

O PAPEL DO GESTOR E OS IMPACTOS DO CLIMA ORGANIZACIONAL PARA A QUALIDADE DE VIDA DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

THE ROLE OF THE MANAGER AND THE IMPACTS OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE FOR THE QUALITY OF LIFE WITHIN THE ORGANIZATIONS

Leurisvânia Moraes Martins
Faculdade ITOP
leuris_vania@hotmail.com

Nerci Maria Rezende Carvalho
Faculdade ITOP
nercimaria@yahoo.com.br

Valter Domingos Rezende Carvalho
Rede Estadual de Ensino do Município de Palmas (SEMED)
valterezendecarvalho@gmail.com

RESUMO

Este artigo tem como propósito analisar o papel do gestor dentro das organizações e os impactos do clima organizacional para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica. O estudo constatou a grande importância do papel do gestor como fator que contribui de forma significativa para uma maior qualidade de vida dos trabalhadores, isto é, colaboradores mais satisfeitos e motivados, consequentemente geram maiores lucros para as organizações.

Palavras-chave: Gestor. Clima organizacional. Motivação e Qualidade de vida no trabalho.

ABSTRACT

This article aims to analyze the role of the manager within the organizations and the impacts of the organizational climate on Quality of Life at Work (QWL). The methodology used was the bibliographical research. The study noted the great importance of the role of the manager as a factor that contributes significantly to a higher quality of life of workers, that is, employees more satisfied and motivated, consequently generates greater profits for the organizations.

Keywords: Manager. Organizational climate. Motivation and quality of life at work.

INTRODUÇÃO

Sabe-se que dentro de uma empresa o gestor, além de administrar conflitos, ainda desenvolve o papel motivacional para sua equipe. E essa seja, talvez, uma das tarefas mais difíceis dentre as atividades do líder. Pois pessoas diferentes sentem necessidades distintas e possuem então demandas diferenciadas de tratamento ou atendimento que quando não percebidas tendem a gerar conflitos no ambiente de trabalho.

Portanto os líderes, por saber que está à frente de uma equipe com pessoas de diferentes culturas e costumes deve visar não apenas lucro para a empresa, mas também se preocupar com o clima organizacional da instituição, ou seja, estar preocupado com a qualidade de vida no ambiente de trabalho e não deixar de perceber as demandas de seus colaboradores. Isto por que estudos já apontam que funcionários felizes e satisfeitos garantem maiores resultados para a organização.

Como afirma Passos (2004, p. 83) ao defender que: “[...] Se as organizações colocarem em primeiro plano os ganhos econômicos, deixando de lado as questões sociais e morais, acabarão por se destruir.” Assim, o gestor necessita conhecer toda as demandas da instituição,

bem como as suas particularidades para organizar o seu andamento, bem como os recursos físicos, humanos e financeiros.

Mas, mesmo com toda essa forte defesa sobre a importância do papel do gestor muitos líderes ainda permanecem com as mesmas práticas, pois acham que os seus liderados estão ali apenas para trabalhar e fazer o que é designado independente de estarem satisfeitos ou não. Com isso, agem de forma errônea e acabam, sem querer, contribuindo para o fracasso da organização. Daí a importância desse estudo que visa colaborar para a construção de um novo olhar sobre o papel dos gestores.

A relevância desse artigo está focada nas inúmeras competências desenvolvidas pelos gestores, bem como a importância do seu papel dentro das organizações para o melhor clima organizacional das empresas. Com isso, possibilitar aos líderes a conscientização da importância do seu papel para o desenvolvimento e sucesso da organização em que está inserido. E assim, contribuir para a melhor qualidade de vida no trabalho.

O gestor tem como meta diária manter a motivação dos liderados, estratégia que possibilita que os objetivos institucionais sejam atingidos, pois estes resultados dependem integralmente da equipe. Segundo Lago (2001) as empresas que descobrem o segredo de como desenvolver e manter times eficazes sem que os supervisores fiquem desmotivados, e provendo os recursos necessário à excelência do serviço, estarão melhores preparadas para enfrentar as constantes mudanças que continuarão a vir e gerar um diferencial em seu favor.

O presente artigo tem como objetivo geral construir uma reflexão sobre a importância do papel do gestor para o clima organizacional, destacando o seu papel e os impactos causados na qualidade de vida no trabalho. E como objetivos específicos pretendeu-se destacar o papel do gestor dentro da organização; Identificando as virtudes de um líder para um clima organizacional favorável e verificando os fatores motivadores para a qualidade de vida no trabalho.

