

A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE A MOTIVAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

Adriane Rodrigues Goggi¹ - adrigoggi@hotmail.com
Prof. Ms. Thiago Malta Leite Nascimento
(Orientador) thiagomalta@doctum.edu.br
Mestre em Gestão

RESUMO

As organizações vêm buscando constantemente a perfeição na prestação de seus serviços, aprimorando assim os seus trabalhos, mostrando naturalmente a necessidade de entender e analisar o clima organizacional sobre a motivação dos funcionários das atividades da organização. Analisando a importância de seus conceitos através de pesquisas bibliográficas; além de analisar e diagnosticar a percepção quanto ao clima organizacional da empresa, através de pesquisa quantitativa. Com o resultado da pesquisa pretende-se identificar e sugerir alterações visando a melhoria do ambiente corporativo. Trago como autores Oliveira & Moraes (2011), Chiavenato (2003), Bowditch e Buono (1992) entre outros, que sustentam a discussão dessa pesquisa.

Palavras-chave: Clima Organizacional, motivação, ambiente corporativo.

ABSTRACT

Organizations are constantly seeking perfection in the provision of their services, thus improving their work, naturally showing the need to understand and analyze the organizational climate on the motivation of employees of the organization's activities. Analyzing the importance of their concepts through bibliographic research; besides analyzing and diagnosing the perception about the organizational climate of the company, through quantitative research. With the result of the research, we intend to

¹Graduanda em Administração, pela Rede Doctum de Ensino/Vitória, 2018

identify and suggest changes aimed at improving the corporate environment. I bring as authors Oliveira & Moraes (2011), Chiavenato (2003), Bowditch and Buono (1992), among others, who support the discussion of this research.

Keywords: organizational climate, motivation, corporate environment.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo destacar a relevância do clima organizacional nas empresas e suas principais características que possibilite o resultado eficaz e eficiente. Consiste em compreender como a gestão de clima organizacional pode contribuir para a motivação dos trabalhadores que atuam em empresas de comércio, e analisar a importância do clima organizacional no relacionamento interpessoal. Entender a importância da gestão do clima organizacional para a motivação dos trabalhadores; Analisar o processo de gestão do clima organizacional; Discutir os impactos da gestão do clima organizacional sobre a motivação dos trabalhadores; Enfatizar a importância do clima organizacional nas organizações; Identificar métodos a serem utilizados na mensuração da percepção do clima organizacional; Demonstrar os reflexos da efetivação da teoria de gestão na prática.

Como surgiu a pesquisa de clima organizacional e seu conceito, demonstrando sua importância perante o mercado atual, para a motivação dos funcionários e a relação interpessoal dos mesmos. A cultura organizacional é considerada a identidade de uma organização, pelo fato de compor suas características, e o clima organizacional se relaciona diretamente com a mesma; por ser percepção do colaborador mediante a cultura, interferindo diretamente no seu desempenho, podendo resultar em motivação ou desmotivação.

Este cenário da organização pode ser analisado através da pesquisa de clima organizacional, para descrever de forma quantitativa e qualitativa o grau de satisfação do colaborador perante a função e ambiente de trabalho. Além disso,

proporciona maior facilidade para identificar os pontos que podem ser melhorados, sejam eles interno e/ou externo.

Atualmente as organizações estão inseridas em um ambiente competitivo de negócio, independente do seu ramo de atividade, os clientes não aceitam que as empresas cometam erros, sendo que há diversas alternativas de consumo no mercado.

A finalidade deste trabalho é destacar a importância do clima organizacional na empresa SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES EM ESTIVA DE MINÉRIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO COM VINCULO E SEM VINCULO. Assim, este tipo de gestão pode estabelecer um modelo de administração capaz de dar respostas adequadas e sustentadas através do clima organizacional. As hipóteses que adotamos e o que elas podem promover: manter um bom clima organizacional; melhor produtividade; melhoria na relação interpessoal; o nível de satisfação da equipe e a melhoria no atendimento final do cliente.

