

A INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA NO CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO EM UMA DISTRIBUIDORA DE SORVETES DA ZONA DA MATA MINEIRA.

Angelina Ferraz Rodrigues de Souza*

Leonardo Garcia da Silva**

RESUMO

A liderança dentro de uma organização é uma peça chave, pois é responsável por manter seus liderados, motivados, trazendo segurança, influenciando e incentivando o trabalho em equipe. O presente artigo tem como finalidade de analisar a influência da líder no clima organizacional e como hipótese acredita-se que o estilo de liderança pode influenciar no clima organizacional. O estudo de caso caracteriza-se como uma pesquisa de forma qualitativa e quantitativa, exploratória e descritiva. O estudo relatou que a líder e liderados tem um ótimo relacionamento e que estão satisfeitos no seu ambiente de trabalho gerando um clima organizacional bom.

Palavras-chave

Estilo de liderança, Clima Organizacional e Desempenho.

1 INTRODUÇÃO

As empresas buscam sempre os melhores resultados para manterem-se no mercado. Assim, tem-se a necessidade de aperfeiçoamento na maneira de liderar e no clima organizacional.

A Liderança é o processo de influenciar grupos de pessoas conseguindo dar mais assistência e orientações ajudando a alcançar objetivos almejados. O líder tem

* Graduanda em administração pelas Faculdades Unificadas de Leopoldina - Doctum. Email: angelina.rodrigues96@gmail.com

*** Especialista em Gestão Estratégica – Marketing, Recursos humanos e comunicação. Graduado em administração pelas Faculdades Unificadas de Leopoldina - Doctum. Email: professorleogarcia@gmail.com

o desafio de buscar meios nos quais seus seguidores se sintam motivados e envolvidos com seus deveres e obrigações. Logo, os gestores precisam permanentemente atuar como líder. Assim, precisam interagir e direcionar sua equipe e não preocupar somente com a empresa podendo influenciar na produtividade do colaborador e no clima empresarial.

O líder deve demonstrar para sua equipe o melhor de si para que eles despertem o mesmo comprometimento na empresa, pois o seu apoio a equipe proporciona motivação, entusiasmo, orientação e foco nos objetivos organizacionais. Assim, ele possui um papel fundamental, através do qual a empresa poderá determinar seu desenvolvimento em todos os setores, mantendo um clima organizacional adequado, o que impulsiona para o alcance dos resultados esperados entre as equipes.

O clima organizacional acertado, possibilita a satisfação e o bem-estar dos colaboradores. Esse clima também pode ser influenciado pelo líder, além de outros fatores como cultura, os próprios liderados, e o ambiente físico.

Esse artigo tem com um objetivo geral analisar a influência do líder no clima organizacional. Para isso, serão necessários os seguintes objetivos específicos: pesquisar as teorias e conceitos comuns sobre liderança e clima organizacional, identificar o tipo de liderança e clima organizacional existente na empresa e relacionar se o estilo de liderança influencia no clima organizacional.

Como hipótese, acredita-se que o estilo de liderança da distribuidora de Leopoldina pode influenciar no clima organizacional.

Este estudo justifica-se pelo fato da liderança ser um fator que pode influenciar positivamente ou negativamente o clima organizacional, agindo diretamente na forma como os colaboradores realizam suas tarefas.

O procedimento metodológico é técnico, será uma pesquisa quantitativa, qualitativa, exploratória, descritiva. Será feito um estudo de caso, também será feita a pesquisa indutiva e será aplicado um questionário para a líder e os funcionários da empresa.

Em seguida no capítulo 2.1 e 2.2 serão abordados conceitos relacionados ao tema, no capítulo 3 os procedimentos metodológicos, no capítulo 4 o estudo de caso e no capítulo 5 a conclusão.

2 REFERENCIAL TEORIO

Nesse t3pico ser3 realizado o levantamento bibliogr3fico atrav3s de livros, artigos e revistas cient3ficas abordando os temas lideran3a e clima organizacional.

2.1 Lideran3a.

A lideran3a busca determinar dire33es, influenciando a equipe com uma vis3o futura que a empresa pretende chegar e aconselhando a superar as barreiras para obter sucesso.

Para Lacome (2006) apud Ara3jo (2006)

Liderar 3 conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e suas a33es, para atingir objetivo e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma vis3o do futuro baseada e, um conjunto coerente de ideias e princ3pios.

Conforme citado, o l3der conduz sua equipe com influ3ncia, atrav3s de vis3o de futuro para atingir o objetivo almejado. Acreditava-se que algumas pessoas j3 nascem com capacidade de serem l3deres. Com isso, estudiosos buscavam alguma forma de encontrar l3deres com personalidades, tra3os e que estejam aptos para liderar equipes.

Conforme Robbins (2005): pesquisadores chegaram a duas descobertas: "A primeira 3 que os tra3os podem indicar a lideran3a. [...] a segunda conclus3o 3 que os tra3os funcionam melhor para prever o surgimento da lideran3a do que para distinguir entre l3deres eficazes e ineficazes". O autor deixa claro que, um l3der tem um tra3o para liderar de forma eficaz ou ineficaz. Por outro lado, cada situa33o necessita de um diferente estilo de lideran3a.

Com isso, desenvolveu-se modelos que adaptam todas as organiza33es em qualquer circunst3ncia. O primeiro, 3 o modelo contingencial, onde a lideran3a foi desenvolvida por Fred Fiedler prop3e que a efic3cia do desempenho do grupo depende da adequa33o entre o estilo do l3der e o grau de controle que a situa33o lhe proporciona. (Robbins, 2005).

