

FACULDADE CIDADE DE JOÃO PINHEIRO GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

JAQUELINE DINIZ PEREIRA

**AS INFLUÊNCIAS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA JUNIOR CELL EM BRASILÂNDIA
DE MINAS**

**JOÃO PINHEIRO
2021**

JAQUELINE DINIZ PEREIRA

**AS INFLUÊNCIAS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA JUNIOR CELL EM BRASILÂNDIA
DE MINAS**

Artigo científico apresentado à Coordenação de Curso da Faculdade Cidade de João Pinheiro, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Ms. Bráulio Emilio Maciel Faria

**AS INFLUÊNCIAS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA JUNIOR CELL EM BRASILÂNDIA
DE MINAS**

Aprovado em ____ de _____; de 2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador. Bráulio Emílio Maciel Faria
Faculdade Cidade de João Pinheiro-FCJP

Prof. Examinadora. Dra. Maria Célia da Silva Gonçalves
Faculdade Cidade de João Pinheiro-FCJP

Prof. Examinador Fábio José da Silva
Faculdade Cidade de João Pinheiro-FCJP

João Pinheiro, 09 de Julho de 2021.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me dado a vida e com isso a oportunidade de ingressar em uma faculdade e conquistar tudo que almejo para o meu futuro.

Agradeço aos meus pais Marcondes Dias Pereira e Josenilda Diniz que sempre me apoiaram com as minhas decisões e sempre me incentivaram a buscar o melhor para a minha vida pessoal e acadêmica.

Agradeço a minha irmã Daniele Cristina Diniz Pereira e minha prima Mirian dias Braga que sempre me ajudaram nos obstáculos enfrentados para ir para faculdade.

Agradeço a todos professores que nos moldaram para o mundo dos negócios, dividindo conosco tamanho conhecimento e nos motivando todos os dias á sermos pessoas extraordinárias.

Agradeço a minha grande amiga Daise Miranda Mota que entrou nessa jornada comigo me mostrando que se a gente quer a gente consegue, e sempre segurou minha mão, sempre me apoiou e nunca me deixou desistir.

Agradeço também ao meu amigo Mauro Henrique que sempre se dispôs a me ajudar, sempre me motivou e sempre me disse que eu seria capaz de realizar essa pesquisa com excelência.

Agradeço a todos os colaboradores entrevistados que se dispuseram a me ajudar nessa pesquisa e aprimoram meu conhecimento.

Por fim gostaria de agradecer ao meu orientador Bráulio Emílio Maciel Faria que sempre esteve aberto e me direcionou para que eu pudesse fazer uma bela pesquisa, o senhor foi a peça fundamental para meu quebra-cabeça.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus que sempre me deu forças para lutar a cada dia , aos meus pais que sempre batalharam para que eu fosse uma pessoa que orgulhasse de mim mesma e ao meu avô que não está mais presente em nosso meio, pois ele me disse em sonho que não era pra mim desistir e por esses motivos cheguei até o fim dessa etapa.

AS INFLUÊNCIAS DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA JUNIOR CELL EM BRASILÂNDIA DE MINAS

Jaqueline Diniz Pereira¹
Bráulio Emilio Maciel Faria²

Resumo: O Clima Organizacional está ligado com o nível de satisfação e colaboração dos funcionários, considerando que quando se tem mais motivação entre os mesmos, os resultados são mais visíveis e se traduzem em relações de satisfação, interesse e colaboração. A presente pesquisa tem como objetivo investigar como é feito a gestão do clima organizacional de uma microempresa de assistência técnica em aparelhos celulares, localizada na cidade de Brasilândia de Minas, investigando a importância do clima organizacional entre os colaboradores da empresa, verificando o desenvolvimento do clima organizacional na equipe e demonstrando como a empresa pode melhorar através de um bom ambiente de trabalho. A pesquisa foi qualitativa com estudo exploratório, foram 07 colaboradores entrevistados, sendo eles da área de vendas, compras e diretoria, através deles vamos conseguimos obter as informações necessárias de como é a gestão do clima organizacional e suas influências.

Palavras-chave: clima; satisfação; desenvolvimento.

Abstract: The organizational climate is linked to the level of satisfaction and employee collaboration, considering that when you have more motivation among them, the results are more visible and translate into relationship satisfaction, interest and collaboration. This research aims to investigate how it is made the management of organizational climate of a technical assistance micro-enterprise handsets, located in Brasilândia of Mines, investigating the importance of organizational climate of the company's employees, checking the weather development organizational team and demonstrating how the company can improve through a good work environment. The research was qualitative with an exploratory study, 07 employees were interviewed, being them from the sales, purchasing and management areas, through them we were able to obtain the necessary information on how the management of the organizational climate and its influences is.

Keywords: climate; satisfaction; development.

¹ Acadêmica do curso de administração da Faculdade Cidade de João Pinheiro – FCJP. Email: jaquelinepereira2911@gmail.com.

