



A IMPORTÂNCIA DA PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA A ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO

ANA PAULA MONTEIRO DA SILVA¹
NIVERGÍLIO COSTA PEREIRA²

RESUMO

Demonstrar a importância de uma pesquisa de Clima organizacional nas empresas, considerando os funcionários e as relações que os mesmos desenvolvem, fator primordial para o ambiente da organização. Sendo possível mensurar a partir desta ferramenta de Clima organizacional como o desempenho e produtividades impactam no grau de motivação dos trabalhadores. Permitindo ainda ao gestor uma compreensão abrangente do ambiente organizacional através da avaliação do nível de satisfação e insatisfação dos seus colaboradores em relação à empresa e ao próprio gestor. A metodologia foi elaborada a partir de uma pesquisa quantitativa, feita por meio de um estudo de caso com aplicação de questionários com o desígnio de coletar informações com base na quantificação dos dados, buscando desenvolver possíveis soluções de acordo com os resultados obtidos. Foi possível verificar que a empresa de maneira geral, mediante informações coletadas, possui um clima organizacional positivo.

Palavras-chave: CLIMA ORGANIZACIONAL. DESEMPENHO. MOTIVAÇÃO.

INTRODUÇÃO

No cenário que presenciamos, podemos observar que a competitividade de maneira geral faz com que empresas busquem um diferencial para se sobressair no mercado. A busca pelo novo desperta percepções acerca do mercado e de suas variáveis que podem interferir no ciclo de vida das empresas. Para tanto, é imprescindível examinar o ambiente mercadológico, pois o mesmo irá influenciar ambientes internos e externos.

A análise do ambiente interno de uma organização permite compilar informações acerca do Clima organizacional da empresa em um determinado momento. Pois de acordo com Chiavenato (2007, p.83) "O ambiente é extremamente multivariado e complexo: as empresas vivem em um mundo humano, social, político e econômico em constante mudança".

Ainda de acordo com o mesmo autor o Clima organizacional permite mensurar a qualidade do ambiente de uma organização a partir da compreensão dos participantes da empresa, que por sua vez desenvolvem comportamentos com base em influências relacionadas ao ambiente de trabalho. (CHIAVENATO, 2007).

Diante disto, a pesquisa buscará responder a seguinte pergunta: **Como o desempenho e produtividades impactam no grau de motivação dos funcionários de uma determinada empresa que atua no segmento de comércio e serviços no município de Porto Velho/RO?**

¹Graduanda do Curso de Administração da Faculdade de Rondônia - FARO, a.annasm@gmail.com;

²Professor orientador do Curso de Administração da Faculdade de Rondônia - FARO, nivergilio@hotmail.com
Porto Velho – RO, Outubro de 2017.

O objetivo geral da pesquisa é averiguar como o desempenho e produtividades impactam no grau de motivação dos funcionários de uma determinada empresa que atua no segmento de comércio e serviços no município de Porto Velho/RO. A partir dos seguintes objetivos específicos: Verificar o perfil dos colaboradores; Levantar dados referentes ao ambiente organizacional, com base na identificação da visão dos colaboradores quanto ao Clima organizacional; Classificar a partir do levantamento das informações, as percepções dos colaboradores sobre os fatores positivos e negativos que interferem no ambiente organizacional e influenciam na produtividade; Analisar o grau de motivação, a partir do nível de satisfação e insatisfação dos funcionários, onde o mesmo contribui para a execução das atividades dentro da organização; Verificar as perspectivas dos funcionários em relação á Empresa.

O diagnostico de uma organização permite uma visão global da empresa, e objetiva identificar variáveis que contribuem direta ou indiretamente para a execução das atividades e avaliação daqueles que exercem as atividades. As análises relacionadas ao microambiente além de identificar a visão do profissional proporciona um sentimento de liberdade para o mesmo, que poderá estar expressando sua opinião e contribuindo para o aglomerado de informações, que possibilitarão um diagnóstico mais preciso do ambiente da organização.

A pesquisa de clima organizacional contribui para o mapeamento interno do ambiente da empresa possibilitando identificar aspectos positivos, negativos, e detectar os possíveis gargalos, proporcionando uma avaliação mais precisa. A avaliação do clima organizacional também busca compreender na essência as relações entre a empresa e os colaboradores. Visto que, os colaboradores atuam como um dos principais pilares dentro das organizações para a realização das atividades e para o progresso da mesma no mercado global.

