



# **CLIMA ORGANIZACIONAL: Uma análise dos fatores motivacionais em uma empresa brasileira de produtos hospitalares**

**DÉRCIA ANTUNES DE SOUZA**

**derciaantunes@uol.com.br**

**FATEC - FACULDADE DE**

**Gabriel de Oliveira Beraldo**

**gabriel.beraldo97@gmail.com**

**FATEC - FACULDADE DE**

**Stephanie Helena de Castro**

**stephaniehelenacastro@gmail.com**

**FATEC - FACULDADE DE**

**Vanessa Ferreira Leme Beraldo**

**vanessaberaldo17@gmail.com**

**FATEC - FACULDADE DE**

**Resumo:** A motivação impacta diretamente nos resultados da empresa no mesmo grau em que satisfaz seus colaboradores. A empresa precisa compreender quais são os fatores que influenciam na motivação de seus colaboradores, assim como a importância de que eles se sintam produtivos e satisfeitos na vida profissional e conseqüentemente na vida pessoal. O objetivo deste artigo é identificar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional sob a ótica dos colaboradores de uma empresa nacional de produtos hospitalares. Para tanto, foi elaborado um questionário contendo 10 perguntas e aplicado para 55 colaboradores. Os resultados indicam que a empresa objeto da pesquisa possui alguns fatores que causam motivação e satisfação, por exemplo, o salário e os benefícios. Também se verificou que os colaboradores gostam do trabalho que realizam, do ambiente em que trabalham e tem uma boa integração entre eles. Em relação aos fatores que causam desmotivação, foram apontados o relacionamento com a chefia e a distribuição das tarefas. Apesar desses pontos que precisam de uma maior atenção, os resultados obtidos são positivos e concluiu-se que a empresa concede recursos e um ambiente favorável à motivação dos funcionários.

**Palavras Chave:** Motivação - Pesquisa de clima - Clima Organizacional - Fator Motivacional - Relacionamento

## **1. INTRODUÇÃO**

Nas últimas décadas estão acontecendo mudanças no mundo corporativo que têm impactado diretamente na economia mundial bem como no ambiente empresarial. São mudanças cada vez mais rápidas e inesperadas, o que impõem às empresas, novas e crescentes necessidades, principalmente, as formas de motivar e satisfazer as necessidades dos seus colaboradores dentro do contexto organizacional.

Para Chiavenato (2005), estas mudanças se tornaram evidentes quando observamos as tendências atuais, ou seja, globalização, tecnologia, informação, conhecimento, qualidade, serviços, produtividade e competitividade. É importante que as empresas façam pesquisa de clima organizacional, para mapear os aspectos críticos no ambiente interno a fim de levantar as necessidades, melhorando o ambiente de trabalho. Com esta atitude a empresa eleva o índice de motivação dos funcionários, que se sentem participativos, ouvidos e respeitados em suas opiniões.

O clima organizacional tornou-se um assunto de suma importância e discussão dentro das empresas, pois é um dos principais pilares para o crescimento de uma organização e está ligado direta e indiretamente nos comportamentos, motivação, produtividade e satisfação das pessoas dentro da organização.

Ainda neste contexto, o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas cujas consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Essas expectativas tendem a conduzir à motivação para exercer melhor suas funções.

Assim, a pergunta de pesquisa é: Quais são os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional?

Dessa forma, o objetivo deste trabalho é identificar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional sob a ótica dos colaboradores de uma empresa nacional. E como objetivo específico tem-se: caracterizar os respondentes e a empresa objeto de estudo; identificar os fatores motivacionais no ambiente de trabalho segundo a percepção dos colaboradores, e; identificar na literatura as teorias motivacionais.

Este trabalho é relevante, pois consistirá através da aplicação de um questionário aplicado na sede de uma empresa nacional de produtos hospitalares situada em Bragança Paulista a fim de verificar o nível de satisfação dos colaboradores. É pertinente também, pois através do mesmo é possível analisar o cenário atual da empresa e o clima organizacional com base na análise dos fatores motivacionais identificados por cada funcionário. Dessa forma, a empresa pode perceber quais são os pontos críticos que desmotivam seus colaboradores e também quais os pontos positivos apresentados por eles, podendo diante dos resultados, tomar medidas que diminuam os pontos críticos e aumentem a satisfação e os pontos positivos de seus colaboradores.

