



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

PAULA LÍGIA CARDOSO AGUIAR

**UM ESTUDO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL REALIZADO EM UMA
EMPRESA DO SETOR DE GÁS DE COZINHA NO MUNICÍPIO DE CAMPINA
GRANDE – PB**

CAMPINA GRANDE

2014

PAULA LÍGIA CARDOSO AGUIAR

**UM ESTUDO SOBRE O CLIMA ORGANIZACIONAL REALIZADO EM UMA
EMPRESA DO SETOR DE GÁS DE COZINHA NO MUNICÍPIO DE CIDADE DE
CAMPINA GRANDE – PB**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado ao Departamento do Curso de
Administração, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção
do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof^a. M.Sc. Kaline Di Pace
Nunes.

CAMPINA GRANDE

2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

A282e Aguiar, Paula Lígia Cardoso

Um estudo sobre o clima organizacional realizado em uma empresa do setor de gás de cozinha no município de Campina Grande - PB [manuscrito] / Paula Ligia Cardoso Aguiar. - 2014. 24 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes, Departamento de Administração e Economia".

1 Capital humano. 2. Clima organizacional. 3 Motivação. I. Título.

21. ed. CDD 658.3

Paula Lúcia Cardoso Aguiar

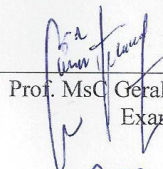
**Um estudo sobre o clima organizacional realizado em uma empresa do
setor de gás de cozinha no município de Campina Grande- PB**

Trabalho de conclusão de curso- TCC, apresentado ao Departamento do Curso de Administração, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 10/12/2014.



Profª. MsC. Kaline Di Pace Nunes/ UEPB
Orientadora



Prof. MsC. Geralda Félix Coutinho/ UEPB
Examinadora



Prof. Msc Allan Carlos Alves/ UEPB
Examinador

RESUMO

Mudanças no mundo dos negócios estão acontecendo a todo instante, com isso as organizações para alcançar essas transformações, tem buscado formas eficientes que façam com que permaneçam em destaque no mercado, e uma dessas ferramentas que mais se destaca nesse processo tem sido o capital humano das organizações, essa percepção por parte das empresas tem acarretado em uma maior preocupação na busca por melhorias que proporcione um melhor ambiente, com estruturas adequadas, clima agradável, satisfação e bem estar para seus colaboradores. Neste contexto, esta pesquisa tem como objetivo analisar a influência do clima organizacional dentro de uma empresa do setor de gás de cozinha localizada em Campina Grande-PB. Tem como objetivos específicos, analisar a organização e as pessoas, nível de satisfação dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho, os pontos fortes e fracos da organização, e suas formas de comunicação entre funcionários. Para a realização desse estudo utilizou-se a metodologia bibliográfica, descritiva, qualitativa. Observou-se que a influência do clima dentro da organização tem reflexos diretos na motivação dos empregados, na sua postura diante da organização, na aspiração de se relacionar com seus colegas, e na sua permanência na organização.

Palavras-chave: Capital Humano. Clima Organizacional. Motivação.

1 INTRODUÇÃO

As transformações sociais e econômicas que estão ocorrendo no mercado nacional e internacional tem obrigado as empresas a investir cada vez mais em suas organizações com o objetivo de se tornarem cada vez mais competitivas. Dessa forma realizam grandes demandas de investimentos, em instalações, produtos, e no seu capital humano.

Diante de todo esse crescimento tem-se observado que o capital humano se destaca cada vez mais como uma ferramenta na ascensão da organização, sendo assim observa-se que os funcionários motivados tornam-se mais positivos, criativos,

e dinâmicos, para as organizações. No entanto, devido a muitos problemas na esfera administrativa, principalmente problemas com a gestão da liderança na organização, e a falta de uma comunicação eficiente entre os colegas de trabalho, o grau elevado de insatisfação em todos os setores que formam o corpo das organizações, tem refletido diretamente no comportamento das empresas.

Os níveis de crescimento de uma organização são atribuídos a uma equipe bem treinada, qualificada e satisfeita com o seu ambiente de trabalho e com o clima dentro dos seus respectivos setores. Colaboradores que trabalham de forma conjunta, com pessoas que respeite seus limites e funções, e que se relacionem bem, podem trazer grandes benefícios, tanto para os funcionários quanto para as organizações.

Durante o período da revolução industrial em que cargas horárias chegavam a mais de 12 horas diárias trabalhadas, como o mínimo de condições para a execução das funções, os empregados eram vistos em segundo plano e os lucros sempre como objetivo principal, seres com sentimentos e necessidades básicas, eram simplesmente posto como mais uma parte da organização.

Segundo Maximiano (2007, p. 42), “as condições de trabalho nas fábricas dessa época eram rudes”. Os trabalhadores ficavam totalmente a disposição do industrial e capitalista. Não podiam reclamar dos salários, horários de trabalho e sujeira nas fabricas.

Essa forma de trabalho trouxe grandes evoluções no que tange ao capital humano das empresas. Mudanças positivas aconteceram em sua cultura, mas a insatisfação ainda se faz presente nas organizações. Portanto, com base na situação anunciada, o estudo pretende observar o seguinte questionamento: **Qual a influência do clima organizacional na satisfação dos colaboradores de uma empresa do setor de gás de cozinha localizada na cidade de Campina Grande – PB?**

Para responder a questão problema desta pesquisa o presente artigo possui como objetivo geral verificar qual a influência do clima organizacional na satisfação dos colaboradores de uma empresa do setor de gás de cozinha localizada em Campina Grande – PB, tendo como objetivos específicos da pesquisa: (i) analisar a organização e as pessoas; (ii) verificar o nível de satisfação dos funcionários em relação ao seu ambiente de trabalho; (iii) analisar os pontos fortes e fracos da organização; (iv) observar as formas de comunicação entre funcionários.

Este estudo se justifica, pela importância de se observar o clima organizacional da empresa distribuidora de gás de cozinha no município de Campina Grande – PB, e suas contribuições para a formação de um ambiente agradável, através da percepção de seus colaboradores sobre o ambiente organizacional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A ORGANIZAÇÃO

Segundo Chiavenato (2007, p. 15), “as pessoas passam a maior parte do tempo vivendo ou trabalhando dentro de uma organização”. O ambiente de trabalho torna-se o seu domicílio e funcionários seus familiares, dentro de uma organização, o trabalho não é desenvolvido por uma só pessoa e sim por um grupo de pessoas que devem compartilhar conhecimentos, tarefas, cargos, e fundamentalmente o respeito entre colegas de trabalho.

