

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA JD AUTOPEÇAS LTDA, NA PERCEPÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Vanês do Amaral Lima*

Págla Silva e Lopes**

RESUMO

O clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que influencia o seu comportamento. O objetivo geral da pesquisa foi detectar quais as ferramentas que podem ser utilizadas para que se obtenha um clima organizacional saudável. A metodologia utilizada baseou-se em uma pesquisa quantitativa-descritiva e bibliográfica através de livros, artigos, internet. Por meio desta pôde-se concluir que o clima organizacional é de fundamental importância para a organização podendo influenciar positivamente nos seus resultados.

Palavras-chave: Clima. Satisfação. Motivação.

ABSTRACT

The organizational climate is quality or property of the organizational environment that is perceived or experienced by members of the organization and influencing their behavior. The general objective of the research was to identify which tools can be used to obtain a healthy organizational climate. The methodology used was based on a quantitative-descriptive literature through books, articles, internet. Throughout this study we can conclude that the organizational climate is fundamentally importance to the organization can positively influence your results.

Keywords: Climate. Satisfaction. Motivation.

* Formando em Administração 2012, Faculdade Patos de Minas. limavanes@yahoo.com.br

**Professora de Graduação em Administração. Especialista em docência no Ensino Superior com MBA e Gestão de Comercio Exterior e Negócios Internacionais pela FGV. Campos Altos/MG. paglialopes@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

1.1 Tema e Delimitação do tema

Essa pesquisa abordou o tema Clima Organizacional apontando a importância de motivar os colaboradores e teve como delimitação uma averiguação na empresa JD Autopeças Ltda. de acordo com a percepção dos funcionários.

1.2 Formulação do Problema e Hipóteses

Como o Clima Organizacional influencia na motivação e produtividade dos funcionários?

- O funcionário que tem um bom desempenho é a garantia de permanência no mercado de trabalho, pois o ser humano motivado realiza melhor o trabalho dando o melhor de si dentro da organização.
- Um Clima Organizacional propício permite a satisfação das necessidades do funcionário, causando de forma positiva as suas atividades e a partir disso, o funcionário se sente motivado a colaborar com a empresa em todas as formas.
- O pagamento por produtividade incentiva os funcionários.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar o Clima Organizacional da empresa na percepção dos funcionários, bem como detectar quais as ferramentas que podem ser utilizadas para que se obtenha um Clima Organizacional saudável.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Definir o que é Clima Organizacional.
- Analisar os fatores que influenciam a motivação dos funcionários da empresa identificando a satisfação dos mesmos.
- Avaliar os aspectos desfavoráveis do Clima Organizacional propondo alternativas de mudanças através de um plano de ação.

1.4 Justificativa

A opção por se estudar o Clima Organizacional da empresa JD Autopeças Ltda surgiu através de uma conversa com o Gerente, na qual analisou-se a motivação e satisfação dos funcionários. O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e os consumidores estão cada vez mais exigentes. Torna-se indispensável satisfazer os desejos dos clientes e atendê-los com mais eficiência. Para que isso aconteça os funcionários necessitam estar motivados na empresa em que atuam.

O Clima explica as variações de determinados comportamentos e, sem dúvida, apresenta uma grande importância para a compreensão do comportamento humano.

Estar motivado é trabalhar produzindo mais, é agir de forma completa, atendendo aos clientes como eles desejam serem atendidos, sem que possua má vontade ou sentido de obrigação em estar ali trabalhando.

A partir dessas considerações, pode-se afirmar que a pesquisa de clima organizacional só tem a colaborar para um melhor aproveitamento dentro da organização.

1.5 Metodologia

Os métodos utilizados foram pesquisas: em primeiro momento as pesquisas bibliográficas, utilizando temas relacionados ao clima organizacional, com a finalidade de adquirir conhecimentos mais amplos através de livros, artigos, internet. Foi realizada uma pesquisa quantitativa-descritiva. Este trabalho contou também com uma pesquisa de campo, na qual o instrumento de levantamento de informações utilizado foi um questionário baseado na obra de Ricardo Luz (2003). Foram entrevistados 17 colaboradores no mês de agosto do ano de 2012, do dia 13 ao dia 22, com um total de 19 perguntas, a fim de levantar dados e verificar o grau de satisfação dos funcionários. Os principais autores que foram utilizados no trabalho Chiavenato (2005/2009), Ricardo Luz (2003), França (2006), entre outros.

2 CONCEITUANDO O CLIMA ORGANIZACIONAL E SUAS VARIÁVEIS

2.1 Cultura Organizacional

Segundo Luz (2003) a cultura organizacional influencia na atitude de todas as pessoas dentro de uma organização, nas formas que eles são recompensados, os relacionamentos com os clientes, o estilo de direção que é adotado dentro da organização, a forma como os funcionários se portam no ambiente que trabalham, forma de se vestirem, propaganda entre outros.

Nesse sentido, a cultura de uma empresa acaba reforçando o comportamento de seus funcionários, determinando o que deve ser seguido e também o que deve ser evitado.

De acordo com Chiavenato (2005), a cultura organizacional faz com que as pessoas aprendam a lidar com o seu ambiente. Pois é uma mistura complexa de crenças, comportamentos, histórias, mitos, idéias que juntas representam o modo de como a organização deve funcionar. Toda organização tem seu modo de criar seus próprios costumes, tabus.

Cultura Organizacional é o conjunto de hábitos e crenças estabelecido por meio de normas, valores, atitudes e expectativas compartilhadas por todos os membros da organização. A cultura espelha a mentalidade que predomina em uma organização (CHIAVENATO, 2005, p.126).

Segundo Luz (2003) a cultura organizacional estabelece vários aspectos, pois cada organização tem um aspecto particular de trabalhar. Ela nos apresenta conjuntos de histórias, crenças, estilos de trabalhos e relacionamentos diferentes de uma organização das outras. A cultura faz com que as pessoas aprendam a lidar com o seu ambiente de trabalho.

Ressalta Robbins (2005) a cultura organizacional se refere à maneira pelas quais os funcionários compreendem as características da cultura de uma empresa.

De acordo com Luz (2003) alguns fatores podem influenciar na cultura organizacional de uma empresa, como: seus fundadores, seu ramo de atividade, dirigentes atuais, a área geográfica na qual a empresa atua.

2.2 As Necessidades Humanas

Cada pessoa tem sua necessidade e maneira diferente de se expressar, e cada necessidade gera tensões que são direcionadas para um estímulo ou ato diferente. As necessidades das pessoas são individuais e influenciadas pela cultura. “As pessoas desenvolvem ‘forças motivacionais’ como produto do ambiente cultural em que vivem. Essas forças motivacionais afetam a maneira pela qual as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas”. (FRANÇA, 2006, p. 23). A figura 1 mostra que cada tensão gerada por uma necessidade, necessita de um estímulo, para se ter uma ação.