A metodologia usada é a pesquisa descritiva-exploratória, pois pretende-se descrever a opinião dos respondentes acerca dos fatores motivacionais que interferem no clima organizacional. O delineamento adotado foi a pesquisa de campo/Survey, pois foi aplicado um questionário semiestruturado para colaboradores de uma empresa nacional de produtos hospitalares sediada em Bragança Paulista.

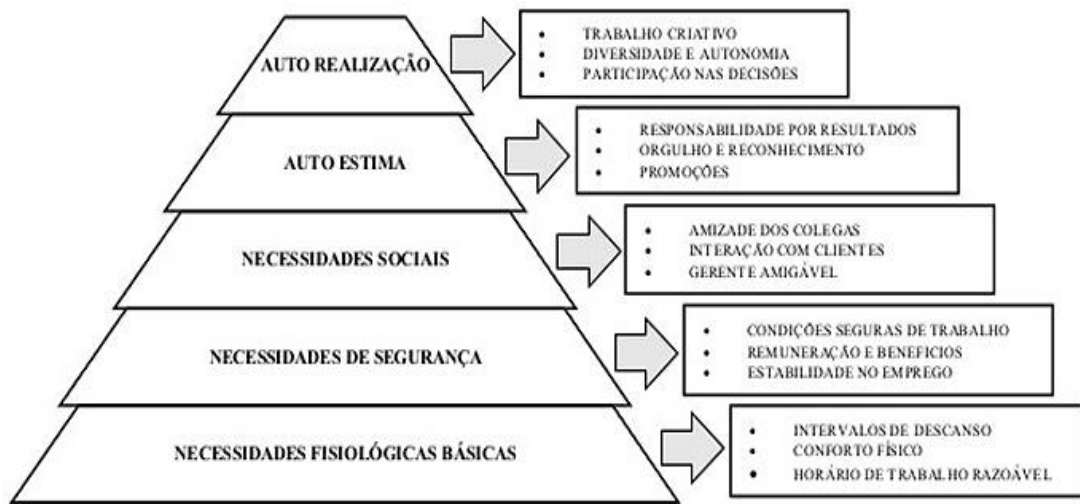
## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 TEORIAS MOTIVACIONAIS**

Existem teorias que buscam compreender os pilares da motivação dentre elas está a hierarquia das necessidades de Maslow.

Maslow apresentou uma teoria da motivação segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, em uma hierarquia de importância e de influência. Essa hierarquia de necessidades pode ser visualizada com uma pirâmide. Na base da pirâmide estão às necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização).

**Figura 1:** Pirâmide das necessidades humanas



**Fonte:** Adaptado de Chiavenato (2003)

Chiavenato (2003 p. 330) afirma que “as necessidades humanas assumem formas e expressões que variam conforme o indivíduo. A intensidade das necessidades e sua manifestação são variadas e obedecem às diferenças individuais entre as pessoas”.

Ainda no âmbito das teorias que tratam o fator necessidade, está a teoria criada por Douglas MC Gregor. A teoria compara dois estilos opostos, de um lado mostra a parte negativa onde os indivíduos são preguiçosos e desmotivados (a que deu o nome de Teoria X), e, de outro, positivo onde os indivíduos são motivados (a que denominou Teoria Y).

De outro modo, Robbins (2002, p. 153) expõe que a Teoria X trata da:

Premissa de que os funcionários não gostam de trabalhar, são preguiçosos, evitam a responsabilidade e precisam ser coagidos para mostrar desempenho”. Enquanto a Teoria Y trata da “premissa de que os funcionários gostam de trabalhar, são criativos, buscam responsabilidades e podem demonstrar auto orientação.