De acordo com Chiavenato (2004, p. 17), “as organizações demandam pessoas para suas atividades e operações da mesma forma que solicitam recursos financeiros, materiais e tecnologia”. Dentro da organização deve-se existir um espírito coparticipante onde funcionários possam desempenhar atividades que resultem em benefícios para empresa.

Segundo Chiavenato (2007, p. 34), “em face das suas limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperarem uns com os outros para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria alcançar”.

Para Araújo (2006, p. 01), “a organização faz parte de um gigantesco ambiente não controlável por nós e, portanto, estamos todos nós dependentes do que acontece lá fora”. Cesar (2008, p. 13), também afirma que:

A organização é interativa no sentido de desenvolver todos os esforços, ou seja, planejar, organizar, dirigir, liderar, coordenar, controlar, com visão sempre empresarial e ambiental, não permitindo que tais esforços sejam desenvolvidos de forma isolada (CESAR, 2008, p. 13).

Dentro de qualquer ambiente de trabalho, deve existir limites hierárquicos entre líderes e funcionários, boa comunicação, um ambiente agradável, reconhecimento dos seus esforços para o trabalho, a organização deve ser vista como um todo e por partes. As pessoas que compõem o corpo funcional devem contribuir para a criação de um clima organizacional favorável que conduz a bons resultados, ajudando dessa forma a alcançar seus objetivos.

Segundo Araújo (2006, p. 04), “o melhor clima possível não elimina a existência de conflito predador, aquele que só trás a instabilidade e a incerteza”. Na

maioria das vezes esse conflito entre líderes e colaboradores se dá pela desqualificação de suas lideranças na organização, a falta de conhecimento teórico sobre suas funções, afeta a forma de liderar as pessoas e isso acaba destruindo o clima em uma organização.

Para Araújo (2008, p. 16) “a melhor compreensão sobre limites será dada a partes da história do gestor: seu currículo oculto, sua formação, leituras e a melhor apreensão possível do mundo das organizações”.

2.2 AS PESSOAS

Segundo Maximiano (2007, p. 224), “cada pessoa é diferente não apenas de todas as demais, mas também de si própria em diferentes momentos, ao longo de sua vida, e em diferentes situações”. Os sistemas sociais são formados por pessoas e suas necessidades, sentimentos e atitudes, bem como por seu comportamento como integrantes de grupos.

As pessoas buscam em seu ambiente de trabalho respeito, reconhecimento, bons salários entre outros elementos, pois cada um tem seus objetivos a serem alcançados na empresa, mas por falta de reciprocidade entre organizações, colegas de trabalho, os funcionários acabam sendo atingidos de forma negativa e isso trás reflexos nas suas atitudes no desenvolvimento de suas funções na empresa.

De acordo com Chiavenato (2007) o comportamento humano é poderosamente afetado por dois conjuntos de fatores: os externos (decorrentes do ambiente que o envolve, isto é, das características organizacionais como, cultura, estrutura, sistemas de recompensas, políticas e procedimentos), e os internos (como suas características de personalidades, como aprendizagem, percepção, cognição e motivação).

Ainda de acordo com Chiavenato (2007, p. 211),

Uma necessidade rompe o estado de equilíbrio do organismo, desconforto e desequilíbrio. Este estado leva o indivíduo a um comportamento, ou ação capaz de descarregar a tensão ou livra-lo do desconforto e do desequilíbrio. Se o comportamento for eficaz, o indivíduo encontrará a satisfação da necessidade e, portanto, a descarga de tensão provocada por ela. Satisfeita a necessidade, o organismo volta ao estado de equilíbrio anterior, a sua forma de ajustamento ao ambiente. (CHIAVENATO, 2007, p. 211).

2.3 AS PESSOAS E AS ORGANIZAÇÕES

Segundo Chiavenato (2007, p. 15) “a fim de atingir certos objetivos, as pessoas se agrupam em organizações para transpor as suas limitações individuais e obter energia de espaço por meio do esforço conjunto. A união faz a força”. Quando se trabalha em equipe sem nenhum tipo de preconceito, consegue-se alcançar os objetivos e todos se sentem úteis.

À medida que as organizações são bem sucedidas no alcance dos seus objetivos, elas tendem a sobreviver e a crescer, mas, a convivência entre organização e indivíduo nem sempre é cordial, acaba acontecendo conflitos e desentendimentos. Sendo assim, o relacionamento, indivíduo x organização, nem sempre é um relacionamento cooperativo e satisfatório. (CHIAVENATO, 2007).

Para assegurar essa ideia, Chiavenato (2007, p. 211) ainda afirma que:

Enquanto os indivíduos buscam suas satisfações pessoais (salário, lazer, conforto, horário, favorável de trabalho, oportunidades de carreira, segurança no cargo, etc.), as organizações, do mesmo modo, têm necessidades (capital, edifícios, equipamentos, potencial humano, lucratividade, oportunidades de mercado, etc.). (CHIAVENATO, 2007, p. 211).

2.4 CONCEITO DE EQUILÍBRIO ORGANIZACIONAL

A interação entre pessoas e organizações pode ser explicada pelo modelo induzidamente e contribuições. Os indivíduos estão dispostos a cooperar sempre que suas atividades dentro da organização contribuam diretamente para o alcance dos seus próprios objetivos pessoais. Esses conceitos de induzimentos e de contribuições levam-nos ao conceito de equilíbrio organizacional.

O equilíbrio organizacional reflete o êxito das organizações em “remunerar” seus integrantes com quantias adequadas (de dinheiro, de oportunidades, tapinhas nas costas ou de satisfação não materiais), e motiva-os a continuar fazendo parte da organização, proporcionando contribuições que garantam sua sobrevivência e eficácia.

2.5 RECIPROCIDADE ENTRE INDIVÍDUO E ORGANIZAÇÃO

A incessante busca pelo reconhecimento, valorização e satisfação no trabalho requer que alguém renuncie de alguma coisa para se alcançar os objetivos, sejam os proprietários, diretores e ou funcionários, sendo o último o que mais abdica para crescer na organização, o que não pode e nem deveria acontecer em um ambiente interno de qualquer organização, todas as partes devem fazer concessões para que se chegue a um equilíbrio entre as partes envolvidas.