Neste sentido divide-se o presente artigo em 4 partes: primeiramente destacamos o referencial teórico, onde buscamos referências nos principais autores sobre o tema e definimos os termos utilizados. Depois apresentamos a metodologia que orientou para coleta, análise, interpretação e apresentação dos resultados.

Na terceira parte desenvolvem-se os resultados e a discussão. Nesta parte analisamos o estudo de caso selecionado, destacamos a importância do Clima Organizacional e relacionamos os resultados com alguns autores conceitos e termos utilizados no referencial teórico.

Por último, apresentam-se as considerações finais, onde destacamos os principais resultados, expondo, a limitação da pesquisa e apresentamos temas de possíveis novos estudos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Oliveira & Moraes (2011) o estudo de clima organizacional começou a ter maior importância para o meio acadêmico na década de 60, nos Estados Unidos, e na década de 70 no Brasil. Assim, vários autores buscaram uma definição para o conceito de clima organizacional.

Tentaremos chamar a atenção para o ambiente de trabalho das organizações e suas importâncias sobre o comportamento das pessoas em que se encontram estão inseridas, onde o clima é o resultado de diferentes combinações dos seus elementos distintos ou formadores.

De acordo com Bergamini e Coda (1997, p. 98) a palavra clima “origina - se do grego *klima* e significa tendência , inclinação.” Ao observarmos a evolução da teoria administrativa, vimos que as organizações, a partir de um determinado estágio podem ser comparadas a organismos vivos.

Tal fato resulta, na importância de buscar indagações sob suas necessidades e carências pois estas estão introduzidas no todo organizacional e necessitam, em algum grau, serem satisfeitas.

Segundo Oliveira (apud TACHIZAWA, 2000, p. 239) O clima em tempo algum é algo nitidamente definido, pelo contrário, é extenso, intangível, como uma espécie de fantasma que se manifesta no dia-a-dia das organizações, numa confusa trama de ações, reações e sentimentos jamais explicados.

Nesse contexto, o clima organizacional é a capacidade de percepção que os empregados têm sobre o grau de satisfação de acordo com determinadas características no ambiente de trabalho da organização que estejam atuando.

2.1 CONCEITO

Para Barçante e Castro (1995, p. 16) clima organizacional “[...] é a atmosfera resultante das percepções que os funcionários têm dos diferentes aspectos que influenciam seu bem-estar e sua satisfação no dia-a-dia de trabalho”.

Para Chiavenato (2003, p. 121), diz que “[...] o clima representa o ambiente psicológico e social que existe em uma organização e que condiciona o comportamento dos seus membros”.

Luz (2003, p. 13) tem uma outra definição de clima organizacional que diz: “[...] é a atmosfera psicológica que envolve num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

Lobo (2003) cria uma relação entre clima, indivíduo e organização, no qual ele afirma que as pessoas que compõem a organização buscam sua individualidade e os seus interesses. A resultante dessa busca reflete no clima organizacional. De acordo com o autor, o clima é a própria organização, funcionando como um organismo de alta complexidade, possuindo grupos capazes de influenciá-la positiva ou negativamente.

Para Chiavenato (1994, p. 82) há uma certa dificuldade em conceituar o clima organizacional, até porque, o clima é visto de diferentes formas, pelos diferentes indivíduos. Acrescenta ainda que “[...] o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho”, e baseado nessa informação, entendemos que o comportamento humano está condicionado nos aspectos psicológicos e sociais constituindo o ambiente organizacional.

Segundo Hesketh e Kolb et. al. (apud AMBONI, 1986, p.54),

O clima da organização, além de descrever as percepções das pessoas, é um importante conceito que o dirigente precisa entender, porque é através da criação de um clima organizacional favorável que o dirigente pode controlar as motivações de seus subordinados. O desempenho organizacional pode ser aumentado criando-se um clima que satisfaça as necessidades dos membros da organização e, ao mesmo tempo, canaliza seus comportamentos motivados para a realização dos objetivos da organização.

Baseando-se na definição vista anteriormente, entendemos que a organização necessita conhecer e compreender melhor seus funcionários para manter um clima

organizacional favorável às necessidades do indivíduo atendendo aos interesses organizacionais.