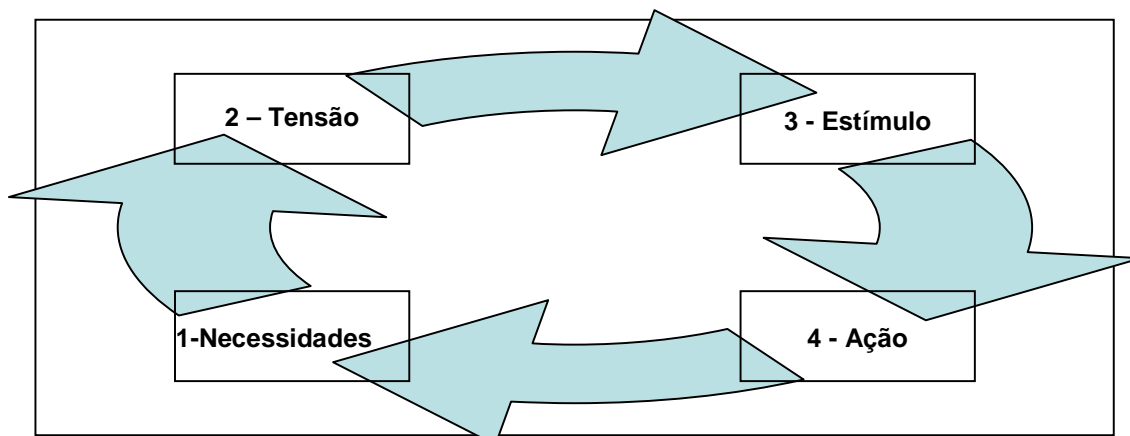


Figura 1- Ciclo da Motivação

Fonte: (França, 2006, p. 23).

2.3 Hierarquia das Necessidades de Maslow

De acordo com Hitt, Miller, Colella (2007) através da teoria de Maslow as pessoas são motivadas pelo desejo de satisfazer necessidades específicas, as necessidades de auto-realização na parte superior e na inferior as básicas. As pessoas precisam satisfazer as necessidades dos níveis mais baixos antes de se sentirem motivadas pelas necessidades relativas aos níveis mais elevados. As necessidades apontadas por Maslow estão na figura 02 tais como:

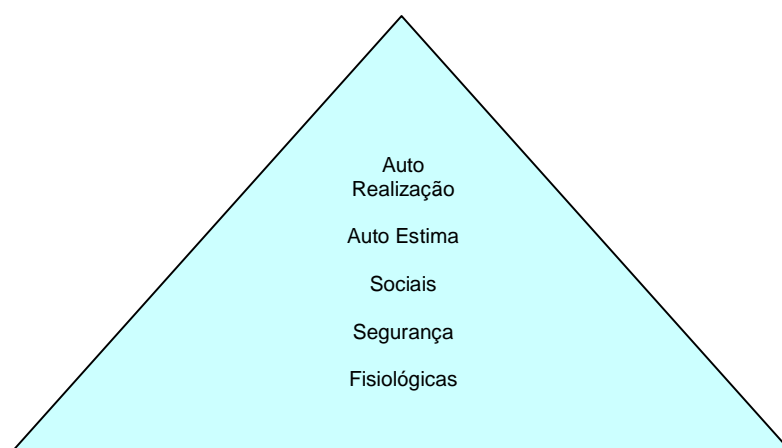


Figura 2 - Pirâmide de Maslow

Fonte: (França, 2006, p. 25).

De acordo com França (2006) a teoria de Maslow nos mostra a hierarquia das necessidades, que se identifica em cinco níveis distintos de necessidades individuais: as necessidades de ordem superior – são de auto-realização e auto-estima, as necessidades de ordem inferior-são as sociais, de segurança e fisiológicas – Entre a necessidade inferior, as fisiológicas são as mais básicas, consistindo da necessidade de comida, água, etc. As necessidades de segurança envolvem segurança, proteção e estabilidade. As necessidades sociais são de relacionamento, participação e sentimento de pertencer. Das necessidades de ordem superior, as necessidades de auto-realização estão no nível mais alto, consistindo do desejo de atingir a auto-realização através da criação e do uso total de habilidade da pessoa.

2.4 Teoria dos Dois Fatores

Segundo Maximiano (2008) a teoria dos dois fatores, de Frederick Herzberg, explica como o ambiente de trabalho interage para produzir motivação. Segundo Herzberg, a motivação implica de fatores que podem ser divididos em duas categorias tais como:

1-Fatores motivacionais ou intrínsecos: fatores relacionados ao próprio trabalho, como conteúdo do próprio trabalho em si, sentido de realização de algo importante, possibilidade de crescimento e reconhecimento pelo trabalho bem feito.

2-Fatores extrínsecos ou higiênicos: fatores relacionados com as condições de trabalho, como estilo de supervisão do chefe, relações pessoais com os colegas, salário e condições físicas e segurança do trabalho.

Na pesquisa feita pelo Herzberg descobriu? Que de forma geral, as pessoas mostravam-se satisfeitas com os fatores intrínsecos e insatisfeitos com os fatores extrínsecos. Mas as pessoas em geral gostam mais de seu trabalho do que do ambiente de trabalho, especialmente quando desempenham tarefas que correspondem as suas capacidades ou objetivos. "Ambiente de trabalho produz satisfação ou

insatisfação com o próprio ambiente, mas não motivação para o trabalho”. (MAXIMIANO, 2008, p.189).

2.4.1 Papel dos Fatores Motivacionais

De acordo com Maximiano (2008) as condições ambientais, às vezes não são suficientes para induzir o estado de motivação para o trabalho. Para que haja motivação, a pessoa tem que estar harmonizada com seu trabalho, distinguir nele a possibilidade de estudar suas habilidades ou desenvolver suas competências.

2.4.2 Papel dos Fatores Higiênicos

Os fatores higiênicos criam o clima psicológico e material saudável e influenciam a satisfação com as condições dentro da qual o trabalho é realizado. Quanto melhor for a relação entre os colegas e o tratamento recebido do supervisor, melhor será o clima. Quanto mais alegre a pessoa estiver com seu salário, menos disposição ela terá para fazer reclamações sobre a empresa. Com isso, maior a satisfação do trabalhador com o ambiente de trabalho (MAXIMIANO, 2008).

2.5 Motivação e Incentivos no Trabalho

De acordo com Garcia (2011) a motivação para o trabalho é uma expressão que indica um estado psicológico de disposição ou vontade de perseguir uma meta ou realizar uma tarefa. Uma pessoa motivada para o trabalho é uma pessoa com disposição própria para realização de uma tarefa.

A vivência humana é uma constante renovação, a cada dia que passa o ser humano adquire novas experiências, a fim de mudar sua maneira de pensar e agir, a cada conquista uma nova luta em busca de um ideal, pois raramente o indivíduo está contente consigo mesmo e com o seu estado de realização pessoal.

Segundo Dubrin (2008) motivação no trabalho é uma ação pelo qual o comportamento do indivíduo é amparado pelo mérito da realização das metas organizacionais. Quando uma pessoa se mostra motivada, ela sempre conseguirá alcançar sucesso na realização de um trabalho.

O homem era comparado com uma engrenagem, uma máquina, e sua grande motivação era o salário. Hoje esta comparação é extremamente ultrapassada. O homem apresenta características próprias que devem ser respeitadas, sob pena de fracassar na sua missão produtiva, além disso, quando um funcionário começa a reclamar sobre o salário dentro da empresa, é porque não acredita que ela possa lhe dar outra satisfação pessoal além do pagamento.

Segundo Robbins (2005) a motivação é um processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos valores de uma pessoa para a obtenção de uma determinada meta.

2.6 Satisfação

De acordo com Chiavenato (2005) a satisfação no trabalho é uma atitude muito importante que influencia o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho. Está profundamente relacionada, por exemplo, com o empenho organizacional – a medida pela qual uma pessoa se identifica fortemente com a organização e se sente parte dela – e o envolvimento no trabalho – à vontade da pessoa de trabalhar duro e empregar esforço além das perspectivas normais. A pessoa quando é muito envolvida com o que faz no seu trabalho se torna muito dedicada a ele.

“A excelência de uma organização também pode ser medida pelo ambiente psicológico que ela oferece aos seus parceiros: um contexto agradável, onde as pessoas se sentem bem graças ao relacionamento amigável e afetivo entre os colegas” (CHIAVENATO, 2005, p. 389). As organizações dependem muito das pessoas que trabalham e de suas relações entre si. Muitas vezes trabalhar em certas organizações traz problemas desagradáveis para as pessoas. Da mesma forma, algumas pessoas

podem ser bem-sucedidas no seu desempenho em organizações e se tornam satisfeitas e outros encontram certas dificuldades.

Segundo Robbins (2005) o ser humano precisa sentir uma satisfação com o trabalho que ela realiza. Uma pessoa que tem o elevado nível de satisfação com seu trabalho proporciona atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa contrariada apresenta atitudes negativas. Quando se fala em atitudes do trabalhador, quase sempre estão se referindo á satisfação com o trabalho.

2.7 Clima Organizacional

Clima Organizacional é a característica do ambiente psicológico de uma organização. Pode ser positivo e favorável (quando é receptivo e agradável) ou negativo e desfavorável (quando é frio e desagradável); significa o ambiente psicológico existente na organização em consequência do grau motivacional das pessoas (CHIAVENATO, 2005).

Conceito de motivação – no nível individual – acarreta ao de clima organizacional – no nível da organização. As pessoas estão continuamente engajadas no ajustamento a uma variedade de situações no sentido de satisfazer suas necessidades e manter uma estabilização emocional. Isso pode ser definido com um estado de continuo ajustamento. Tal ajustamento não se refere somente à satisfação de necessidades primarias, mas, sobretudo às necessidades mais elevadas. É a frustração dessas necessidades mais elevadas que provocam muitos dos problemas de ajustamento. Como a satisfação dessas necessidades superiores depende particularmente daquelas pessoas que estão em posições de autoridade, torna-se importante para a administração compreender a natureza do ajustamento e desajustamento das pessoas (CHIAVENATO, 2005, p. 267).

Cada ser humano tem um ajustamento que varia de uma pessoa para outra e dentro do mesmo individuo de um período para outro. Um ajustamento bom significa saúde mental, ou seja, um bem estar. Uma das maneiras de ter a definição da saúde mental é apresentar as características das pessoas mentalmente sadias. Segundo Chiavenato (2009) algumas características básicas são:

- Sentem-se bem com elas mesmas.
- Em relação às outras pessoas sentem-se bem.
- Elas são capazes de enfrentar por si mesmas as demandas da vida e das situações.

A denominação clima organizacional é dada ao ambiente interno existente entre os elementos da empresa. O clima organizacional está profundamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. “Clima Organizacional é o espelho do estado de ânimo ou do grau de satisfação dos funcionários de uma empresa, num dado momento”. (LUZ, 2003, p.12).

De acordo com Costa Curta (2010) o clima de uma organização é a energia que envolve o grupo de pessoas que constituem a organização e que pode afetar diretamente a motivação e o desempenho. Ele não é determinado por instruções de um gestor, mas pelo que este impacta por meio das suas atitudes e da sua forma em lidar com as pessoas.

Segundo Chiavenato (2009) clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é compreendida ou conhecida pelos elementos da organização e que influencia poderosamente o seu comportamento. O conceito de clima tem uma grande amplitude sobre o grau de motivação e satisfação dos funcionários. Na verdade o clima organizacional influencia o grau motivacional das pessoas e é por ele ser influenciado.

O clima pode ser bom, prejudicado ou ruim. “Ele é bom quando predominam as atividades positivas que dão ao ambiente de trabalho uma tônica favorável” (LUZ, 2003, p. 31). Diz-se que o clima é bom quando há alegria, confiança, entusiasmo, participação, dedicação, satisfação, motivação, comprometimento na maior parte dos funcionários.

Segundo Luz (2003) o clima de uma empresa é bom quando os funcionários indicam seus conhecidos e parentes para trabalharem nela, quando sentem orgulho em participar dela. O baixo *turnover* e o alto tempo de permanência na empresa são bons indicadores desse tipo de clima.

O clima é prejudicado ou ruim quando algumas variáveis organizacionais afetam de forma negativa o ânimo da maior parte dos funcionários, gerando evidências de

tensões, discórdias, desuniões, rivalidades, conflitos, desinteresse pela realização das tarefas etc. A intensidade com que essas situações se manifestam é que caracteriza o clima como prejudicado ou ruim. Porém ambos são desfavoráveis aos objetivos das organizações e das pessoas que nelas trabalham.

Algumas expressões são utilizadas para a denominação do clima, como, por exemplo: clima realizador, clima de harmonia, clima construtivo, clima sadio, clima tenso, clima de confiança etc. Não obstante, mais importante do que a denominação que se possa empregar é a idéia que se deve ter sobre o tipo de clima das empresas. Em síntese, se ele é favorável, desfavorável, ou neutro em relação às organizações e às empresas.

Embora o clima organizacional seja algo abstrato, ele se materializa se tangibiliza nas organizações através de alguns indicadores que dão “sinais” sobre a sua qualidade.

Segundo Luz (2003) no dia-a-dia das organizações é possível encontrar “sinais” de que o clima vai bem ou mal. Esses indicadores não fornecem elementos capazes de fazer descobrir as causas que mais estão afetando positiva ou negativamente o clima de uma empresa. Com isso existem alguns indicadores que indica quando o clima não está bem, ou ao contrário, quando o clima está muito bom, tais como: Turnover, absenteísmo, pichações nos banheiros, programa de sugestões, conflitos interpessoais e Interdepartamentais, desperdícios de material.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Caracterização da Empresa

O presente projeto foi desenvolvido na empresa JD Autopeças Ltda, cujo nome fantasia é Dicave, localizada na Rua Ceará, 562, no bairro Cristo Redentor, na cidade de Patos de Minas – MG,

A empresa conta com uma infraestrutura bem montada, com área de 950 m² todo coberto e com ferramentas de trabalho atualizadas. A empresa está presente no mercado de Autopeças e reparação de veículos desde 01/02/1991, com o foco na especialização de veículos da linha Fiat. Hoje a JD Autopeças conta com uma equipe de 17 colaboradores e conta hoje em seu banco de dados, mais de 10000 clientes cadastrados, sendo clientes ativos e não ativos e com um estoque de mais de 17000 itens cadastrados.

Nas tabelas 1, 2, 3, 4 e 5 temos um perfil do colaborador no que tange ao sexo, escolaridade, estado civil, tempo de empresa e função exercida.

1 - Sexo do entrevistado		
Masculino	88,24%	15
Feminino	11,76%	2
Total	100,00%	17

Tabela 1 – Sexo do entrevistado.

2 - Há quanto tempo você é funcionário da DICAVE?		
Menos de 1 ano	5,88%	1
De 1 a 3 anos	17,65%	3
De 3 a 5 anos	23,53%	4
De 5 a 7 anos	0,00%	0
De 7 a 10 anos	23,53%	4
Mais de 10 anos	29,41%	5
Total	100,00%	17

Tabela 2 – Há quanto tempo você é funcionário da DICAVE?

3 - Que função você exerce?		
Vendedor	11,76%	2
Serviços Gerais	11,76%	2
Auxiliar de Escritório	5,88%	1
Mecânico	35,30%	6
Auxiliar de Mecânico	17,66%	3
Entregador	5,88%	1
Eletricista de Autos	5,88%	1
Recepcionista Oficina	5,88%	1
Total	100,00%	17

Tabela 3 – Que função você exerce?

Os gráficos que seguem apontam os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário.

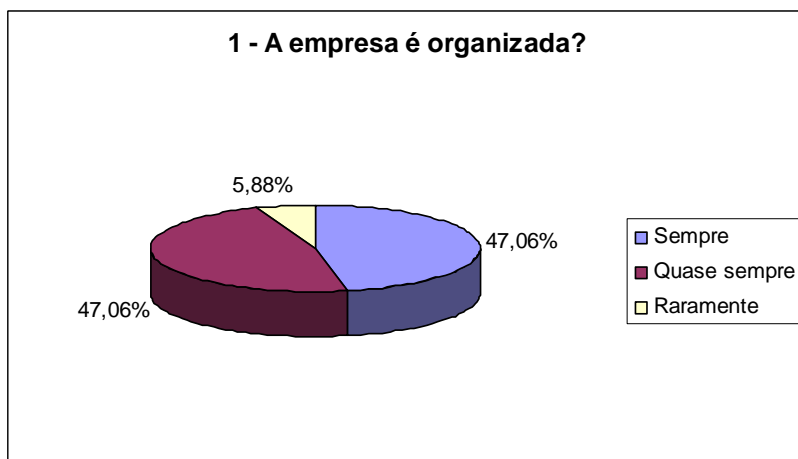


Gráfico 1- Organização da Empresa.

O Gráfico 1 demonstra que com relação à organização os funcionários estão em sua grande parte satisfeitos com a empresa.

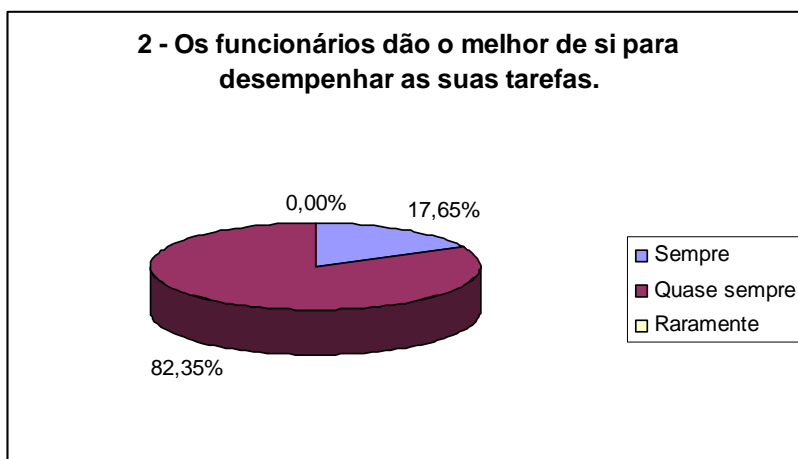


Gráfico 2 – Os funcionários dão o melhor de si para desempenhar as suas tarefas.

De acordo com o Gráfico 2, a grande maioria dos funcionários afirma que dão o melhor de si dentro da organização. Percebe-se que nenhum funcionário respondeu raramente, o que pode indicar o interesse destes por seus afazeres.

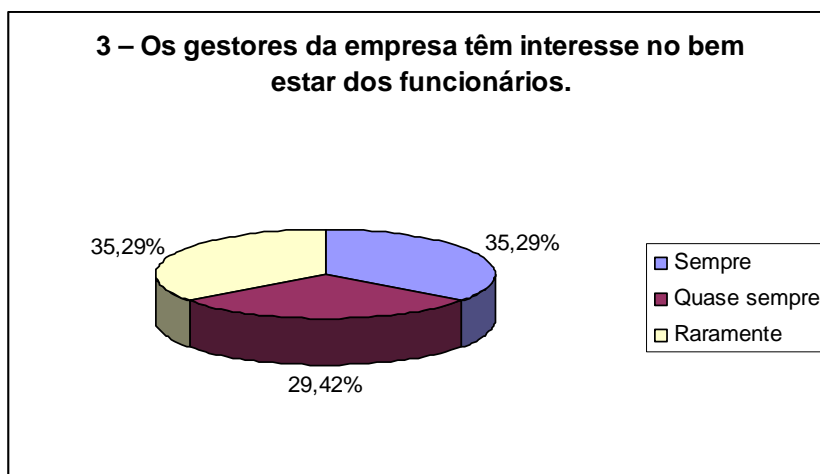


Gráfico 3 – Os gestores da empresa têm interesse no bem estar dos funcionários

Pode-se perceber no gráfico 3 uma alteração, pois grande parte dos funcionários acredita que os gestores não pensam no bem estar dos mesmos.

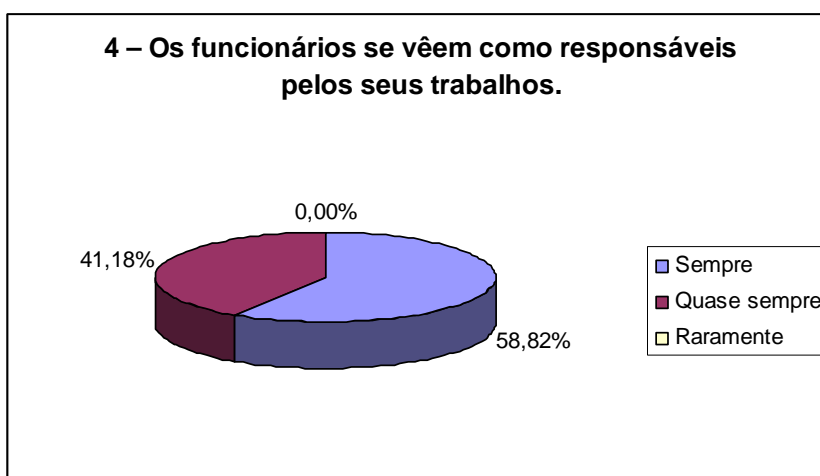


Gráfico 4 – Os funcionários se veem como responsáveis pelos seus trabalhos.

O gráfico 4 apresenta que a maioria dos colaboradores estão sempre comprometidas com seus trabalhos dentro da organização.

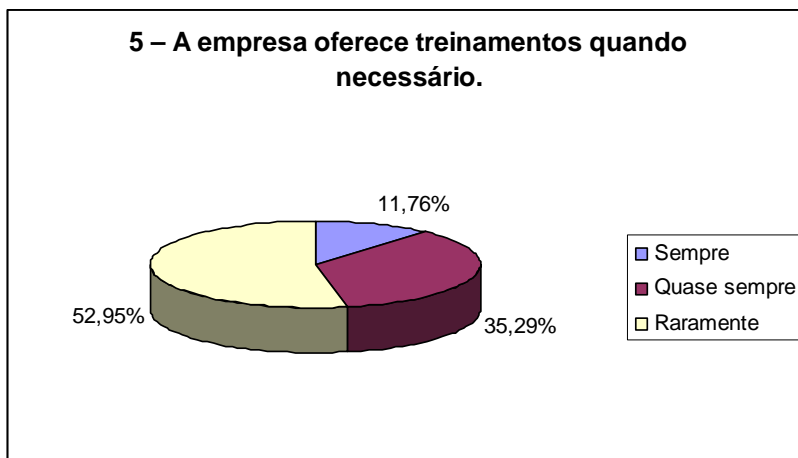


Gráfico 5 – A empresa oferece treinamentos quando necessário.

De acordo com o Gráfico 5, na concepção da maior parte dos colaboradores a empresa não investe em treinamentos.

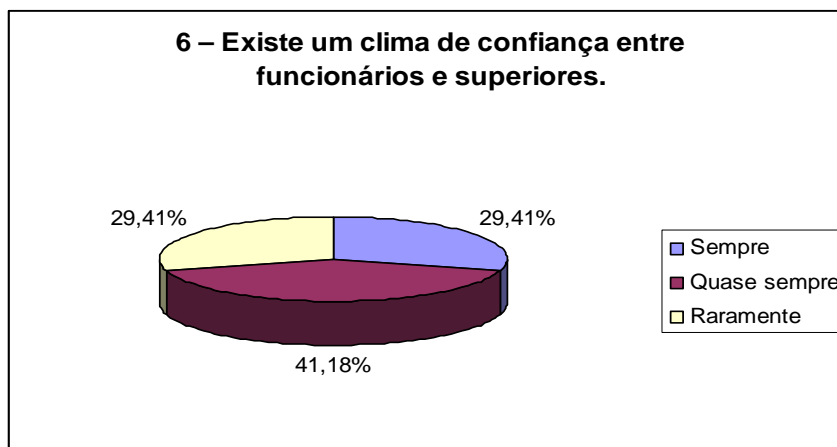


Gráfico 6 – Existe um clima de confiança entre funcionários e superiores.

O Gráfico 6 mostra que na concepção dos funcionários eles acreditam existe um clima de confiança entre eles e seus superiores.

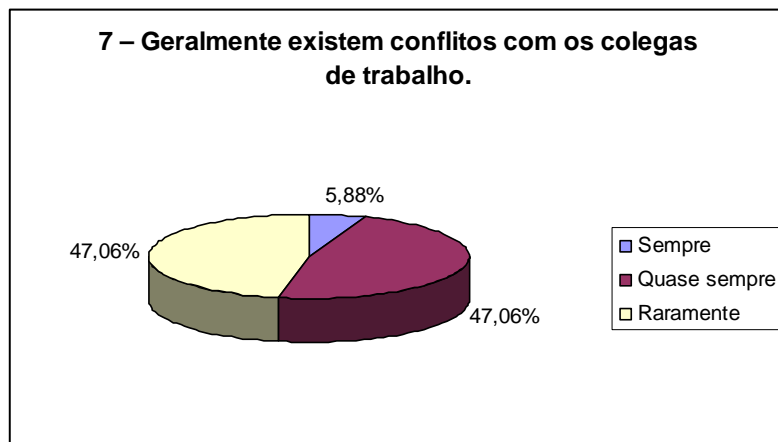


Gráfico 7 – Geralmente existem conflitos com os colegas de trabalho.

O gráfico 7 nos chama muita atenção, pois a maioria dos colaboradores acredita que a uma existência de conflitos entre os colegas de trabalho, neste caso sugere-se que a empresa trabalha em prol desta situação a fim de melhorar o clima dentro da organização.

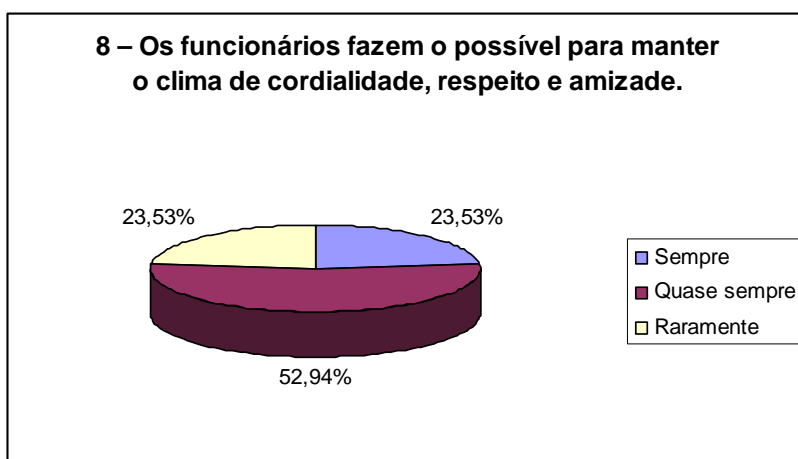


Gráfico 8 – Os funcionários fazem o possível para manter o clima de cordialidade, respeito e amizade.

O Gráfico 8 demonstra que a maioria dos colaboradores acredita em um clima saudável e de cordialidade dentro da organização.

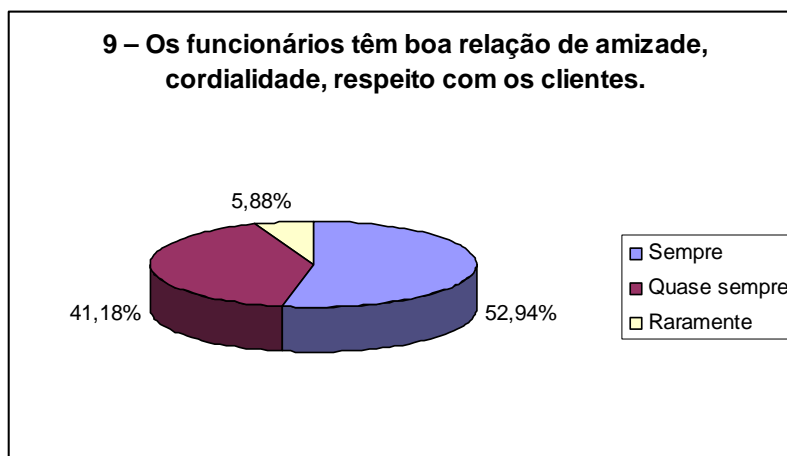


Gráfico 9 – Os funcionários têm boa relação de amizade, cordialidade, respeito com os clientes.

O Gráfico 9 mostra que na concepção dos funcionários a maior parte é comprometida com uma boa relação com os clientes.

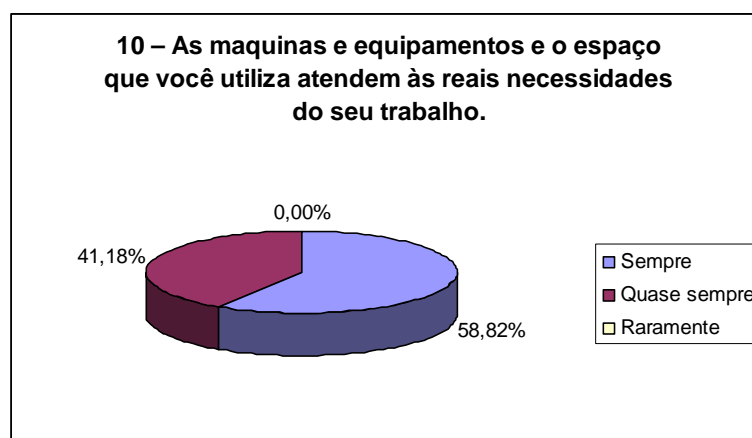


Gráfico 10 – As máquinas e equipamentos e o espaço que você utiliza atendem às reais necessidades do seu trabalho.

Conforme mostra o Gráfico 10, a organização oferece um bom espaço e máquinas suficientes para realização dos trabalhos.

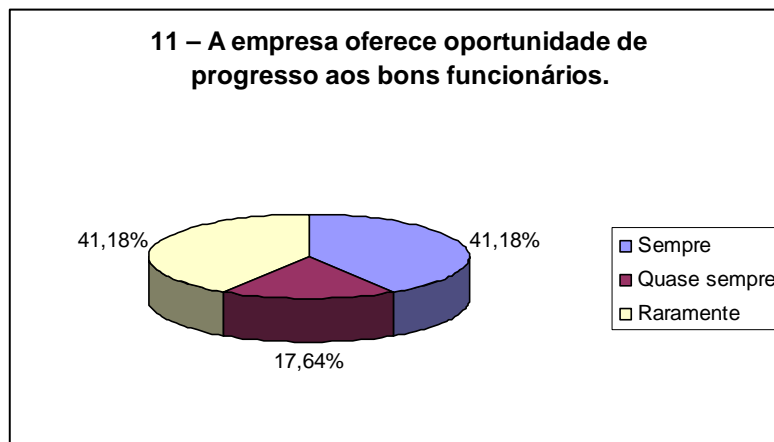


Gráfico 11 – A empresa oferece oportunidade de progresso aos bons funcionários.

De acordo com o Gráfico 11 alguns funcionários acreditam que a organização oferece melhores progressos aos seus colaboradores, uma outra parte não acredita que ela oferece esses progressos.

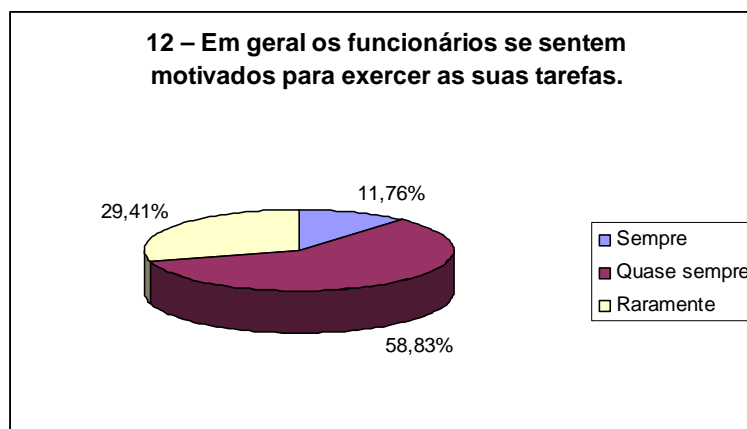


Gráfico 12 – Em geral os funcionários se sentem motivados para exercer as suas tarefas.

É possível ver no Gráfico 12 que a maioria dos colaboradores mostra bastante satisfação em executar suas tarefas na organização.