Para Chiavenato (2007) a interação entre empregados e organizações é basicamente um PROCESSO DE RECIPROCIDADE: a organização realiza certas coisas para e pelo participante e inibe-se de fazer outras, remunera-o, dá segurança e status; reciprocamente, o participante responde trabalhando e desempenhando suas tarefas. A organização espera que o empregado obedeça a sua autoridade, e, por seu turno, o empregado espera que a organização se comporte corretamente com ele e opere com justiça.

2.5 CLIMA ORGANIZACIONAL

Existe um grande interesse dentro das organizações no que tange ao bom desempenho de seus funcionários, levando dessa forma a buscar entender que ponto crucial depende o sucesso de sua empresa, tendo em vista isto, se observa que o que pode influenciar de forma positiva no desempenho de seus colaboradores é o clima organizacional, que tem grande parcela no resultado final do trabalho de seus funcionários.

Desde a localização física até os objetivos, passando pelos salários, refeitórios, condições de trabalho, limpeza, programas de incentivos, benefícios e interação com colegas, tudo afeta a forma como as pessoas se sentem em relação à organização. (MAXIMIANO, 2007).

O clima organizacional parte do princípio de que um bom ambiente de trabalho interfere nas organizações, a qualidade do ambiente percebida pelos funcionários, no que tange a interação com colegas, e lideranças e na motivação de melhorar para a organização, e isso só pode ocorrer quando, os colaboradores se sentem em um ambiente agradável, em que possam interagir, dando suas sugestões e participando de forma direta na melhoria da sua organização.

De acordo com Maximiano (2000, p. 260),

O clima é formado pelos sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho. Sentimentos negativos exercem impacto negativo sobre o desempenho. Sentimentos positivos exercem impacto positivo. (MAXIMIANO, 2000, p. 260).

Entende-se, pois que as organizações que trabalham para que os colaboradores se sintam bem no seu ciclo onde trabalham, tende a obter pontos positivos, mas as que de forma incorreta, produz desconforto para seus colaboradores criam um ambiente negativo para seus colaboradores, sabe-se que hoje com todo o avanço que a revolução tecnológica trouxe o crescimento de uma organização não se dá mais por um bom maquinário, se ver que isso não é mais suficiente, a receita hoje para o sucesso é saber proporcionar a seus colaboradores uma forma mais digna de exercer suas funções independentemente do cargo que ocupa, e suas funções.

Segundo Chiavenato (2002, p. 94),

Quando a baixa motivação entre os membros, seja por frustrações ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a baixar-se, caracterizando por estado de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, etc., podendo, em casos extremos, chegarem a estados de agressividade, tumulto, inconformidade, etc. típicos de situações em que os membros se defrontam abertamente com a organização (como casos de greve, piquetes etc.). (CHIAVENATO, 2002, p. 94).

Proporcionar um ambiente de trabalho agradável para que de forma saudável e harmoniosa, funcionários se sintam bem nas suas organizações, como se estivessem em suas próprias casas, faz com que, o capital humano que existe nas empresas se firme, e não busque outras empresas novos rumos para suas carreiras, e as organizações não percam seu capital humano por falta de valorização de seus empregados.

Chiavenato (2003) considera que o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e que influencia o seu comportamento. Para Maximiano (2007), o clima é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e a seus administradores.

2.6 MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

As pessoas sempre aspiram por um melhor status social, tanto em suas vidas particulares quanto em suas vidas profissionais, traçando assim, objetivos ao longo de suas vidas, fazendo com que cada um exiba o seu melhor pra alcançar o que se almeja.

Segundo Maximiano (2009), a motivação é um processo que tem três propriedades:

- a) Direção: o objetivo do comportamento motivado;
- b) Intensidade: a magnitude ou força dos motivos;
- c) Permanência: o tempo durante o qual a motivação se manifesta.

Grande parte da falta de entusiasmo dentro de organizações é a falta de estímulo por parte das lideranças, ofuscando sonhos de crescer dentro da organização em que se trabalha, pois grande parte de um bom desempenho em seu trabalho, é sua motivação a desempenhar a sua função, a estar na organização. Funcionários desmotivados perdem a vontade de estar trabalhando, chegando a não querer mais fazer parte dela e em maioria acaba pedindo demissão.

Maximiano (2009) afirma que o desempenho no trabalho é o resultado que uma pessoa consegue com a aplicação de algum esforço. O desempenho é positivo quando o resultado beneficia a própria pessoa, o grupo do qual ela participa, um cliente ou a organização na qual trabalha.

Segundo Chiavenato (2003) o comportamento humano é motivado. A motivação é a tensão persistente que leva o indivíduo a alguma forma de comportamento visando à satisfação de uma ou mais necessidade.

2.7 MOTIVOS INTERNOS E EXTERNOS

As necessidades que cada indivíduo tem, é próprio de cada um, um bom salário, uma promoção, reconhecimento pelo seu trabalho, ou apenas um muito obrigado. Todos possuem objetivos, sonhos a serem alcançados, que lhe satisfaçam, que façam cada um na sua particularidade estar bem onde está, e quando isso simplesmente não acontece, acaba refletindo direto e indiretamente no seu trabalho, no seu rendimento.

Herzberg (1975) considera que tanto o ambiente externo (contexto ambiental) como o trabalho em si são fatores importantes na motivação humana. Contudo apenas o ambiente em que o empregado trabalha e as circunstâncias externas que o envolvem tem sido enfatizado pela grande maioria, das políticas de administração de recursos humanos das organizações.

Herzberg define teoria de dois fatores, a saber:

- a) *Fatores higiênicos*: referem-se às condições que rodeiam o empregado enquanto trabalha, englobando as condições físicas e ambientais de trabalho, salário, os benefícios sociais, as políticas da empresa, o clima de relação entre colaboradores e diretoria, os regulamentos internos, as oportunidades existentes etc.;
- b) *Fatores motivadores*: referem-se ao conteúdo do cargo, as tarefas e aos deveres relacionados com o cargo em si. São os fatores motivacionais que produzem em efeito duradouro de satisfação e de aumento e produtividade em níveis de excelência, isto é, acima dos níveis normais, o termo MOTIVAÇÃO, para Herzberg, envolve sentimento e realização, de reconhecimento profissional manifestado por meio do exercício das tarefas e atividades que oferecem suficiente, desafio e significado para o trabalhador. Quando os fatores motivacionais são ótimos elevam substancialmente a satisfação, quando estão precários, provocam ausência de satisfação.