**Quadro 1:** Teoria X e Y (McGregor)

Teoria X	Teoria Y
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os funcionários, por natureza não gostam de trabalhar e, sempre que possível, tentarão evitar o trabalho</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os funcionários podem achar o trabalho algo tão natural quanto descansar e se divertir</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Como eles não gostam de trabalhar, precisam ser coagidos, controlados ou ameaçados com punições para que atinjam as metas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>As pessoas demonstrarão auto orientação e autocontrole se estiverem comprometidas com os objetivos</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Os funcionários evitam responsabilidades e buscam orientação sempre que possível</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>As pessoas, na média, podem aprender a aceitar, ou até buscar, a responsabilidade.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>A maioria dos trabalhadores colocam a segurança acima de todos os fatores associados ao trabalho e mostra pouca ambição.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A capacidade de tomar decisões inovadoras pode estar em qualquer pessoa, não sendo um privilégio exclusivo daquelas em posições hierárquicas mais altas.</li> </ul>

**Fonte:** Adaptado de Robbins (2005, p.153)

Outra teoria motivacional é a Teoria dos Dois Fatores de Frederick Herzberg para explicar o comportamento das pessoas em situação de trabalho. Para ele existem dois fatores que orientam o comportamento das pessoas; Fatores higiênicos, ou fatores extrínsecos e os fatores motivacionais, ou fatores intrínsecos (CHIAVENATO, 2003).

Os fatores higiênicos são fatores de contexto e se situam no ambiente externo que cercam o indivíduo. Dentre eles estão salário, benefícios sociais, tipo de chefia ou supervisão que as pessoas recebem de seus superiores, condições físicas e ambientais de trabalho, políticas e diretrizes da empresa, clima de relacionamento entre a empresa e os funcionários, regulamentos internos, etc. (CHIAVENATO, 2003).

Os fatores motivacionais estão relacionados com o conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que a pessoa executa. Esses fatores estão sob o controle do indivíduo, pois estão relacionados com aquilo que ele faz e desempenha. Envolve sentimentos de crescimento individual, reconhecimento profissional e auto realização e depende de tarefas que o mesmo realiza no seu trabalho (CHIAVENATO, 2003).

Segundo Chiavenato (2003, p. 253) indica que:

Herzberg chegou à conclusão de que os fatores responsáveis pela satisfação profissional são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação. Para ele o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas nenhuma satisfação.

Outra teoria a se considerar é a Teoria da equidade ela tem como referência quatro pontos chaves em seu estudo, o primeiro é o próprio interno que determina a experiência em uma diferente posição dentro da organização. O segundo é o próprio externo que determina a experiência em uma diferente posição em outra organização. O terceiro é denominado como

outro-interno, que está ligado a outra pessoa ou grupo da mesma organização; E por fim temos o quarto e último ponto conhecido como outro externo, que está ligado a outra pessoa ou grupo em outra organização (ROBBINS, JUDGE, SOBRAL, 2010).

Equidade está relacionada à comparação. Robbins, Judge e Sobral (2010) indicam que os funcionários podem se comparar a amigos, vizinhos, colegas da mesma empresa ou de outras, ou comparar seu emprego atual com os antigos que já tiveram.

## 2.2 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

O ser humano motivado apresenta maior comprometimento com a organização onde trabalha. Da concepção dos fatores que determinam o processo de motivação das pessoas, depende a efetividade das instituições. Do entendimento da dinâmica motivacional que rege seus colaboradores surge a oportunidade de as organizações intervirem de forma objetiva no processo de gestão de pessoas, alinhando os desempenhos individuais aos objetivos organizacionais.

Os funcionários de uma empresa são a principal razão para o sucesso da organização, por isso está se tornando mais comum a organização buscar maneiras de mantê-los motivado com seu trabalho, visando uma melhoria significativa no seu desempenho para que assim se tornem melhores também os resultados.

As instituições vêm valorizando o comprometimento dos colaboradores, focando o desenvolvimento do ser humano em toda sua potencialidade. A motivação é considerada chave voltada a estimular o empenho dos colaboradores visto que, pessoas motivadas tendem a desenvolver suas atividades individualmente ou em grupo atendendo ao solicitado e atingindo melhores resultados. Por isso, motivação pode ser entendida como o principal combustível para a produtividade da empresa (GIL, 2007).

