

RELACIONAMENTOS CORPORATIVOS¹

LETÍCIA VALÉRIA VAZ²
RENATO VALENÇA CORREIA³

RESUMO: O presente trabalho tem como objetivo identificar as principais queixas sobre o clima/ambiente de trabalho. Traz o que autores disseram sobre um bom relacionamento e como deve ser o pensamento coletivo dentro da organização. Apresenta um estudo de caso, através de uma pesquisa descritiva de clima organizacional com os funcionários de um colégio particular da Cidade de Colorado-PR, buscando compreender de que maneira a comunicação e os relacionamentos impactam para a ambiência organizacional.

Palavras-chave: Pessoas; pesquisa organizacional; comunicação.

1 INTRODUÇÃO

É inegável que todas as pessoas precisam trabalhar, claro que há exceções, mas essa é a ordem normal da nossa sociedade. Se passamos tanto tempo fora de nossa casa, e estamos presentes nas empresas, comércio, indústria, etc. É preciso ter a capacidade para gerenciar a vida, conciliar o trabalho e de forma a fazer com que ele não se torne um martírio.

Este trabalho vem demonstrar a importância de um bom clima organizacional e como ele influencia no desenvolvimento do trabalho dentro das empresas. Faz-se necessário gerenciar o ambiente organizacional, para que as pessoas possam produzir sem muitos desgastes, tanto físicos como emocionais. Assim este trabalho se justifica para a sociedade como um exemplo que pode existir em diversas instituições e contribuir para a busca de um melhor clima organizacional. Para a

¹ Trabalho apresentado no GT03. Gestão de Organizações

² Acadêmica do 4º ano de administração. E-mail: leticiavaleriavaz@hotmail.com

³ Professor Orientador, Mestre em Administração. E-mail: renato.correia@fatecie.edu.br

academia serve para incentivar os alunos a compreender a necessidade de se trabalhar em equipe, ter um comportamento ético, e conseqüentemente ampliar o estudo nessa área. Para a autora, uma forma de explorar o ambiente de trabalho, e melhorar suas relações interpessoais.

Para isso tem-se como objetivo geral identificar as principais queixas sobre o ambiente/clima de trabalho, propor soluções para que possam ser minimizados. Tendo ainda como objetivos específicos relatar como as pessoas devem se comportar dentro da organização, conhecer a influência do clima organizacional e levantar dados sobre a opinião dos funcionários em relação a organização.

A metodologia utilizada neste trabalho será o estudo de uma pesquisa descritiva feita em um colégio particular da Cidade de Colorado com os professores do turno da manhã e tarde, contando também com os funcionários de serviços gerais.

No presente trabalho será analisado as respostas coletadas a partir de um questionário, para assim medir a influência do clima organizacional na vida/trabalho das pessoas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Por mais que vivemos uma nova revolução do conhecimento, com tecnologias e novas formas de transformar o mundo, ainda assim toda organização precisa de pessoas, como cita Chiavenato (2016, p. 103) “toda organização é basicamente constituída por pessoas. As organizações dependem de pessoas para dirigi-las e para fazê-las funcionar”. É preciso que haja cordialidade nas relações de trabalho, e clareza nas tarefas, um encorajamento que nem todas as empresas são capazes de dar, para Pascoal (2006, p. 135) “pode parecer estranho, mas quando não se encoraja e não se alimenta a leveza no ambiente de trabalho, ficam prejudicadas a produtividade, a criatividade, a adaptabilidade e o moral”.

E necessário entender que a grande variabilidade das pessoas afeta o clima da organização, pois cada um tem sua maneira de pensar e ver seu local de trabalho.

O comportamento humano é poderosamente afetado por dois conjuntos de fatores: externos (decorrentes do ambiente que o envolve, isto é, das características organizacionais, como cultura, estrutura, sistemas de recompensas, políticas e procedimentos) e internos (características de personalidade, como aprendizagem, percepção, cognição e motivação) (CHIAVENATO, 2016, p.106)

Sendo assim, com esse conhecimento prévio é possível moldar as pessoas, fazendo-se entender que todos tem objetivos a alcançar, para Pascoal (2006, p.136) “temos que reconhecer que estamos todos no mesmo barco, dirigentes e colaboradores, e o melhor que fazemos é selar a parceria, juntar forças, remar juntos para o mesmo objetivo”.