O desempenho profissional esta associado diretamente aos fatores que impulsionam o ser humano a seguir adiante e despertam a motivação. Pois a motivação é uma das chaves principais para um bom desenvolvimento no ambiente de trabalho. Já que, segundo os autores Araujo e Garcia (2010, p.117) “[...] De forma simples pode-se dizer que é o resultado da satisfação das necessidades e anseios de cada pessoa”.

O trabalho objetiva viabilizar um diagnóstico do Clima organizacional e analisar como o desempenho e produtividade podem encorajar os colaboradores no âmbito organizacional.

1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1 HISTÓRICO DA TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO

“A Teoria Geral da Administração (TGA) é o campo do conhecimento humano que se ocupa do estudo da administração em geral, não importa onde ela seja aplicada, se nas organizações lucrativas (empresas) ou nas não lucrativas.” (CHIAVENATO, 2014 p. 2).

Mapa mental da administração e suas perspectivas



Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014)

A teoria geral da administração é um conjunto articulado e incorporado de teorias da administração enfatizando-se nas tarefas, como na administração científica onde estabelece teorias que caracterizam a administração como uma ciência aplicada racionalizando e elaborando atividades operacionais; na estruturação das organizações advindos da teoria clássica e da burocracia; nas pessoas evidenciando a teoria das relações humanas e comportamental relacionadas às atividades que as mesmas exercem dentro das organizações. Associando-se ainda ao ambiente tem-se a teoria de sistemas e da contingência que busca se adequar as circunstâncias do contexto externo; com relação á tecnologia a teoria da contingência busca aplicar a mesma de maneira eficaz e eficiente. E a competitividade objetiva disponibilizar produtos e serviços que superem as expectativas do mercado. (CHIAVENATO, 2014).

Diante do que foi exposto, pode-se perceber a importância das teorias da administração para o avanço dos processos administrativos e para a formulação de princípios que regem a administração até os dias de hoje, com intuito de fomentar os processos administrativos para torna-los cada vez mais eficientes.

1.2 ADMINISTRAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

De acordo com Maximiano (2004), planejamento, organização, execução e controle são os principais pilares que proporcionam o processo administrativo.

Um dos principais objetivos do processo administrativo está relacionado ao desempenho das organizações, visto que, as mesmas exercem um papel fundamenta na sociedade e na vida das pessoas, e contribuem para a qualidade de vida tanto positivamente, como negativamente. Ou seja, impactam na qualidade de vida da sociedade. Logo, as organizações existem e desempenham seu papel através da ação coordenada de grupos de pessoas. Ou seja, serviços e produtos desde o mais simples aos mais complexos ganham sobrevivência por intermédio das organizações para torna-los disponíveis. (MAXIMIANO, 2004).

Portanto a administração dentro das organizações busca compreender os processos de planejamento, organização, direção e controle para um bom funcionamento e desempenho da mesma.

1.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Uma estrutura organizacional tem como objetivo definir através de seu executivo, de que forma as tarefas poderão ser distribuídas, agrupadas e coordenadas, pois logo em que uma estrutura é projetada deve-se averiguar quesitos como: especialização das atividades, departamentalização possibilitando uma conformidade na estrutura, cadeia de comando, ou seja, direção de uma autoridade formal em uma organização, amplitude de controle que diz respeito a uma supervisão adequada, centralização e descentralização. (STEPHEN, 2005).

1.4 CULTURA X CLIMA ORGANIZACIONAL

No que se refere a Cultura, Schein (2009, p.11) comenta que

[...] Qualquer unidade social que tenha algum tipo de história compartilhada terá desenvolvido um cultura. E a força dessa cultura depende da extensão de sua existência, da estabilidade dos membros do grupo e da intensidade emocional das experiências históricas reais compartilhadas.

Segundo Chiavenato (2000), clima organizacional é caracterizado em uma organização através do ambiente psicológico e social que influencia o comportamento de seus respectivos membros.

“Desde o início da moderna sociedade industrial, ficou claro que a produtividade e o desempenho das organizações dependem também do comportamento das pessoas, e não apenas da eficiência dos sistemas técnicos.” (MAXIMIANO, 2011 p. 149).