Em essência, a teoria dos dois fatores sobre a satisfação no cargo afirma que:

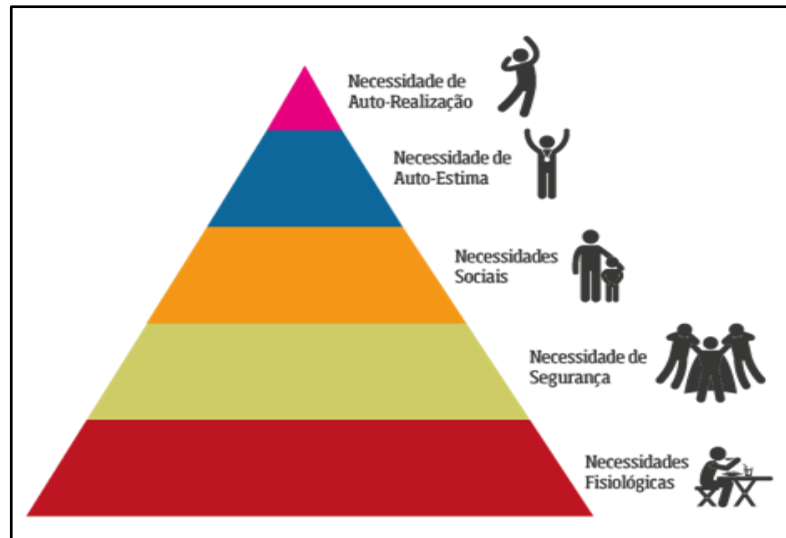
1. A satisfação no cargo e função do conteúdo ou atividades desafiadora e estimulante de cargo: são os chamados fatores “motivadores”;
2. A satisfação no cargo e função do ambiente de supervisão dos colegas e do contexto geral do cargo: são os chamados fatores “higiênicos”.

2.8 NECESSIDADES HUMANAS

Maslow apresenta a teoria da hierarquia de necessidades, também conhecida como pirâmide de Maslow, em que é proposta uma divisão hierárquica em que as necessidades de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das

necessidades de nível mais alto. Cada um tem de "escalar" uma hierarquia de necessidades para atingir a sua auto realização. Na Figura 1 abaixo, apresenta-se a pirâmide com os cinco níveis de necessidades que serão descritas a seguir.

Figura 1 – Pirâmide das Necessidades – Maslow



Fonte: Maslow (2007).

- Necessidades de auto-realização: são as necessidades humanas mais elevadas e que estão no topo da hierarquia. Estão relacionadas com a realização do próprio potencial e autodesenvolvimento contínuo.
- Necessidades de estima: são as necessidades relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo se vê e se avalia. Envolve a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, de prestígio e de consideração.
- Necessidades sociais: surgem no comportamento, quando as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) encontram-se relativamente satisfeitas. Dentre as necessidades sociais estão as necessidades de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afeto e de amor.
- Necessidades de segurança: constitui o segundo nível das necessidades humanas. São necessidades de segurança, estabilidade, busca de proteção contra ameaça ou privação e fuga do perigo.
- Necessidades fisiológicas: constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, mas de vital importância. Nesse nível está às necessidades de alimentação (fome e sede), de sono e repouso (cansaço), de abrigo (frio ou calor), o desejo sexual etc.

3 METODOLOGIA

A metodologia da pesquisa, quanto ao seu objetivo, caracteriza-se como descritiva que segundo Gil (2008) busca descrever as características de uma determinada população ou fenômeno. Assim, procurou-se descrever de que maneira o clima organizacional em uma empresa pode influenciar na satisfação dos colaboradores.

A pesquisa também se caracterizou como qualitativa, pois busca através de observação descrever a origem da problemática e qualitativa sendo sua análise através da estatística, através de gráficos. Quanto ao delineamento, o presente trabalho utilizou-se de pesquisa bibliográfica, pois foram utilizados livros publicados referentes ao tema estudado.

O estudo teve como universo uma empresa distribuidora de gás de cozinha localizada na cidade de Campina Grande – PB, considerada uma das mais bem sucedidas empresa neste ramo, possui mais 19 filias distribuídas pelo estado da Paraíba. A empresa de gás de cozinha de Campina Grande, trás em sua estrutura, mais de 20 carros, responsáveis pela distribuição do gás em pontos de vendas e na sistemática, onde vende diretamente ao consumidor final, dentro da empresa possui uma oficina, dormitórios, refeitório e funciona também a contabilidade, o financeiro, recursos humanos e telemarketing.

É uma empresa que existe a mais de 3 anos na cidade de Campina Grande-PB, contando com mais de 100 funcionários, distribuídos entre, líderes dos setores de compras e venda do gás, contadores, atendentes de telemarketing, motoristas, vendedores, mecânicos e cozinheiros.

A coleta de dados se deu através de um questionário (Apêndice A), dividido em duas partes, na primeira parte analisou-se o perfil de seus colaboradores e na segunda parte do questionário a sua percepção em relação ao clima dentro da empresa em que trabalham. A amostra estudada foi composta pelos funcionários, sendo seis funcionários de diferentes setores da organização que tratam de funções que lidam diretamente com os colaboradores responsáveis pela distribuição do gás para o consumidor final, e que possuem conhecimento de causa das deficiências da empresa, pois lidam diariamente com as necessidades dos colaboradores da empresa de gás.

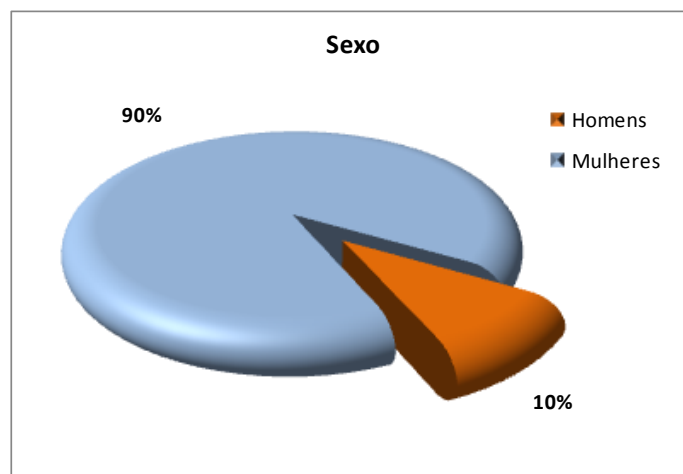
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Na primeira parte, no que se refere ao perfil dos colaboradores entrevistados observou-se o gênero dos entrevistados, a faixa etária, nível de escolaridade, tempo de serviço dos colaboradores, suas funções.