Para melhores desempenho, a equipe precisa de uma boa adequa33o do l3der. Segundo Fiedler apud Robbins, 2005 "quanto melhor a rela33o l3der-liderados, mais alto grau da estrutura da tarefa e mais forte o poder da posi33o, mais controle o l3der tem".

Outro modelo de liderança usado principalmente no momento de crise é o modelo situacional, onde o líder delega as tarefas à sua equipe de acordo com a eficiência que cada um tem. Com essa relação o líder deve ser capaz de identificar a maturidade e competência dos colaboradores para designar as suas tarefas.

Para Robbins 2005:

A teoria da liderança situacional percebe a relação líder-liderados de maneira análoga aquela existente entre pais e filhos. Da mesma forma que os pais devem reduzir o controle sobre os filhos quando estes se tornam mais maduros e responsável, o mesmo deve ser feito pelo líder.

A liderança situacional, o líder guia e ensina seus colaboradores a crescerem e tornando-os responsáveis na empresa.

O estudo da teoria da troca entre líder e liderados, é a maneira em que o líder convive com sua equipe. Com isso, o líder define uma ligação especial com seus liderados, criando dois grupos de acordo da capacidade e eficiência dos liderados.

De acordo com Robbins (2005):

Esses indivíduos constituem o grupo “de dentro” - têm toda confiança, recebem uma parcela desproporcional de atenção do líder e costumam ser alvo de privilégios especiais. Os demais membros formam o grupo “de fora”. Recebem menos tempo do líder e recompensas controladas por ele e seu relacionam em se baseia nas interações formais de autoridade.

Conforme o autor, o líder é capaz de desenvolver um relacionamento maduro e confiável com os colaboradores. Mas pode existir grupos com pouca atenção e relacionamento do líder.

Por outro lado, existe uma outra teoria, onde o líder tem o papel de motivar sua equipe. Uma teoria sobre liderança denominada a Teoria da Meta e do Caminho, visa que os líderes têm o dever de ajudar, apoiar as equipes chegarem nas metas estabelecidas pela empresa. Para Robbins existem quatro comportamentos sobre essa teoria:

- Líder diretivo faz que os liderados saibam o que se espera de deles, organiza o trabalho a ser feito e fornece instruções precisas sobre como as tarefas devem ser realizadas;
- Líder apoiador é amigável e demonstra sensibilidade às necessidades de seus subordinados.
- Líder participativo consulta os liderados e utiliza suas sugestões antes de tomar uma decisão;
- Líder orientador estabelece metas desafiadoras e espera que os liderados ofereçam o melhor desempenho possível.

Fonte: Quadro 1 adaptada pela autora. Tipos de lideranças de acordo com Robbins 2005.

Por último, vem o modelo de participação e liderança, onde são confrontadas a participação do líder em seu processo decisório, utilizando o modelo de Vroom e Yetton, onde tem uma sequência de regras a serem seguidas dependendo da situação.

Pode-se encontrar três estilos de liderança que nada mais são que as atitudes e comportamento que os líderes têm diante seus colaboradores e esses estilos são mais conhecidos com: autocrático, democrático e liberal.

O líder autoritário é dominador e rígido, as decisões são tomadas por ele, os liderados estão sujeitos a regras muito bem definidas. Há nenhuma abertura para se posicionarem, questionarem ou contribuírem com ideias ou sugestões. De acordo com Chiavenato (2004) "o líder centraliza totalmente a autoridade e as decisões. Os subordinados não têm nenhuma liberdade de escolha. O líder autocrático é dominador, emite ordens e espera obediência plena e cega dos subordinados." De acordo com autor o líder, é considerado como chefes, não ouve e não aceita opiniões da sua equipe.

Já a liderança democrática, o líder trabalha com estilos abertos à participação,

sugestões e contribuições da equipe. Para Chiavenato (2004) diz que o líder é extremamente comunicativo, encoraja a participação das pessoas e se preocupa igualmente com o trabalho e com o grupo. O líder democrático ouve, pede opiniões nas tomadas de decisões, e é admirado pela sua equipe.

O terceiro estilo é o liberal. Pode-se dizer que o líder liberal não há liderança, entende-se que as pessoas possuem um nível de maturidade elevada, a ponto de não precisarem tanto deles, deixa a equipe à vontade, sem necessidade de acompanhamento constante. Sobre o estilo de liderança liberal para Chiavenato (2004) o líder permite total liberdade para tomada de decisão individuais ou grupais, dela participando apenas quando solicitado pelo grupo.

Na prática, o administrador utiliza os três estilos de liderança de acordo com a tarefa a ser executada, com as pessoas e com a situação. O desafio está em saber quando aplicar cada estilo de liderança (CHIAVENATO 2004).

Existem dois tipos de comportamentos de liderança dentro de uma organização, o líder transformacional e o transacional. Os líderes transformacional, são vistos como exemplo, ele busca motivar seus liderados, garantindo resultados satisfatórios.

Para Robbins (2005) a liderança transformacional diz que:

Eles prestam atenção às preocupações e às necessidades de desenvolvimento de cada um de seus liderados; modificando a maneira de seus seguidores verem as coisas, e são capazes de entusiasmar, incitar e inspirar as pessoas a darem o máximo de si na busca dos objetivos do grupo.

