



A RELAÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL COM A SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

ARTIGO ORIGINAL

ALVES, Leticia Nayara Lopes¹, CRUZ, Tainara Sobreira², SILVA, Luana Alves da³, ROBERTO, José Carlos Alves⁴, LIRA JUNIOR, José Roberto⁵

ALVES, Leticia Nayara Lopes. *Et al. A relação do clima organizacional com a satisfação e motivação dos colaboradores.* Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano. 07, Ed. 11, Vol. 05, pp. 33-39. Novembro de 2022.

ISSN: 2448-0959, [Link](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/relacao-do-clima-organizacional) de acesso: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/relacao-do-clima-organizacional>, DOI:

10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/relacao-do-clima-organizacional

RESUMO

Acredita-se que o estudo adequado do clima organizacional pode aperfeiçoar os resultados relacionados à satisfação e motivação do colaborador, melhorando, assim, seu rendimento, de modo a trazer resultados positivos para a organização. Por essa razão, este artigo se propôs a analisar: qual é a relação entre a satisfação e motivação dos colaboradores com o clima organizacional? Dessa forma, estabeleceu-se como objetivo geral apresentar a importância de um clima organizacional saudável para a satisfação e motivação dos colaboradores, visando o crescimento da organização. Baseando-se nisto, este artigo utilizou como metodologia a pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório e natureza qualitativa. Logo, como resultados, constatou-se que a satisfação e a motivação dos colaboradores só podem ser alcançados se a organização investir em um ambiente adequado e saudável, prezando por um bom clima organizacional. Nesse aspecto, com a ajuda dos indicadores de clima organizacional, as organizações poderão identificar a necessidade de investir na satisfação e motivação dos colaboradores, visando aumentar, assim, seus desempenhos e resultados, de modo a contribuir com o crescimento da organização.



Palavras-chave: Clima organizacional, Satisfação, Motivação, Colaboradores.

1. INTRODUÇÃO

De acordo com Moura (2013), a satisfação e a motivação representam dois critérios de avaliação que certificam uma boa empresa. Em virtude disso, levantou-se como questão norteadora: qual é a relação entre a satisfação e motivação dos colaboradores com o clima organizacional? Sendo assim, teve-se como objetivo geral apresentar a importância de um clima organizacional saudável para a satisfação e motivação dos colaboradores, visando o crescimento da organização.

Para tanto, estabeleceu-se como objetivos específicos: explanar sobre a relação entre a satisfação e a motivação dos colaboradores; e indicar a importância de um clima organizacional saudável para a satisfação e a motivação dos colaboradores, apresentando, ainda, indicadores de clima organizacional que facilitam o diagnóstico da satisfação e da motivação dos colaboradores dentro da organização.

Assim sendo, este artigo utilizou como metodologia a pesquisa bibliográfica, de caráter exploratório e natureza qualitativa.

2. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Para Lacombe (2014), a satisfação no trabalho é composta por variáveis, como: motivação, percepção, comunicação interpessoal e liderança.

Assim sendo, o conceito de motivação está relacionado ao interesse e à vontade, e pode advir de um fator psicológico, fisiológico, intelectual ou afetivo, que estimula uma pessoa a realizar determinada atividade (LUZ, 2018).

A motivação pode ser dividida em duas partes, sendo estas: intrínseca e extrínseca. Nesse contexto, a motivação extrínseca está relacionada aos fatores externos,



ambiente e situação em que o indivíduo se encontra, afetada por eventos inesperados ou fatores externos, não controlados pelo indivíduo. Enquanto a motivação intrínseca está relacionada ao interior da pessoa e aos seus interesses, tendo ligação com os objetivos e as metas profissionais e pessoais da pessoa (MARRAS, LIMA e TOSE, 2012).

No âmbito corporativo, a motivação é de extrema importância para que os colaboradores se sintam satisfeitos no ambiente organizacional. A organização tem a responsabilidade de manter um ambiente agradável para que seus colaboradores estejam motivados e satisfeitos com o seu trabalho (MOURA, 2013). Os colaboradores motivados possibilitam o desenvolvimento e o crescimento organizacional.

Em uma organização é imprescindível que o colaborador tenha a sua satisfação alcançada, porém, para que isso aconteça, é preciso prezar por um clima organizacional apropriado, com condições de trabalho adequadas, a fim de que os funcionários, com sua mão de obra e responsabilidade, levem a sério suas funções exercidas, dando espaço para o crescimento profissional (FERREIRA, 2015).

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Chiavenato (2014, p. 147), o clima organizacional pode ser entendido como o ambiente psicológico e social de uma organização, por meio do qual os colaboradores são orientados em seu comportamento. A concepção de clima organizacional retrata um aspecto mais extenso da influência do ambiente em relação à motivação.

Assim, de acordo com Ferreira (2015), o clima organizacional está diretamente relacionado à motivação e ao desempenho dos colaboradores. Logo, quando se oferece um ambiente positivo e produtivo, os resultados dos funcionários também são positivos e produtivos. Por outro lado, quando não se investe em um clima



positivo, certamente os funcionários desenvolvem uma visão infeliz de decepção e desmotivação, resultando em danos graves à empresa. Promover um ambiente saudável ao colaborador é dever da organização, porém, quando se trata de clima organizacional, isso está relacionado a um conjunto de ações que, quando exercidas de maneira correta, contribuem para um ótimo resultado, em forma de rendimento e produtividade.

De fato, a organização não é feita de pessoas iguais, mas quando se trata de promover um clima organizacional, os fatores usados pela organização de forma genérica têm o mesmo resultado, pois não há quem despreze essas ações em uma organização (SOTO, 2011).