² Mestrando em Gestão Estratégica Pública e Privada pela FUCAPE Business School – FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS (2019), Especialista em Gestão de Pessoas pela Associação Educacional de Patos de Minas (2016) e Bacharel em Administração pela Associação Educacional de João Pinheiro (2012). Atualmente é Coordenador de Recursos Humanos da Faculdade Patos de Minas e Faculdade Cidade de João Pinheiro, Professor de Ensino Superior da Faculdade Patos de Minas e Faculdade Cidade de João Pinheiro. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Recursos Humanos, atuando principalmente nos seguintes temas: Administração, Psicologia do Trabalho, Recursos Humanos, Marketing Pessoal, Gestão Estratégica, entre outros. E-mail: braulioemilio@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

As empresas dependem dos funcionários e gestores para se manterem no mercado de forma íntegra e suscetível, as funções destas pessoas dentro delas, ocupam grande parte do seu dia e um valioso tempo de sua vida, e é desse esforço que depende seu sucesso profissional. O clima organizacional pode ser um grande influente nos exercícios das empresas, para um ambiente agradável e produtivo é extremamente importante que as pessoas se sintam bem.

Um trabalhador que sente prazer pelo que faz, traz a empresa um aspecto de felicidade tornando o ambiente harmônico e transmitindo aos seus clientes que não é apenas um lugar de vendas, mas sim um lugar que todos podem se sentir acolhidos e levar para casa a visão de um ambiente motivacional.

De acordo com (CHIAVENATO, 1999, p. 9), o clima pode ser definido da seguinte forma: “Conjunto de propriedades mensuráveis do ambiente de trabalho percebido, direta ou indiretamente, pelos indivíduos que vivem e trabalham neste ambiente e que influencia a motivação e o comportamento dessas pessoas.”

Um local onde as pessoas se sentem favorecidas, se torna saudável e produtivo sugerindo boas práticas e obtendo resultados. A convivência do ambiente de trabalho deve estar no mesmo sentido da organização, ligando com a satisfação do colaborador.

Diante do tema apresentado, o projeto tem como objeto de estudo as influências do clima organizacional na microempresa Junior Cell, localizada no noroeste mineiro no município de Brasilândia de Minas onde segundo dados do (IBGE, [2020]) possui aproximadamente 16.748 pessoas. Sendo realizada no período de 2020 a 2021.

Fundada em 2016, a Junior Cell vem atuando desde então em assistência técnica oferecendo os diversos serviços nas atividades tecnológicas e papelaria em geral. A loja está instalada na cidade de Brasilândia de Minas, sendo o principal responsável e proprietário Manoel Pereira Barbosa, onde o mesmo tem o título de assistente social e técnico em assistência eletrônica atuando na área tecnológica a aproximadamente 7 anos.

A presente pesquisa pretende responder as questões de como é o clima organizacional da empresa pesquisada? Quais as influências geram um bom clima entre os colaboradores? Como o clima organizacional afeta a empresa?

Durante o estudo é possível levantar as seguintes hipóteses:

É essencial para a organização ter colaboradores que façam suas tarefas em harmonia para que esta colha resultados positivos, portanto, os departamentos necessitam trabalhar em união para que a empresa consiga alcançar o sucesso desejado. Assim, necessita que os colaboradores de cada setor tenham um relacionamento interpessoal diário estável.

Lideranças exemplares e inspiradoras, padrões e processos bem estruturados, flexibilidade e abertura para inovar, transparência nos projetos e objetivos, feedback do trabalho realizado, recompensas que reconheçam o sucesso são influências que podem gerar um bom ambiente de trabalho.

O clima também pode afetar a empresa, funcionários que não tem uma boa convivência não transmitem segurança a seus clientes e geram também rivalidades entre seus colegas de trabalho sendo assim trazendo perdas para a empresa.

O tema abordado pela pesquisadora foi com o intuito de aprofundar seus conhecimentos na área de gestão de pessoas, e um interesse particular pelo fato das influencias que geram um bom clima entre os colaboradores na organização, e entender o que gera as questões apresentadas.

Compreendendo assim, o clima organizacional está ligado com o nível de satisfação e as necessidades dos colaboradores na empresa. Sendo isso, elas precisam proporcionar um novo projeto de mover, agir e conduzir seus funcionários para a satisfação, o estilo de sua operação e regras, devem estar alinhados ao estilo de seus colaboradores, e é possível seguir esta parametrização no ato da contratação, na avaliação diária, e na troca frequente de ideias.

Diante esses aspectos, a pesquisa poderá trazer um retorno à sociedade no que diz respeito ao âmbito do clima trabalho dos colaboradores e a necessidade de implantar esses métodos para o crescimento da organização.

A pesquisa terá riscos mínimos, ficando a mercê apenas caso haja desligamento de algum funcionário durante o período da pesquisa. Para controlar tais riscos, serão questionados os novos funcionários para que possam contribuir na pesquisa da mesma que os outros contribuiriam. Os benefícios dessa pesquisa, para a empresa, será a demonstração e a possível necessidade de uma implementação de gestão organizacional no ambiente de trabalho.

2 OBJETIVOS

2.1 Objetivos Gerais

Investigar como é feito a gestão do clima organizacional de uma microempresa de assistência técnica em aparelhos celulares localizados na cidade de Brasilândia de Minas.

2.2 Objetivos Específicos

- Investigar a importância do clima organizacional entre os colaboradores da empresa;
- Verificar o desenvolvimento do clima organizacional na equipe;
- Demonstrar como a empresa pode melhorar através de um bom ambiente de trabalho.

3 METODOLOGIA

A pesquisa foi realizada com a finalidade de investigar sobre as influências do clima organizacional de uma microempresa, dando origem a um estudo exploratório e descritivo, com uma pesquisa qualitativa com aspectos quantitativos. Para chegar ao objetivo da pesquisa será necessária uma entrevista com questões fechadas, a ser realizada com sete colaboradores.

De acordo com o magistério de Lakatos e Marconi (2007) a pesquisa qualitativa é caracterizada por sua investigação voltada para os fatores qualitativos. É considerada a parte subjetiva de um determinado problema. Quanto as formas a pesquisa se caracteriza como bibliográfica e de campo.

A pesquisa de campo foi realizada depois do levantamento teórico, para que se apreenda um bom conhecimento sobre o tema (YIN, 2001). É nessa fase que o pesquisador vai delinear os objetivos do estudo, as hipóteses, traçar qual o procedimento de coleta de dados a ser adotado, mensuração da amostra e como os dados deverão ser estudados e tabulados (VERGARA, 2010). Através da pesquisa qualitativa conseguimos ter uma interpretação completa dos dados e assim entender a natureza da pesquisa.

3.1 Local de realização da pesquisa

A presente pesquisa foi realizada em uma microempresa chamada Junior Cell, localizada no noroeste do Estado de Minas Gerais, na cidade de Brasilândia de Minas no período de 2020 a 2021.

Fundada em 2016, a Junior Cell vem atuando desde então em assistência técnica oferecendo os diversos serviços nas atividades tecnológicas e papelaria em geral atendendo a população estimada de 16.748 pessoas segundo IBGE [2020].

3.2 População a ser estudada

A pesquisa conteve sete funcionários envolvidos diretamente com todos os setores da empresa.

As pessoas entrevistadas foram dos setores de vendas, compras e diretoria. Tal decisão de inclusão parte ponto da importância de o tema ser ligado a esses setores.

3.3 Garantias éticas aos participantes da pesquisa

Todos os entrevistados serão informados que podem desistir quando quiserem e que os dados informados serão totalmente conservados, garantindo sua integridade, sigilo e confidencialidade.

4 REVISÃO DE LITERATURA

4.1 Conceito de clima organizacional

O clima é algo que é proporcionado diante o ambiente de trabalho dos colaboradores, ele é facilmente percebido nas empresas pelo comportamento das pessoas.

Segundo Luz (1996), o clima da empresa é considerado um conjunto de princípios e padrões de comportamentos existentes em uma organização, que transmite o nível de satisfação das pessoas no trabalho.

Para Chiavenato (2004, p. 119), “o clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos participantes da organização e influencia o seu comportamento”. Pode se observar que há uma enorme ligação entre o clima da empresa de modo que quando aumenta

suas influências, o clima favorável se eleva e muda em relação a satisfação, gerando interesse que contribui positivamente para os dois lados.

4.2 Um paralelo entre o clima organizacional a nível mundial

Estudar o clima de uma empresa é de suma importância para estudos acadêmicos, para a sociedade e para as organizações. Um bom clima ou um clima organizacional ruim, terá consequências para a empresa em um nível contraditório, definido pela percepção que já expressamos os membros têm da organização. Entre as consequências positivas podemos citar o seguinte: realização, filiação, poder, produtividade, baixa rotatividade, satisfação, adaptação, inovação etc.

A importância particular dos estudos climáticos organizacionais é que a abordagem de que o comportamento de um funcionário não é resultado de fatores organizacionais existentes é destacada, mas depende da percepção do trabalhador sobre esses fatores.

No entanto, essas percepções dependem muito das atividades, interações e outras experiências de cada membro com a organização. Estimar o clima organizacional não requer apenas aos especialistas de gestão de pessoas, mas sim a todos envolvidos. Pode-se fazer essa averiguação, pois pessoas que estão nestas áreas ou setores a serem examinados podem observar uma faixa mais concreta e segura de como pode ser feito melhor a execução dos funcionários para o chegarem aos objetivos da empresa.

Milhares de empresas realizam pesquisas de clima interno com o intuito de erguer aspectos mais simbólicos ressaltados na pesquisa, como, por exemplo, o Banco Real (2003), onde são definidas frentes de ação para análise, a seguir descritas:

- Desempenho e avaliação: critérios claros de avaliação dos funcionários;
- Desenvolvimento de pessoas: recrutamento interno, treinamento mais alinhado às metas;
- Integração: forma de maior integração entre as pessoas, áreas, unidades, com o propósito de maior entrosamento e fortalecimento do banco como um todo;
- Processo decisório: tornar o processo decisório mais ágil, deixando-o menos burocrático em alguns momentos, facilitando decisões e realização de negócios.