Nas lideranças transacionais, os líderes comportam como chefes, eles seguem às regras e o cumprimento de metas estabelecidas e promovendo recompensas. Esse chefe não se preocupa em compreender as motivações de sua equipe, apenas que cumpre suas metas.

Maximiano (2005) defende que:

Líderes transacional é aquele que apela aos interesses, especialmente as necessidades primárias, dos seguidores. Ele promete recompensas ou ameaças para conseguir que os seguidores (ou subordinados) trabalhem para realizar metas.

De acordo com autor o líder é mais rígido e ameaçador e preocupa apenas nas metas da empresa.

2.2 Clima Organizacional.

A gestão do clima organizacional busca analisar o ambiente interno existente entre os membros da organização. De acordo com Chiavenato (2004) o clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação, animação, interesse, colaboração para a busca de melhores resultados.

O termo Clima organizacional varia de aspectos, tais como região, estações do ano e ação de outros agentes da natureza e possuindo características sobre o comportamento de cada indivíduo e influenciando a disposição para trabalho e humor dos funcionários. Conforme Palacios e Freitas (2006 apud Freitas, 2005). De acordo com o autor, o clima organizacional irá mapear o ambiente interno e as condições de trabalho onde será modificado de acordo com a comportamento, e equilíbrio dos funcionários.

De acordo com (Villrudi, Ferraz, e Dubeux, 2011) apud Souza 1980):

Entende-se por clima organizacional é o conjunto de percepções, conceitos e sentimentos que as pessoas compartilham a respeito da organização e que afetam, de maneira positiva ou negativa, a forma como as pessoas ou grupos relacionam no ambiente de trabalho, seu comprometimento e desempenho.

Portanto, o clima organizacional vai depender da percepção da satisfação dos colaboradores em relação a empresa.

Percebe-se que o clima organizacional é de extrema importância, pois influência diretamente no desempenho e crescimento das empresas e como se relacionam os funcionários dentro dela. Assim, o clima pode ser afetado dependendo da circunstancia que ocorrem na empresa, e o comportamento existente pode ser positivamente ou negativamente de acordo pelos acontecimentos interno.

De acordo com Tagliocolo e Araújo existem quatro dimensões no clima organizacional: Dimensão a resistência, estresse, liderança e motivação.

- A dimensão resistência à mudança está relacionado com as alterações das rotinas de trabalho envolvendo a participação dos funcionários neste processo de implantação e adequação a um novo sistema.
- A dimensão estresse são as ações rotineiras, que envolve o relacionamento entre as pessoas.
- O estresse afeta a produtividade do funcionário, e pode ser causado tanto por fatores pessoais quanto organizacionais, cabe ao administrador desenvolver ações que amenizem os impactos negativos do estresse.
- A dimensão liderança relaciona líder e colaborador, bons líderes influenciam e motivação seus colaboradores, sua equipe de trabalho, e assim a organização se torna mais eficiente e eficaz. Bons líderes geram mais resultados positivos.
- A dimensão motivação está mais ligada a aspectos internos do que externos, as organizações podem gerar estímulos externos, mas cada funcionário terá uma percepção se motivando ou não.

Quadro 2 adaptada pela autora dimensões no clima conforme

Tagliocolo e Araújo

Com isso, o clima organizacional surge a partir do momento em que todas essas variáveis se cruzam em um processo dinâmico e passam a ser perceptíveis para as pessoas, gerando nelas uma sensação que pode ser positiva ou negativa.

De acordo com Bispo (2006), “ o clima organizacional pode apresentar-se em três maneiras sendo elas: favorável, desfavorável ou mais ou menos. ”

Para Chiavenato (2009) o clima organizacional é alto e favorável em situações que proporcionam satisfação das necessidades pessoais e elevação do moral.

Portando, o clima favorável, permite que as empresas diminuam contratações e desligamentos de funcionários, o comportamento e a satisfação permite que os colaboradores melhorem a produção.

Quando o clima organizacional é desfavorável, os colaboradores trabalham indispostos, os processos são realizados com mais dificuldades, o ambiente fica desconfortável.

Chiavenato (2009) diz que:

O clima organizacional baixo é caracterizado por estado de desinteresse, insatisfação, depressão, podendo, em caso extremos, chegar a estados de inconformidade, agressividade, típicos de situações em que membros se defrontam aberta e ostensivamente contra a organização.

O autor acima afirma que o clima desfavorável, os colaboradores se sentem insatisfeito, os desinteresses são grandes em relação a empresa gerando confronto entre as pessoas.

No clima organizacional mais ou menos, não há a influência de nenhum dos outros dois tipos citados acima que representam os extremos da classificação do clima. Nesse tipo predomina a apatia, indiferença, baixa interação entre colaboradores e empresa, dedicação e comprometimento mediano por parte dos colaboradores, fazendo com que os negócios da empresa não despenquem, mas também não cresçam, ou seja, há uma estagnação por parte da empresa. (Robbins 2005)

Conforme citado pelo autor, o clima mais ou menos, a equipe tem a falda de dedicação e interesse em suas atividades.