De acordo com Casado (2002), a motivação tem sido vista como uma saída para melhorar o desempenho profissional no que diz respeito, tanto à produtividade quanto à saúde organizacional e à satisfação dos trabalhadores.

Segundo Chiavenato (2003 p.119), “a motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidades”.

Ainda neste contexto, Bergamini (1997), indica que é preciso considerar a motivação sob o conceito do caráter do ser humano, da ética, do companheirismo, do espírito empreendedor de cada um e mesmo de um sadio clima de competição. A motivação é um processo que mobiliza o comportamento dos funcionários, possibilitando-lhes um direcionamento de suas atitudes, intenções e condutas. É um fenômeno intrínseco, pois depende das necessidades, expectativas e anseios de cada pessoa.

## 2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional é formado por uma percepção do coletivo (ambiente ou atmosfera organizacional) que se constitui a partir do momento em que se defrontam às ideias planejadas pelas pessoas sobre seu local de trabalho e o dia a dia da organização.

Trata-se do ambiente interno de uma empresa, incluindo subordinados, supervisores e direção. O relacionamento entre as pessoas do trabalho deve ser saudável para que a empresa também esteja com saúde, este assunto está ligado diretamente com a satisfação do trabalhador e seus resultados.



Todos os indivíduos idealizam como deve ser seu local de trabalho, do que é capaz, de como deve ser dirigida a empresa, o que está correto e o que deveria ser feito de outro modo. Quando o indivíduo está no local de trabalho, suas ideias preconcebidas reagem ao se deparar com vários fatores relacionados com o trabalho cotidiano. De acordo com Dias (2007 p.77):

O clima organizacional é a expressão pessoal da visão que os trabalhadores e dirigentes adquirem da organização a qual pertencem. O clima organizacional está diretamente relacionado com o grau de satisfação, expectativas e necessidades dos integrantes de uma organização.

Há muito tempo se prega a importância de um clima organizacional favorável, que estimule o bom andamento das atividades nas organizações, de acordo com Barroso (2013), se o clima organizacional é harmônico, os colaboradores sentem-se mais seguros e, conseqüentemente, tem um impacto positivo na produtividade, no entanto, o inverso também é perceptível, sendo mensurado com alto nível de absenteísmo e baixa produtividade.

O clima organizacional constitui o meio interno ou a atmosfera psicológica, característica de cada organização. Segundo Chiavenato (2003, p. 373):

O clima organizacional está ligado a moral e a satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação a organização.

É possível considerar, portanto, que um clima favorável dentro da empresa será um fator positivo a fim de compatibilizá-la com o bom desempenho, já que o clima é um grande influenciador da produtividade na empresa.

### **3 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

O objetivo geral deste artigo consiste em identificar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional sob a ótica dos colaboradores de uma empresa nacional. Mais precisamente, pretende-se caracterizar os respondentes e a empresa objeto de estudo; identificar os fatores motivacionais no ambiente de trabalho segundo a percepção dos colaboradores, e; identificar na literatura as teorias motivacionais.

O nome da empresa foco de estudo foi preservada a pedido do diretor. A empresa é líder do segmento de produtos médico-hospitalares, possui 190 colaboradores e está localizada no município de Bragança Paulista desde 1988. Os produtos desenvolvidos são sondas e cateteres confeccionados em PVC (Cloro de Polivinila) transparente, Bolsas de Colostomia, Coletores de Urina infantis e Adultos, Extensões de Coligação, Drenagem e Oxigênio.

Foi aplicado um questionário estruturado para 55 pessoas que trabalham na empresa, com idade entre 18 e 60 anos. No quadro 2 é apresentado o perfil dos participantes da pesquisa:

**Quadro 2:** Perfil dos pesquisados

SEXO	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO DE EMPRESA
FEM: <b>72,73%</b>	DE 18 Á 25: <b>23,64%</b>	FUNDAMENTAL INCOMPLETO: <b>9,09%</b>	ATÉ 1 ANO: <b>18,18%</b>
MASC: <b>27,27%</b>	DE 26 Á 35: <b>36,36%</b>	FUNDAMENTL COMPLETO: <b>18,18%</b>	DE 1 Á 3 ANOS: <b>27,27%</b>
	DE 36 Á 45: <b>32,73%</b>	MÉDIO INCOMPLETO: <b>3,64%</b>	DE 3 Á 7 ANOS: <b>27,27%</b>
	ACIMA DE 46: <b>7,27%</b>	MÉDIO COMPLETO: <b>50,91%</b>	ACIMA DE 8 ANOS: <b>27,27%</b>
		SUPERIOR COMPLETO: <b>5,45%</b>	
		NÃO RESPONDEU: <b>12,73%</b>	

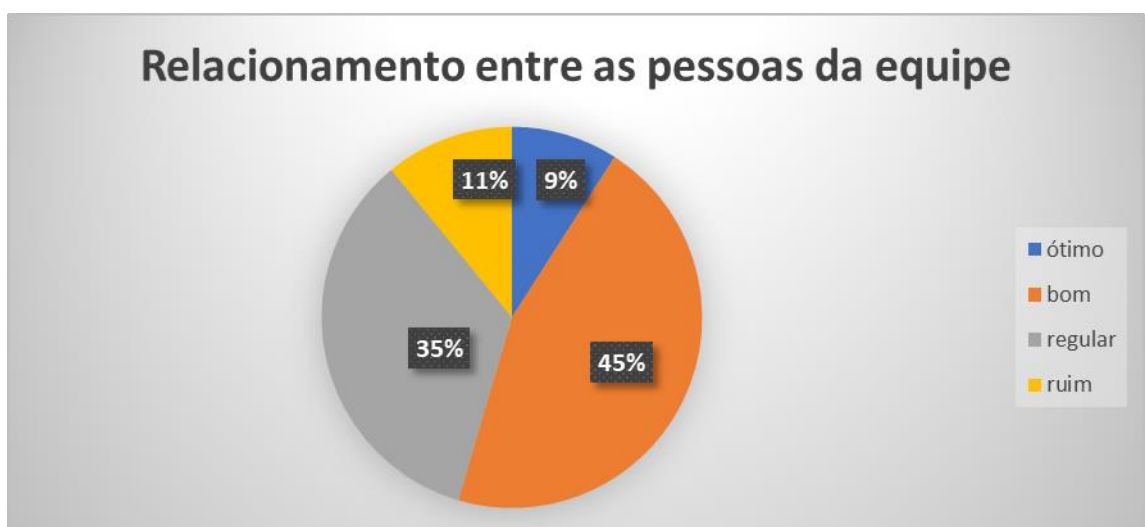
**Fonte:** Dados de pesquisa (2019)

Analisando o perfil dos participantes da pesquisa é possível perceber que as mulheres correspondem à maior parte dos entrevistados somando 40 pessoas. E a quantidade de homens entrevistados dão um total de 15 pessoas. Também pode ser visto que a maioria dos entrevistados possui ensino médio completo, um total de 28 pessoas, que duas pessoas não completaram o ensino médio, que dez pessoas possuem o ensino fundamental completo e cinco pessoas possuem o ensino fundamental incompleto; Apenas 3 dos entrevistados possuem ensino superior completo e sete pessoas não responderam seu grau de formação.

Em relação ao tempo de empresa percebemos que 27,7% um total de 15 pessoas tem um tempo considerável de trabalho e estão acima de oito anos na empresa, e o mesmo percentual de colaboradores trabalha na mesma entre cinco e sete anos. Doze pessoas trabalham de três a cinco anos, dez pessoas até um ano e três pessoas não responderam.

Com relação a idade 36,36% um total de 20 pessoas tem de 26 a 35 anos, 32,73% tem de 36 a 45 anos, 23.64% um total de 13 pessoas tem de 18 a 25 anos e 7,27% um total de quatro pessoas tem acima de 46 anos.

**Gráfico 1:** Relacionamento entre as pessoas da equipe



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Quando questionados acerca do relacionamento entre as pessoas da equipe, percebe-se que 54%, ou seja, 30 pessoas consideram ótimo e muito bom este quesito. No entanto, 19 pessoas consideram regular este fator e 6 pessoas indicaram como ruim o relacionamento entre os colaboradores dentro da empresa.