Na segunda parte do questionário analisou-se a percepção dos colaboradores com relação ao clima e ambiente de sua organização, suas satisfações com relação a suas funções e relação interpessoal, no que se refere à parte sobre o clima organizacional será analisado se o funcionário está se sentindo satisfeito com o ambiente de sua organização, avaliando, cargos, salários, lideranças, comunicação e estrutura da sua empresa.

Para um melhor entendimento observou-se através de gráficos o perfil dos funcionários, a percepção dos colaboradores em relação à empresa, satisfação e relação interpessoal e suas percepções sobre a organização.

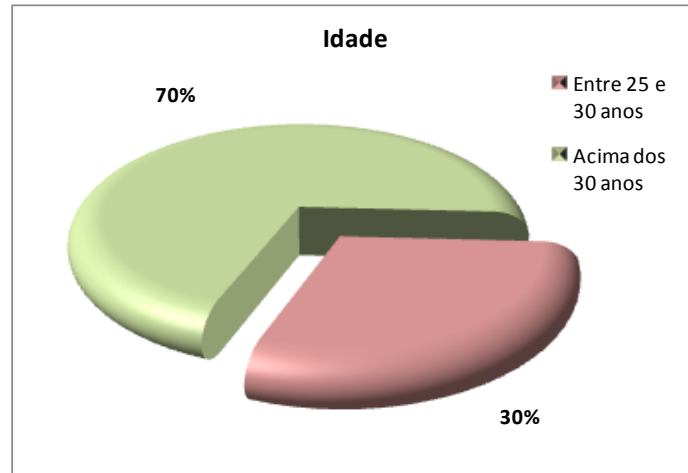
Gráfico 1 – Gênero Sexual



Fonte: Elaboração própria (2014).

Analisando os resultados apresentados no Gráfico 1, que refere-se ao gênero sexual dos funcionários, verifica-se que a maior parte é composta por mulheres, representando 90%, os homens representam 10%, dos entrevistados, demonstrando que não existe nenhum tipo de restrição entre as mulheres ocupando cargos de confiança.

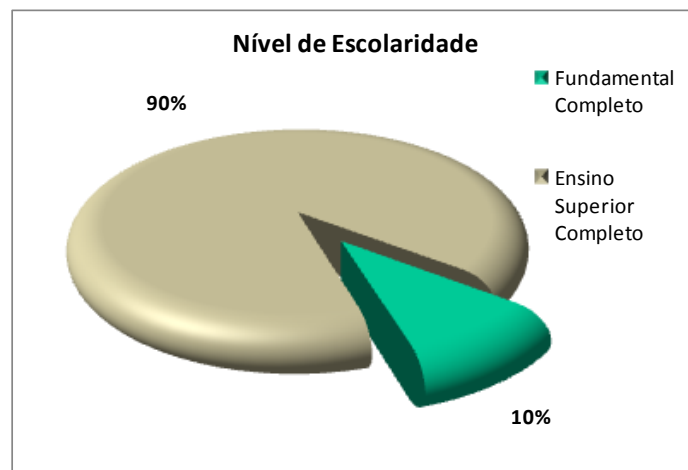
O Gráfico 2, apresenta os resultados para faixa etária dos funcionários da empresa em estudo.

Gráfico 2 – Faixa Etária

Fonte: Elaboração própria (2014).

No Gráfico 2, verifica-se que os colaboradores possuem idade entre 23 e 45 anos, 70% possuem idade acima dos 30 anos, onde 30% possuem menos de 30 anos de idade.

O Gráfico 3, apresenta os resultados obtidos para o nível de escolaridade dos funcionários.

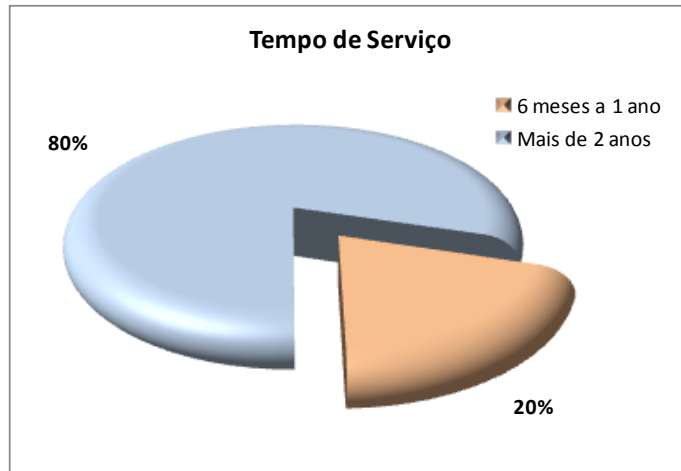
Gráfico 3 – Nível de Escolaridade

Fonte: Elaboração própria (2014).

De acordo com o Gráfico 3, observa-se que 90% dos funcionários possuem ensino superior completo, e 10% possuem o fundamental completo, por esse motivo entende-se que existe um bom nível de funcionários desempenhando funções de grande responsabilidade na organização, pois lidam diretamente com as necessidades percebidas pelos colaboradores da empresa.

O Gráfico 4, refere-se aos resultados referentes ao tempo de serviço dos funcionários que prestam serviço na empresa.

Gráfico 4 – Tempo de Serviço

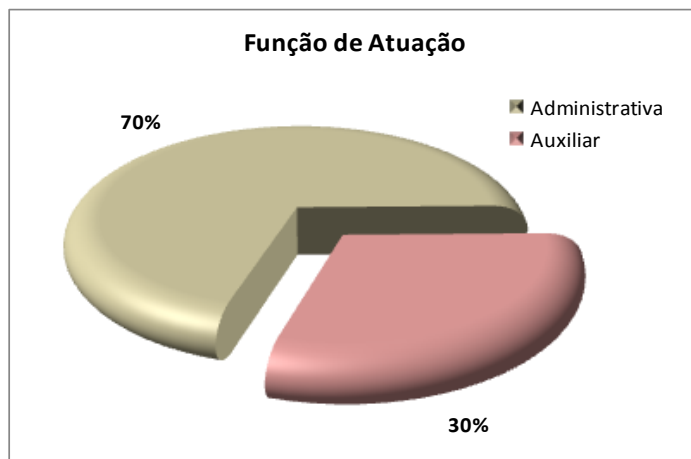


Fonte: Elaboração própria (2014).