No entanto, o melhor para empresa, é ter um bom clima organizacional, garantido ótimo desempenho da equipe, gerando menos conflitos entre eles e há mais produtividade no trabalho.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS E TÉCNICOS

3.1 Classificação da pesquisa quanto aos fins

A pesquisa desenvolvida nesse artigo será quantitativa e qualitativa. Segundo Pereira (2006) “ Pesquisa quantitativa [...]pode ser mensurado numericamente, o seja, pode ser traduzido em números, opiniões e informações para classifica-las e analisa-las”. E a pesquisa qualitativa segundo Pereira (2006) e a forma onde serão coletados a opinião e as expectativas do líder e colaboradores.

Pereira (2006) diz que [...] a interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo da pesquisa qualitativa. Não requerem o uso de métodos e técnicas estatísticas.

Foi considera pesquisa exploratória, onde busca investigar mais o assunto

abordado. Pereira (2006):

A pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o problema com intuito de torna-lo explicito ou de construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevista com pessoas que tiveram experiência praticas com o problema pesquisado.

Será utilizada a pesquisa descritiva são os fatos observados que serão relatados durante a pesquisa.

Para Pereira (2006) define pesquisa descritiva da seguinte forma:

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

De acordo com o autor a pesquisa descritiva utiliza técnicas na coleta de dados para apresentar as variáveis propostas.

3.2 Classificação da pesquisa quanto aos meios

Será usado a pesquisa de estudo de caso, em busca de informações entre o líder e colaboradores. Segundo Gil (2007):

Estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo ou de poucos objetivos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados.

Também será utilizada a pesquisa indutiva é o processo que chega ao conhecimento ou demonstração da verdade tirando uma conclusão.

Para Pereira (2006) pesquisa indutivo diz que:

Esse método considera que o conhecimento é fundamentado na experiência, não levando em conta princípios preestabelecidos. No raciocínio indutivo, a generalização deriva de observações de casos da realidade concreta.

É um método que consiste em estabelecer uma verdade com base na informação de certo número de dados.

3.3 Tratamento dos dados

A coleta de dados será um questionário com questões abertas e objetivas entre os líderes e liderados. Segundo vergara (2005):

O questionário caracteriza-se por uma série de questões apresentadas ao respondente, por escrito. Às vezes, é chamado de teste, como é comum em pesquisa psicológica; outra, é designado por escala, quando quantifica respostas. O questionário pode ser aberto ou não estruturado, ou fechado, estruturado.

Os questionários serão interpretados com escalas de 1 a 5, considerando 1 como totalmente insatisfeito 2 insatisfeito 3 regular (positivo) 4 satisfeito 5 como totalmente satisfeito ou excelente.

4 ESTUDO DE CASO

Nesse tópico serão abordadas as questões relativas ao estudo de caso como um breve histórico da empresa, apresentação dos dados coletados com os dois instrumentos de coletas e análise dos dados.

4.1 A empresa objeto de estudo.

A Expresso Frio Empresa Individual de Responsabilidade Limitada, foi fundada em 2014, com o objetivo principal, de ser um fornecedor estratégico para a fábrica de Sorvetes Sol & Neve, no que tange a relação de logística. Instalada na cidade de Leopoldina, na rua Projetada, nº 1000 Fortaleza, com capacidade de mais de 1500 posições para armazenamento nas câmaras fria e seca. Vem de uma empresa familiar atuante no segmento de sorvetes, congelados e sobremesas, desde 1976, com uma fabricação manual e de pequena escala. Em 1994, veio para a Cidade de Leopoldina, onde oficialmente, se transformou numa empresa de médio porte, com aquisições de maquinários importados e de grande volume de produção.

Atualmente possuiu franquias com 180 lojas exclusivas e aproximadamente 2.000 pontos de vendas. Até outubro de 2014, toda a logística de entrega e armazenamento era realizada pela própria fábrica, mas já era um sonho antigo, ter uma distribuidora que pudesse realizar esse trabalho. Por meio de planejamento, essa estratégia foi implantada, e nasceu a Expresso Frio. Daí adiante, a Expresso ficou

responsável pelo armazenamento e distribuição de todas as lojas e pontos de vendas situados no estado de Minas Gerais.

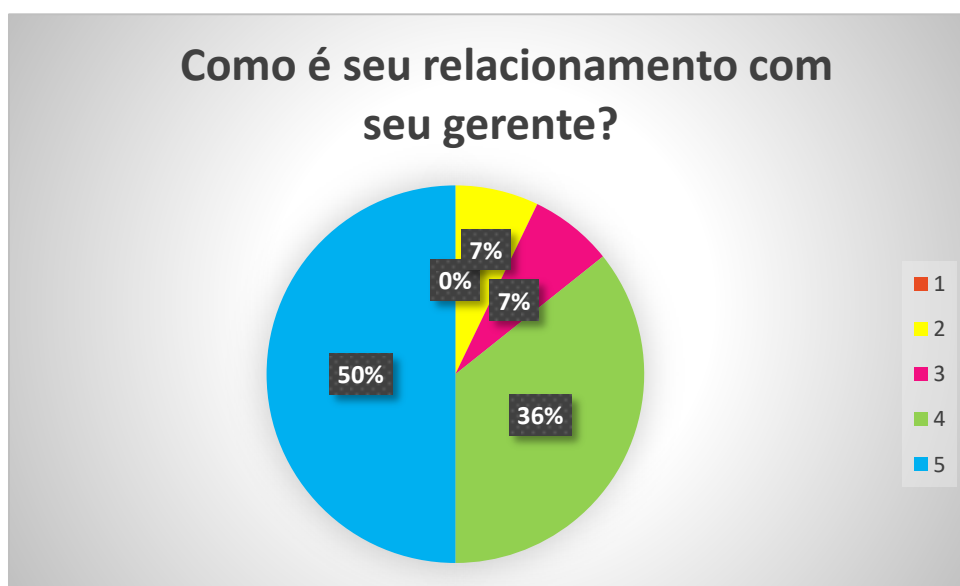
4.2. Análise e interpretação dos dados

A pesquisa foi realizada no setor administrativo, onde é composto por 14 funcionários. Com base no questionário aplicado para a líder da Empresa Expresso Frio, foi possível observar que ser líder é servir, saber ouvir, instruir e orientar e impor. Com isso, consegue manter um bom relacionamento com todos da equipe, participando e orientando conseguindo extrair o melhor de cada colaborador.

Acredita-se que o estilo de liderança identificado a líder é a liderança democrática onde é exigente em certas ocasiões e sempre são importantes a participação dos colaboradores nas tomadas de decisões. A líder procura acompanhar e corrigir sua equipe diante as suas atividades e opta sempre pelo trabalho em conjunto. Quando há conflitos entre os colaboradores, conversa e ouve para realinhá-los novamente. Foi constatado que quando os colaboradores realizam suas tarefas bem, a líder reconhece e valoriza com elogios e agradecimentos.

O ambiente de trabalho é satisfatório, alegre, agradável e saudável, mas ao decorrer do dia e de situações repentinas, o ambiente se torna estressante. A líder considera mediana a rotatividade da empresa, pelo fato da busca de crescimento pessoal e oportunidade de melhoria.

Abaixo será demonstrado os dados coletados dos funcionários: considere 1 como totalmente insatisfeito, 2 insatisfeito, 3 regular (positivo), 4 satisfeito e 5 como totalmente satisfeito ou excelente.

Gráfico 1- **Relacionamento com gerente**

Fonte própria (2019)

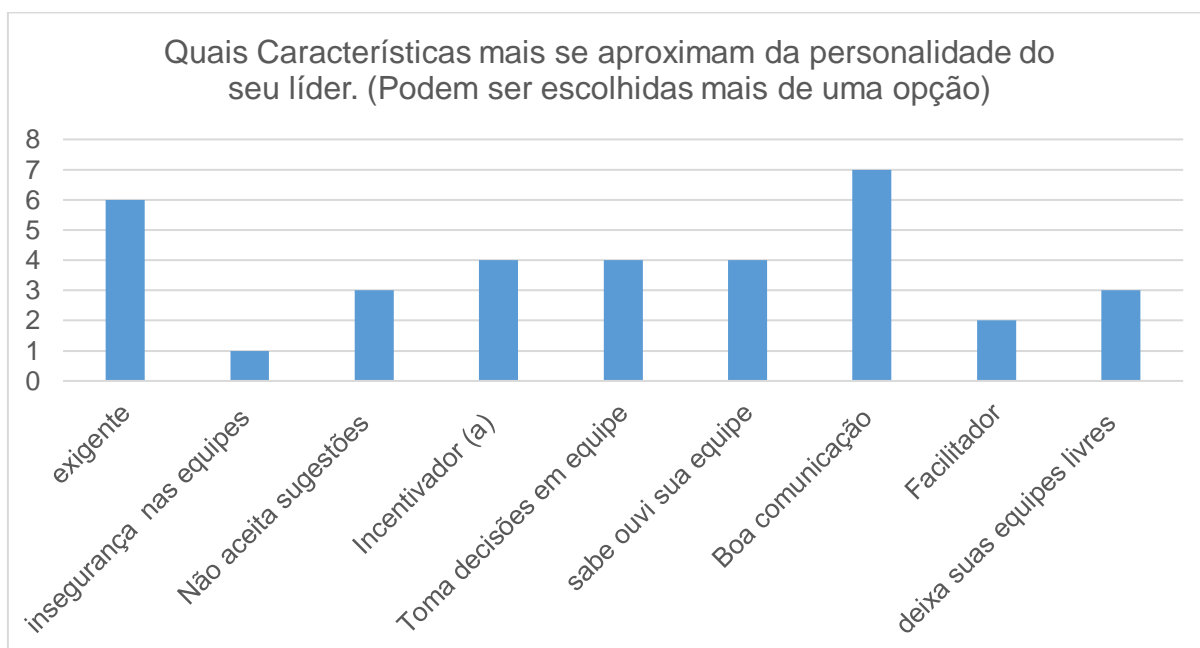
Tendo um bom relacionamento com a gerente, a equipe busca a se desempenhar em suas atividades buscando o objetivo pretendido. Como mostra o gráfico, existe uma grande satisfação dos colaboradores em relação ao relacionamento com a líder.

Gráfico 2 - **Orientação de tarefas**

Fonte própria (2019)

A líder é considerada uma orientadora para sua equipe, ela sempre procura está à frente e ajudando em suas atividades, quando a líder não orienta pode ser que existe uma barreira entre os liderados.

