

ANÁLISE DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA LUCIANO ÓTICA EM ARACATI – CE

Andrea Kaliany da Costa Lima¹; Werilon Costa Oliveira²; Hudson do Vale de Oliveira³; José Orlando Costa Nunes⁴

RESUMO: O clima organizacional reflete o estado de disposição e de satisfação das pessoas na realização de suas atividades e na busca de metas e objetivos traçados pela organização. Este trabalho tem como objetivo analisar o clima organizacional na Luciano Ótica, buscando identificar os diversos fatores que influenciam direta e indiretamente o clima da organização, diante da necessidade de se conhecer as percepções dos colaboradores em relação às ações realizadas pela empresa para que haja predomínio de um clima agradável a todos, no local de trabalho. A referida empresa atua no ramo da óptica desde 2002, sempre procurando inovar e sobressair-se frente aos concorrentes. Para atingir os objetivos propostos neste trabalho, utilizou-se pesquisa do tipo exploratória, qualitativa, descritiva, disposta de modo quantitativo para facilitar a compreensão dos dados obtidos. Destacou-se como fatores relacionados ao clima organizacional: as relações interpessoais, a estrutura física da empresa, a motivação que a empresa exerce sobre seus funcionários e as relações entre gestor e funcionários. O estudo traz de maneira clara os conceitos de clima organizacional, suas ações em prol do desenvolvimento da organização juntamente com o bem-estar dos funcionários e gestores, promovendo melhores resultados no desempenho geral da organização.

PALAVRAS-CHAVE: Clima organizacional; Satisfação; Motivação.

INTRODUÇÃO

O ser humano se caracteriza por viver em comunidade, ou em organizações, assim, é educado e aprende a se relacionar com as pessoas ao seu redor. Uma organização se faz a partir da união do conhecimento e das capacidades das pessoas que as constitui. As organizações são caracterizadas como sistemas, nos quais tudo está interligado (CHIAVENATO, 1999).

O clima organizacional é um fator preponderante na organização. Para que as atividades dos diferentes setores transcorram da melhor maneira possível, é necessário que as pessoas que as desempenham estejam tranquilas e felizes ao realizarem suas funções. A preocupação em identificar os fatores que interferem no desempenho das pessoas é cada vez maior, se fazendo necessário a realização de estudos e análises com enfoque nas necessidades humanas dentro da organização e até no ambiente familiar.

¹ Mestranda em Administração pela Universidade Potiguar – UnP e Professora do Departamento do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. andreakaliany@yahoo.com.br

² Administrador pela Universidade do Estado do Rio Grande do Norte - UERN. werilon2@yahoo.com.br

³ Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Agronomia pela Universidade Estadual de Maringá – UEM, Maringá – PR. HUDSON_VALE@yahoo.com.br

⁴ Mestre em Administração pela Universidade Federal do Pernambuco – UFPE e Professor do Departamento do Curso de Administração da Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN. joseorlandoprofessores@hotmail.com

A sobrevivência da organização dependerá das decisões corretas de seus líderes e do trabalho bem desempenhado de seus colaboradores. Esse sucesso se encontra diretamente ligado às relações entre colaboradores e gestores e a figura do líder é essencial para a criação e permanência de um clima organizacional satisfatório à organização e aos que fazem parte dela.

A relação das pessoas com as organizações deve ser interdependente, ou seja, uma deve se esforçar para satisfazer as necessidades da outra, produzindo benefícios recíprocos (CHIAVENATO, 2004).

Um estilo de liderança bem sucedido exerce grande força para a transformação do clima organizacional, tornando o ambiente mais leve e produtivo. O líder deve motivar e influenciar seus colaboradores a conseguir melhores resultados, com satisfação, pois somente estando feliz no que realiza é que o colaborador vai se empenhar ao máximo e realizar suas atividades com esforço e dedicação.

Os líderes prudentes ouvirão a voz de seus seguidores. Na verdade, criarão tal atmosfera aberta, onde as pessoas terão liberdade de falar e poderão facilmente se aproximar. Se fizerem assim, abrirão as portas para uma riqueza de informações. Isso estimula o crescimento por parte do líder e uma maior eficiência nas tarefas. Em troca, ajuda a manter um alto nível de entusiasmos e motivação (LEROY, 2003).