Bergamini e Coda (1997, p. 99) intensificam essa teoria dizendo que:

Clima organizacional reflete então uma tendência ou inclinação a respeito de até que ponto as necessidades da organização e das pessoas que dela fazem parte estariam efetivamente sendo atendidas, sendo esse aspecto um dos indicadores da eficácia organizacional.

Oliveira e Moraes (1999) acreditam que ao trabalhar com aspectos relacionados à satisfação e motivação dos funcionários é essencial considerar o clima, pois ele funciona como um indicador dos aspectos percebidos pelos indivíduos influenciando em suas ações e comportamentos.

Para Chiavenato (1994, p. 50), “[...] o clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho [...]”, ou seja, ele retrata as expectativas das pessoas frente ao trabalho organizacional e essas expectativas definem as ações humanas na empresa. O que o funcionário espera da organização, incluindo recompensas, satisfação e frustração estão baseadas na sua percepção do clima organizacional. “[...] Essas expectativas tendem a conduzir à motivação”.

Ao elaborar um paralelo entre clima e motivação, Chiavenato (2008, 63), assegura que o clima para a organização caracteriza a motivação para o indivíduo. “[...] quando há elevada motivação entre os participantes, o clima organizacional tende a ser elevado e proporciona relações de satisfação, de animação, de interesse e de colaboração entre os participantes [...]”.

Luz (*apud* SORGATO, 2007, p. 21) acredita que o clima organizacional é “[...] o reflexo do estado de espírito ou de ânimo das pessoas que predomina em uma organização, em um determinado período”.

Contrário à definição de Luz, mas levado à mesma importância, Gil (1994) admite que o clima pode exercer um efeito dramático aos membros da organização. Em alguns casos a empresa é a responsável pela atuação insatisfatória de seus

funcionários no ambiente, e o clima, conseqüentemente, comporta-se como um dificultador do envolvimento dos empregados nos programas de gestão de qualidade.

Acrescenta, ainda, que a motivação dos funcionários é um fator primordial para que as pessoas sintam-se mais envolvidas com a qualidade de seu serviço, entretanto, isso não significa que a empresa deixará de ter problemas relacionados ao clima.

De acordo com Souza (1978, p. 38) o clima organizacional pode ser definido como “[...] um fenômeno resultante da interação dos elementos da cultura”. Souza ainda diz que, a excessiva atenção dada à tecnologia, leva a empresa a um clima desumano; a pressão das normas cria tensão; e a aceitação dos afetos, sem descuidar dos princípios e o trabalho, leva a climas de tranquilidade e segurança. A combinação desses fatores conduz a diferentes climas, podendo ser bom ou ruim para a organização.

O clima organizacional é um indicativo do nível de satisfação do funcionário. Bergamini e Coda (1997), afirmam que a satisfação irá depender de fatores extrínsecos da organização, tais como, salário, benefícios, reconhecimento, entre outros.

O clima representa o quanto as necessidades, tanto da organização quanto dos funcionários estão sendo atendidas. Todos esses fatores, se favoráveis a ambos, contribuirá para a eficácia organizacional.

No ponto de vista de Bowditch e Buono (1992) clima organizacional, é uma forma de medir as expectativas das pessoas em relação à organização, nessa perspectiva ele funcionará como um indicador, dando ao indivíduo a possibilidade de saber se suas crenças então sendo ou não concretizadas.

Kanaane (1999, p. 39) diz que ao criar um clima favorável em relação aos anseios sociais, seguido do trabalho desempenhado pelos colaboradores, com condições mercadológicas, tecnologia empregada e estilo de gestão, aumentará as chances de sucesso da organização, à medida que as condições ofereçam uma troca de energia

entre organização e indivíduo. “[...] Ao nos apropriarmos de expectativas, anseios e necessidades dos funcionários e do conjunto das respectivas relações interpessoais, poder-se-á identificar e compreender o clima organizacional presente em dado momento no contexto organizacional”.