Este resultado corrobora com a afirmação de Barroso (2013), que indica que o clima organizacional é harmônico quando os colaboradores se sentem mais seguros e, conseqüentemente, tem um impacto positivo na produtividade. No entanto, o inverso também é perceptível, sendo mensurado com alto nível de absenteísmo e baixa produtividade.

**Gráfico 2:** Principal razão para trabalhar na empresa



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Em relação as principais razões pelas quais os colaboradores trabalham na empresa, 18% dos respondentes que representam 10 pessoas, informaram ter como principal razão o salário que recebem, 15% um total de 8 pessoas tem como principal a estabilidade no emprego, 25% um total de 14 pessoas disseram ser o trabalho que realizam, 16% correspondente a 9 pessoas responderam como razão o ambiente de trabalho, houve um empate entre reconhecimento e benefícios oferecidos pela empresa, ambos deram um percentual de 4% totalizando dois respondentes em cada razão, 7% um total de 4 pessoas relataram a falta de opção de outro emprego e 11% que equivalem a de 6 pessoas tem como principal razão as chances de crescimento profissional.



**Gráfico 3:** Principais fatores de motivação



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No gráfico acima são apresentados os principais fatores de motivação indicados pelos colaboradores. Os principais fatores indicados pelos respondentes foram “gostar do que faz”, que foi apontado por 18% totalizando 10 pessoas e o fator “salário/benefícios” também equivale a 18% dos pesquisados na empresa.

O terceiro maior percentual foi de 15% totalizando 8 pessoas que responderam ter como motivo a integração da equipe de trabalho, em seguida com percentuais de 9% os respondentes apontaram como motivo as instalações físicas, a relação com a liderança da equipe, as oportunidades de crescimento e os desafios existentes no trabalho, esses quatro fatores foram escolhidos 20 pessoas cada fator foi respondido por 5 entrevistados, 7% correspondente a 4 pessoas responderam ser a imagem da empresa e 6% que equivalem a 3 pessoas respondeu ser a qualidade dos treinamentos que recebem.

Percebe-se a importância de os colaboradores gostarem de executar seu trabalho e se sentirem motivados no ambiente de trabalho e estarem satisfeitos com o salário/benefícios, pois de acordo com Gil (2007), as pessoas motivadas tendem a desenvolver suas atividades individualmente ou em grupo atendendo ao solicitado e atingindo melhores resultados.

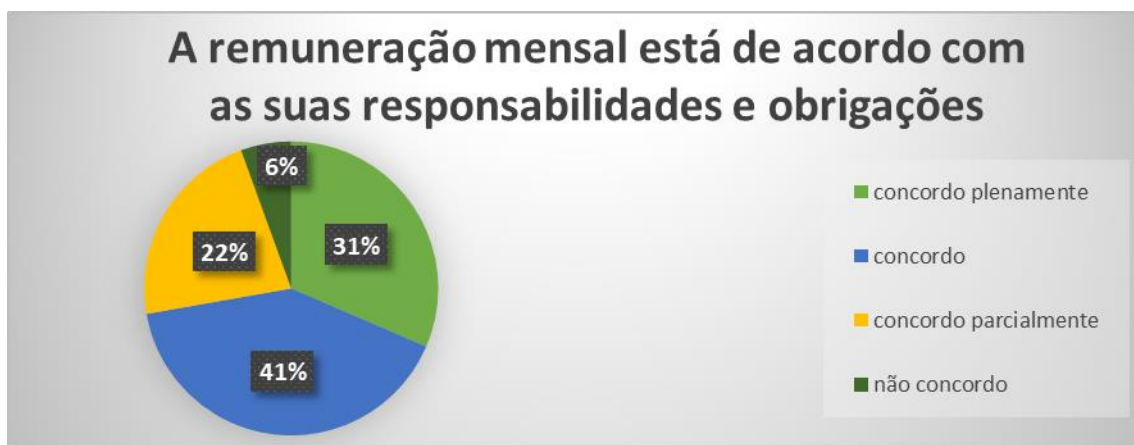
**Gráfico 4:** Avaliação das tarefas de cada funcionário



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No quarto gráfico observa-se como os colaboradores avaliam as suas tarefas em relação ao cargo ocupado. 53% correspondente a 29 pessoas assinalaram que fazem muitas tarefas enquanto 31% que são 17 dos respondentes entendem que as tarefas que realizam estão de acordo com suas obrigações, 16% um total de 9 pessoas avaliam que as tarefas que realizam estão mais ou menos adequadas ao cargo que possuem.