O objetivo geral da pesquisa é analisar o clima organizacional da empresa Luciano Ótica, identificando as possíveis falhas desse processo, considerando a satisfação dos funcionários e da administração da empresa. Para isso, determinou-se os seguintes objetivos específicos: identificar as inter-relações dos colaboradores da organização; observar a relação existente entre gestor e colaborador; identificar a satisfação dos funcionários quanto ao ambiente de trabalho e quanto à motivação.

MATERIAL E MÉTODOS

Para obtenção dos objetivos propostos por este estudo, realizou-se uma pesquisa do tipo exploratória, qualitativa, descritiva e quantitativa, utilizando-se da observação direta e da aplicação de questionários. Realizou-se também uma pesquisa bibliográfica sobre o tema para fundamentação teórica. O questionário foi elaborado buscando atingir os objetivos pré-estabelecidos na pesquisa.

Utilizou-se uma amostra constituída por 8 colaboradores distribuídos nos setores de produção, vendas, pedidos e Central de Processamento de Dados – CPD da Luciano Ótica. A pesquisa abrange todos os colaboradores e foi direcionado para a análise do clima organizacional da empresa pesquisada, buscando atingir os objetivos propostos no estudo. Os resultados foram tabulados de modo quantitativo, através da estatística descritiva.

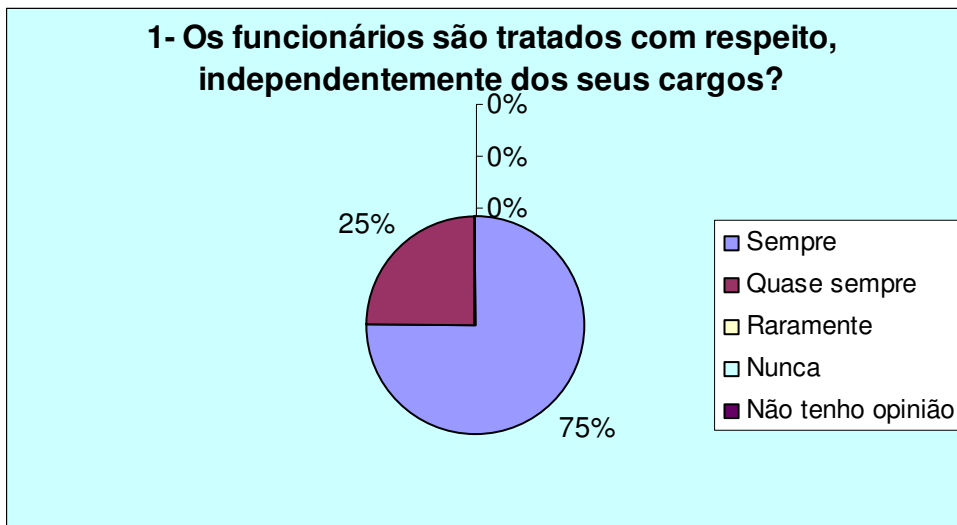
RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os resultados obtidos na pesquisa.

TRATAMENTO ENTRE OS COLABORADORES

No gráfico 01, observa-se o resultado referente ao tratamento entre os colaboradores da organização. Percebe-se que a maioria dos funcionários (75%) afirmou ser tratada sempre com respeito.

Gráfico 01 - Tratamento entre os colaboradores



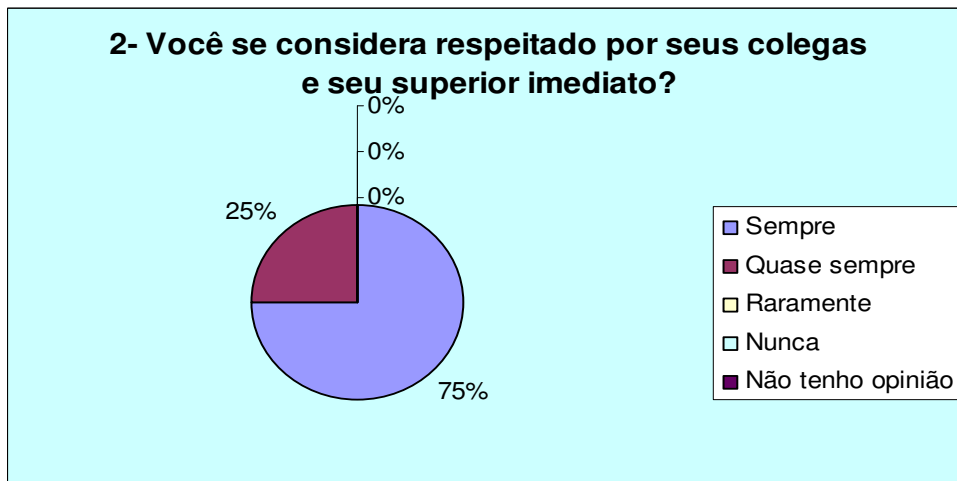
Fonte: Dados da Pesquisa (2009).