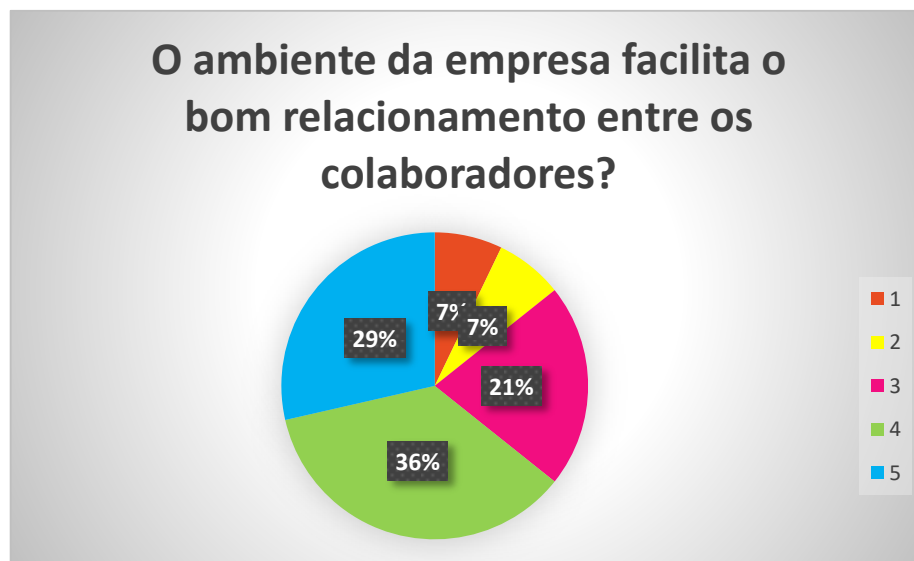
Gráfico 3 - Personalidade da líder



Fonte própria (2019)

Para a maioria dos colaboradores acredita-se o estilo de liderança que mais se aproxima a líder é a liderança democrática, mas pode variar de acordo com sua necessidade.

Gráfico 4- Ambiente da empresa



Fonte própria (2019)

O ambiente de trabalho facilita um excelente relacionamento entre os colaboradores, com isso, consegue exercer suas atividades trazendo melhores resultados.

Gráfico 5 - **Relacionamento no trabalho**



Fonte própria (2019)

O relacionamento interpessoal interfere na produtividade da equipe podendo

ser negativo ou positivo. De acordo com o gráfico, nota-se que a maioria dos colaboradores têm um bom e muito bom relacionamento entre eles.

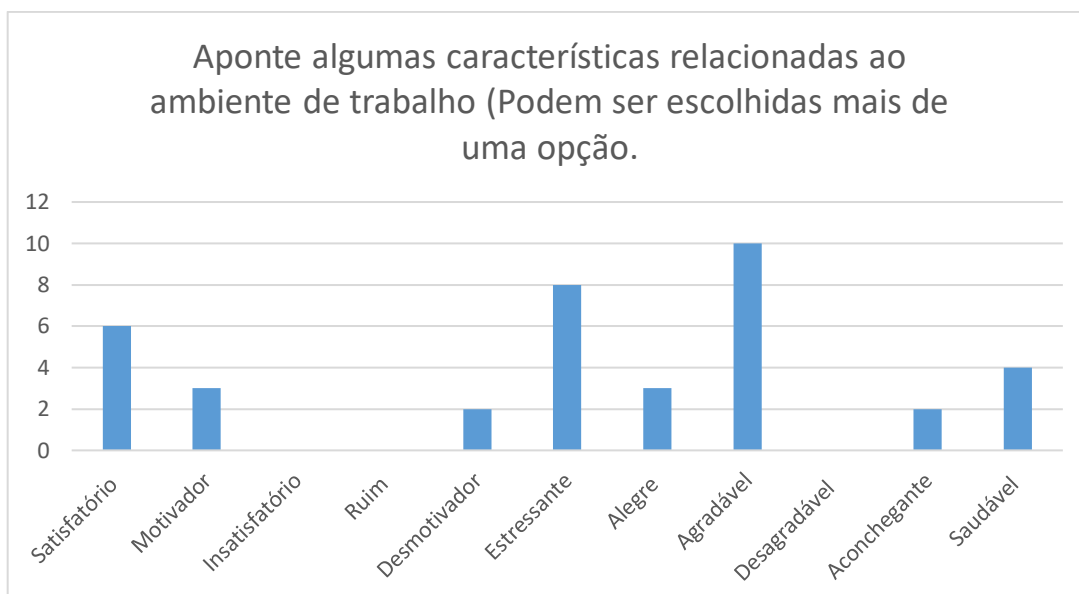
Gráfico 6 **Espaço para ouvir e dar sugestão**



Fonte própria (2019)

Percebe-se que a participação dos colaboradores na tomada de decisões é totalmente satisfatória para a maioria dos colaboradores.

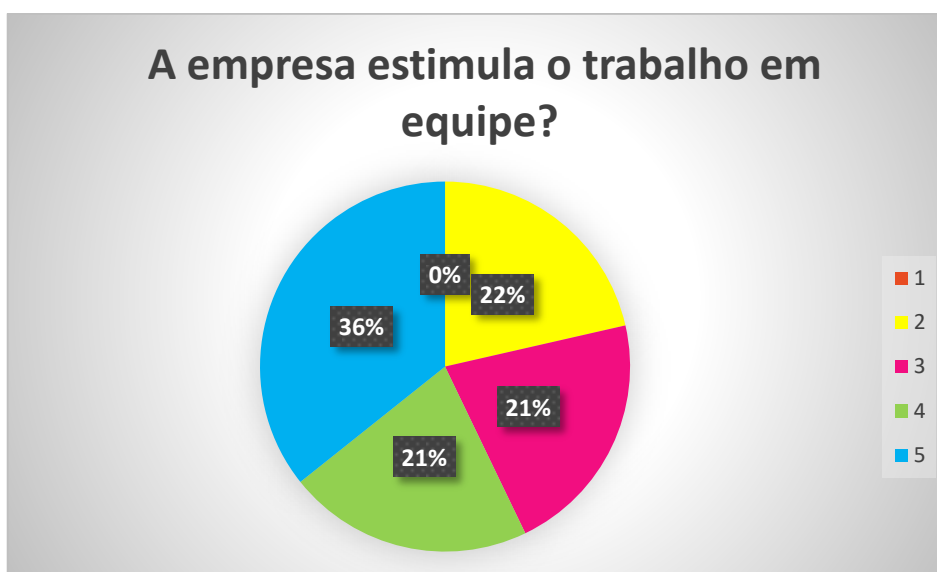
Gráfico 7 - **Características do Ambiente**