**Gráfico 5:** A remuneração mensal está de acordo com as suas responsabilidades e obrigações



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

O gráfico 5 demonstra a opinião dos respondentes sobre a remuneração mensal levando em consideração as respectivas responsabilidades e obrigações, a maioria 41% que corresponde a 23 pessoas respondeu concordar, 31% um total de 17 pessoas respondeu concordar plenamente, 22% um total de 12 pessoas responde concordar parcialmente e apenas 6% um total de 3 pessoas respondeu não concordar.

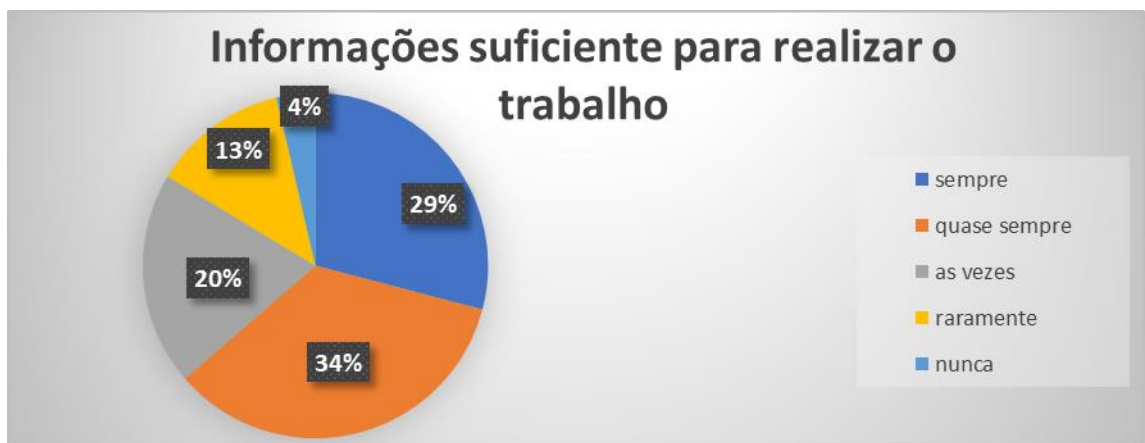
**Gráfico 6:** Reconhecimento pelos resultados do trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

No gráfico 6, o fator abordado foi o reconhecimento pelos resultados do trabalho. Percebe-se que 56% dos respondentes que correspondem a 30 pessoas informaram ter o reconhecimento pelos resultados do trabalho 26% que são 14 pessoas disseram que as vezes são reconhecidos, 7% que equivale a 4 pessoas responderam que raramente há o reconhecimento, 9% que são 5 pessoas diz nunca ter sido reconhecido, apenas duas pessoas deixaram de responder a essa questão.

**Gráfico 7:** Informações suficientes para realizar o trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

O sétimo gráfico aponta se os colaboradores possuem informações suficientes para realizar o trabalho 29% que correspondem a 16 pessoas responderam que sempre tem as informações necessárias, 34% que equivalem a 19 pessoas relataram quase sempre possuir as informações, 20% que são 11 pessoas responderam ter algumas vezes, 13% equivalente à 7

peças responderam que raramente possuem as informações necessárias e 4% que são 2 entrevistados responderam nunca possuir.

**Gráfico 8:** Apoio do chefe para realizar o trabalho



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

O gráfico 8 aborda a opinião dos pesquisados sobre o apoio do chefe para a realização do trabalho. 73% correspondente a 40 pessoas indicaram possuir o apoio do chefe para a realização do trabalho sempre e quase sempre que necessitam. 27% que são um total de 15 pessoas respondeu receber apoio somente as vezes. Nenhum pesquisado respondeu raramente ou nunca.