Através do resultado obtido no gráfico acima, pode-se acreditar que existe um bom relacionamento entre os funcionários da organização.

TRATAMENTO ENTRE COLABORADORES E SUPERIORES

Sobre este aspecto, 75% dos colaboradores afirmaram que sempre são tratados com respeito tanto por colegas quanto pelo superior (Gráfico 02).

Gráfico 02 - Tratamento entre o colaborador e o superior



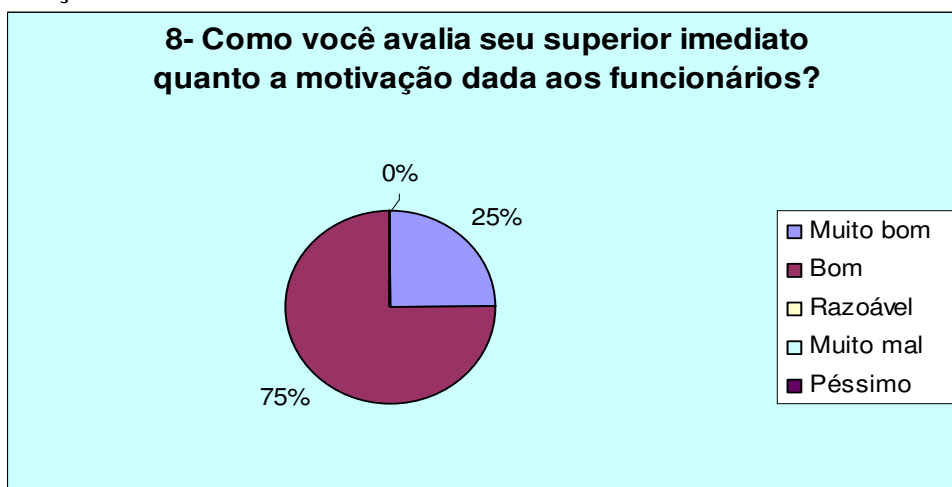
Fonte: Dados da Pesquisa (2009).

Portanto, conforme o gráfico 02 existe uma boa relação entre os funcionários e os seus gestores, o que contribui para um clima satisfatório na empresa.

MOTIVAÇÃO

No gráfico 03, procurou-se avaliar os superiores quanto ao grau de motivação oferecida aos colaboradores. A grande maioria dos funcionários (75%) consideram seu superior bom em relação à motivação que proporciona.

Gráfico 03 - Motivação



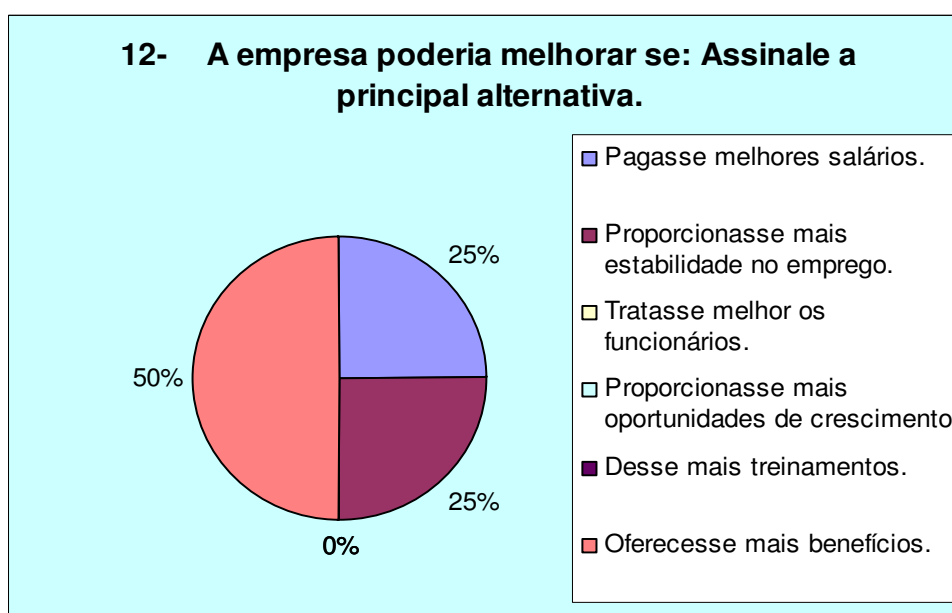
Fonte: Dados da Pesquisa (2009).