Fonte própria (2019)

Em relação ao ambiente de trabalho de acordo com as dimensões do clima organizacional, nota-se que o ambiente de trabalhado é considerado agradável, mas ao decorrer do dia e de situações repentinas, o ambiente se torna estressante, logo ele volta a se tornar agradável novamente.

Gráficos 8 - Trabalho em equipe

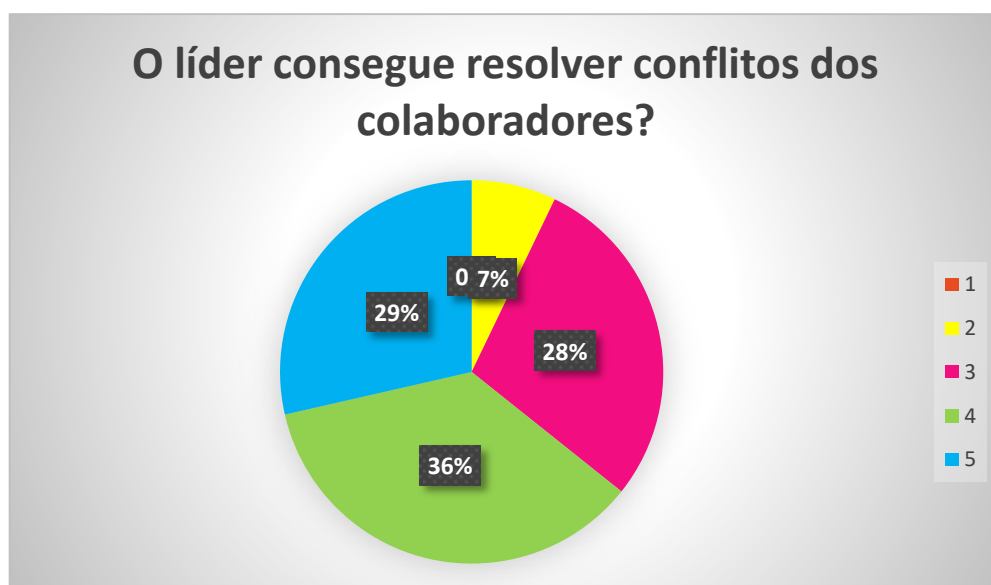


Fonte própria (2019)

Nota-se que a empresa presa totalmente pelo trabalho em equipe, onde os

colaboradores trocam de conhecimento para o cumprimento de metas conforme apresentado no gráfico.

Gráficos 9 - Conflitos



Fonte própria (2019)

A líder busca a resolver conflitos, ouvi os colaboradores envolvidos, e toma decisões para evitar outros conflitos entre a equipe.

Gráficos 10 - Prazer no trabalho



Fonte própria (2019)

A satisfação dos funcionários na realização das tarefas é um grande diferencial podendo influenciar diretamente no crescimento da empresa. De acordo com o gráfico os colaboradores sentem totalmente satisfeito e prazer nas realizações das tarefas.

4.3 Verificação da hipótese.

Pode-se dizer que houve a confirmação da hipótese, pois identificou uma porcentagem de colaboradores que definiram uma percepção de liderança e que influência no clima organizacional presente nesta empresa. A maioria dos colaboradores tem a orientação, ajuda e um bom relacionamento com a líder, o ambiente de trabalho é satisfatório e os colaboradores sentem-se prazerosos na realização de suas tarefas.

5 CONCLUSÃO

Após a análise observou-se que a liderança tem um papel fundamental para o crescimento da empresa e influencia positivamente no clima organizacional. Portanto o objetivo geral desta pesquisa foi alcançado. Os objetivos específicos também foram realizados, pois encontra-se um estilo de liderança que onde o líder ajuda, preocupa

com o bem-estar da equipe, fazendo que eles se sintam motivados.

Quanto o clima, é muito importante que os colaboradores sintam valorizados e motivados dentro da organização para que possam sempre trabalhar em equipe em mesma direção e dos mesmos objetivos.

Diante das pesquisas foi possível verificar que a liderança influencia diretamente no clima organizacional da empresa, desde que os colaboradores se sintam influenciados pelo modo em que a líder se comportam diante da equipe.

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE: A CASE STUDY IN AN ICE CREAM DISTRIBUTOR IN THE MINING ZONE.

ABSTRACT

Leadership within an organization is a key element, as it is responsible for keeping its leaders motivated, bringing safety, influencing and encouraging teamwork. The purpose of this article is to analyze the leader's influence on the organizational climate and, as a hypothesis, it is believed that the leadership style can influence the organizational climate. The case study is characterized as a qualitative and quantitative, exploratory and descriptive research. The study reported that the leader and leaders have an excellent relationship and that they are so satisfied in their work environment generating a good organizational climate.