Toda sociedade tem desafios a enfrentar na nossa vida não é diferente. Para compreender melhor como se forma o clima organizacional precisamos entender em que tipo de ambiente estamos, conhecer um pouco do ambiente externo e o ambiente organizacional, para entender essa visão Pascoal (2006, p.36) “atualmente nas empresas uma tendência de ir mais longe, promovendo a diversidade não só de talentos, mas de pensamentos, visões, sexo e etnias”. Para Milkovich e Boudreau (2013, p.46) “o aumento do índice de mulheres no mercado de trabalho ocorre internacionalmente[...] a preparação profissional se torna cada vez mais parecida entre homens e mulheres”.

Com tanta diversidade de pessoas e quantidade, acabamos tendo uma massa de pessoas a procura de empregos, segundo Milkovich e Boudreau (2013, p.46) “tem aumentado a preocupação com a ampliação da oferta de oportunidade para um número cada vez maior de pessoas”.

Já dentro do ambiente organizacional acontecem as maiores mudanças e interações entre o pessoal, como citado por Milkovich e Boudreau (2013, p.70) “a redução dos níveis hierárquicos e a ampliação dos papéis de cada empregado são alguns desses efeitos. Os controles burocráticos e o número de funcionários de apoio têm diminuído[...] regras burocráticas foram reduzidas e modificadas”. Nesse contexto, as pessoas sentem necessidade em segurar seus postos de trabalho, com incentivo da gerência isso é possível Pascoal (2006, p.50) “investir tempo e dinheiro

em treinamento e a função que o gerente desempenha para ajudar as pessoas a melhorarem seus conhecimentos, atitudes e habilidades” buscando o comprometimento de todos os envolvidos na organização.

Dentro da organização para Milkovich e Boudreau (2013, p.101) “quando as pessoas precisam de ajuda para algum problema, deve ser honestas e compartilhar suas dificuldades. Fingir que a situação não é tão ruim pode apenas impedir que se tenha o auxílio necessário”. Já para Pascoal (2006, P.76) “as discussões em grupo constituem outra dificuldade a superar nas empresas. Os entendimentos tropeçam[...] na tendência natural que as pessoas têm de querer que seu ponto de vista prevaleça e de rejeitar os contrários”.

Para conseguir mudar essas características segundo Pascoal (2006, p. 135) “é possível conseguir que os colaboradores tenham orgulho do trabalho que fazem, dando-lhes clareza sobre a importância da contribuição do seu trabalho para o todo”.

Desta forma, pode-se listar as principais queixas dos funcionários em relação aos superiores → Não ter critério justo na hora de promover seus subordinados; nunca reconhecer quando alguém faz um bom trabalho ou um esforço extra; favorecer alguns colaboradores; fazer politicagem; são centralizadores e não envolvem as pessoas em decisões que afetam seu trabalho; não dão autonomia ao grupo; não sabem distribuir adequadamente as tarefas.

Ainda segundo Paschoal (2006) auscultar o pensamento dos colaboradores só tem sentido, se houver a vontade de mudar efetivamente os problemas que forem relatados.

Nota-se que,

Uma empresa saudável que busca sempre a forma justa e ética de lidar com seu pessoal, com os clientes, a comunidade e o meio ambiente, acaba criando uma cultura que se torna um grande patrimônio intangível. Preservar e enriquecer cada vez mais esse patrimônio é uma estratégia vital para qualquer negócio (PASCHOAL, 2006, p. 139).

Assim, não só o incentivo material deve prevalecer no trabalho, mas também o sentimento de pertencimento e valor pessoal dentro da organização.