O clima organizacional claramente é de responsabilidade da organização, mas, para de fato se mostrar eficaz, é necessário promover essa troca com os envolvidos da organização, estimulando neles o sentimento de pertencimento, a fim de aflorar o seu interesse em exercer seu papel de forma diligente e produtiva; afinal, o clima é feito de pessoas e para pessoas, de modo que a organização que, de alguma forma, encontrar formas de valorizar seus colaboradores, terá colaboradores motivados como resultado.

O clima organizacional é um fator influenciador, que também é influenciado pela maneira como os indivíduos agem na empresa, aumentando o desempenho e a satisfação no trabalho. Ele gera satisfação quando a empresa investe em um ambiente aprazível, ou insatisfação quando ocorre o contrário, o que influencia o trabalhador em suas atitudes. Assim, um clima organizacional agradável gera um ambiente mais oportuno à inovação e à criação, fazendo com que o trabalhador se sinta como parte da empresa e não apenas como uma peça que pode ser facilmente substituída.



3.1 INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

De acordo com Ferreira (2015), para identificar se os colaboradores estão satisfeitos com a organização é preciso fazer uma pesquisa de clima. Trata-se de uma análise do âmbito organizacional, fazendo com que seja detectado os graus de satisfação e pontos fortes e fracos do colaborador para a organização.

Dessa forma, conforme Luz (2018) aponta, embora o clima seja intangível, ele pode se concretizar nas empresas, apontando a sua real qualidade através de alguns indicadores, a saber:

- Turnover: a rotatividade de pessoas, quando de maneira excessiva, mostra a falta de compromisso por parte dos colaboradores e pode ser um sinal de que a empresa não está suprindo devidamente os seus funcionários;
- Absenteísmo: a falta de satisfação com o ambiente de trabalho muita das vezes é representada com faltas frequentes dos colaboradores;
- Avaliação de desempenho: o baixo desempenho de alguns colaboradores pode ser resultado de falta de ânimo, problemas pessoais e, até mesmo, de falta de comprometimento em relação à organização, o que salienta a relevância de ouvir os empregados quando diagnosticados com esses sintomas;
- Greves: independentemente das greves estar relacionadas com o descumprimento das obrigações legais por parte das empresas, quando aderida pelos colaboradores, observa-se a insatisfação em relação à organização;
- Conflitos interpessoais e interdepartamentais: esta é a forma mais clara de identificar o clima de uma organização. A frequência em que ocorre os conflitos é o fator determinante para se dizer se o clima é pesado ou leve;
- Queixas no serviço médico: essa é a forma mais popular que os colaboradores podem expressar seus descontentamentos. Em empresas



que possuem consultórios médicos, esse espaço funciona como uma espécie de ouvidoria para reclamações e insatisfações em relação ao trabalho, representados por queixas quanto às condições de trabalho, sejam elas físicas ou até mesmo mentais. Muitos das vezes os problemas se transformam em uma doença mental/emocional, o que acaba contribuindo de maneira negativa no ambiente organizacional;

Através desses indicadores é possível diagnosticar de forma mais eficaz o clima organizacional da corporação. Fazer uso desses dados é imprescindível para detectar a deficiência, e assim, promover alguma medida capaz de sanar quaisquer eventuais problemas.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Retomando a questão norteadora: qual é a relação entre a satisfação e motivação dos colaboradores com o clima organizacional? Foi possível observar que os dois primeiros fatores só podem ser alcançados se a organização investir em um ambiente adequado e saudável, prezando por um bom clima organizacional.

O clima organizacional reflete a maneira como os indivíduos se comportam na empresa, demonstrando o seu estado de espírito ou ânimo. Dessa forma, existem alguns indicadores de clima organizacional que permitem diagnosticar a satisfação e motivação dos colaboradores, sendo alguns destes: o turnover; o absenteísmo; a avaliação de desempenho; as greves; os conflitos interpessoais e interdepartamentais; e, em alguns casos, as queixas no serviço médico.

Nesse contexto, reconhece-se que, utilizando-se desses indicadores, as organizações poderão identificar a necessidade de investir em um clima organizacional saudável, a fim de suscitar a satisfação e motivação dos colaboradores, aumentando, assim, seus desempenhos e resultados, de modo a contribuir com o crescimento da organização.



REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria da Administração**. 9. Ed. São Paulo: Walter Luiz Coutinho, 2014.

FERREIRA, Patrícia Ítala. **Clima organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2018.

MARRAS, Jean Pierre; LIMA, Marília de Gonzaga; TOSE, Silva. **Avaliação de Desempenho Humano**. São Paulo: Atlas, 2012.

MOURA, Manuel Antunes Varela da. **Clima organizacional e motivação dos funcionários da Alfândega da Praia**. 2013. 97 f. Monografia (Licenciatura em Administração Pública e Autárquica), Universidade Jean Piaget de Cabo Verde, Cidade da Praia, 2013. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/38682714.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2022.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional**: o impacto das emoções. São Paulo: Pioneira, 2002.

Enviado: Setembro, 2022.

Aprovado: Novembro, 2022.

¹ Graduanda do curso de Administração. ORCID: 0000-0001-6840-4456.

² Graduando do curso de Administração. ORCID: 0000-0002-3327-2649.

³ Graduando do curso de Administração.

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

⁵ Co-orientador. Graduação em Tecnologia em Sistemas Eletrônica pelo Instituto Federal de Educação, Ciência 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),



MULTIDISCIPLINARY SCIENTIFIC JOURNAL

**NÚCLEO DO
CONHECIMENTO**

REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR NÚCLEO DO
CONHECIMENTO ISSN:

2448-0959

<https://www.nucleodoconhecimento.com.br>

Especialista em Didática do Ensino Superior (AM); Supply Chain e Logística Empresarial; Mestrado em Engenharia Industrial pela Universidade do Minho (Portugal). Revalidado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro.