

A INFLUÊNCIA DO LÍDER NO CLIMA ORGANIZACIONAL

ANDRESSA HAYANE CASTANHO MENDES WENSKI¹

ELZA RUMIKO WAGATSUMA SOAVINSKY²

RESUMO:

O presente artigo teve o objetivo de identificar a influencia do líder no clima organizacional em uma empresa multinacional de reflorestamento de pinus. O estudo caracteriza-se como pesquisa quantitativa, pois utilizou-se de um questionário contendo 20 questões, sendo 19 fechadas e objetivas e uma questão aberta. As questões foram elaboradas tomando como base o referencial teórico utilizado e buscou-se identificar a opinião dos colaboradores, quanto à segurança no trabalho, relacionamento entre a equipe, relação colaborador e empresa, reconhecimento, satisfação, meios de comunicação da empresa e principalmente o relacionamento com o líder, considerando elogios recebidos do líder, clareza na comunicação de ordens, respeito e feedback. Concluiu-se que o clima na empresa de reflorestamento é bom, existe respeito entre colaboradores líderes, o clima é de satisfação, o que pode ser relacionado com o sucesso da empresa, pois se um colaborador está motivado, seu desempenho é melhor. A pesquisa foi submetida à análise, e os resultados foram considerados favoráveis quanto a satisfação do colaborador com o clima organizacional desta empresa.

Palavras-chave: Liderança, Motivação, Satisfação, Comunicação, Clima organizacional.

Abstract:

This article aimed to identify the influence of leading organizational climate in a multinational pine reforestation. The Study is characterized as quantitative research, because we used a questionnaire containing 20 questions, 19 closed and objective and an open question. The questions were designed building on the theoretical framework and aimed to identify the views of employees regarding job security, the relationship between the team, company and employee relationship, recognition, satisfaction, media company and especially the relationship with the leader, the leader received praise considering, clear communication of orders, respect and feedback. It was concluded that the climate in the reforestation company is good, there is respect between staff leaders, the climate is satisfaction, which can be related to the company's success, because if an employee is motivated, they perform better. The study was submitted to analysis, and the results were considered favorable as employee satisfaction with organizational climate this companys.

keywords: Lead; Motivation; Satisfaction; Communication; Organization climate.

¹ Cursando MBA em Gestão Empresarial no Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Graduada em Farmácia pela Universidade Tuiuti do Paraná.

² Mestre em Tecnologia pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Pós Graduada em Administração de Empresas, com ênfase em Recursos Humanos (FAE/CDE). Graduada em Psicologia pela Faculdade de Filosofia Ciências E Letras de Santos. Licenciatura Em Psicologia pela Universidade Tuiuti do Paraná. Coordenadora de MBA e de curso de graduação do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

1 INTRODUÇÃO

Estamos vivendo em um mundo corporativo muito competitivo onde para se conseguir um bom desempenho do colaborador a empresa deve oferecer uma qualidade de vida, felizmente as empresas estão cada vez mais preocupados em formas para sempre motivar os seus colaboradores, isso faz a competição entre as empresas, quem oferece uma melhor qualidade de vida tem um colaborador mais motivado e assim um resultado de desempenho cada vez melhor.

A empresa depende do colaborador para o sucesso, por isso quanto mais motivado estiver o colaborador, melhor será a sua produtividade e desempenho da sua função. Por isso a importância de se aplicar uma pesquisa de clima organizacional pois ela serve para que a empresa possa verificar a motivação e satisfação do colaborador em estar trabalhando na mesma.

O colaborador passa a maior parte do seu tempo no trabalho, por isso é de máxima importância que o clima organizacional na empresa esteja positivo para que seus colaboradores possam desenvolver ainda melhor o seu trabalho.

A importância de se aplicar uma pesquisa de clima organizacional é para que a empresa possa medir o grau de satisfação do seu colaborador em trabalhar na mesma, verificar o que a empresa pode estar melhorando para que o colaborador tenha cada vez mais orgulho em trabalhar ali, é possível verificar os pontos fortes e fracos da empresa e através do resultado criar estratégias para combater os pontos fracos e manter os pontos fortes.

Segundo Chiavenato (1999), o clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras, o clima pode ser agradável, receptivo, caloroso, e envolvente ou desagradável, agressivo, frio e alienante.

Cada empresa possui o seu tipo de clima organizacional, sendo o resultado pessoal de cada empresa, existem vários fatores que pode-se influenciar uma clima organizacional, como: horário de trabalho, remuneração, motivação, identificação com a empresa, à colaboração entre as pessoas, cultura da empresa, ambiente de trabalho entre outras.

Segundo Lacombe (2005, p.236) o clima organizacional reflete o grau de satisfação do pessoal com o ambiente interno e a qualidade do ambiente de trabalho percebida pelas pessoas da empresa.

A pesquisa realizada compara a influencia do líder no clima organizacional, onde podemos destacar o modo em que o gerente consegue trabalhar com pessoas, reconhecendo seus valores, sempre motivando, deixando claro as idéias e objetivos da empresa para que o colaborador possa identificar o porque da realização do seu trabalho.

A responsabilidade de criar e manter um bom clima entre os colaboradores é do líder, ele é quem deve influenciar as pessoas para que se consiga um ótimo resultado com o trabalho em equipe.

Segundo Chiavenato (2000, p. 107) onde afirma que “liderança é a influencia interpessoal exercida numa situação e dirigida por meios do processo da comunicação humana para a consecução de um determinado objetivo.”

É de responsabilidade do líder direcionar seus colaboradores quanto ao comportamento e valores da empresa. O gestor deve saber lidar com cada colaborador, respeitando diferenças individuais, mas tratando todos com a mesma importância, além de saber liderar é importante saber ser liderado, isso refere-se em saber dar e receber feedbacks, saber ouvir idéias, prestar atenção quando o seu colaborador quer expressar alguma idéia.

O relacionamento entre os colegas é de extrema importância e não se deve ser deixado em segundo plano, pois isso afeta diretamente os resultados da empresa.

2 CONCEITOS DE GESTÃO

O gestor pode ser definido pelas suas funções no interior da organização, é a pessoa a quem compete à interpretação dos objetivos propostos pela organização e atuar, através do planejamento, da organização, da liderança ou direção e da verificação, a fim de atingir os referidos objetivos.

Segundo Nunes (2006, p.5), gestão pode ser definida como sendo “um conjunto de tarefas que procuram garantir a afetação eficaz de todos os recursos disponibilizados pela organização, a fim de serem atingidos os objetivos pré-determinados pela mesma”.

2.1 DIFERENÇA ENTRE O LÍDER E O GESTOR

Liderar é mobilizar pessoas em alguma direção, é, sobretudo, uma habilidade de comunicação que alguns têm mais do que outros. Independente de hierarquia, de autoridade e de poder.

O líder tem uma visão a longo prazo, sobre uma situação que irá acontecer e analisa a melhor forma de resolver.

O gerenciamento trabalha dentro dos sistemas para fazê-los funcionar, a liderança trabalha os sistemas. A liderança lida com direção, visão, objetivo, princípios, com a formação das pessoas, de mentalidade, enriquecimento emocional, com o fortalecimento das pessoas. A liderança lida com o ativo, o gerenciamento com os resultados. Tanto a liderança quanto o gerenciamento, tanto a eficácia quanto a eficiência são necessárias (COVEY, 1994, p. 259).

Gestão é algo mais complexo que requer não apenas o talento e a habilidade de influenciar pessoas, implica em saber organizar e transformar conhecimentos, recursos e esforços em resultados.

O gestor trabalha sobre fatos concretos e administrativos.

Segundo Bennis (1996), liderança e gerência são dois papéis muito importante e também muito diferentes dentro das organizações; por isso, tem-se pessoas em posição se destacando agindo de forma errada, à medida que as organizações são pouco lideradas e muito gerenciadas.

2.2 LIDERANÇA

Hersey e Blanchard (1986, p.196-7) afirmam que “uma liderança eficaz exige comportamentos e habilidades, que podem ser adquiridos por meio de desenvolvimento gerencial e experiência no trabalho”.

Liderar é conduzir um grupo de pessoas, o transformando numa equipe que gera resultados, influenciando e motivando positivamente comportamentos e pensamentos para que a equipe colabore voluntariamente com os resultados pretendidos pela organização.

Dessa forma o Líder se diferencia do chefe que nesse caso é a pessoa encarregada de realizar uma tarefa para a organização coordenando um grupo de pessoas para a realização do trabalho e para isso comanda um grupo de

peças tendo a autoridade de mandar e exigir respeito. Para os atuais gestores são necessárias acima das competências do chefe as do líder, ou seja além das competências e poderes conferidos deve contribuir para que o grupo possa ter resultados desejados perante a organização.

Segundo Bergamini (1994), a liderança organizacional é a capacidade de influenciar um grupo em direção à realização de metas, encontrando-se no líder a base desta influência, no seu relacionamento com os subordinados ou nas características situacionais nas quais acontece a mudança.

Bons líderes fazem as pessoas sentir que elas estão no centro das coisas, e não na periferia. Cada um sente que ele ou ela faz a diferença para o sucesso da organização. Quando isso acontece, as pessoas se sentem centradas e isso dá sentido ao seu trabalho.

O líder não deve ter medo de ousar e inovar, deve cuidar em ser centralizador em demasia pois o excesso de controles inibe idéias, restringe iniciativas e criatividade e faz perder agilidade. Não achar que pode ter sucesso sozinho, é vital saber formar, liderar, motivar e reter equipes e talentos. Acreditar que já sabe tudo, pois deve-se estar aberto a novos aprendizados e estimular seus colaboradores a aprender.

2.3 CULTURA ORGANIZACIONAL

“A cultura representa o ambiente de crenças e valores, costumes, tradições, conhecimentos e práticas de convívio social e relacionamento entre as pessoas. (CHIAVENATO, 1992).

“Cultura organizacional significa um modo de vida, um sistema de crenças expectativas e valores, um forma de interação e de relacionamento típicos de determinada organização”. (BECKHARD, 1972)

Para ambos os autores, seus conceitos dizem que cultura organizacional pode ser entendida como sendo o conjunto de atributos físicos e psicossociais de uma organização que caracteriza o seu modo de ser e determina a sua identidade.

Segundo Chiavenato (1999), ele destaca que ela é construída ao longo do tempo e passa a impregnar todas as práticas, constituindo um complexo de representações mentais e um sistema coerente de significados que une todos

os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir. Ela serve de elo entre o presente e o passado e contribui para a permanência e a coesão da organização.

Sobre cultura organizacional, Chiavenato (1999) destaca que ela é construída ao longo do tempo e passa a impregnar todas as práticas, constituindo um complexo de representações mentais e um sistema coerente de significados que une todos os membros em torno dos mesmos objetivos e dos mesmos modos de agir. Ela serve de elo entre o presente e o passado e contribui para a permanência e a coesão da organização.

2.4 CLIMA ORGANIZACIONAL

O clima organizacional está presente entre os principais fatores de uma empresa, pois se a empresa está com o clima bom, os colaboradores trabalham motivados e assim aumentando a inovação.

Chiavenato (2001) observa que o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento. É o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros.

Chiavenato (1999, p.440), o clima organizacional reflete o modo como as pessoas interagem umas com as outras com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante em outro extremo.

Segundo Oliveira (1995, p. 47) Clima interno é o estado em que se encontra a empresa ou parte dela em dado momento, estado momentâneo e passível de alteração mesmo em curto espaço de tempo em razão de novas influências surgidas, e que decorre das decisões e ações pretendidas pela empresa, postas em prática ou não, e/ou das reações dos empregados a essas ações ou à perspectiva delas. Esse estado interno pode ter sido influenciado por acontecimentos externos e/ou internos à empresa, e pode ser origem de desdobramentos em novos acontecimentos, decisões e ações internas.

A preocupação com o clima deveria ser meta para qualquer gerente de pessoas, pois esta vinculado com a produtividade do colaborador.

Para Bergamini e Coda (1997, p. 98), Clima Organizacional nada mais é do que indicador do nível de satisfação (ou de insatisfação) experimentado pelos empregados no trabalho.

2.5 AVALIAÇÃO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A expectativa da empresa com o colaborador é a qualidade nos produtos e serviços oferecidos, assim o colaborador também espera da empresa uma boa qualidade de vida no trabalho.

Segundo Chiavenato (1999, p. 440), “As pesquisas de clima organizacional procuram coligir informações sobre o campo psicológico que envolve o ambiente de trabalho das pessoas e a sua sensação pessoal neste contexto”.

O gestor deve sempre analisar o clima buscando todas as informações possíveis que possam estar influenciando o resultado dos colaboradores, como: insatisfação, dúvidas, insegurança e sugestões. Com esses dados o gestor pode fazer um planejamento de melhoria na satisfação do colaborador e assim tendo o aumento da produtividade do mesmo.

Segundo Bispo (2006), a pesquisa de clima organizacional é:

...uma ferramenta objetiva e segura, isenta de comprometimento com a situação atual, em busca de problemas reais na gestão dos Recursos Humanos. A análise, o diagnóstico e as sugestões, proporcionados pela pesquisa, são valiosos instrumentos para o sucesso de programas voltados para a melhoria da qualidade, aumento da produtividade e adoção de políticas internas.

2.6 INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Coda (1992), Clima Organizacional é o indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como: política de RH,

modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e a identificação com a empresa.

Dentre vários fatores que podem afetar o clima organizacional, se destacam os seguintes indicadores:

- Comunicação Interna: é o processo de troca de informações, onde os colegas de trabalho e o líder devem se comunicar, podem ser jornal interno, opiniões, reuniões, quadro de avisos e emails.

- Feedback: contribuem de forma decisiva para a organização, pois fornecem suas atitudes de desempenho nos resultados da empresa.

- Transparências nos processos corporativos

- Relacionamento com o gestor: é o fator que influencia a manutenção do clima organizacional e o que atraí bons profissionais.

- Integração empresa-colaborador: consiste em aplicação de informações e treinamentos ao colaborador, visando ajudá-lo no ambiente e nas tarefas a serem executadas.

- Imagem da empresa
 - Integração entre departamentos
 - Espírito de equipe
 - Imparcialidade
 - Condições de ambiente de trabalho
 - Remuneração e benefícios
 - Carga horária
 - Recrutamento interno –oportunidade de crescimento
 - Valorização / reconhecimento profissional
 - Estímulo à criatividade
 - Empregabilidade
 - Segurança no trabalho
 - Qualidade de vida no trabalho
 - Diversidade interna

2.7 FATORES QUE INFLUENCIAM NA MANUTENÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL

Segundo Chiavenato (1994), o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas cujas conseqüências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Essas expectativas tendem a conduzir à motivação.

O clima organizacional influencia profundamente a produtividade do indivíduo e, conseqüentemente, o desempenho da organização. Assim, o mesmo deve ser favorável e deve proporcionar motivação e interesse nos colaboradores, além de uma boa relação entre os funcionários e a empresa, pois ao contrário, pode levar a uma situação desconfortável em termos de relacionamentos, bem como pode afetar e comprometer a imagem da organização no seu ambiente interno e externo.

Cada pessoa se motiva por razões diferentes, que podem ser: desafios, realização/satisfação, valorização, participação, perspectiva de crescimento profissional, liderança, integração ou reconhecimento financeiro.

2.8 A RELAÇÃO DO PAPEL DO LÍDER COM O CLIMA ORGANIZACIONAL

Gehring (2003, p. 2) afirma que o líder tem sempre que ter em mente que é uma ponte e não um muro. O verdadeiro líder facilita a vida de todo mundo, é uma ponte entre os problemas de seus subordinados e as devidas soluções. A verdadeira liderança, aquela realmente consistente e duradoura, só existe quando há respeito mútuo entre o líder e o subordinado.

O papel do líder na gestão do clima organizacional requer exercer funções como: estabelecer uma visão clara onde se quer chegar com a realidade presente para que as pessoas possam dar o melhor de si para chegar no resultado esperado.

Não existe um melhor modelo de liderança, o melhor estilo e o que melhor favorecerá o clima é aquele mais ajustado à cultura, aos propósitos e principalmente “momento da organização”.

Para Chiavenato (1994), o gerente pode criar e desenvolver um melhor clima organizacional através de intervenções no seu estilo gerencial, no sistema de administrar pessoas, na questão da reciprocidade, na escolha do

seu pessoal, no projeto de trabalho de sua equipe, no treinamento de sua equipe, no seu estilo de liderança, nos esquemas de motivação, na avaliação da equipe e, sobretudo, nos sistemas de recompensas e remuneração.

2.9 FEEDBACK

O termo feedback é utilizado na eletrônica e significa retroalimentação. É utilizado como uma ferramenta útil para a condução de comunicação entre as pessoas, dando feedback de suas ações e atitudes constantemente.

De acordo com Moscovici (2005, p. 54), feedback é um processo de ajuda para mudanças de comportamento; é comunicação a uma pessoa, ou grupo, no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas. Feedback eficaz ajuda o indivíduo (ou o grupo) a melhorar seu desempenho e assim alcançar seus objetivos.

Segundo Chiavenato, o conceito de feedback ou retroação é um mecanismo segundo o qual uma parte da energia de saída de um sistema volta à entrada.

Existem quatro tipos de feedback:

- Feedback Positivo – é reforçar um comportamento que desejamos que se repita, é incentivar e fortalecer o colaborador de maneira positiva.
- Feedback Corretivo – é colocar de maneira simples que tal comportamento precisa mudar.
- Feedback Insignificante – trata-se de um feedback muito vago que a pessoa que recebe não entende o seu propósito.
- Feedback Ofensivo – que é o desprezo, o qual não é indicado.

Segundo Williams (2005), oferecer feedback eficiente é uma das técnicas mais poderosas de comunicação. Quando melhoramos nossas habilidades de feedback, estabelecemos um processo de compreensão, respeito e confiança em uma relação.

2.10 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

O Relacionamento Interpessoal é o relacionamento comum de pessoas que pertencem ao mesmo grupo e objetivo, deve-se saber ouvir, falar e respeitar os outros.

É importante pois ajudam as pessoas a entrar em contato com as outras e que podem trocar informações, conhecimentos e podem ajuda-las a completar sua tarefa.

Para Chiavenato (1999) “o relacionamento se constitui numa reciprocidade, por vezes influenciadora, que nos permite compreender os sujeitos da interação no exercício de seus papéis: calorosas e amistosas, ou desconfiadas, ameaçadoras e sentimentais”.

3. METODOLOGIA

O presente artigo foi elaborado a partir de pesquisa bibliográfica. Trata-se de uma pesquisa descritiva e exploratória, visto que pretende-se levantar a percepção dos funcionários sobre o clima organizacional.

O estudo foi baseado em fatores como responsabilidade, conformismo (sentimento de que existem muitas limitações externamente impostas na organização), clareza organizacional (sentimento de que os objetivos são claramente definidos), calor e apoio do líder com a equipe (sentimento de que a amizade é valorizada na organização), liderança, proximidade da supervisão e condições de progresso.

Para a realização da pesquisa do clima organizacional na empresa de reflorestadora de pinus, foi desenvolvido um questionário quantitativo, contendo 2 itens de caracterização dos respondentes, sendo 20 perguntas com 4 opções de respostas e a 23ª pergunta era livre para o colaborador descrever sugestões para melhoria da empresa.

4 A EMPRESA

A avaliação do questionário de pesquisa de clima organizacional, foi realizada em uma empresa multinacional de reflorestamento de pinus. A empresa é responsável desde o cultivo da planta (viveiro) até o corte da árvore.

A empresa possui unidades no Brasil e em outros três países.

A pesquisa foi realizada em uma das filiais localizada no estado do Paraná, onde conta com 90 colaboradores, entre administrativos, industriais e florestais, sendo que o questionário foi aplicado com 16 colaboradores das três áreas.

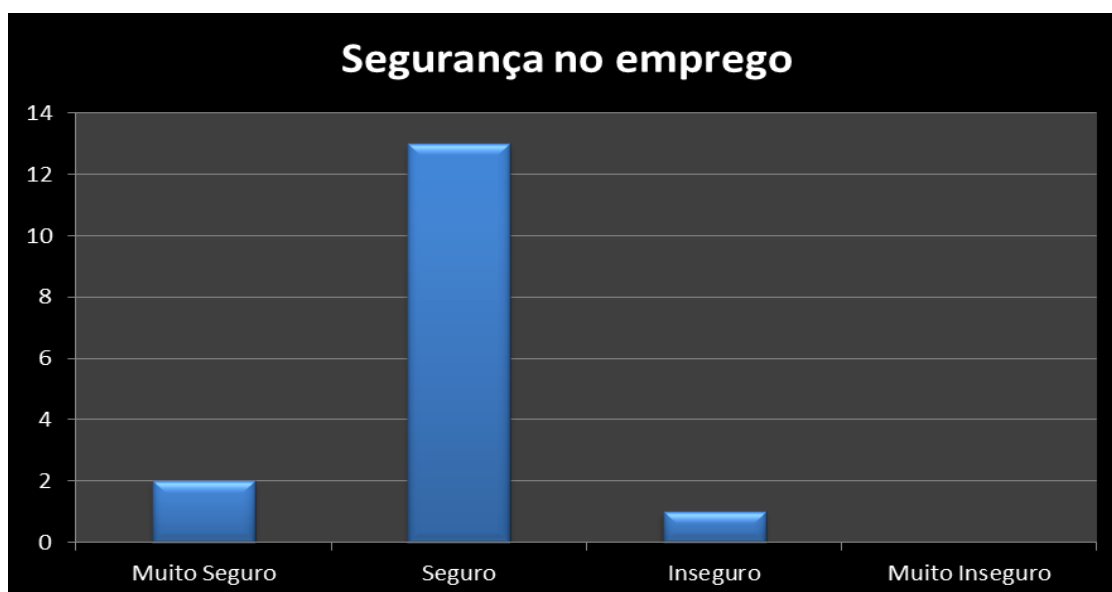
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O questionário foi aplicado em 16 colaboradores, entre administrativo, industrial e florestal. Os 16 respondentes eram 3 mulheres e 13 homens; quanto ao tempo de empresa, 5 colaboradores estão entre 1 a 2 anos, 1 entre 3 a 4 anos, 1 entre 5 a 7 anos, 1 entre 7 a 10 anos e 8 colaboradores acima de 10 anos de empresa.

Após a tabulação dos dados foram obtidos os seguintes resultados:

Na questão nº 3, buscou-se identificar como os colaboradores se sentem em termos de segurança ao seu emprego, e como mostra o gráfico¹, o resultado foi positivo, os colaboradores sentem-se seguros em seu emprego.

Gráfico 1 : Segurança no emprego



A pergunta nº 04, buscou identificar se o relacionamento entre os colegas de trabalho é favorável. As respostas demonstram que existe um ótimo relacionamento entre a equipe e que nenhum colaborador respondeu Regular ou Ruim, todos consideram um ótimo e bom relacionamento.

Gráfico 2: Relacionamento entre as pessoas da equipe

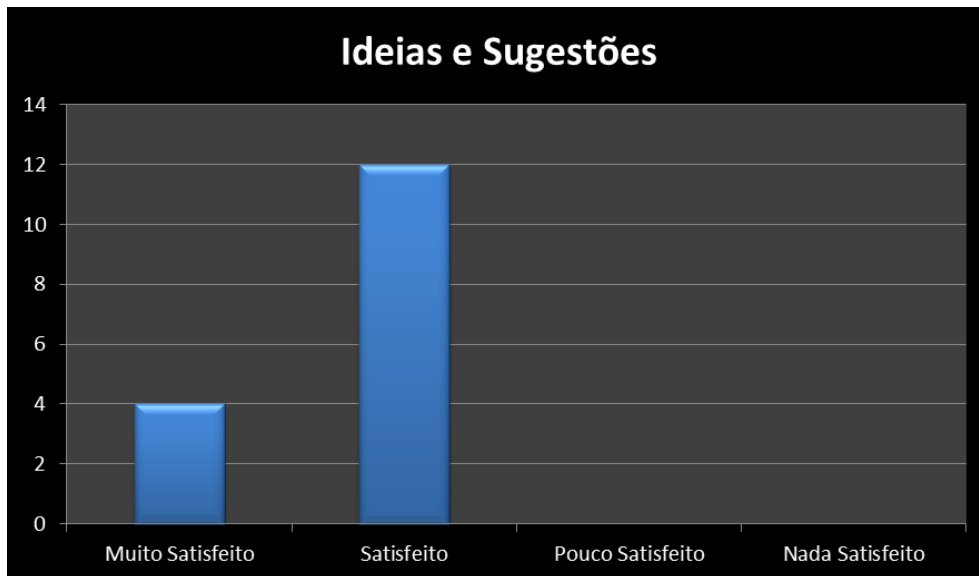


A questão nº 05 tratava do grau de autonomia que o colaborador tem para propor melhorias na execução do seu trabalho, e as respostas ficaram entre 8 colaboradores acham Ótimo e 9 acham Bom, não tivemos nenhuma resposta Regular ou Ruim.

Quanto a realização profissional no trabalho executado, questão nº 06, as respostas variaram entre 6 colaboradores responderam Muito realizado e 10 estão Realizado, e 1 colaborador respondeu que está Pouco realizado.

Já na questão nº 07, sobre a satisfação do colaborador ao ter suas ideias ouvidas pela empresa. No gráfico 3 demonstra-se que os colaboradores responderam que 4 colaboradores estão Muito satisfeito e 12 Satisfeito, o que significa que a empresa procura escutar o colaborador quando ele tem inovações.

Gráfico 3: Ideias e Sugestões



Na questão nº 8 os respondentes sentem o reconhecimento pelo trabalho executado na empresa, onde a maioria das respostas foram positivas, tendo somente 2 colaboradores que responderam que sentem-se pouco reconhecidos.

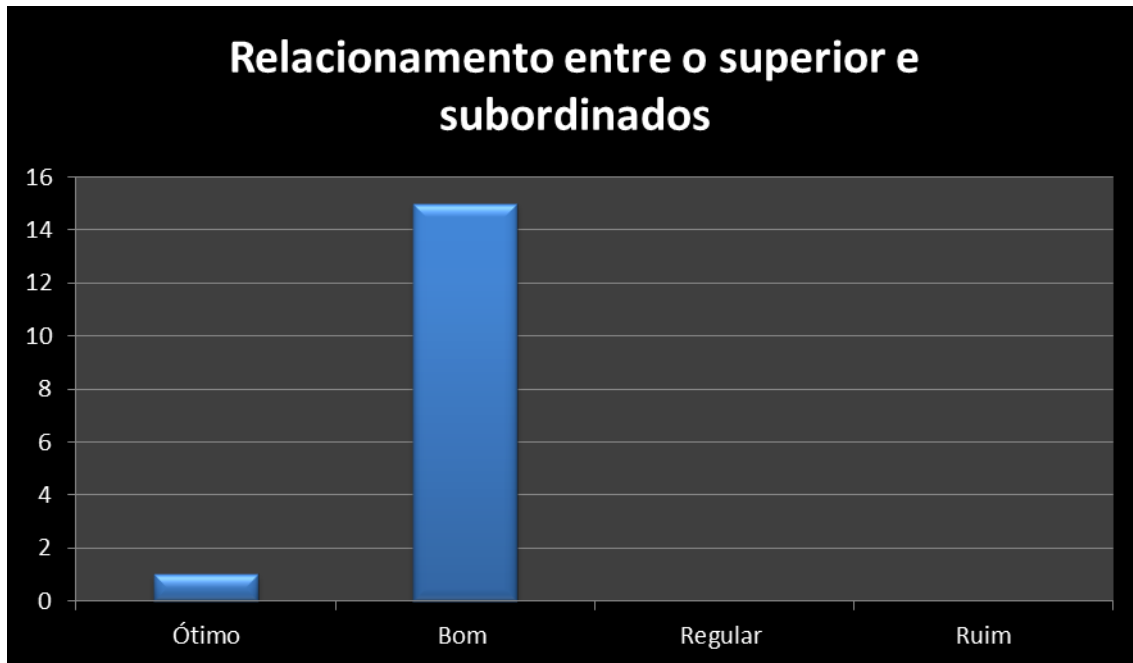
Gráfico 4: Reconhecimento pelo trabalho executado



Quanto ao relacionamento entre o superior imediato e os subordinados, da questão nº 9, os resultados demonstraram a manutenção de um bom relacionamento, o que é ótimo para a empresa, pois com um bom

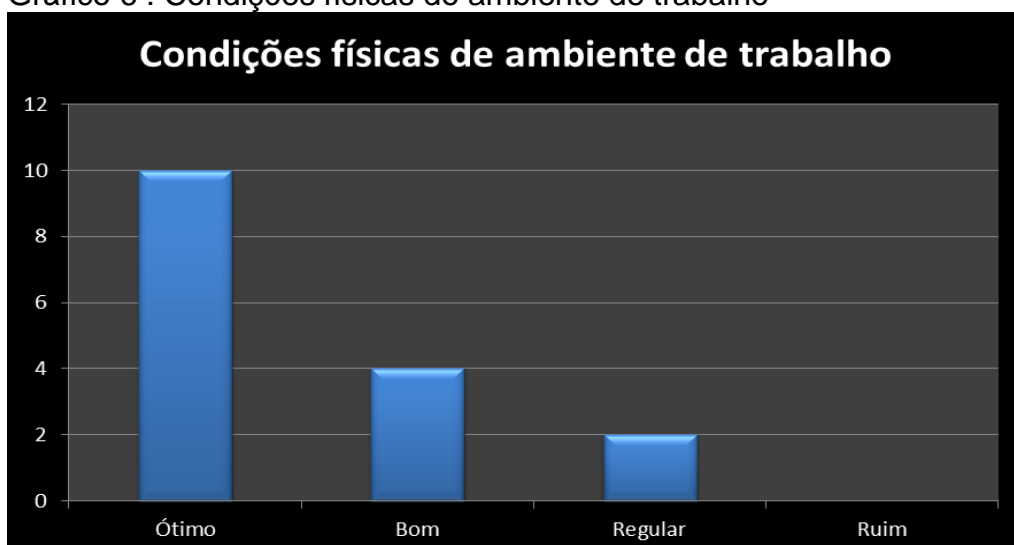
relacionamento entre o líder e demais colaboradores o trabalho torna-se mais produtivo.

Gráfico 5 : Relacionamento entre superior e subordinados



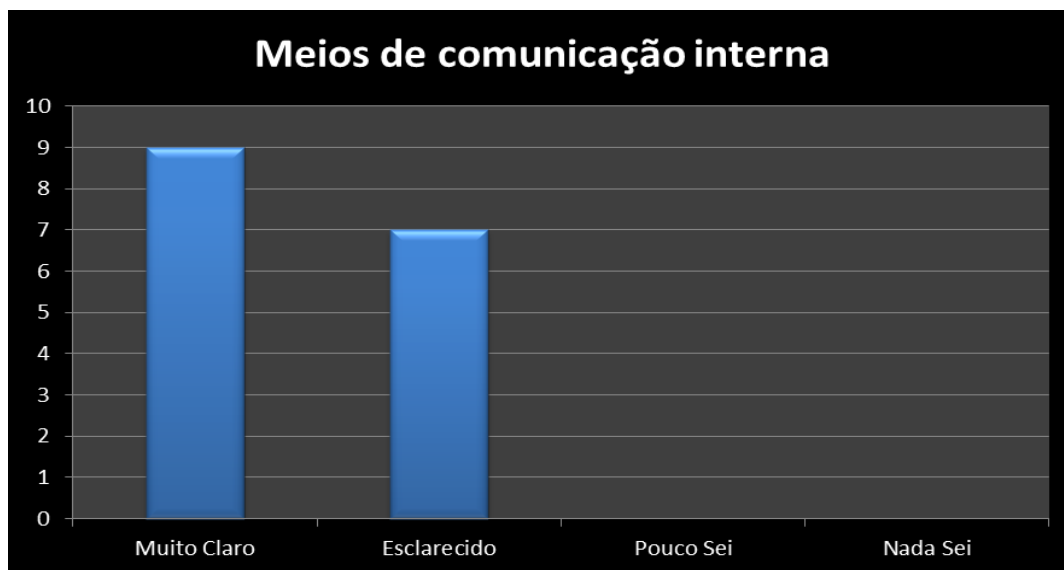
Na questão nº 10, observou-se as condições físicas de ambiente de trabalho da empresa, considerando ruído, temperatura, higiene, mobiliário, etc., a maioria dos colaboradores considera ótimo, e somente duas respostas apontaram como Bom e Regular, conforme aponta o gráfico 6.

Gráfico 6 : Condições físicas do ambiente de trabalho



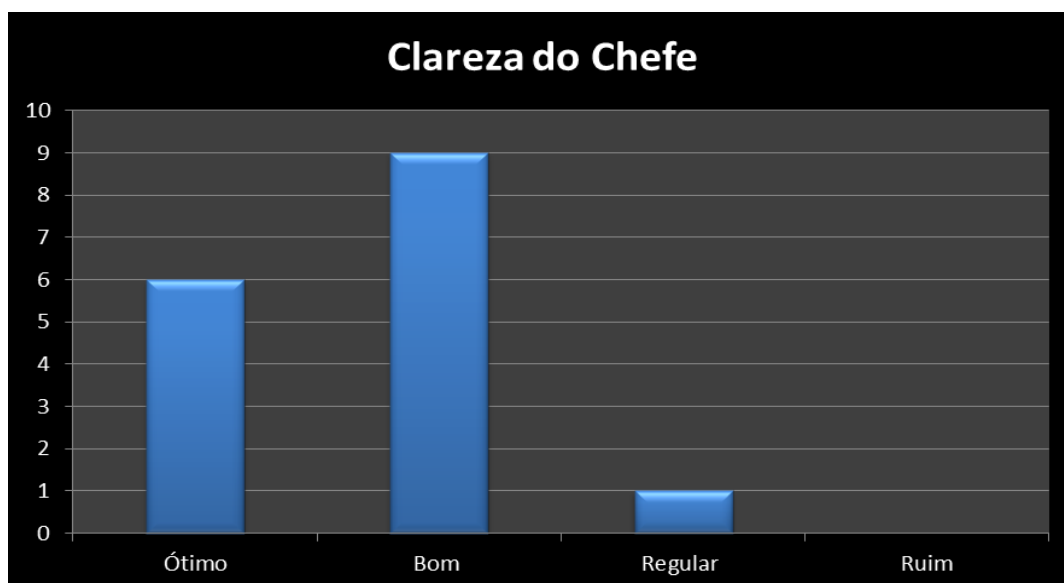
Quanto aos meios de comunicação interna na empresa (memorandos, quadro de aviso e e-mail), que corresponde à questão de nº 11, observa-se que a empresa é muito esclarecida com os colaboradores, pois as respostas foram favoráveis, todos os colaboradores que participaram da pesquisa responderam entre Muito Claro e Esclarecido, como mostra o gráfico 7.

Gráfico 7 : Meios de comunicação interna



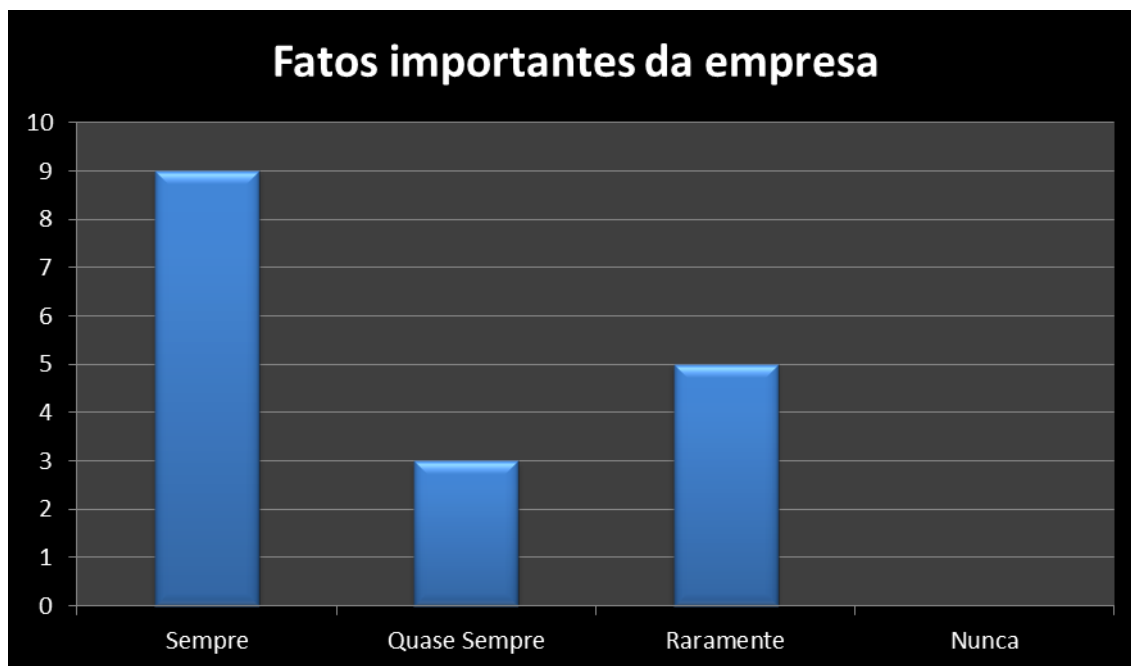
A clareza da chefia ao informar sobre o prosseguimento do trabalho, foi a questão de nº 12 e, foram obtidas 15 respostas ótimo e bom e , apenas 1 colaborador respondeu como Regular.

Gráfico 8 : Clareza da chefia em informar sobre o trabalho



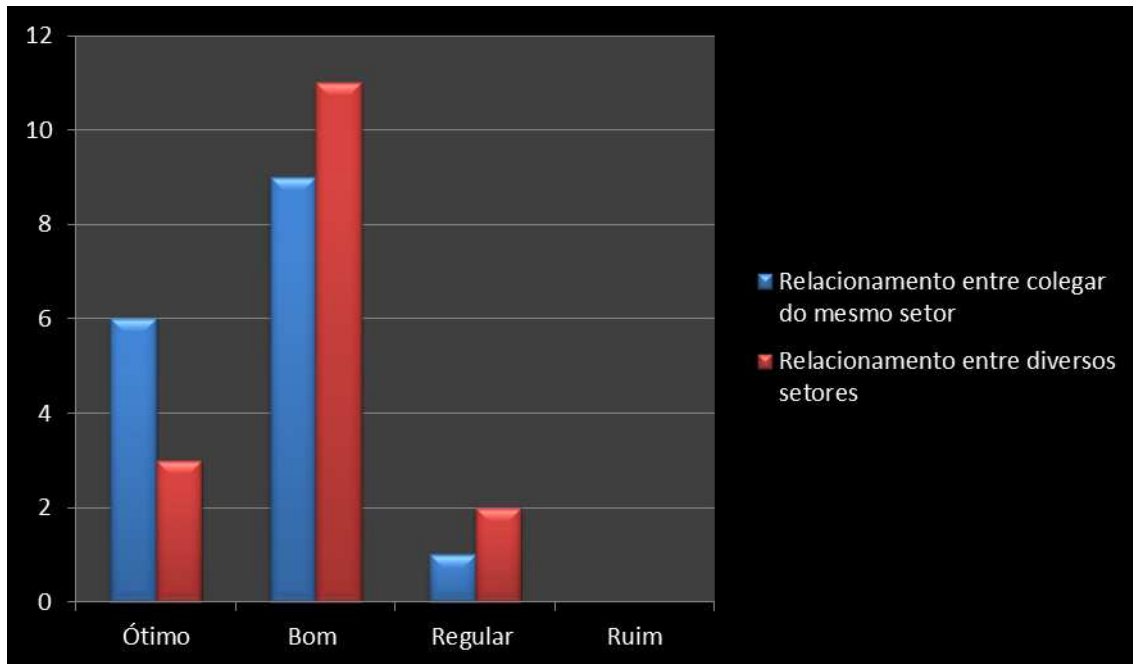
Observou-se a frequência em que o chefe informa sobre os fatos importantes que estão acontecendo na empresa, da questão de nº 13, as respostas variam entre Sempre, Quase Sempre e Raramente. Nota-se que 5 colaboradores raramente estão recebendo as informações. Os demais recebem informações sobre os fatos importantes, conforme mostra o gráfico 9.

