

CLIMA E CULTURA ORGANIZACIONAL

Jordana Moraes Carneiro¹, Fabiola Scariot¹, Marília Yanaguizawa¹, Franciele Bello¹ & Maria Lourdes Bernartt Correio²

1-Acadêmicas do Curso de Ciências Contábeis da UTFPR Campus Pato Branco; 2-Professora orientadora do Curso de Ciências Contábeis da UTFPR Campus Pato Branco.

Resumo- O presente artigo objetiva analisar o clima e a cultura de uma empresa de sistemas eletrônicos, avaliando todos os seus pontos, desde o ambiente de trabalho, como funciona, onde está localizada, bem como suas vantagens. Para isso, fez-se uma investigação exploratória para levantamento de dados, envolvendo a gerência e funcionários. Os resultados demonstraram que na empresa há muita cobrança, mas, apesar disso, a mesma motiva os funcionários.

Palavras-chave: Clima, Cultura Organizacional, Empresa de sistemas eletrônicos.

CLIMATE AND CULTURE ORGANIZACIONAL

Abstract- The present objective article to analyze the climate and the culture of the electronic systems, evaluating all its points, since the work environment, as it functions, where this located and its advantages. For this, an inquiry for data-collecting became, involving it manages it and employees. The results had demonstrated that in the company it has much collection, but, although this, the same one motivates the employees.

Key Word: Climate, Organizational Culture, Electronic

1. INTRODUÇÃO

Essa pesquisa surgiu de um trabalho realizado em sala de aula na disciplina de Gestão Empresarial visando maior conhecimento sobre Clima e Cultura Organizacional das empresas. Sendo assim, foi feito um trabalho de campo em uma empresa de sistemas eletrônicos, para melhor aprendizado sobre o tema. Tivemos por objetivo analisar o clima e cultura organizacional de uma empresa de Pato Branco. Este estudo pode contribuir para nós, acadêmicos, aprendermos como é o clima de uma empresa e seu funcionamento, bem como para pessoas interessadas neste estudo. A pesquisa realizada na própria empresa houve envolvimento de um gerente e alguns funcionários, em abril de 2007. Em um primeiro momento, este trabalho define o conceito de clima e cultura organizacional, mostrando como criar um ótimo clima organizacional. Logo após, apresenta a empresa de sistemas eletrônicos, como é seu interior, seu funcionamento o que faz, onde está localizada e seu ambiente de trabalho.

MATERIAL E MÉTODOS

Esse trabalho foi realizado através de pesquisa bibliográfica em artigos on-line. Realizou-se também uma pesquisa de campo exploratória em uma empresa situada em Pato Branco. Para isso, foram coletados dados, através de questionários, que foi respondido por gerente e funcionários sobre a empresa.

COMO CRIAR E MANTER UM ÓTIMO CLIMA ORGANIZACIONAL

Para tratar de clima organizacional buscamos o apoio de alguns autores, dentre eles Sorio (2007). Ele refere-se ao ambiente interno que existe entre os participantes da empresa. Está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. O termo clima organizacional trata-se especificamente das propriedades motivacionais do ambiente organizacional, ou seja, aqueles aspectos internos da empresa que levam à provocação de diferentes espécies de motivação nos seus participantes. Em termos mais práticos, o clima organizacional depende das condições econômicas da empresa, do estilo de liderança utilizada, das políticas e valores existentes, da estrutura organizacional, das características das pessoas que participam da empresa, da natureza do negócio (ramo de atividade da empresa) e do estágio de vida da empresa. Segundo Sorio (2007), conquistar a satisfação dos clientes é, antes de tudo, conquistar as pessoas que cuidam deles. Se os colaboradores são importantes, automaticamente, eles colocarão o cliente em primeiro lugar; é uma questão de causa e efeito. Para isso, ele destaca algumas ações implementadas para garantir um bom clima organizacional:

Benefícios individualizados - O funcionário pode optar pelo benefício que realmente seja de seu interesse naquele momento.

Visita de familiares - Os parentes dos empregados conhecem o local de trabalho de seu familiar, aproximando-se mais da empresa e

compreendendo melhor as tarefas do parente visitado. -

Programas de ginástica - A organização pode utilizar ferramentas ligadas aos programas de ginástica laboral, estética, todas que incentivem a prática de exercícios físicos. -

Programas Sociais - A organização pode incentivar projetos sociais que contribuam para o desenvolvimento da comunidade próxima a empresa. -

Outras atitudes - Qualquer flexibilização na quase sempre rígida jornada de trabalho pode alterar os humores, para muito melhor.

Cientes disso, algumas empresas vêm implantando práticas como a de não realizar reuniões às segundas-feiras pela manhã ou limitar o trabalho no máximo até às 22 horas, ou às 20 horas. É aí que reside um formidável potencial de redução de fatores de estresse, melhoria no desempenho integral de todas as partes do negócio e a preservação de um ótimo clima organizacional.

A CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS COMPONENTES

A cultura compreende um conjunto de propriedades do ambiente de trabalho, percebidas pelos empregados, constituindo-se numa das forças importantes que influenciam o comportamento. Compreende além das normas formais, também o conjunto de regras não escritas, que condicionam as atitudes tomadas pelas pessoas dentro da organização: por este motivo, o processo de mudança é muito difícil, exigindo cuidado e tempo. Para se obter uma mudança duradoura, não se tenta mudar pessoas, mas as restrições organizacionais que operam sobre elas. A cultura da organização envolve um conjunto de pressupostos psicossociais como normas, valores, recompensas e poder, sendo atributo intrínseco a organização (admbrazil, 2007). A cultura organizacional deve ser analisada inicialmente pela cultura do meio em que a empresa opera e pelas subculturas da empresa. Encontramos conjuntos de subculturas que são culturas de pleno direito, com contornos claramente definidos, ainda que não aceitos pela ótica do consenso diz Sidinéia Gomes Freitas, professora da Universidade de São Paulo. Os valores são transmitidos por meio da comunicação. O indivíduo comunica sua cultura a começar pela vestimenta que usa no trabalho, passando por seus hábitos, suas atitudes. Ele está o tempo todo se comunicando pelo olhar, pelo gesto, pela escrita, ele está, na verdade, mostrando valores. Então a comunicação é, realmente, o melhor caminho para se estudar a cultura organizacional. É pela análise da comunicação de uma empresa que percebemos o pensar e o sentir dessa organização, cita a autora.

EMPRESA SELECIONADA

Conforme já mencionado anteriormente, neste trabalho foram abordados o clima e a cultura organizacional de uma empresa de sistemas eletrônicos, filial de Pato

Branco. Em cinco anos essa empresa conseguiu grande destaque na área de montagem eletrônica, sendo que hoje está entre os primeiros colocados no mundo. A mesma oferece soluções diferenciadas em eletrônica, tendo a linha SMD e THT. Está subdividida em oito setores, com funcionários entre produção e administração. Ela tem como objetivo ser a mais versátil e eficaz empresa brasileira na montagem de equipamentos eletrônicos. Para isso, busca dia-a-dia estar melhorando a qualidade do processo, prazo de entrega e o custo do produto acabado. A existência desta empresa beneficia a todos os donos, gerentes, funcionários, fornecedores e clientes. A empresa está automatizando toda a linha de montagem para agilizar o processo, aumentando a qualidade e diminuindo o esforço físico que antes os funcionários precisavam exercer. O serviço é subdividido em setores, um dando continuidade ao outro. Começando com almoxarifado/recebimento onde o produto chega e passa pela conferência, sendo após liberado para a linha SMD, onde os componentes são muito pequenos, no entanto, são inseridos na placa através de máquinas. Os componentes maiores inseridos a mão são passados para a linha THT, que retira as placas montadas no SMD e continua o processo de inserção manual. Após a placa montada é feita a conferência pelo setor da qualidade CQ, após a inspeção visual, é feito o teste das placas, passando pelo teste, as placas são enviadas à expedição onde são embaladas e enviadas ao cliente. A empresa conta com 145 funcionários, três donos e um gerente. Os três donos foram os iniciantes das atividades, formou-se em automação e passaram a estudar mais aprofundado a linha de montagem e as culturas existentes nas empresas. Assim iniciou-se o processo de montagem eletrônica, as culturas existentes nas outras empresas foram se aplicando, como por exemplo, a placa passava pela linha de montagem onde teria um grupo de pessoas uma ao lado da outra, e cada um inseria um determinado tipo de componente e passavam a placa, assim sucessivamente. O clima observado nessa empresa é de muita cobrança em relação a: a) ao horário a ser cumprido, b) o uso de jaleco e sapatos anti-estáticos, c) conversas, d) com o produto. A atenção com o produto é exclusiva, para que não haja problemas com os produtos, todas as medidas são tomadas antes mesmo do início do processo. É observado com muita facilidade um clima de corrida contra o tempo, pois a pressão pela agilidade do processo é grande, entretanto, enfatiza-se a qualidade do produto. A empresa motiva o funcionário, sendo que todos os dias têm ginástica laboral, todos os meses os funcionários ganham cesta básica, e a empresa paga plano de saúde. Em relação aos aspectos observados nesta empresa, pode-se dizer que o importante para uma empresa é ter o conhecimento necessário sobre o que será produzido para que o produto tenha alta qualidade, ter capacidade de crescimento, e saber administrar. A empresa está no caminho certo, pois desde o princípio preocupou-se com produto, ferramentas, espaço. E até hoje, está cada vez mais pensando não apenas no lucro, mas também em clientes e funcionários. É exatamente o que as outras empresas precisam para dar certo, e com certeza se esta continuar crescendo como nos últimos anos em pouco

tempo será a empresa mais versátil e eficaz no ramo de montagem eletrônica, conforme a mesma estipulou na sua missão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve por objetivo analisar o clima e a cultura organizacional das empresas. Para isso, coletamos dados de uma empresa de sistemas eletrônicos. Com base no exposto, podemos afirmar que o clima observado é de muita cobrança, mas apesar disso a empresa motiva o funcionário com ginástica laboral, cestas básicas e planos de saúde para um melhor rendimento no trabalho. A existência dessa empresa beneficia a todos, desde o princípio a mesma se preocupou com produtos de

qualidade, ferramentas de alta tecnologia e amplos espaços, dando ênfase ao bom atendimento de seus clientes, e um agradável ambiente de trabalho

REFERÊNCIAS

- CLIMA ORGANIZACIONAL.** Disponível em <http://www.curricular.com.br>.. Acesso em 24 de abril de 2007.
- admbrasil. CULTURA ORGANIZACIONAL E SEUS COMPONENTES.** Disponível em 152 <http://www.admbrasil.com.br>. Acesso em 25 de abril de 2007.
- SORIO, W. **CLIMA ORGANIZACIONAL.** Disponível em <http://www.Guarch.com.br>. Acesso em 24 de abril de 2007.
- SIDINÉIA, G, **CULTURA ORGANIZACIONAL.** Disponível em <http://www.portal-rp.com.br> acesso em 24 de abril de 2007. 159