taísa Schefer. Gestão humanizada aplicada aos princípios e práticas cooperativistas: estudo de caso em uma agência. **DRD - Desenvolvimento Regional Em Debate**, v. 9, p. 563–582, 2019. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.24302/drd.v9i0.2242>. Acesso em: 27 out. 2022.

SEQUESSEQUE, Raquel Maria Albino Correia. **Motivação para o desempenho profissional: caso de estudo**. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) - Instituto Politécnico de Setúbal, Escola superior de ciências Empresariais. Portugal, 2019.





SKINNER, Burrhus Frederic. **Science and Human Behavior**. New York: Free Press, 1953.

SOUZA, Iziel Martins; BACHTOLD, Ciro. A cultura organizacional e sua influência no desempenho e motivação no trabalho do servidor público: estudo de caso na Prefeitura de Colombo – PR. **Revista Mundi**, v. 5, n. 4, 2020. Disponível em: DOI: <http://dx.doi.org/10.21575/25254782rmetg2020vol5n41094>. Acesso em: 27 out. 2022.

SOARES, Tânia Cristina Lemos. **Introdução a Administração**. UFMT: Cuiabá – MT, 2015.

WYSE, Robert de Moraes. Motivação: Teorias Motivacionais do Comportamento Humano. **Revista de Ciências Gerenciais**, v. 22, n. 36, 2018. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.17921/1415-6571.2018v22n36p134-141>. Acesso em: 29 abr. 2022.

Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Novembro, 2022.

---

<sup>1</sup> Graduanda do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-7780-0060.

<sup>2</sup> Graduando do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-4403-868X.

<sup>3</sup> Graduando do curso de Administração. ORCID 0000-0001-7041-6982.

<sup>4</sup> Orientador. Mestre em Engenharia de Produção. Especialista em Logística Empresarial. Graduado em Administração com Ênfase em Marketing.

<sup>5</sup> Co-orientador. Graduação em Tecnologia em Sistemas eletrônica pelo Instituto Federal de Educação, Ciências e tecnologia do Amazonas. Bacharel em Administração, Especialista em Engenharia da Produção pela Universidade Estácio de Sá (RJ), Especialista em Engenharia da Qualidade pela Universidade Estácio de Sá (RJ); Especialista em Gestão Industrial (PE), Especialista em Didática do Ensino Superior (AM); Supply Chain e Logística Empresarial; Mestrado em Engenharia Industrial pela Universidade do Minho (Portugal).