Key Words

Leadership Style, Organizational Climate and Performance

REFERÊNCIAS

ARAUJO, Luis César G.de *Gestão de Pessoas*. São Paulo : Atlas, 2006.

BISPO, Carlos Alberto Ferreira. *Um novo modelo de pesquisa de clima organizacional*. *www.scielo.br Prod.*2006,vol.16,n.2,pp.258-273.Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/prod/v16n2/06>. Pdf acessado em 17 out. 2019

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de Pessoas: administração nos novos tempos*. 2d. Rio de Janeiro : Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 9d. Rio de Janeiro : Elsevier, 2009.

GIL, Antonio Carlos. *Metodos Tecnicos de Pesquisa Social*. 5d. São Paulo: Atlas 2007.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. *Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital*. 5d. São Paulo : Atlas, 2005.

PALACIOS, Kátia Puente; FREITAS Isa Aparecida. *Clima organizacional: uma análise de sua definição e de seus componentes*. www.scielo.br Organ. Soc. vol.13 no.38 Salvador July/Sept. 2006
Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302006000300003&lang=pt. Pdf acessado em 12 set. 2019

PEREIRA, Jose Matias. *Manual de Metodologia da Pesquisa Científica*. 4 ed 2006.

ROBBINS, Stephen P., 1943- *Comportamento Organizacional*. 11d. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

VERGARA, Sybia. *Constante Projetos e Relatorios de Pesquisa em Administração*. 7 ed. São Paulo: Atlas 2006.

VILLARDI, beatriz Quiroz ;FERRAZ Viviane narducci , DUBEUX, Veranise Jacobowski Correia *Uma metodologia para diagnóstico de clima organizacional: integrando motivos sociais e cultura brasileira com fatores do ambiente de trabalho do Poder Judiciário*. www.scielo.br Rev. Adm. Pública vol.45 no.2 Rio de Janeiro Mar./Apr. 2011. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122011000200002&lang=pt. Acessado em 12 set.2019

TAGLIOCOLO, Claudinéia; ARAÚJO, Gerldino Carneiro *Clima organizacional: um estudo sobre as quatro dimensões de análise*. Disponível em https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/439_SEGeT%20-%20Clima%20Organizacional.pdf. Acessado em 23 out. 2019

I - APENDICE

Perguntas para colaboradores.

Caro colaborador, o questionário abaixo faz parte da pesquisa para um artigo de conclusão de curso. Gostaria de solicitar sua colaboração respondendo de forma mais sincera possível. Não é necessária sua identificação.

Para as perguntas com escalas de 1 a 5, considere 1 como totalmente insatisfeito ou péssimo e 5 como totalmente satisfeito ou excelente.

1- Como é seu relacionamento com seu gerente?

1 2 3 4 5

2- Seu líder orienta como as tarefas devem ser realizadas?

1 2 3 4 5

3- Quais Características mais se aproximam da personalidade do seu líder.

(Podem ser escolhidas mais de uma opção)

Exigente Insegurança nas equipes Não aceita sugestões

Incentivador (a) Toma decisões em equipe Sabe ouvi sua equipe

Boa comunicação Facilitador Deixa suas equipes livres

4- O ambiente da empresa facilita o bom relacionamento entre os colaboradores?

1 2 3 4 5

5- Os colegas de trabalho têm um bom relacionamento entre si?

1 2 3 4 5

6- Considera que há espaço para ser ouvido e dar sugestões de melhoria?

1 2 3 4 5

7- Aponte algumas características relacionadas ao ambiente de trabalho. (Podem ser escolhidas mais de uma opção)

Satisfatório Motivador Insatisfatório Ruim
 Desmotivador Estressante Alegre Agradável Desagradável
 Aconchegante Saudável

8- A empresa estimula o trabalho em equipe?

1 2 3 4 5

9- O líder consegue resolver conflitos dos colaboradores?

1 2 3 4 5

10- Você sente prazer em realizar seu trabalho nesta empresa?

1 2 3 4 5

Perguntas para Gerente

1- Na sua opinião o que é ser líder?

2- Como é o seu relacionamento com os liderados?

3- Qual característica define seu perfil como líder?

Previsível Apoiador Participativo Orientador

Explique o porquê se enquadra nessa característica?

4- Quais características mais se aproximam de sua personalidade como líder.

(Pode marca mais de uma opção)

exigente insegurança nas equipes Não aceita sugestões
 Incentivador (a) Toma decisões em equipe sabe ouvi sua equipe
 Boa comunicação Facilitador deixa suas equipes livres

5- Como a Sra. busca auxiliar os liderados nas suas atividades?

6- As equipes trabalham unidas e confiam umas nas outras? Sendo 1 Nunca e 5 Sempre

1 2 3 4 5

7- Como os conflitos entre os trabalhadores são resolvidos?

8- Quando os colaboradores conseguem desempenhar bem os seus trabalhos, são recompensados? Como?

9- Aponte algumas características possui o ambiente de trabalho

Satisfatório Motivador Insatisfatório Ruim Desmotivador
 Estressante Alegre Agradável Desagradável
 Aconchegante Saudável

10- Como é a rotatividade dos colaboradores da empresa? Em sua opinião, qual é o motivo dessa rotatividade?

11- Como é o seu relacionamento com os colaboradores dentro do ambiente de trabalho?