O PAPEL DO GESTOR DENTRO DA ORGANIZAÇÃO

Constantemente passamos por mudanças em nossas vidas e nas organizações não é diferente, porém essas mudanças ocorrem de forma mais rápida. Antigamente as organizações tinham uma visão mecanicista se preocupavam com a questão estrutural para atender somente ao público externo, ou seja, focava apenas nos lucros. Assim os gestores encavavam a organização como uma estrutura rígida e inflexível na qual os colaboradores eram vistos apenas como instrumentos.

Com o passar dos tempos, essa visão ultrapassada foi totalmente deixada de lado e substituída por um modelo humano. Sendo que as organizações são compreendidas como organismos vivos, por isso que atualmente se busca um gestor que desenvolva uma liderança de forma natural e espontânea onde esse líder seja visto como referência pela sua equipe.

Hoje o papel do gestor é um tema bastante discutido dentro das universidades. Com a globalização as pessoas mudaram a forma de pensar, trabalhar e viver em sociedade ou grupo. E cada vez mais se torna desafiante para os líderes gerenciar uma equipe, isto é, gerir um grupo de pessoas onde cada um tem sua cultura, seus hábitos e seus costumes, pois se trata de diferentes pessoas em um mesmo grupo.

Desta forma, desempenhar dentro de uma organização, o papel de gestor não é tarefa fácil, pois o gestor além de planejar, organizar, liderar e controlar ele também deve saber administrar conflitos, desenvolver o papel motivacional para sua equipe, e talvez essa seja a tarefa mais difícil dentre as atividades do líder, pois pessoas diferentes sentem necessidades distintas, e suprir necessidades individuais não é nada fácil quando estiver à frente de uma organização que não é sua, pois a empresa tem políticas e procedimentos padronizados.

Segundo Drucker (1954) o trabalho do gerente é similar ao trabalho do maestro, sendo que o gerente, além de conduzir a orquestra, desempenha também o papel de interprete de cada situação que possa se desenhar.

Portanto o gestor precisa conhecer todos os procedimentos existentes dentro da empresa para organizar o seu planejamento, ou seja, definir as ações, os recursos que serão utilizados, as pessoas que participarão do desenvolvimento do projeto e os caminhos para alcançar os objetivos com sucesso e assim, evitar contratempos durante a execução do projeto, como por exemplo, gastos excessivos ou não previstos, além das situações de conflitos que possa vir a surgir.

O gestor é o responsável em criar um ambiente propício para que seja realizado os objetivos da empresa, cabe a ele enxergar e projetar as ações juntamente com seus colaboradores. Porém, como ninguém nasce preparado, o caminho é a busca pelo conhecimento e aperfeiçoamento com cursos ou treinamentos respectivamente aliados com a realidade da organização.

Segundo Gil (2001) a capacitação é observada pelas empresas como um processo contínuo de auto avaliação dos recursos humanos disponíveis existentes de forma a ter o melhor aproveitamento de potencial humano. Assim, é de fundamental importância a organização investir no desenvolvimento e aprimoramento de seus funcionários com capacitações e treinamentos estabelecendo assim uma rede de aprendizagem dentro da organização.

Chiavenato (2002, p. 529), concorda e diz que “Capacitação como o próprio desenvolvimento profissional, pois visa ampliar, desenvolver e aperfeiçoar o ser humano para o seu crescimento pessoal e profissional”.

Então, para se tornar um excelente gestor e conseguir desempenhar esse papel de múltiplas atividades é fundamental que este esteja aberto a inovações, e precisa desenvolver habilidades técnicas, humanas e conceituais. Além de ser necessário, possuir diversas habilidades como: ser humano, saber ouvir, estar aberto a sugestões, ter iniciativa, criatividade, ser proativo, determinado e principalmente gostar do que faz.

Motivação como fator que gera resultado

Com o advento das tecnologias e seu rápido avanço, as pessoas estão cada vez mais mudando a forma de pensar e agir dentro da organização. A motivação humana tem sido apontada como um dos maiores desafios e preocupação das organizações modernas isto porque se sabe que investir em capital humano gera um ótimo diferencial para as empresas o que é fundamental para a disputa cada vez maior hoje.

Nesse sentido, tanto as grandes como as pequenas empresas que querem se manter vivas e competitivas no mercado precisam perceber que para agradar o público externo é primeiramente necessário conquistar a autoconfiança e satisfação do público interno, ou seja, colaboradores satisfeitos e motivados em prol da organização.