**Gráfico 9:** Avaliação do trabalho do chefe



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

O gráfico 9 refere-se à avaliação dos colaboradores a respeito do trabalho do chefe. 25% que correspondem a 14 pessoas, avaliam o trabalho do chefe como ótimo, 35% um total de 19 pessoas respondeu considerar bom, 11% um total de 6 respondentes avalia ser regular, 20% que correspondem a 11 pessoas avaliou o trabalho do chefe como ruim, 2% que representa apenas uma pessoa avaliou ser péssimo e 7% que são 4 pessoas não responderam a essa questão.

**Gráfico 10:** Satisfação quanto as políticas de Recursos Humanos oferecidas pela empresa



**Fonte:** Dados da pesquisa (2019)

Em relação a pergunta sobre o grau de satisfação dos pesquisados mediante as políticas de Recursos Humanos oferecidas pela empresa para fins de treinamento, capacitação e atualização dos funcionários para a realização das tarefas cotidianas, 54% que corresponde a 30 pessoas responderam estar muito satisfeitas e satisfeitas com as atividades oferecidas, 22% que são 12 pessoas responderam estar pouco satisfeitas, 13% equivalente a 7 pessoas responderam estar insatisfeitas e 11% que diz respeito a 6 pessoas responderam estar totalmente insatisfeitos.

Verifica-se que metade dos respondentes afirmaram que estão satisfeitos com a política de RH atual, e isso proporciona um clima organizacional satisfatório. Neste interim, Dias (2007) destaca que o clima organizacional está diretamente relacionado com o grau de satisfação, expectativas e necessidades dos integrantes de uma organização e expressa a visão que os trabalhadores e dirigentes adquirem da organização a qual pertencem.

#### 4 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo identificar os fatores motivacionais que interferem no clima organizacional sob a ótica dos colaboradores de uma empresa nacional. E como objetivo específico teve caracterizar os respondentes e a empresa objeto de estudo, tendo como finalidade identificar os fatores motivacionais no ambiente de trabalho segundo a percepção dos colaboradores e identificar na literatura as teorias motivacionais.

Os resultados da pesquisa demonstram que, existem alguns fatores na empresa que se destacam positivamente na opinião da maioria dos respondentes. Foram indicados o salário e os benefícios como os fatores que mais motivam, pois, por meio destes, os colaboradores conseguem suprir suas necessidades fisiológicas e de segurança.

Outros fatores relevantes também apontados pelos colaboradores como fatores que causam motivação, foram: gostar do trabalho que realizam, o ambiente de trabalho e a integração da equipe. Ao relevarmos esses fatores, compreendemos que eles têm influência com o fato de que a maioria dos entrevistados tem um tempo de empresa significativo e estável, já que mais da metade dos respondentes estão na empresa há mais de 7 anos. Os fatores demonstrados pelos colaboradores que afetam de forma negativa que causam





desmotivação são realizar muitas tarefas e o relacionamento com a chefia. Desta forma, pode-se concluir que os colaboradores em sua maioria, gostam do trabalho que realizam, do ambiente em que trabalham e que eles têm um bom relacionamento entre si e que a estabilidade que a empresa oferece aos colaboradores é um dos fatores cruciais que motivam as pessoas.

Portanto, os colaboradores são motivados na organização, apesar da existência de alguns pontos que precisam de uma maior atenção da parte dos gestores como distribuição de tarefas, e relacionamento com a chefia.

## REFERÊNCIAS

- BARROSO, R. S. Confiança Como um Fator Importante e de Impacto na Organização – FMU. In: Workshop de pós-graduação e pesquisa do Centro Paula Souza, (3). **Anais...** São Paulo, 2013.
- BERGAMINI, Cecilia Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- CASADO, T. **A motivação e o trabalho**. In: Fleury, M. T. L. (org.). *As pessoas nas organizações*. (2. ed.) São Paulo: Gente. 2002.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.
- DIAS, Reinaldo. *Cultura organizacional*. 2. ed. Campinas, SP, Alínea, 2007.
- GIL, Antônio Carlo. **Gestão de Pessoas – Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall. 2010.