Quanto à motivação, pode-se considerar que os gestores estão desempenhando um bom papel, junto aos seus funcionários, uma vez que as respostas obtidas nos questionários se referiam apenas as opções “bom” e “muito bom”.

POSSÍVEIS MELHORIAS

Algumas opções de melhoria foram sugeridas no questionário aplicado. A maioria dos funcionários (50%) acredita que uma melhoria que poderia ser adotada pela organização seria oferecer mais benefícios (Gráfico 04).

Gráfico 04 - Possíveis Melhorias

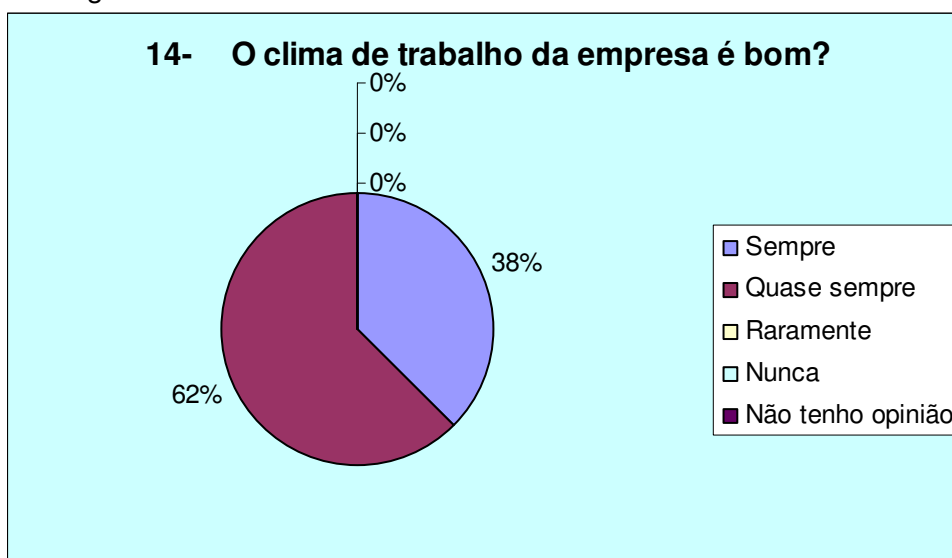


Fonte: Dados da Pesquisa (2009).

CLIMA ORGANIZACIONAL

Ao serem questionados sobre o clima organizacional da empresa, a maioria (62%) afirmaram ser quase sempre bom (Gráfico 05).

Gráfico 05 - Clima Organizacional



Fonte: Dados da Pesquisa (2009).

Esse resultado revela que ainda existe alguns aspectos que devem ser considerados para que o clima organizacional possa sempre ser considerado adequado para o desenvolvimento das atividades dos funcionários e propício para um bom relacionamento entre estes e seus gestores.

CONCLUSÃO

O mercado atual exige fluidez nos processos de produção, nas tomadas de decisão, na solução de problemas e, conseqüentemente, no alcance dos resultados esperados pela organização. Os desafios trazidos pela globalização faz com que a empresa se desdobre para enfrentá-los e sair vitoriosa, mas isso só vai acontecer se todos os envolvidos unirem forças em torno de um objetivo comum. Essa união, por sua vez, só existirá se as pessoas estiverem satisfeitas naquilo que fazem, no ambiente onde trabalham e com as pessoas com quem se relacionam.

A empresa tem obrigação através, principalmente, de seus gestores, de propiciar um ambiente de trabalho adequado, pois, assim ela será mais valorizada pelos seus colaboradores e clientes e, conseqüentemente, terá o sucesso esperado.

É sobre essa perspectiva que a Luciano Ótica deve observar sua situação em termos de clima organizacional, a fim de proporcionar um ambiente de trabalho prazeroso e produtivo. Muitos são os desafios para se manter um bom clima organizacional, mas se houver um interesse da empresa para o seu desenvolvimento, os resultados serão compensadores.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

LEROY, E. **Seja um Líder que Motiva**. Belo Horizonte, 2003.