De acordo com Souza (1978, p. 38) “[...] o clima é uma resultante das variáveis culturais [...]”. Embora possamos reconhecer as suas causas, torna-se mais fácil percebê-lo quando há alguma alteração nos aspectos culturais da vida organizacional. Nesse contexto, entendemos que a cultura e o clima são elementos interligados, e que toda mudança na cultura organizacional refletirá no clima da empresa, como um perfume em que é possível sentir sem conhecer todos os seus componentes.

Para Chiavenato (1994, p. 50) uma das individualidades do clima é o ambiente interno da organização. Dessa forma, ele nos diz que, o clima organizacional “[...] constitui a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da empresa e que influencia o seu comportamento [...]”. Após afirmação ele conclui que o clima pode ser propício quando a empresa consegue satisfazer as necessidades dos funcionários. Mas pode ser também desfavorável, caso o indivíduo tenha suas necessidades frustradas.

2.1.1 Avaliação do clima organizacional

Afinal, de quem é a responsabilidade para avaliar o clima organizacional? Para Luz (2003, p. 25) há duas formas de avaliar o clima: avaliação setorial e avaliação corporativa ou institucional.

- a) Avaliação Setorial – Compete aos gestores, independente do seu cargo (encarregado, supervisor, coordenador, gerentes, diretores). Todos esses têm o dever de monitorar o clima do seu setor e ouvir individualmente os membros de sua equipe de trabalho, intervindo sempre que houver necessidade. É de sua responsabilidade manter seus colaboradores satisfeitos e motivados, criar de certa forma um ambiente de trabalho agradável e harmônico, pois a partir daí que se consegue ter um bom desempenho profissional e alcançar os resultados desejáveis.

- b) Avaliação Corporativa ou Institucional – Compete ao setor de Recursos Humanos (RH). É de sua responsabilidade ouvir coletivamente os seus trabalhadores, assegurar que a empresa tenha um bom ambiente de trabalho e conseqüentemente funcionários satisfeitos e realizados. Contudo o setor RH pode compartilhar essa tarefa com os profissionais dos diferentes setores.

2.1.2 A importância do clima organizacional

O clima organizacional é um termômetro em que podemos verificar como as pessoas estão se sentindo em relação à empresa, se o clima é bom, mostra que os funcionários estão mais satisfeitos, ou menos insatisfeitos do que numa empresa em que o clima não é considerado bom. Dessa forma, se as pessoas estão trabalhando satisfeitas as empresas tem mais possibilidade de obter sucesso.

Neste sentido, Bergamini e Coda (1997, p.95) afirmam que:

Embora, os efeitos da insatisfação no trabalho não tenham ainda sido suficientemente mapeados nas organizações brasileiras, sabe-se que as prováveis conseqüências negativas estão ligadas ao comprometimento da saúde física e mental dos empregados, stress, faltas, baixa produtividade e desempenho no trabalho, inércia organizacional e, finalmente, a dificuldade de implantação eficaz de programas de melhoria de qualidade.

De acordo com esse entendimento, Bergamini e Coda nos fala que a insatisfação está intimamente ligada a falta de motivação que estão ligados ao clima organizacional que se encontra ligada ao significado e à natureza do próprio trabalho realizado.

Já Glasser (1994, p.15) observar que:

O fracasso da maioria de nossas empresas não está na falta de conhecimento técnico. E sim, na maneira de lidar com as pessoas. Foge a nossa compreensão o hábito dos administradores de achar que os trabalhadores não produzem com qualidade apenas por falta de conhecimento técnico. Na realidade, isso está ocorrendo devido à maneira como são tratadas pela direção das empresas.

O jeito como as pessoas são tratadas na empresa retrata seu comportamento influenciando no seu clima organizacional. Assim, segundo Bergamini (1980, p. 131)

quando as pessoas se relacionam de forma respeitosa e agradável, ficam mais comprometidas e responsável pelo resultado final da empresa.

Esquece-se com frequência como o indivíduo originalmente funciona. Esquece-se que no seu interior, cada uma das suas atividades, a pessoa como um todo põe em jogo suas capacidades individuais e procura responder a necessidades específicas. Ela adota, então, um modo pessoal de funcionar, que lhe é próprio e a distingue daquele típico do seu vizinho.