Gráfico 9 : Fatos importantes da empresa



Nas questões de nº 14 e 15, observou-se que é predominante o bom relacionamento entre os colegas do mesmo setor e a relação de cooperação entre os diversos departamentos da empresa, demonstrado no gráfico 10. Este fator é importante para prosseguir o trabalho em equipe, visando o aumento da produtividade.

Gráfico 10 : Relacionamento entre colegas do mesmo setor e entre os demais setores



Nas questões de nº 16 e 17, observou-se o respeito entre Líder e Colaborador, as respostas foram ótimas, as respostas predominantes foram Sempre, que sempre se sentem respeitados pelo gerente e que sempre respeitam o seu gerente, isso é um fator positivo, pois deve haver esse respeito entre todos os colaboradores da empresa.

Na questão de nº 18, notou-se que os líderes passam clareza nas ordens emanadas aos colaboradores, mostrado no gráfico 11.

Gráfico 11 : clareza nas ordenas da chefia



Quanto a clareza da liderança em informar sobre a necessidade das ordens, as respostas dos respondentes foram 7 colaboradores acham o chefe Muito Claro e 9 acham Esclarecido.

Na questão nº 19, onde observa-se a clareza do líder quanto a necessidade de mudanças na empresa, as respostas foram 6 colaboradores acham o líder Muito Claro, 9 acham Esclarecido e apenas 1 resposta “Pouco esclarecido”. É importante que o líder seja claro com o colaborador para que ele entenda a importância da mudança para a empresa.

Já na questão de nº 20, os colaboradores demonstram muita satisfação quando recebem elogios das chefias. É importante que o líder saiba sempre que possível elogiar o trabalho do colaboradores, o que muitas vezes, pode passar despercebido ou ser esquecido, demonstrado no gráfico 12.

Gráfico 12 : Elogios recebidos do chefe



Nas questões de números 21 e 22, observou-se a satisfação dos colaboradores em trabalhar na empresa, considerando tudo o que ela oferece. Outra questão foi saber se o indicaria um amigo para trabalhar na empresa, o

resultado foi ótimo, todos os colaboradores responderam que indicariam sim a empresa como sendo ótima para trabalhar.

A questão de número 23, foi aberta e solicitou-se a inclusão de sugestões de melhorias para tornar a empresa um lugar melhor para se trabalhar. Apenas 6 colaboradores colocaram as sugestões, que são as seguintes: investir em um plano de carreira bem claro aos colaboradores, criar um ambiente para lazer, dar mais autonomia a equipe, que exista mais cooperação dos colegas de trabalho, que possa existir mais cumplicidade, oferecer meios de transportes para funcionários que trabalham em outras unidades e um padrão de benefícios para todas as unidades.

6 CONCLUSÃO

Este trabalho teve por objetivo verificar a influência da relação do líder e seus colaboradores no clima organizacional.

É de extrema importância ressaltar a cultura da empresa com o perfil de liderança, o líder deve verificar qual o objetivo da empresa quanto a qualidade de vida para os colaboradores e planejar junto com o pensamento da organização.

Identificou-se na empresa de reflorestamento de pinus que existe respeito entre o colaborador e o líder, e como os gerentes estimulam os colaboradores ao mesmo objetivo para conquista de um ótimo resultado nas metas da empresa.

Felizmente para os colaboradores o perfil da empresa é estar com seus colaboradores motivados e satisfeitos com a empresa, e foi o que resultou no questionário de pesquisa de clima organizacional, considerando a maioria dos colaboradores notou-se que os colaboradores da empresa de reflorestamento estão satisfeitos em trabalhar na empresa, que sentem liberdade em expressar suas idéias e opiniões para os seus gestores.

No geral, o clima organizacional predominante é harmonioso e produtivo, todos os colaboradores que participaram ao questionário responderam que

indicariam um amigo para trabalhar na empresa, sinal de que todos estão satisfeitos e orgulhosos em trabalhar na mesma.

REFERENCIAS:

BECKHARD, Richard. Desenvolvimento organizacional: estratégias e modelos. São Paulo: E. Blücher, 1972.

BENNIS, Warren. A formação do líder. Tradução de Marcelo Levy. São Paulo: Atlas, 1996.

BERGAMINI, Cecília. Liderança: Administração do Sentido. São Paulo: Atlas, 1994.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional. Prod., São Paulo, Ago. 2006 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132006000200007&lang=pt Data de acesso: 20/08/2013

CHIAVENATO, Idalberto. Gerenciando pessoas: o passo decisivo para a administração participativa. São Paulo: Markron Books, 1992.

CHIAVENATO, I. Gerenciando Pessoas. 3ª edição. São Paulo: Makron books, 252 p, 1994.

CHIAVENATO, I. Introdução à teoria geral da administração. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. 9ª Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. Ed. Compacta. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

CODA, R. Pesquisa de Clima Organizacional: Uma Contribuição Metodológica. USP – SP, 1992.

COVEY, Stephen R. Liderança baseada em princípios. Tradução de Astrid Beatriz de Figueiredo. São Paulo: Editora Campus, 1994.

HERSEY, Paul e BLANCHARD, Kenneth. Psicologia para administradores: a teoria e as técnicas da Liderança Situacional. Tradução de Edwino A. Royer. São Paulo: EPU, 1986.

KOLB, D. A. et al. Psicologia Organizacional: uma abordagem vivencial. São Paulo, Atlas, 1986.

LACOMBE, Francisco José Masset. Recursos Humanos: Princípios e Tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

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

MOSCOVICI, F. Desenvolvimento Interpessoal: treinamento em grupo. 15 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

SBRAGIA, R. Um estudo empírico sobre clima organizacional em instituições de pesquisa. Revista de Administração, v. 18, n. 2, p. 30-39, 1983.