São esses processos que demonstram como uma boa gestão do clima de trabalho influencia diretamente nos negócios e resultados das empresas.

4.3 Clima organizacional a nível Brasil

Segundo Chiavenato (1999), o trabalhador é encarregado pelos resultados positivos da organização ser bem sucedida; por isso a influência do fator humano nessa nova era de informação. O diferencial que se destaca e a mais importante vantagem competitiva das organizações é alcançado por intermédio dos colaboradores que trabalham nelas, e usam as influencias para alcançarem suas metas.

As empresas são grupamentos de pessoas. São os colaboradores que produzem, vendem, prestam atendimento ao cliente, tomam decisões, lideram, gerenciam e dirigem os negócios da empresa. Portanto devem receber certa atenção e acompanhamento pois enfrentar vários casos internos e externos e estão sujeitos a uma variedade de problemas que interferem o desempenho de suas funções.

Para Chiavenato (2002, p. 73), “as empresas dependem dos funcionários para trazer o necessário planejamento e organização, para dirigi-las e controla-las e para manusear e funcionar”.

Para Gil (2001, p. 15):

Os administradores de recursos humanos de hoje já não podem considerar os empregados como meros recursos de que a organização pode dispor ao seu bel-prazer. Precisam tratá-los como pessoas que impulsionam a organização, como parceiros que nela investem seu capital humano e que tem a legítima expectativa de retorno de seu investimento.

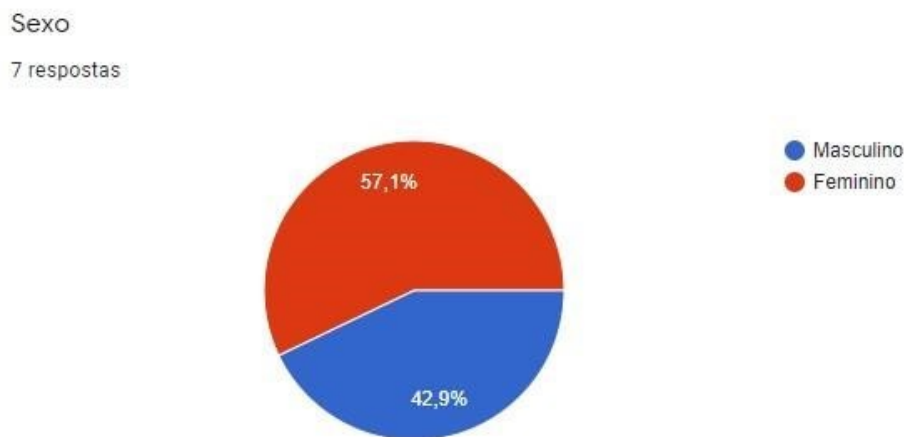
A perseverança dos impulsos que levam o funcionário a estar motivado deve ser diária e sempre analisada diante do seu proposito para com o colaborador, estimando assim seu grau de engajamento e desempenho. Visto, é relevante que o ato de influenciar seja sempre diário para influenciar no cotidiano do meio organizacional. Sendo assim, em um todo o clima traz resultados significantes as empresas sendo ele positivo ou negativo.

5 ANÁLISE DE RESULTADOS

Neste item foram apresentados os dados colhidos na pesquisa de campo realizada com 7 colaboradores da empresa Junior Cell no município de Brasilândia de Minas (MG). Foram selecionados todos os colaboradores que trabalham na loja e os que já trabalharam anteriormente.

A primeira pergunta visava verificar o sexo dos depoentes.

Gráfico 1 – Sexo dos entrevistados



No gráfico 1 foi demonstrado qual sexo dos entrevistados, 57,1% são mulheres, e 42,9% são homens. Portanto a maioria dos colaboradores da empresa são mulheres, tendo uma representação mais significativa de liderança feminina.

Segundo a Catho (2012), vem crescendo a participação da liderança feminina em cargos de presidência, diretoria e gerências de empresas, sendo que as mulheres ocupam quase metade dos postos de coordenação:

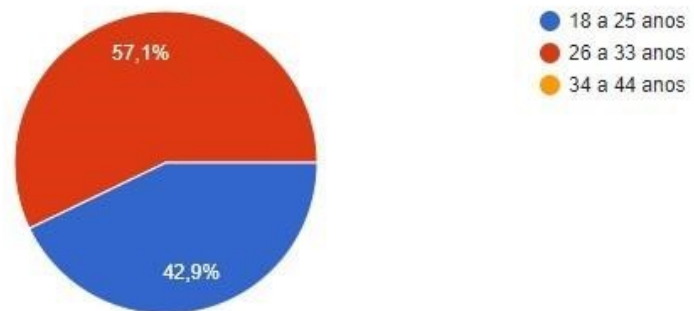
Elas estudam mais, se dedicam mais, e normalmente estão melhor preparadas [...] Buscam ser mais transparentes nas dinâmicas e entrevistas. Talvez estes sejam alguns dos fatores que fazem com que elas estejam ocupando cada vez mais cargos de gestão. (CATHO, 2012).

A segunda pergunta visava verificar a idade dos depoentes.

Gráfico 2 – Idade dos entrevistados

Faixa Etária

7 respostas



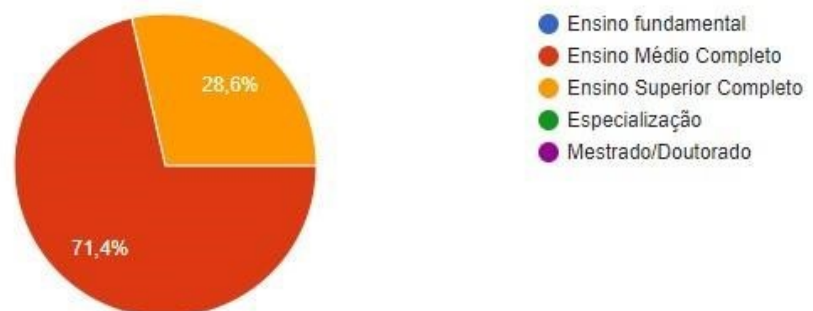
No gráfico 2 demonstramos qual a faixa etária dos nossos entrevistados, 57,3% têm de 26 a 33 anos, 42,9% têm de 18 a 25 anos de idade. Pode se observar que a maior parte dos colaboradores entrevistados estão na faixa dos 26 aos 33 anos, portanto são pessoas ativas no mercado de trabalho.

A terceira pergunta visava verificar a escolaridade dos depoentes.

Gráfico 3 – Escolaridade dos entrevistados

Escolaridade

7 respostas



No gráfico 3 foi demonstrado a escolaridade dos entrevistados 71,4% disseram que possui o ensino médio, 28,6% disseram possuir ensino superior.

No novo mercado, encontra espaço o profissional que sabe oferecer sua competência para resolver problemas dos outros. As empresas contratam serviços especializados para solucionar seus problemas pelo tempo que for necessário e pagam de acordo com o trabalho realizado. Depois esses contratos se extinguem, ou se renovam, a medida que aparecem novas necessidades. Tais vínculos “em tempo real” valem para todo o

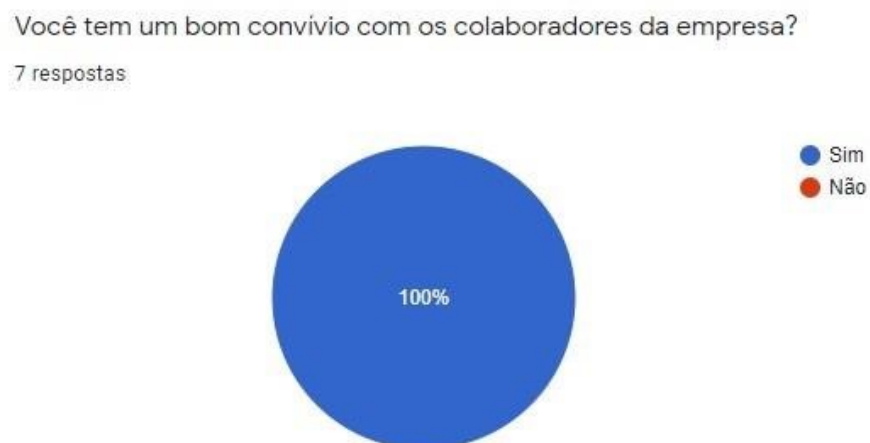
tipo de profissional, desde os que prestam serviços sofisticados até os que executam tarefas simples. (MINARELLI, 1997, p. 14).

O engrandecimento das pessoas é considerado um processo de longo prazo, apontando que não é um aprendizado para uma melhor postura ou conhecimento atual, mas sim para uma futura oportunidade de maior envergadura (CHIAVENATO, 2010).

Diante destas exposições, pode-se afirmar que a formação acadêmica das pessoas possui um diferencial nas organizações, tanto para seu conhecimento quanto para seu desenvolvimento.

A quarta pergunta visava verificar como é o convívio entre os colaboradores da empresa.

Gráfico 4 – Convívio entre os colaboradores



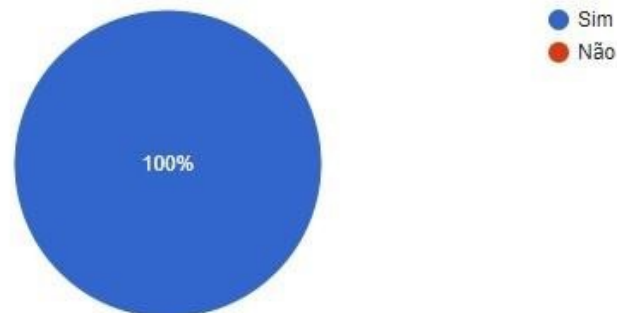
De acordo com os dados do gráfico 4, 100% dos entrevistados disseram ter um bom convívio entre os colaboradores da empresa. Isso demonstra que o relacionamento interpessoal entre os colaboradores da empresa pesquisada acontece de maneira positiva.

A quinta pergunta visava verificar se os colaboradores se sentiam confortáveis em conversar com sua equipe de trabalho.

Gráfico 5 – Análise de intimidade entre equipe

Você se sente confortável em conversar com sua equipe de trabalho?

7 respostas



Os entrevistados disseram se sentir confortáveis em conversar com sua equipe. Isso mostra que há transparência na empresa, aspecto fundamental para seu crescimento. Isso não quer dizer que tenham que falar ou demonstrar tudo, mas o que puder ser falado formalmente a equipe de trabalho, deve ser feito de forma coerente, como ideias, inovações e implementações. Ter um relacionamento saudável e preciso confiança e transparência.

O sexto gráfico visava saber se os depoentes têm a concentração necessária para realizarem seus trabalhos.

Gráfico 6 – Concentração necessária para realizar tarefas

O ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas?

7 respostas



Os funcionários da empresa têm a concentração que precisam para realizarem suas tarefas, segundo o gráfico 06. Concentração no trabalho é essencial para o colaborador permanecer com a mente direcionada em seus afazeres ou objetivos e, devido a isso, aumentando o rendimento e potencializando o tempo.

A atenção pode ser diferenciada de acordo com Konzag (1981 apud SAMULSKI, 1992), em atenção concentrada, atenção distributiva e alternância da atenção: Atenção concentrada, é focalização da atenção a um determinado objeto ou uma ação. Atenção Distributiva é considerada a distribuição da concentração sobre vários objetos. Sobre a capacidade de alternância da atenção compreende-se a orientação rápida e adequada a situações, através de uma ótima adaptação da direção, da intensidade e do volume da atenção em função das exigências do ambiente.

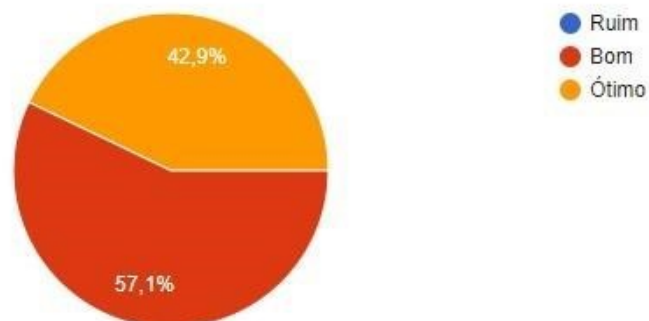
Quando o ambiente de trabalho interrompe nosso foco, qualquer coisa pode destruir a nossa vontade de fazer o melhor e faz com que o lugar que trabalhamos se torne um lugar chato que não queremos estar, assim como o fato de ter que ir trabalhar em um dia chuvoso frio.

O sétimo gráfico avalia como é o clima organizacional da empresa.

Gráfico 7 – Clima organizacional

Como você avalia o clima organizacional nessa empresa?

7 respostas



No gráfico 7 foi demonstrado como os colaboradores avaliam o clima da empresa, 42,9% avaliaram como bom e 57,1% avaliaram como ótimo.

De acordo com Coda (1998) o Clima Organizacional é um indicador do grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura ou realidade aparente da organização, tais como políticas de Recursos Humanos, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação das pessoas que integram a empresa.

O clima é visto como de acordo com a forma do desempenho dos colaboradores e os resultados obtidos nas organizações, relevando o nível de prazer das pessoas com as atividades realizadas entre si.

A oitava pergunta, buscava saber o que influencia o clima organizacional de forma positiva na empresa:

8. Na sua opinião o que pode influenciar o clima de maneira positiva nessa empresa?

Entrevistado 1: *“O bom convívio entre os colaboradores”*

Entrevistado 2: *“Uma boa comunicação entre o chefe e a sua equipe e a motivação e o desempenho de todos”*

Entrevistado 3: *“A abertura que temos pra inovar na loja, recompensas por reconhecimento do trabalho realizado e o dialogo entre a equipe”*

Entrevistado 4: *“Mais comunicação interna”*

Entrevistado 5: *“O bom relacionamento com os colaboradores, o diálogo, a cumplicidade e empatia de auxiliar uns aos outros.”*

Entrevistado 6: *“As chances oferecidas na empresa de crescer profissionalmente, a harmonia que temos na equipe e a transparência de poder falar e dar ideias novas para a melhoria da loja.”*

Entrevistado 7: *“O diálogo, a remuneração, o respeito entre os colaboradores, a liberdade de inovar na loja”*

É fundamental a existência de ambientes de trabalho que preservem a satisfação do funcionário e o respeito ao ser humano. Assim, quanto maior for o envolvimento do funcionário com a organização maior será o seu comprometimento (MARCHIORI, 2008, p. 209).

Sendo assim mostra que a empresa vem tendo influências positivas que fazem toda diferença no dia a dia dos colaboradores, pois reflete envolvimento entre as partes internas e externas.

A nona pergunta visava saber quais influencias negativas da empresa:

9. Na sua opinião o que pode influenciar o clima de maneira negativa nessa empresa?

Entrevistado 1: *“A falta de Feedback do trabalho realizado, o conflito entre entrada e saída dos colaboradores”*

Entrevistado 2: *“O que pode causar negatividade no clima e a falta de diálogo entre a equipe mas esse não é o caso dessa empresa.”*

Entrevistado 3: *“Falta de feedback, horários desregulados da troca de turno entre os colaboradores”*

Entrevistado 4: *“Acredito que os prazos de entrega dos materiais em pouco tempo influenciam negativamente.”*

Entrevistado 5: *“A falta de informação entre os funcionários com o superior, falta de reconhecimento das vendas realizadas”*

Entrevistado 6: *“Horários e folgas que não são realizados da forma correta, levar problemas de casa para o trabalho”*

Entrevistado 7: *“O cumprimento de entregas do serviço prestado e reconhecimento do que se realiza dentro e fora a serviço da loja”*

Nessa análise vemos o que gera negatividade na empresa, fatos que deixam o clima desagradável para os colaboradores.

O ambiente de trabalho pode refletir duas realidades, onde a primeira é positiva gerando felicidade e aumento de produtividade e o segundo é a parte negativa na qual pode ser prejudicial, pois gera reclamações, infelicidade, discussões, perda de confiança e da lealdade (KANTOR, 2019).

A falta de uma boa gestão acaba influenciando fatores que desmotivam os subordinados, trabalhar sem horários fixos e sem um feedback como cita o entrevistado 1, se torna exaustivo e isso deixa um ar negativo dentro da própria loja.

A décima pergunta visa verificar o que influencia os colaboradores a realizarem seu trabalho:

10. O que mais influência ao realizar o seu trabalho?

Entrevistado 1: *“A satisfação de esta podendo ajudar outras pessoas é o conhecimento que adquirimos em cada área que trabalhamos”*

Entrevistado 2: *“O reconhecimento profissional e também o prazer de fazer o que eu gosto.”*

Entrevistado 3: *“O desenvolvimento pessoal, a remuneração e o bom relacionamento com chefe e colegas de trabalho.”*

Entrevistado 4: *“Reconhecimento pessoal e financeiro”*

Entrevistado 5: *“Reconhecimento profissional e pessoal, a remuneração recebida e o prazer de atender as pessoas.”*

Entrevistado 6: *“oportunidade de aprender coisas novas, a boa convivência com meus colegas e o salário proposto.”*

Entrevistado 7: *“O prazer pelo que faço; poder vestir a camisa de uma empresa bem vista na cidade e ter um desenvolvimento profissional”*

Como pode ser observado na questão 10, os colaboradores se sentem influenciados por serem reconhecidos na empresa e por terem prazer de trabalhar com o que gostam.

Segundo Knowles, Holton e Swanson (2005), os adultos se mostram mais motivados, a aprender aquilo os ajuda a resolver problemas em sua vida, ou que resulte em recompensas internas. Isso não significa que as recompensas externas

(por exemplo, aumento de salário) não tenham relevância, mais sim que a satisfação da necessidade interna é o motivador mais potente.

Trabalhar em um lugar que proporciona satisfação é um fator muito importante, traz mais resultados e garante que os clientes também se sintam satisfeitos tanto pelo trabalho oferecido quanto pelo ambiente proposto.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O clima organizacional é de fato um grande influenciador na empresa, pois demonstra como é a qualidade de trabalho dos colaboradores. É através da gestão da empresa que os colaboradores demonstram de forma negativa ou positiva criando o clima entre eles. Também, o sucesso nos negócios em termos de benefícios é muito importante para o funcionário trabalhar mais motivado.

Inicialmente foi levantado a hipótese de que o clima organizacional é importante para a empresa ter funcionários que trabalhem em paz para que esta traga um lucro esperado, portanto, os departamentos precisam trabalhar unidos para que a empresa consiga obter sucesso. De acordo com os dados obtidos, essa hipótese foi confirmada; segundo os colaboradores da empresa Junior Cell o clima organizacional é ótimo e eles tem um bom convívio entre si tornando o relacionamento da equipe favorável, existe também diálogo e empatia para ajudar uns aos outros nas suas atividades.

Foi levantado a hipótese de que na empresa onde a pesquisa foi aplicada as lideranças exemplares e inspiradoras, transparência nos projetos e objetivos, feedback do trabalho realizado, recompensas que reconheçam o sucesso são influências que podem gerar um bom ambiente de trabalho. Segundo os dados essa hipótese foi refutada, por que podemos observar que há uma grande falta de feedback dos trabalhos que eles realizam, os horários de entrada e saída dos funcionários são desregulados; isso já é um ponto onde podemos ver que a falta de uma boa gestão influencia o clima da empresa de uma forma negativa, trazendo alguns transtornos aos funcionários.

Também foi exposto que o clima pode afetar a empresa, funcionários que não tem uma boa convivência não transmitem segurança a seus clientes e geram rivalidades entre seus colegas de trabalho sendo assim trazendo perdas para a empresa. De acordo com os dados obtidos essa hipótese também é refutada, pois segundo os funcionários da Junior Cell eles tem uma boa convivência na empresa, se

sentem confortáveis em conversarem entre si e também possuem concentração necessária para trabalharem mesmo estando em equipe.

A partir da pesquisa, foram colhidos dados sobre o clima organizacional como aquele que contribui para o contentamento dos funcionários e efeitos eficazes para a organização. Foram apresentados fatores que mostram que as influências do clima organizacional da Junior Cell vêm sendo positiva entre os colaboradores, e negativa entre a liderança da empresa. Mesmo que entre os funcionários haja uma boa relação, a parte inicial deve vir dos seus gestores pois é dali que gera o exemplo e a motivação.

Por fim, estar em um lugar receptivo, alegre e amigável enriquece a motivação dos funcionários da empresa, pois se sentem mais confiantes e seguros do lugar que frequentam diariamente. Se estiverem em lugar que transmite um clima negativo acaba sendo desagradável, e é bem possível que tenham certa dificuldade de realizarem suas tarefas. Para adquirir aprendizado sobre o tipo clima que seus colaboradores estão trabalhando e poder chegar as metas desejadas a pesquisa pode contribuir com informações sobre o tema e assim auxiliar no que pode ser melhorado entre os colaboradores e gestores afim de alcançar seus objetivos.

REFERÊNCIAS

BANCO REAL. **Pesquisa de clima organizacional**: ações em andamento. São Paulo: informativo interno, jan. 2003.

CATHO Comunicação. O poder da liderança feminina. **Catho**, Carreira & Sucesso, 8 mar. 2012. Disponível em <http://www.catho.com.br/carreira-sucesso/noticias/opoderda-lideranca-feminina>. Acesso em: 22 maio 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizacionais. 10. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

CODA, Roberto. **Psicodinâmica da vida organizacional**: motivação e liderança. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

IBGE. **Brasilândia de Minas**. IBGE Cidades. [S. /], [2020]. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/brasilandia-de-minas/panorama>. Acesso em: 23 maio 2021.

KANTOR LANA. **Você sabe criar um bom ambiente de trabalho na sua empresa?**, 2019. Disponível em: <https://saiadolugar.com.br/bom-ambientedetrabalho/>. Acesso em: 23 maio 2021.

KNOWLES, Malcolm S.; HOLTON III, Elwood F.; SWANSON, Richard A. **Aprendizagem de resultados**: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LUZ, Ricardo Silveira. **Clima organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1996.

MARCHIORI, Marlene. **Faces da cultura e da comunicação organizacional**. 2. ed. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2008.

MINARELLI, José Augusto. **Trabalhar por conta própria**: uma opção que pode dar certo. 5. ed. São Paulo: Gente, 1997.

SAMULSKI, Dietmar. **Psicologia do esporte e aplicação prática**. Belo Horizonte, 1992. v. 1.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICE A – Questionário

Survey

Eu Jaqueline Diniz Pereira, acadêmica do curso de administração da FCJP (Faculdade Cidade de João Pinheiro) estou realizando um estudo para o meu trabalho de conclusão de curso (TCC). Trata-se de uma pesquisa acadêmica que pretende verificar como é as influências do clima organizacional da empresa Junior Cell. Peço a sua colaboração com o estudo respondendo a este questionário de forma direta e verdadeira. Suas respostas serão totalmente confidenciais e absolutamente resguardadas. Desde já deixo os meus sinceros agradecimentos pela sua colaboração.

*Obrigatório

Sexo *

Masculino

Feminino

Outro: _____

Faixa Etária *

- 18 a 25 anos
- 26 a 33 anos
- 34 a 44 anos

Escolaridade *

- Ensino fundamental
- Ensino Médio Completo
- Ensino Superior Completo
- Especialização
- Mestrado/Doutorado

Você tem um bom convívio com os colaboradores da empresa? *

- Sim
- Não

Você se sente confortável em conversar com sua equipe de trabalho? *

- Sim
- Não

Como você avalia o clima organizacional nessa empresa? *

- Ruim
- Bom
- Ótimo

O ambiente de trabalho te permite ter a concentração necessária para executar suas tarefas? *

- sim
- Não

Na sua opinião o que pode influenciar o clima de maneira positiva nessa empresa? *

Sua resposta _____

Na sua opinião o que pode influenciar o clima de maneira negativa nessa empresa? *

Sua resposta _____

O que mais te influencia em realizar o seu trabalho? *

Sua resposta _____