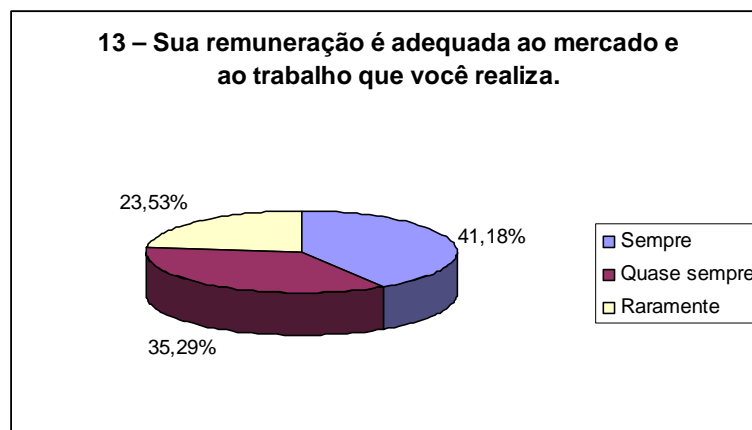


Gráfico 13 – Sua remuneração é adequada ao mercado e ao trabalho que você realiza.

Segundo o Gráfico 13, uma grande parte dos colaboradores estão satisfeitos com a remuneração que a organização os oferece.

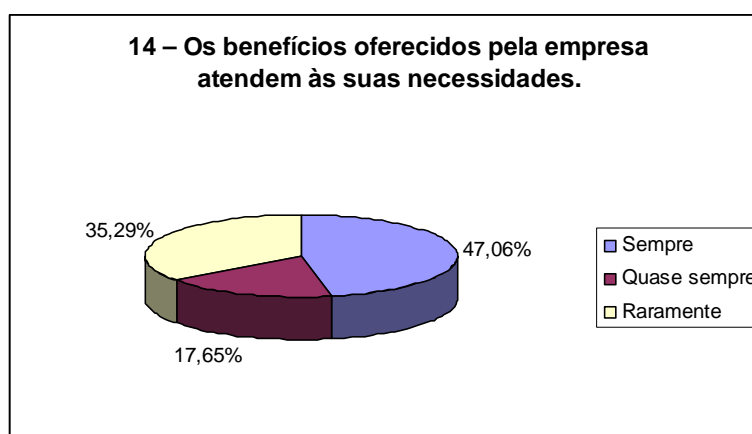


Gráfico 14 – Os benefícios oferecidos pela empresa atendem às suas necessidades.

Conforme demonstra o gráfico 14, uma parte dos funcionários acredita que os benefícios oferecidos pela organização são bons, mas também outra parte acha que ela pode estudar novos benefícios.

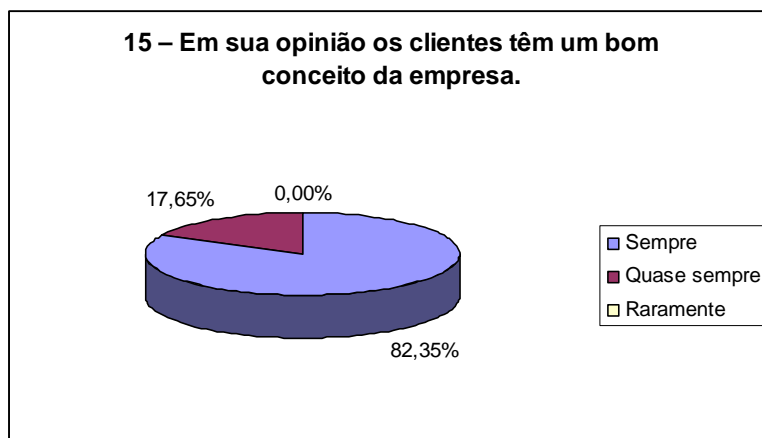


Gráfico 15 – Em sua opinião os clientes têm um bom conceito da empresa.

Conforme demonstra o gráfico 15, praticamente todos os colaboradores acreditam na satisfação dos clientes em relação à organização.

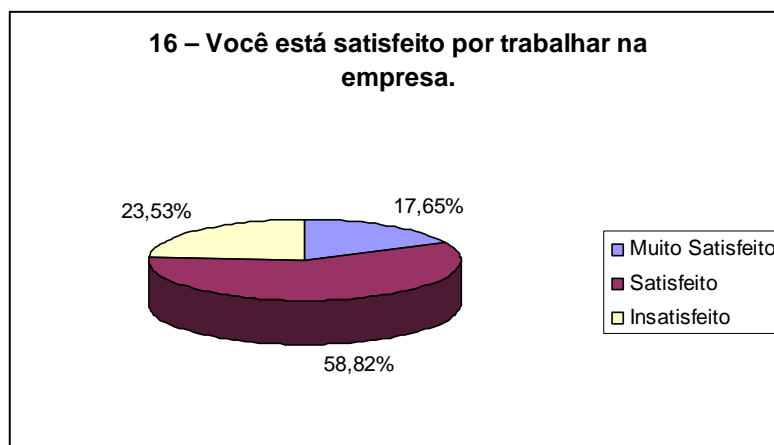


Gráfico 16 – Você está satisfeito por trabalhar na empresa.

O Gráfico 16 mostra que a maioria dos funcionários gostam de trabalhar na organização e se sentem motivados.

4 PLANO DE AÇÃO

Diante dos dados coletados, pôde se elaborar um plano de ação onde serão descritas todas as falhas, e serão designadas as pessoas para aplicar as melhorias.

Sabe-se que é importante que os funcionários estejam sempre motivados para o desempenho de suas tarefas, sendo assim é possível com pequenas atitudes matê-los dispostos a cumprir suas tarefas. O descontentamento dos funcionários em relação aos procedimentos da empresa pode trazer algumas consequências desagradáveis.

Sendo assim vê se necessárias algumas mudanças, que sejam de pouco custo, porém muita produtividade, com resultados em curto prazo como, por exemplo:

Embora os funcionários estejam satisfeitos com seus salários, existem outros fatores, de ordem intrínseca, como o próprio trabalho, o conteúdo em si, sentido de realização e reconhecimento que não trabalhados de maneira correta estão influenciando negativamente na moral e no clima organizacional.

A empresa necessita investir em um programa de capacitação dos funcionários e para isto deverá contratar um profissional especializado para oferecer treinamentos periódicos aos mesmos. Com isto, a empresa estará investindo nos funcionários, proporcionando um ambiente de socialização e motivando-os, uma vez que eles poderão perceber as melhorias. Como consequência, a empresa também terá um bom retorno, pois com os funcionários mais qualificados, estarão mais prontos para atender bem seus clientes.