Neste contexto, a distinção entre interpessoal e interdepartamental, encontram-se em vários climas internos apresentado na empresa. A realização de pesquisas junto aos funcionários, no intuito de avaliar seu perfil socioeconômico e seu grau de motivação, satisfação e integração, pode contribuir para o diagnóstico de diferentes subculturas normalmente presentes na maioria das empresas.

Dessa forma, segundo Fernandes (apud Tachizawa (2001, p.240), “[...] a motivação do quadro de pessoal é fundamental, pois os recursos humanos existentes na organização devem sentir-se apoiados e seguros”, onde sua importância encontra-se no fato de suprimir o medo para que as pessoas possam desenvolver suas habilidade contribuindo com novas idéias. As pesquisas internas são importantes na medida em que permitem identificar as providências à melhoria do clima organizacional e à obtenção de um nível adequado de competitividade e qualidade total.

De acordo com Tachizawa (2001, p.241) o clima organizacional pode ser definido como “[...] grau de satisfação demonstrado pelos membros de uma organização na qual a motivação é o fator fundamental para realização dos trabalhos”.

Segundo Chiavenato (2000, p.634), “[...] o clima organizacional tem uma influência poderosa na motivação das pessoas e sobre o desempenho e satisfação no trabalho”.

2.1.3 Variáveis do clima organizacional

De acordo com Bergamini e Coda (1997, p. 101) o clima organizacional de uma empresa poderá ser qualificado por meio da análise de alguns de seus aspectos internos, onde “[...] uma investigação adequada sobre o clima organizacional começa exatamente pela escolha e definições operacionais das variáveis formadas desse conceito”.

Já Luz (1995, p.37) nos fala que “[...] o clima pode ser bom, prejudicado ou ruim”. Dessa forma, o clima poderá ser bom quando no ambiente de trabalho prevalecem atitudes positivas como alegria, dedicação, confiança, satisfação e motivação. Entretanto, o clima poderá ser ruim ou prejudicado quando variáveis negativas possam vir afetar o ambiente interno, causando desânimo, tensões, rivalidades, desuniões, desinteresse, dentre outros.

Para Chiavenato (2008, p.53) :

O clima organizacional é influenciado por fatores como as condições econômicas da empresa, pela estrutura organizacional, pela cultura organizacional, pelas oportunidades de participação pessoal, pelo significado do trabalho, pela escolha da equipe, pelo preparo e treinamento da equipe, pelo estilo de liderança e pela avaliação e remuneração da equipe. Esses fatores, além de determinar o clima organizacional de uma empresa, influencia a motivação dos empregados e provoca a estimulação de diferentes graus de satisfação, produzindo um resultado final em termos de eficiência e eficácia.

Resumindo, Luz (1996, p 12), afirma que o clima é afetado pelos conflitos e pelos fatores positivos e negativos que ocorrem no ambiente de trabalho, assim como pelos fatores externos que ocorrem no contexto socioeconômico e político, como, também, na vida particular dos funcionários.

Esse fato nos remete a atenção onde Atkinson (apudCHIAVENATO, 2008, p.105) diz que:

Todos os indivíduos têm certos motivos ou necessidades básicas, que representam comportamentos potenciais e somente influenciam o comportamento quando provocados; A provocação ou na desses motivos depende da situação ou do ambiente percebido pelo indivíduo; As propriedades particulares do ambiente servem para estimular ou provocar certos motivos. Em outras palavras, um motivo específico não influenciará o comportamento até que seja provocado influência ambiental; Mudanças no

ambiente percebido resultarão mudanças no padrão da motivação provocada.

Podemos observar, na figura 1 a seguir, que alguns climas organizacionais podem ser criados em curto prazo espaço de tempo e que suas qualidades mantem-se estáveis. Uma vez criados, mostram importantes e dramáticos efeitos a respeito da motivação e correspondentemente sobre o desempenho e a satisfação no cargo.

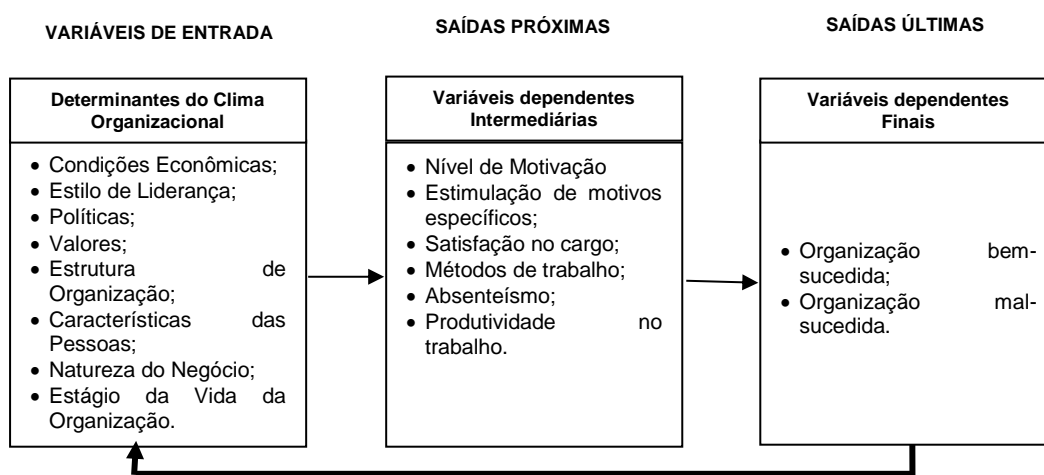


Figura 1. O nível de Satisfação influencia o clima
 Fonte: Chiavenato (2008, p. 107)

3 METODOLOGIA

O presente estudo classifica-se como estudo de caso - Onde o objetivo é situar o clima organizacional como um modelo para dar respostas adequadas.

A hipótese utilizada é a que o Clima Organizacional pode promover uma maior produtividade; criatividade; melhores resultados; melhoria na relação interpessoal; o nível de satisfação da equipe e a melhoria no atendimento final do cliente.

Dividimos a nossa metodologia em três partes: coleta; análise e interpretação; apresentação dos resultados.

3.1 COLETA

O Referencial Teórico foi feito por meio de revisões de literatura e artigos que abordavam o tema Clima Organizacional. Para coleta de dados do estudo de caso foi realizado contato com o vice presidente da organização SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES EM ESTIVA DE MINÉRIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO COM VINCULO E SEM VINCULO, localizado na cidade de Vitória – Espírito Santo, que autorizou a pesquisa por meio do Termo de Consentimento. Foi utilizado à técnica da observação direta e a visita técnica para observarmos o clima e como funciona a motivação dos funcionários em relação ao trabalho/serviço executado.

3.2 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO

Nas visitas técnicas e nas observações diretas foram coletados dados da organização e informações de como era feito o processo de atendimento ao cliente desde o primeiro contato com a organização até a execução do serviço. A partir deste ponto, foram comparadas as informações coletadas na organização com os conceitos de cada autor do referencial teórico.

3.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados são apresentados com vista à promover a produtividade; criatividade; melhores resultados; melhoria na relação interpessoal; o nível de satisfação da equipe e a melhoria no atendimento final do cliente.

A gestão de clima organizacional envolve toda a organização, desde colaboradores, supervisores e diretores, para que a empresa seja saudável o relacionamento entre as pessoas devem estar e permanecer em equilíbrio, este assunto está diretamente relacionada com a satisfação do colaborador e seus resultados na organização. A gestão do clima organizacional tem a atribuição de idealizar um clima no qual os colaboradores são instigados a dedicar-se com entusiasmo de forma eficiente (DA SILVA, 2001).

A motivação dos funcionários representa um fator chave, que determina ação e comportamento que geram impactos tanto nos objetivos da empresa como nos objetivos pessoais dos colaboradores. O clima organizacional, portanto, que envolve toda a organização, desde as posições mais simples da escala hierárquica até cúpula organizacional, tem como objetivo impulsionar os colaboradores de uma organização em prol de seus objetivos (RUSU; AVASILCAI, 2014).