1.5 MOTIVAÇÃO

A motivação na Teoria das Relações humanas proporciona o alcance dos objetivos organizacionais através da satisfação de necessidades individuais. O que ocasiona o moral, através de atitudes, gerando comportamentos através do estado motivacional ocasionado pela satisfação ou não satisfação. (CHIAVENATO, 2000).

2. METODOLOGIA

A metodologia foi elaborada a partir de uma pesquisa qualitativa objetivando a resolução da problemática de pesquisa com base em levantamento de dados. Pois de acordo com Casarin e Casarin (2012) a pesquisa quantitativa objetiva mensurar o comportamento de variáveis, buscando explicações ou soluções mediante obtenção de resultados.

Quanto à natureza será uma pesquisa aplicada, objetivando resultados através do conhecimento adquirido. “Pesquisa Aplicada. Como o próprio nome indica, caracteriza-se por um interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados, imediatamente na solução de problemas que ocorrem na realidade.” (MARCONI, LAKATOS, 2011, p.6).

Quanto aos objetivos será desenvolvida uma pesquisa descritiva com intuito de coletar dados e fazer uma análise. Conforme aponta Gil (2002), as pesquisas descritivas fundamentam-se nas descrições de uma determinada classe de pessoas ou fenômenos.

Quanto aos procedimentos será abordado um estudo de caso com o desígnio de analisar e coletar as informações com base na quantificação dos dados. Visto que, um Estudo de Caso possibilitará interpretações com base em explicações, a partir de elaborações de comprovações que permitam a explicação de determinado estudo através do conhecimento adquirido. (PRODANOV E FREITAS, 2013 apud MARTINS, 2006).

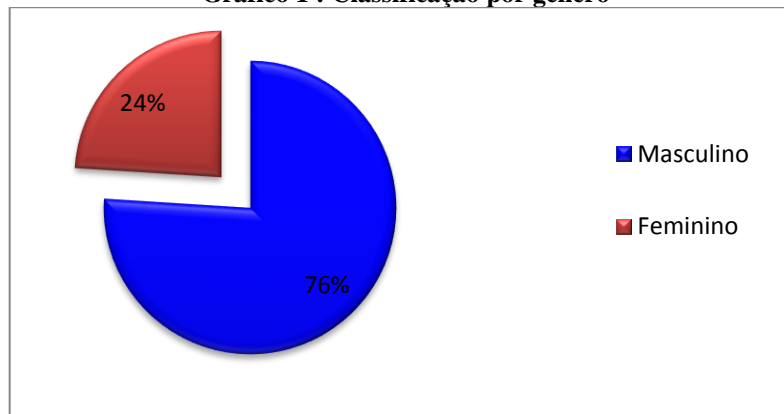
O universo da pesquisa foi uma empresa do segmento de comércio e serviços localizada no Município de Porto velho/RO.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da pesquisa objetiva demonstra a percepção dos colaboradores acerca do ambiente organizacional e os fatores que influenciam no grau de motivação dos mesmos.

A identificação do perfil dos funcionários permite averiguar a diversidade de gênero. De acordo com o gráfico 1, 76% dos funcionários são do sexo masculino e apenas 24% representam o sexo feminino. Logo, pode-se perceber que grande parte das atividades exercidas nessa empresa X está associada ao perfil masculino, caracterizando assim a grande predominância do mesmo.

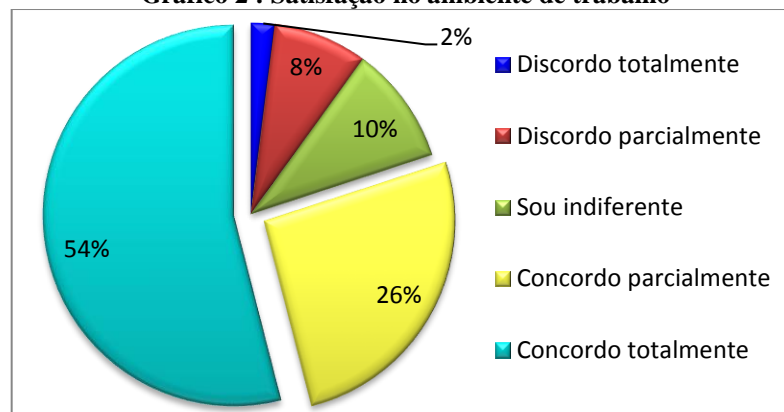
Gráfico 1 : Classificação por gênero



Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com gráfico 2, verifica-se que o ambiente da empresa em um contexto geral, no momento esta satisfatório, podendo ser melhorado. Considerando que o ambiente influencia no comportamento das pessoas e conseqüentemente nos seus resultados. Pois de acordo com o respectivo gráfico 2% discordam totalmente, 8% discordo parcialmente, 26% afirmam concordar parcialmente, 54% concordam totalmente e 10% foram indiferentes.