O Gráfico 4, representa o tempo de serviço em que os colaboradores estão na organização, observando que sua maioria colabora com a empresa há mais de 2 anos, representando 80% dos entrevistados, 20% trabalha entre seis meses e um ano na organização, indicando que existe uma pequena rotatividade, e uma certa estabilidade, por trabalharem há mais de 2 anos na organização.

No que se refere às áreas de atuação, é demonstrado no Gráfico 5, que 70% dos funcionários possuem cargos administrativos, e que 30% atuam como auxiliares, mostrando que a maior parte dos participantes da entrevista exercem cargos de confiança na organização, posição de destaque.

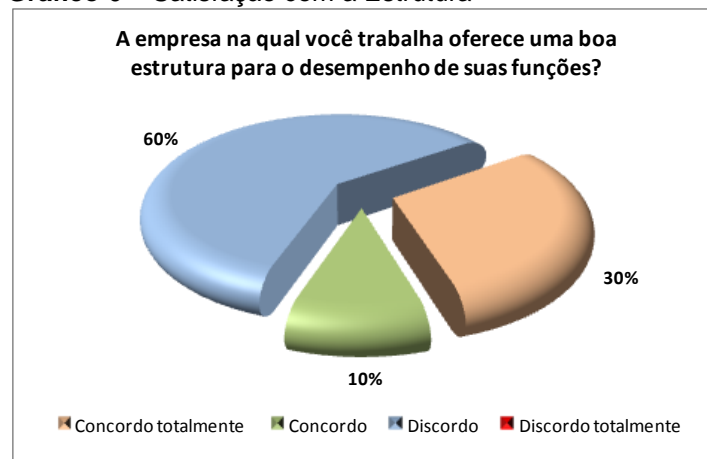
Gráfico 5 – Função de Atuação



Fonte: Elaboração própria (2014).

Conforme esta apresentado no Gráfico 6, observa-se que a maioria dos funcionários não concorda que a empresa possua uma boa estrutura, sendo esta parcela de 60%. No entanto, 30% dos funcionários concordam que a empresa possui uma boa estrutura, e os 10% restantes concordam que a empresa possui uma boa estrutura, mas ressalta que necessita de melhorias, dessa forma verifica-se que é necessário mudanças no que tange a sua estrutura, incentivos como, bons salários, reconhecimento pelo trabalho desenvolvido, melhor interação com seus superiores, para dispor de um melhor ambiente para seus funcionários.

Gráfico 6 – Satisfação com a Estrutura



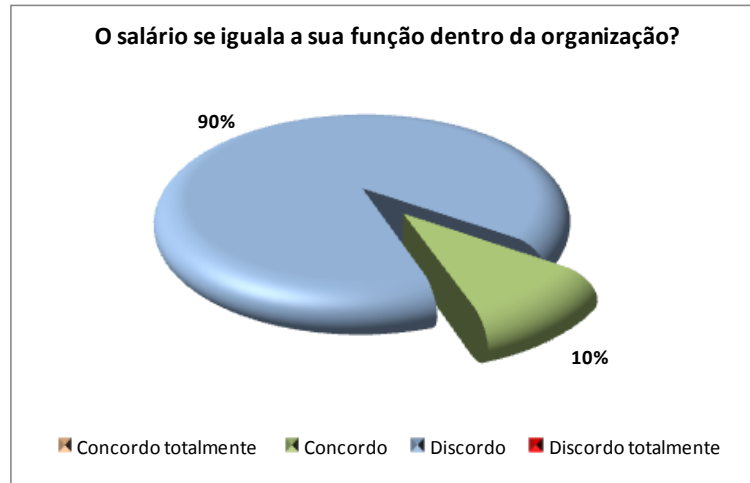
Fonte: Elaboração própria (2014).

De acordo com o Gráfico 7, referente a relacionado as funções desempenhadas na empresa, observa-se que 60% discordam da função que exercem, pois não trabalham na sua área de formação, mesmo sendo cargos de confiança, atuam em áreas diferentes da sua formação, apenas 40% concorda que trabalham na área de formação, dessa forma observa-se, que mesmo os entrevistados ocupando cargos de confiança, não existe um aproveitamento total de seus funcionários, dispondo deles em cargos que faz parte da sua competência.

Gráfico 7 – Função x Escolaridade

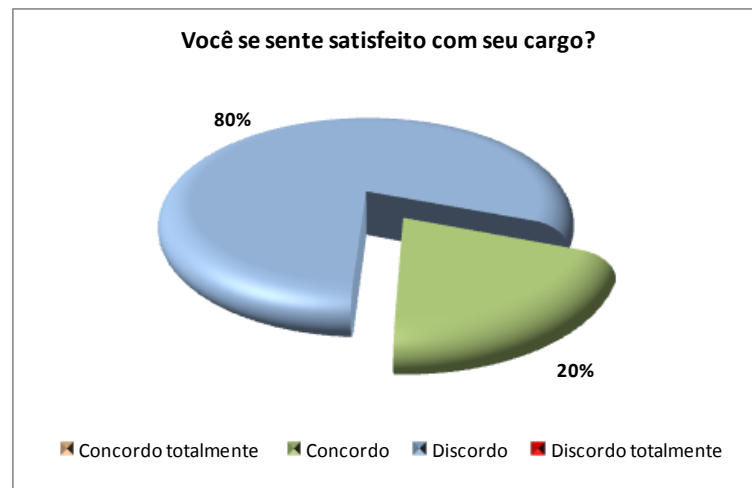
Fonte: Elaboração própria (2014).

O Gráfico 8, mostra que no que se refere ao salário a insatisfação predomina, com 90% os colaboradores discordam com o salários que recebem e que apenas os 10% concorda e se sentem satisfeito com o seu salário, mostrando assim que o salário não condiz com as funções, e que se faz necessários reajustes.