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A proposta desse estudo de caso foi conhecer o clima organizacional e a motivação dos trabalhadores do Sindicato dos Estivadores, no percurso da pesquisa reuniram-se os conceitos de clima organizacional, motivação, relacionamento interpessoal, dando rumo ao estudo de caso. A questão principal era saber como o clima afetava a motivação dos trabalhadores em relação às condições que a empresa fornecia.

Ao longo da pesquisa identificou-se que as empresas possuem deficiência em relação ao clima, pois os gestores não têm diálogo com os funcionários, além do agravante das empresas não possuírem plano de carreira. Constatou-se que sem motivação de crescimento, o clima fica comprometido, além disso, nota-se que a segurança dos associados em relação ao trabalho executado sofreu grande impacto depois que houve um acidente de trabalho aonde três colaboradores vieram a óbito, isso gerou desmotivação ao associado.

O intuito dessa pesquisa, primeiramente, é estar destacando uma forma de melhorar o clima organizacional, percebe-se que o clima é a alma dos funcionários e a motivação é o corpo, onde os dois se relacionam para que no final a satisfação do cliente seja favorável.

Procurou-se destacar as influências mais relevantes do clima organizacional no SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES EM ESTIVA DE MINÉRIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO COM VINCULO E SEM VINCULO.

Operando desde 20 de Julho de 1918, O SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES EM ESTIVA DE MINÉRIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO COM VINCULO E SEM VINCULO situada na cidade de Vitória no estado do Espírito Santo vem se destacando no mercado capixaba no setor de mão de obra de importação e exportação de mercadorias e tem como missão a grande produtividade com qualidade do serviço prestado.

Compromisso em preservar e proteger a qualidade de vida dos seus trabalhadores e com o meio ambiente, segurança e rapidez nos serviços prestados. Tendo em vista a preocupação da empresa em segurança, pois um fato ocorrido com fatalidade no porto de Aracruz no mês de Setembro de 2018 trouxe insegurança para a categoria, onde houve a desmotivação dos associados.

A visão da organização é ser reconhecida prestando serviço com segurança, eficiência e eficácia, cultivando relacionamentos de parcerias de confiança e de longo prazo.

Os valores preservados pela organização são qualidade, responsabilidade social, conhecimento técnico, transparência e ética.

Em relação ao clima organizacional constatou-se em análise bibliográfica que o mesmo tem como objetivo melhorar o clima buscando maneiras de avaliar o clima, melhores técnicas de se aplicar na empresa, melhorar a estratégia de avaliação do clima, identificar a insatisfação e falta de motivação do colaborador.

Segundo Oliveira e Moraes (1999) “acreditam que ao trabalhar com aspectos relacionados à satisfação e motivação dos funcionários é essencial considerar o clima, pois ele funciona como um indicador dos aspectos percebidos pelos indivíduos influenciando em suas ações e comportamentos”. Nota-se que os

gestores da empresa precisam trabalhar com aspectos sobre a satisfação e motivação dos funcionários.

Segundo Bergamini (1980, p. 131) “quando as pessoas se relacionam de forma respeitosa e agradável, ficam mais comprometidas e responsáveis pelo resultado final da empresa”. O relacionamento interpessoal dos funcionários deve ser considerado importante para a empresa e nota-se que um bom relacionamento entre funcionários resulta em tarefas bem executadas.

Para Barçante e Castro (1995, p. 16) clima organizacional “[...] é a atmosfera resultante das percepções que os funcionários têm dos diferentes aspectos que influenciam seu bem-estar e sua satisfação no dia-a-dia de trabalho”. As ideias e sugestões dadas pelos colaboradores indicam a satisfação e motivação no ambiente de trabalho.

Segundo Fernandes (apud Tachizawa (2001, p.240), “[...] a motivação do quadro de pessoal é fundamental, pois os recursos humanos existentes na organização devem sentir-se apoiados e seguros”). Sendo assim, o funcionário pode perceber as condições que a empresa fornece e avaliar se os recursos são favoráveis ou não para atingir a satisfação e necessidades.