Gráfico 2 : Satisfação no ambiente de trabalho

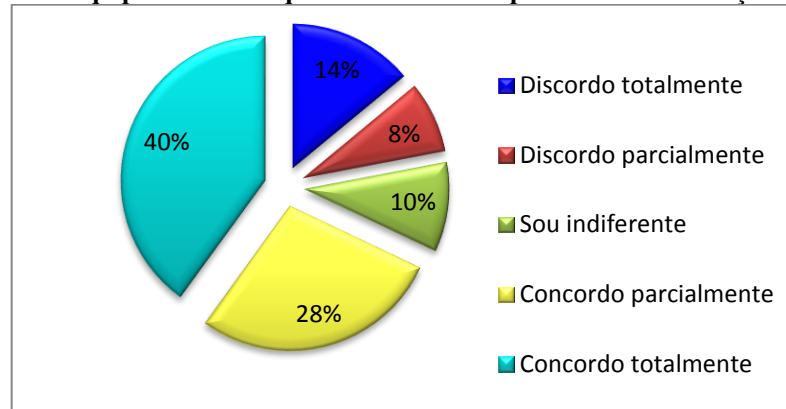


Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os fatores que podem interferir na produtividade, destaca-se a falta de equipamentos adequados e suficientes para realizar determinada função. Pois de acordo com o gráfico 2, 40% concordam totalmente, 28% concordam parcialmente, os que discordam totalmente representa um percentual de 14%, 8% discordam parcialmente, os que foram

indiferentes representam 10% e discordam totalmente. Embora, grande parte dos funcionários encontra-se satisfeitos em relação aos equipamentos, ainda há uma parcela significativa que não concordam em sua totalidade, sendo viável para o gestor inspecionar cada departamento e possibilitar materiais e equipamentos concernentes as respectivas funções ocasionando um melhor desempenho dos mesmos na organização.

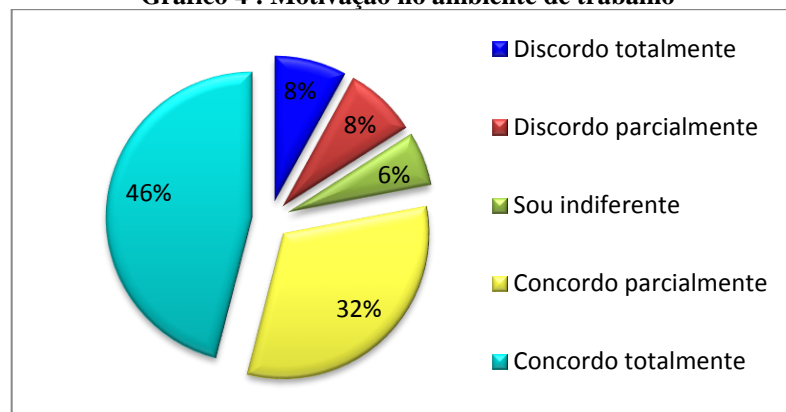
Gráfico 3 : Equipamentos adequados e suficientes para realizar as funções



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme gráfico 4, uma grande parcela representando um percentual de 46% afirma estar motivado no seu ambiente de trabalho, 32% concordo parcialmente, os que optaram não responder representam um percentual de 6%, 8% discorda totalmente e 8% discorda parcialmente. A empresa portanto, de maneira geral obtém êxito neste quesito, já que a grande maioria se sente motivada e conseqüentemente isso afeta o desempenho e produtividade da empresa.