Gráfico 8 – Função x Salário

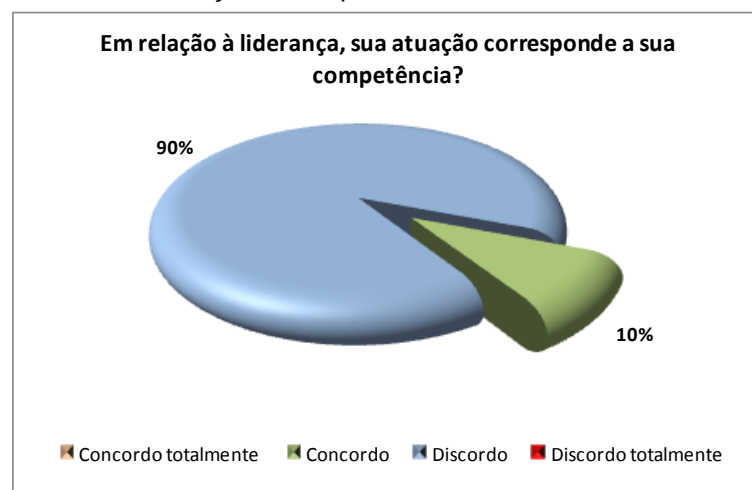
Fonte: Elaboração própria (2014).

De acordo com os resultados apresentados no Gráfico 9, observa-se que os funcionários não se sentem satisfeitos com os cargo que ocupam na empresa, representando 80% dos que discordam, apenas 20% concordam e se sente satisfeito com sue cargo. Neste gráfico pode ser perceptível que existe um desconforto em relação aos cargos, a insatisfação, a falta de incentivo para com seus colaboradores.

Gráfico 9 – Satisfação com o Cargo

Fonte: Elaboração própria (2014).

No Gráfico 10, verifica-se que a maioria dos entrevistados, representando 90% dos entrevistados, entende que a liderança não corresponde a sua competência, os 10% concordam e acredita que a liderança corresponde a sua competência, mostrando que existe uma deficiência em relação saber identificar as pessoas certas para as funções certas, dessa forma comprometendo o bom desempenho de suas funções.

Gráfico 10 – Função x Competência

Fonte: Elaboração própria (2014).

Conforme demonstrado no Gráfico 11, observa-se que 40% dos colaboradores concordam que exista uma boa comunicação entre os setores e suas respectivas lideranças, mas 60% discordam, acreditam que não existe uma boa comunicação entre as duas partes, observando-se que existem conflitos entre os

setores e que se faz necessário uma melhora no que se refere a uma boa convivência entre líderes e setores.

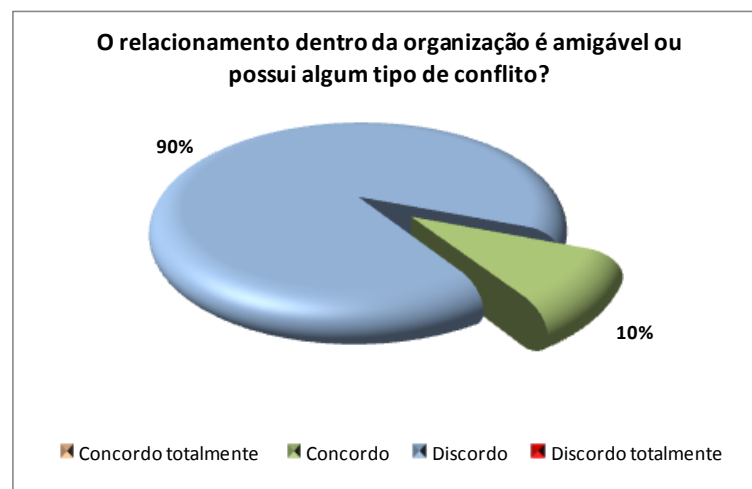
Gráfico 11 – Comunicação entre setores



Fonte: Elaboração própria (2014).

No Gráfico 12, verifica-se que quase há unanimidade em relação a não existência de bom relacionamento na organização, chegando a 90% dos que discordam, com a existência de conflitos, e só 10% concordam, acreditando que exista um bom relacionamento na organização. Esse desconforto pela maioria é preocupante, pois só alcança o sucesso com uma equipe unida sem a existência de conflitos, a empresa precisa observar bem buscar soluções para melhorar essa convivência.

Gráfico 12 – Forma de Relacionamento



Fonte: Elaboração própria (2014).

De acordo com o Gráfico 13, observa-se que existe certo equilíbrio, 60% discordam que as pessoas se ajudam para um objetivo comum, e 40% concordam que existe o sentimento de cooperação entre as pessoas, para chegar um ponto comum para o sucesso da organização.

Gráfico 13 – Trabalho em Equipe



Fonte: Elaboração própria (2014).

No Gráfico 14, aponta vários pontos negativos destacados pela maioria dos entrevistados, observando-se que 80% não recomendaria a empresa com um bom lugar para se trabalhar e 20% recomendariam, mas ressaltando que seria necessária uma melhora no ambiente da organização.

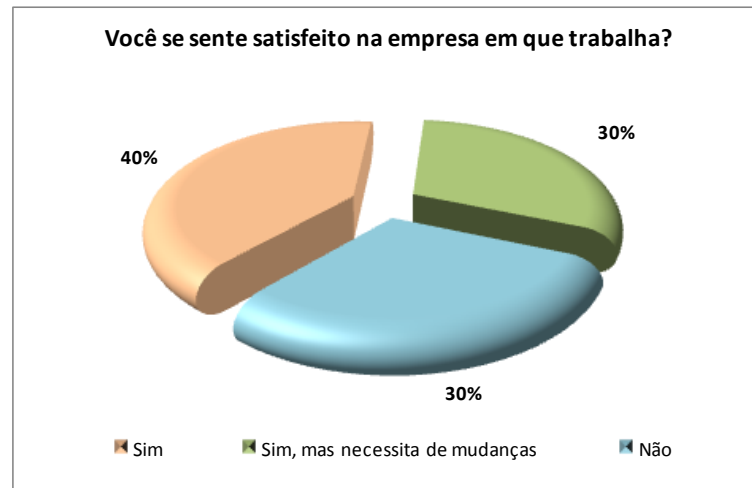
Gráfico 14 – Recompensa da Empresa



Fonte: Elaboração própria (2014).