O clima organizacional é relativamente satisfatório diante das respostas obtidas, 90% dos funcionários estão satisfeitos com a empresa, levando em consideração alguns pontos que podem ser melhorados.

As questões abordadas podem ser relacionadas à teoria das necessidades que para Chiavenato (2004), “abordam o princípio de que os motivos do comportamento humano residem no próprio indivíduo, como seu modo de agir e se comportar deriva de forças intrínsecas. Algumas dessas necessidades são visíveis, enquanto outras não”.

Por fim, é importante ressaltar que toda essa inclusão no universo do clima organizacional precisa de uma intenção que seja volitiva da alta administração, pois

enquanto os gestores não se derem conta e proporcionar condições para que essas mudanças ocorram, toda a dedicação será em vão.

As organizações precisam determinar um modelo de administração com a capacidade de dar respostas apropriadas e sustentadas. Essa estrutura evidentemente depende do tamanho e da dificuldade da organização.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo buscou analisar a influência o Clima Organizacional na empresa SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES EM ESTIVA DE MINÉRIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO COM VINCULO E SEM VINCULO, demonstrando a importância do clima na organização.

Em relação ao Clima Organizacional constatou-se em análise bibliográfica que o mesmo tem como objetivo compreender como a gestão de clima organizacional pode contribuir para a motivação dos trabalhadores que atuam em empresas de comércio.

Considerando a limitação do tema por se tratar de um estudo caso e visando uma análise mais profunda, recomenda-se a realização de futuros estudos em outros setores de empresas especializadas em clima organizacional. Buscando a partir destes estudos novas ferramentas na solução dos problemas levantados, levando em conta que a presente pesquisa demonstrou uma preocupante deficiência no clima e motivação dos colaboradores, prejudicando os resultados do SINDICATO DOS ESTIVADORES E TRABALHADORES EM ESTIVA DE MINÉRIO DO ESTADO DO ESPIRITO SANTO COM VINCULO E SEM VINCULO.

REFERÊNCIAS

AMBONI, Nerio. **Liderança, comunicação e clima organizacional**: Um estudo comparativo dos centros e departamentos de ensino da Universidade Federal de Santa Catarina. 1986. Tese. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1986.

BARÇANTE, Luiz Cesár; CASTRO, Guilherme Caldas de. **Ouvindo a voz do cliente interno**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

BOM SUCESSO, Edina de Paula. **Relações interpessoais e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2002.

BOWDITCH, James L., BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Editora, 1992.

CHIAVENATO, I. **Introdução a Teoria Geral da Administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

_____. **Gestão de Pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Gerenciando Pessoas**: o passo decisivo para a administração participativa. 3. ed. revista e atual. São Paulo: Makron Books, 1994.

CODA, R. AT AL. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Administração de Recursos Humanos – Um enfoque profissional**. São Paulo: Atlas, 1994.

GLASSER, W. **Administração de Liderança**. O Estado de São Paulo, São Paulo, 1994.

KANAANE, Roberto. **Comportamento Humano nas Organizações**: o homem rumo ao século XXI. São Paulo: Atlas, 1999.

LOBO, Fatima. **Clima Organizacional no setor público privado no norte de Portugal**. Porto: Imprensa Portuguesa. 2003.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003

_____. **Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

OLIVEIRA, N.; MORAES, L. F. R. de; **Clima Organizacional**: discursões metodológicas sobre a implantação de uma pesquisa no Banco do Brasil S/A. Foz do Iguaçu, 1999. Disponível em: <<http://www.saogabriel.pucminas.br/administracao/revistaeletronica/Clima%20organizacional.pdf>> Acesso: 31 out. 2018

SORGATO, A. **Pesquisa sobre o clima organizacional na agência do Banco do Brasil s/a de Xaxim – SC**. Porto Alegre, 2007. Disponível em:
<<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/13905>> Acesso em: 31out. 2018.

SOUZA, EdelaLanzer Pereira de. **Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam**. São Paulo: Edgar Blücher LTDA, 1978.

TACHIZAWA. TakesInj. FERREIRA. Victor. C. P. FORTUNA. Antônio. A. M. **Gestão Com Pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001