A prática tem mostrado que não basta a uma empresa ter uma boa política de compensações (salários altos, benefícios generosos, remuneração extras) para construir e manter uma boa relação com os colaboradores [...] um valor a ser conquistado incorporado a obter a cultura da empresa é a visão do trabalho como valor intrínseco muito acima de mero recurso de subsistência (PASCHOAL, 2006, p.141).

Os colaboradores esperam das empresas: ética – dos escalões mais alto aos mais baixos; a tendência na organização é a cópia do comportamento dos superiores, comunicação eficaz; evitar a “rádio corredor” – fofocas e boatos; para que haja um clima organizacional leve, respeito; atenção a equipe – colaboradora em primeiro lugar e cliente no pedestal; eliminar pessoas negativas; segurança; ter responsabilidade social.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada neste trabalho foi uma pesquisa feita em um Colégio particular da Cidade de Colorado. “O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos” (GIL, 2008, p.26).

Para o estudo deste trabalho foi utilizada uma pesquisa descritiva que:

As pesquisas deste tipo têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob esse título e uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas e coleta de dados (GIL, 2008, p. 28).

Para organização dessa pesquisa Gil (2008, p.31) cita, “todo processo de pesquisa social envolve: planejamento, coleta de dados, análise e interpretação e redação do relatório”

Neste trabalho os dados foram coletados através de um questionário. Segundo Gil, (200,p.121) “pode-se definir questionário como técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter

informações.” Desta forma delimitando a pesquisa, que de acordo com Gil (2008,p.121) “questões fechadas, pede-se aos respondentes para que escolham uma alternativa dentre as que são apresentadas numa lista”. Para depois, fazer a interpretação e resultados dessa pesquisa.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Depois de deixar o questionário para que todos os funcionários respondessem livremente, as 17 questões propostas. Os resultados serão apresentados abaixo.

Dos 30 funcionários, 73,3% responderam.

Em relação ao tempo de serviço, 45,5% dos funcionários estão na empresa a mais de 5 anos, e outra porcentagem alta são dos funcionários de que tem uma média de 3 a 5 anos de 27,3%.

Quando perguntados se gostam de trabalhar na empresa, 10% responderam que gostam, e 90% dos respondentes gostam muito.

Em relação as expectativas da empresa em relação ao trabalho executados 73% dos respondentes, tem conhecimento exato do que é para ser feito. Como cita Pascoal (2006, p.136)” temos que reconhecer que estamos todos no mesmo barco, dirigentes e colaboradores, e o melhor que fazemos é selar a parceria, juntar forças, remar juntos para o mesmo objetivo”.

Foi questionado se há a disposição material para execução de trabalhos, nesse quesito os respondentes dariam notas de 1 (pouco) a 5 (muito), somando os percentuais 73% deram notas 4 e 5 significando que a uma boa disposição de materiais para trabalhar.

Diante de se ter autonomia ou não para realizar tarefas 50% dos respondentes dizem ter autonomia, por se tratar de uma organização é claro que tem regras a seguir e cumprir, outros 23% consideram que tem pouca autonomia e apenas 5% dizem ter total ou nenhuma autonomia no seu trabalho.

Em relação ao sentimento de estresse, a maioria dos respondentes 59% se sentem pouco estressados, e 32% consideram o trabalho estressante, diante disso

Pascoal (2006, p. 135) “[...] quando não se alimenta a leveza no ambiente de trabalho, ficam prejudicadas a produtividade, a criatividade, a adaptabilidade e o moral”. O estresse pode ter várias causas, metas, relações com colegas e superiores, etc., é preciso identificar a causa, e solucioná-la.

Foi colocado uma questão sobre sentimento de importância no trabalho, como o funcionário se vê, as respostas foram de importante a extremamente importante. Seguindo essa linha os respondentes disseram ter uma boa relação com seus superiores, 77% consideram a relação tranquila, 18% acham neutra e 5% pouco tranquilo, nesse ponto, a gestão da empresa parece ser aberta a diálogos e troca de informações. Também foi questionado sobre ser apoiado no trabalho ou não, a maioria 73% se sentem apoiados no seu trabalho, contra 4,5% que não considerem nenhum pouco apoiado.