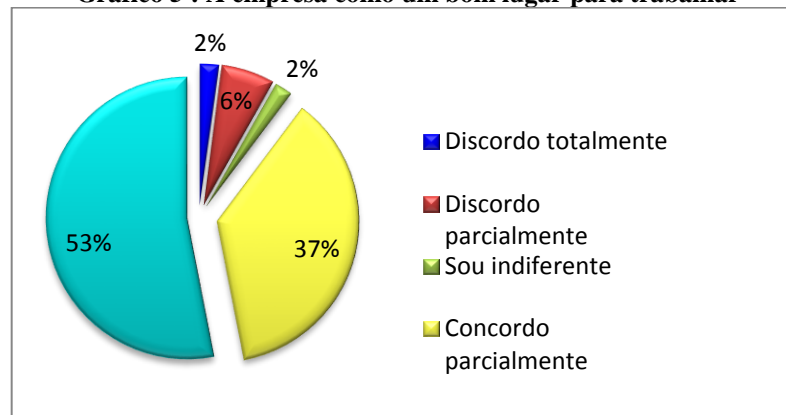
Gráfico 4 : Motivação no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa

Perguntou-se aos funcionários se a empresa é um bom lugar para trabalhar. Os resultados obtidos encontram-se no gráfico 4, abaixo:

Gráfico 5 : A empresa como um bom lugar para trabalhar



Fonte: Dados da pesquisa

Conforme o gráfico 4, uma quantidade considerável (53%) representa os funcionários que concordam totalmente que a empresa é um bom lugar para se trabalhar, 37% concordam parcialmente, 6% discorda parcialmente, 2% discorda totalmente e 2% não opinaram. Pois, embora alguns fatores contribuam para a insatisfação dos funcionários em determinados momentos, ainda assim é possível vislumbrar a partir das percepções dos próprios. Agregando valor estimável a empresa.

CONCLUSÃO

O presente trabalho proporcionou visualizar através de uma análise do clima organizacional, os fatores que impactam no desempenho e produtividade e conseqüentemente na motivação dos colaboradores da respectiva empresa que atua no segmento de comércio e serviços. Posto que, a análise do clima organizacional não pode ser mensurada de maneira permanente, e sim como algo momentâneo podendo obter modificações no decorrer do tempo mediante diversos fatores internos e externos.

Considerando as variáveis, foi possível verificar que a empresa de maneira geral, através de informações coletadas, possui um clima organizacional positivo. Baseado nas informações obtidas por via de pesquisa aplicada observou-se um nível elevado de satisfação e motivação no ambiente de trabalho. No entanto, existe uma parcela minoritária que se posicionam de forma negativa ao assunto. Desta forma, é exequível que o gestor propicie melhores condições por meio de equipamentos adequados e incentivo para que os colaboradores possam se nivelar e desempenhar suas funções de maneira eficiente contribuindo para o desenvolvimento da empresa.

A pesquisa de maneira geral foi de grande relevância, agregando conhecimentos do respectivo tema. Estima-se que a pesquisa possa subsidiar futuros estudos acerca da importância do diagnóstico do clima organizacional.

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César Gonçalves de. GARCIA, Adriana Amadeu. **Teoria geral da administração: orientação para a escolha de um caminho profissional.** – São Paulo: Atlas 2010.

CASARIN, Helen de Castro Silva. CASARIN, Samuel José. **Pesquisa Científica: da teoria á prática [livro eletrônico].** Curitiba: InterSaberes, 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática** - 4. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2007 – 7ª reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução á teoria geral da administração** - 6. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2000 – 13ª Reimpressão.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução á teoria geral da administração** - 9. ed. - Barueri, SP Manole, 2014.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. – 4. Ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade. LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, análise e interpretação de dados.** - 7 ed. – 4. Reimpr. – São Paulo: Atlas 2011.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amauru. **Introdução a Administração.** - 8. ed. rev. e ampl. - São Paulo: Atlas, 2011.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amauru. **Teoria Geral da Administração: da revolução urbana á revolução digital.** - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2004.

PRODANOV, Cleber Cristiano. EMANI, César de Freitas. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico] : métodos e técnicas de pesquisa do trabalho acadêmico.** - 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

STEPHEN P. Robbins. **Comportamento Organizacional.** -11. - São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SCHEIN, Edgar H. **Cultura organizacional e liderança** Tradução Ailton Bomfim Brandão; revisão técnica Humberto Mariotti. -- São Paulo: Atlas, 2009.