De acordo com o Gráfico 15, observa-se que boa parte dos colaboradores se sente satisfeitos com a organização em que trabalham, representando 40% dos que estão satisfeito, 30% dos entrevistados afirmam que não estão satisfeito com a empresa que trabalha, e os 30% restantes se sentem bem, mas sem duvidas necessita de grandes mudanças.

Gráfico 15 – Satisfação com a empresa



Fonte: Elaboração própria (2014).

Dentro dessa pesquisa observou-se que existe um capital humano capacitado, com um bom grau de escolaridade, com um poder de percepção sobre seu ambiente de trabalho, e como eles se sentem em relação a sua administração, foi constatado que existe um desconforto por parte dos colaboradores, em relação a sua estrutura, salários, convívio com os colegas de trabalho, que mesmo ocupando cargos de destaque, entende-se que não ocorre um aproveitamento real de suas capacidades, que seus salários não estão em sua maioria em igualdade com suas funções, mas mesmo com tantos pontos negativos, boa parte quer permanecer na organização, tendo a consciência que precisa muito melhorar o seu clima organizacional, proporcionando um melhor ambiente na organização.

Contudo se vê, que por mais que possua uma grande estrutura, e uma boa posição no mercado de gás de cozinha, é preciso que se entenda que as pessoas necessitam de um ambiente agradável e tranquilo para desempenhar suas funções, que seus gestores precisam buscar melhorar no comportamento dos líderes para que possam ter uma melhor postura com seus liderados, e perceber a capacidade de cada funcionário e lhe colocar na função que possa melhor desempenhar,

pensando também numa revisão dos salários, fatores simples, mas que podem acarretar em grandes transformações positivas para a organização.

5 CONCLUSÃO

De acordo com os resultados obtidos, pode-se concluir que o sistema da organização dentro da empresa em estudo é negativo, pois existe uma deficiência no que tange ao ambiente físico, funcionários que saibam se colocar cada uma em suas funções, respeitando seus colegas. No estudo, observou que na sua maioria, os fatores que influenciam o bom desempenho na organização estudada, são pontos simples, mas que tem reflexos grandiosos na organização, uma boa estrutura, um clima amigável com seus companheiros, a comunicação com seus líderes, salários e cargos que correspondem com sua formação, acabam acarretando em funcionários comprometidos e entusiasmados em participar desta organização, refletindo na execução de suas funções, e a empresa, contudo a ausência desses fatores trás prejuízo, e crescimento abaixo do esperado.

É fato que não existe uma fórmula pronta para que todos os problemas sejam solucionados ou amenizados, e que tudo é valido para um melhor posicionamento nas organizações para esses conflitos existentes.

Esta pesquisa é de grande relevância, pois mostra que a simples forma de tratar bem o outro e proporcionar um ambiente agradável, é uma boa ferramenta para que seu colaborador se sinta satisfeito e almeje permanecer na sua organização. Sabendo que o sucesso de uma organização depende de um todo, tanto pessoas como a própria organização, é necessário que tudo esteja em harmonia, onde cada um colabore na sua competência, sem querer retirar a autoridade do outro. O respeito ao ser humano é a base para uma boa convivência, trabalho em equipe é a fórmula para uma boa gestão.

ABSTRACT

Changes in the business world are happening all the time, with it organizations to achieve these transformations, has sought ways to make efficient remain highlighted on the market, and one of those tools that most stands out in this process has been the human capital of organizations, this perception by enterprises has entailed in a greater concern in the search for improvements that provide a better environment with appropriate structures, pleasant climate, satisfaction and well-being to its

employees. In this context, this research aims to analyze the influence of organizational climate within a company in the sector of cooking gas located in Campina Grande-PB. Specific objectives, analyzing the Organization and people, level of satisfaction of employees with regard to their working environment, the strengths and weaknesses of the Organization, and its forms of communication between employees. For this study we used the bibliographic, descriptive, qualitative methodology. It was observed that the influence of the climate within the Organization has direct effects on the motivation of employees in its stance on the Organization, the desire to connect with their colleagues, and their stay in the organization.

Keywords: Human Capital. Organizational Climate. Motivation.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. G. C. de. **Gestão de Pessoas**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 2008.

_____. **Gestão de pessoas: estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento organizacional**: a dinâmica do sucesso das organizações. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos**: fundamentos básicos. 2. Reimpr. São Paulo; Atlas, 2007.

_____. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Recursos Humanos**. Ed. Compacta. 7ª Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HERZBERG, F. **Novamente**: como se faz para motivar funcionários? Biblioteca Harvard de Administração de Empresas. São Paulo: v. 1, n. 13, 1975.

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à administração**. 7. Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

_____. **Teoria geral da administração**: da revolução urbana à revolução digital. 6. ed. 2. Reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

APENDICE A – QUESTIONARIO DA PESQUISA

PARTE I – PERFIL DOS COLABORADORES ENTREVISTADOS

1. Gênero

- 1 Feminino 2 Masculino

2. Idade (anos): ____

3. Nível de escolaridade?

- 1 Fundamental incompleto
 2 Fundamental completo
 3 Médio incompleto
 4 Médio completo
 5 Superior completo
 6 Superior incompleto
 7 Técnico

4. Tempo de serviço?

- 1 Seis meses
 2 1 Ano
 3 2 Anos
 4 Mais de 2 Anos

5. Qual função que você atua?

- 1 Diretoria
 2 Administrativa
 3 Auxiliar
 4 Chão de fabrica

PARTE II – ANÁLISE DA VISÃO DOS COLABORADORES SOBRE A ORGANIZAÇÃO

Marque com X a alternativa que melhor se assemelha a sua percepção sobre o ambiente no qual trabalha.

6. A empresa na qual você trabalha oferece uma boa estrutura para o desempenho de suas funções?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

7. A função que desempenha corresponde ao seu grau de escolaridade?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

8. O salário se iguala a sua função dentro da organização?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

9. Você se sente satisfeito com seu cargo?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

10. Em relação à liderança, sua atuação corresponde a sua competência?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

11. Existe uma boa comunicação entre os setores e lideranças?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

12. O relacionamento dentro da organização é amigável ou possui algum tipo de conflito?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

13. As pessoas se ajudam para que o trabalho em equipe obtenha sucesso?

- 1 Concordo totalmente
 2 Concordo
 3 Discordo
 4 Discordo totalmente

14. Você recomendaria sua empresa como um bom lugar para se trabalhar?

15. Você se sente satisfeito na empresa em que trabalha?