Para saber sobre as relações interpessoais, no geral, foi destinada uma questão sobre a relação de trabalho com os colegas, 77% consideram as relações tranquilas, apenas 9% consideram um pouco conturbada. No mesmo seguimento, foi questionado sobre o desempenho do trabalho dos outros funcionários, para isso classificar de nota 1 a 5, todas as respostas ficaram acima de 3, com maior percentual de 56% na nota 5, ou seja, avaliaram muito bem o trabalho uns dos outros.

Quando questionados sobre: ambiente de trabalho, sala, banheiro, refeitório... 13% consideram um pouco desconfortável esses ambientes, 18% são neutros a essa questão e 32%,36% consideram de confortável a muito confortável.

No quesito oportunidade de crescimento, os respondentes deveriam optar por sim ou não, 87% veem oportunidades para crescimento e apenas 13% não.

Numa questão sobre saúde, foi questionado sobre alimentação, o que poderia ser feito para melhor qualidade, 32% não saber dizer, 23% acredita que a empresa não pode contribuir nessa parte, 18% não arriscaram nenhuma alternativa e outros 18% opinaram que poderia haver uma cozinha completa, e 9% optariam por um refeitório.

Sobre o fluxo de informação, foi considerado notas de 1 a 5, todas as respostas ficaram acima de 3, sendo 59% a nota 4, ou seja, o fluxo de informações pode ser melhorado.

Para identificar o sentimento de pertencimento dos funcionários, questionamos se eles sabiam qual é a missão e valores da empresa, as respostas foram as seguintes: 18% tem algum conhecimento, outros 18% tem conhecimento, 27% sabe sobre esse requisito e 36% afirmam ter total conhecimento.

Por fim, para uma visão de futuro, questionamos sobre os objetivos a serem alcançados nos próximos meses, as respostas variaram de não ter nenhum conhecimento a ter total conhecimento: 9% não tem conhecimento nenhum de objetivos futuros, 27% tem algum conhecimento, outros 27% sabem com clareza, 32% tem muito conhecimento e 5% tem total conhecimento dos objetivos futuros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Depois de confrontar o material teórico com a avaliação das respostas obtidas, é possível notar os aspectos do clima organizacional dentro de uma empresa e como ele reflete nas pessoas envolvidas.

Os resultados da pesquisa mostraram que há um bom clima de trabalho, com 90% dos respondentes afirmando que gostam muito de trabalhar na empresa.

Diante da pesquisa feita, ficou claro que há um bom diálogo entre superiores e funcionários, trazendo segurança para quem está exercendo sua função além de um relacionamento receptivo, que traz motivação e clareza nas tarefas.

A empresa precisa melhorar quando o assunto é missão e valores, falta esclarecimento para os envolvidos. O mesmo acontece com a visão sobre o futuro, não está claro para todos os envolvidos quais são os próximos passos da organização.

O estudo sobre clima organizacional, traz um conhecimento a mais para as organizações, e uma visão geral sobre como os envolvidos avaliam a mesma, busca conhecimentos das relações entre os funcionários e se há motivação ou não no ambiente de trabalho.

É aconselhável que empresas façam essa pesquisa e descubram onde podem melhorar.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto: **Administração de Recursos Humanos**: fundamentos básicos. 8 ed.rev. e atua – Barueri, SP.:Manole,2016.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. SP: Atlas, 2010.

LAKATOS, Eva e Marconi, Marina. **Metodologia do Trabalho Científico**. SP: Atlas, 1992.

MILKOVICH, George T. **Administração de recursos humanos** / George T. Milkovich, John W. Boudreau; tradução Reynaldo C. Marcondes. – 1. Ed. – 11. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2013

PASCOAL, Luiz: **Gestão de pessoas**: nas micros, pequenas e médias empresas: para empresários e dirigentes. Rio de Janeiro:Qualitymark,2006.

https://plataforma.opinionbox.com/cadastros/pesquisa/responder/id/5664/hashtag/tese_1526828902372/mode/exemplos (adaptado)

Acesso em: 02 ago. 2018