Outra medida que deve ser elaborada é a confecção de um quadro de distribuição de tarefas relacionado à limpeza e organização da empresa ao final do expediente, definindo quais funcionários deverão realizar cada tarefa, a cada dia, num sistema de rodízio, favorecendo o não acúmulo dessas atividades para apenas alguns funcionários, o que favorecerá também para a melhoria do clima entre os mesmos. Além disso, melhorar o desenho do cargo de cada um, horários de intervalos para lanche, explicitando isto através de reuniões para que seja do conhecimento de todos o que lhe compete para o bom andamento da organização.

Por último, a empresa deve investir em benefícios relacionados à saúde dos funcionários e seus familiares. Isto ajudará a criar um clima psicomaterial saudável e os funcionários se sentirão mais satisfeitos com as condições dentro da qual realizam o serviço, diminuindo reclamações, uma vez que a empresa mostrará que se preocupa com o bem estar deles e de suas famílias.

5 CONCLUSÃO

Não há mais dúvidas de que a satisfação dos funcionários está diretamente relacionada com o clima organizacional o desenvolvimento e lucratividade da empresa. O trabalho desenvolvido com os funcionários da JD Autopeças Ltda possibilitou a verificação da influência do clima na motivação e produtividade de seus funcionários. É da cultura da empresa oferecer salários justos aos funcionários, máquinas e equipamentos adequados para a realização do trabalho e isto se reflete no contentamento dos mesmos neste quisito, porém, pode-se verificar que como afirma Maslow e Herberg estes fatores não são suficientes para mantê-los satisfeitos, motivados e comprometidos com os objetivos organizacionais.

Foi sugerida algumas mudanças que impactarão diretamente na organização do ambiente de trabalho, e resolução de conflitos interpessoais, favorecendo o ambiente psicológico, mudanças relacionadas também com investimentos, benefícios e treinamentos aos funcionários, elevando assim a moral dos mesmos, proporcionando um clima agradável e de harmonia. Com certeza estas ações refletirão diretamente na produtividade da empresa, uma vez que funcionários motivados são mais dedicados e comprometidos.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

_____. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. 9 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. 2 ed. São Paulo: Cengage Learning, 2003

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Comportamento Organizacional: Conceitos e Práticas**. 1 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. 1 ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. 1 ed São Paulo: Atlas, 2008.

HITT, Michael A.; MILLER, C. Chet; COLELLA, Adrienne. **Comportamento Organizacional: Uma Abordagem Estratégica**. 1 ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2007.

GARCIA, Elisandra Manuela Tavares. **Motivação e Clima Organizacional**: Centro de Formação Profissional de Pedra Badejo (CFPPB). 2011. 98 f. Monografia (Licenciatura) - Curso de Relações Públicas e Secretariado Executivo, Universidade Cabo Verde, Calheta, 2011. Disponível em: <<http://biblioteca-online.net/monografias-ENG/9639.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2012.

COSTACURTA, Jaisson Rodrigo. **O processo de Implantação da Pesquisa de Clima Organizacional numa Instituição de Ensino Superior-O Caso da Universidade Católica de Brasília (UCB)**. 2010. 23 f. Artigo (Pós Graduação) - Curso de Gestão Educacional, Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.ucb.br/jspui/bitstream/10869/789/3/TCC%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>>. Acesso em: 23 ago. 2012.

AGRADECIMENTOS

Neste momento único e tão importante em minha vida não poderia deixar de reconhecer a importância de Deus em meu caminho, pela sua luz, pelo seu amor, pela saúde e a força que tenho.

Aos meus pais Aúrea e Celso, e a minha irmã Lara que graças a eles tenho a vida e me ensinaram a vivê-la da melhor forma possível, e está sempre ao meu lado me apoiando, por isso e muito mais, a eles o meu muito obrigado. A todos os professores e

mestres que colaboraram muito com a minha formação com seus conhecimentos, métodos e amizade.

A minha orientadora Páglia Silva e Lopes, que a mim dedicou tempo, paciência e seus conhecimentos, que foram de fundamental importância para a conclusão deste artigo que contribuiu muito na minha formação profissional.

Não posso deixar de agradecer também a professora Nayara Franciele Lima, pela sua dedicação e interesse que muito me ajudou neste artigo.

Data de entrega do artigo: 19/11/2012

APÊNDICE A

Questionário

Este questionário tem como objetivo analisar o clima organizacional da empresa, sendo assim responda o questionário abaixo, pois a sua opinião é de fundamental importância para que o objetivo proposto seja alcançado.

1	-Sexo do entrevistado
	- Masculino
	- Feminino
2	-Há quanto tempo você é funcionário da DICAVE?
	- Menos de 1 ano
	- De 1 a 3 anos
	- De 5 a 7 anos
	- De 7 a 10 anos
	- Mais de 10 anos
3	- Que função você exerce?

Significados: Sempre: Muito Satisfeito – Quase Sempre: Satisfeito – Raramente: Insatisfeito

Quanto à empresa:

1 – A empresa é organizada?

() Sempre () Quase sempre () Raramente

2 – Os funcionários dão o melhor de si para desempenhar as suas tarefas.

Sempre Quase sempre Raramente

3 – Os gestores da empresa têm interesse no bem estar dos funcionários.

Sempre Quase sempre Raramente

4 – Os funcionários se vêem como responsáveis pelos seus trabalhos.

Sempre Quase sempre Raramente

5 – A empresa oferece treinamentos quando necessário.

Sempre Quase sempre Raramente

6 – Existe um clima de confiança entre funcionários e superiores.

Sempre Quase sempre Raramente

Quanto ao relacionamento:

7 – Geralmente existem conflitos com os colegas de trabalho.

Sempre Quase sempre Raramente

8 – Os funcionários fazem o possível para manter o clima de cordialidade, respeito e amizade.

Sempre Quase sempre Raramente

9 – Os funcionários têm boa relação de amizade, cordialidade, respeito com os clientes.

Sempre Quase sempre Raramente

10 – As máquinas e equipamentos e o espaço que você utiliza atendem às reais necessidades do seu trabalho.

Sempre Quase sempre Raramente

11 – A empresa oferece oportunidade de progresso aos bons funcionários.

Sempre Quase sempre Raramente

12 – Em geral os funcionários se sentem motivados para exercer as suas tarefas.

Sempre Quase sempre Raramente

13 – Sua remuneração é adequada ao mercado e ao trabalho que você realiza.

Sempre Quase sempre Raramente

14 – Os benefícios oferecidos pela empresa atendem às suas necessidades.

Sempre Quase sempre Raramente

15 – Em sua opinião os clientes têm um bom conceito da empresa.

Sempre Quase sempre Raramente

16 – Você está satisfeito por trabalhar na empresa.

Muito Satisfeito Satisfeito Insatisfeito