Sobre o assunto, Menshhein (2007) relata que, é necessário saber conquistar o cliente interno deve ser um dos diferenciais de maior valor para as empresas, demonstrando assim, que o sucesso deve ser iniciado dentro de casa. Nesse contexto, é imprescindível que os funcionários estejam satisfeitos com a organização agindo como um cliente, isso por acreditar no serviço ou no produto da empresa em que está inserido, isto é, “vestir a camisa” ou “dar cara aos produtos e serviços” ofertados da empresa e sentir-se parte importante da organização na qual compõe.

Conforme Maximiano (2000), a motivação é um dos fatores fundamentais a ser trabalhado. Ele defende que a motivação é o processo pelo qual se cria um conjunto de razões ou motivos que vão induzir, incentivar, estimular ou provocar algum tipo de ação ou comportamento humano. Assim, a motivação pode ser entendida como uma razão que leva as pessoas à uma determinada ação ou comportamento.

Nesse contexto, para que os funcionários possam realizar suas atividades, de modo a obter contentamento e motivação, é necessário que os gestores se preocupem com o clima organizacional proporcionando um ambiente de trabalho confortável e seguro. Além disso, é necessário propor momentos de interação e socialização entre os colaboradores, uma vez que estes elementos mostram-se de fundamental importância para a satisfação dos colaboradores com a organização e assim conseguem maior produtividade e, conseqüentemente, maiores lucros financeiros para a empresa.

É fundamental ressaltar que não é só a motivação que irá fazer com que o colaborador utilize todo seu potencial e aumente sua produtividade. Portanto, a motivação associada ao interesse, à educação formal e à capacitação é que o profissional consegue realizar todos seus objetivos e ideais e tornar-se de fato um profissional de sucesso.

Existem vários fatores que contribuem para a motivação dos colaboradores dentro da organização, pode-se elencar: plano de carreira, remuneração, benefícios sociais, condições físicas e psicológicas do trabalho, segurança e entre outros.

Segundo Chiavenato (2000 p. 161) “Motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que possam satisfazer essas necessidades”.

Para a organização obter de seus colaboradores maior produtividade na execução de suas funções percebe-se, que é necessário investimento em seus funcionários, proporcionando aos mesmos, um ambiente favorável e confortável para uma maior satisfação e motivação na realização de suas atividades diárias.

Clima organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

Com a globalização e o constante aumento da competitividade entre as empresas se faz necessário cada vez mais investimentos em tecnologia, marketing e qualificação profissional.

Assim, as máquinas, aparelhamentos e tecnologias têm grande relevância para o sucesso das empresas. Por outro lado, não podemos esquecer que as pessoas que trabalham na organização é que são responsáveis por conduzir e produzir estes resultados.

Conforme Bortolozo e Santana (2011) “É preciso que os gestores preocupem-se com as condições de trabalho que oferecem aos seus funcionários, visando proporcionar fatores que contribuam positivamente nas condições e qualidade de vida dos trabalhadores”. Isso por que segundo ele permitirá gerar reflexo na produção de cada um dos seus colaboradores. Comprovando assim a eficácia da qualidade de vida no local de trabalho.

Nesse contexto, para que tenha Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é imprescindível que os gestores se preocupem não apenas com a estrutura da organização, mas também com os aspectos psicológicos e físicos dos funcionários, contribuindo assim, para a satisfação dos colaboradores e com isso eles desempenharão suas atribuições com mais eficácia gerando maiores resultados.

Para Bortolozo e Santana (2011) uma organização que se preocupa e tem ações voltadas à qualidade de vida de seus funcionários passará confiança aos mesmos, proporcionará segurança a eles; já que estas ações os tranquilizarão e contribuirão para gerar um clima agradável de trabalho, ampliando assim a produção.

Outra vantagem fica por conta da visibilidade da empresa. Visto que as organizações que se preocupam com o bem-estar, satisfação, segurança, saúde e a motivação de seus funcionários também agregara a sua marca o destaque de uma empresa humana diferenciada de outras dentro do mercado de serviços ofertado por ela pois será possuidora de um ambiente saudável de trabalho.

Percebe-se que o objetivo principal da QVT é melhorar as condições de trabalho em todos os aspectos e em todos os níveis de hierarquia. Assim, proporcionará para a organização um clima mais harmônico, onde as pessoas se sentem valorizadas, felizes e satisfeitas com o trabalho, isso independente do cargo ou função do colaborador.

Outros autores como Sumariva e Ouriques (2010) complementam dizendo que alcançar a qualidade de vida é a verdadeira vontade do ser humano, que busca tudo que possa proporcionar maior bem-estar e o equilíbrio físico, psíquico e social, ou uma regra para se obter uma vida mais satisfatória. Então atrairia pessoas mais qualificadas que até mesmo a oferta de simplesmente salário.

Contudo, vale ressaltar que as organizações modernas que anseiam não só permanecer, mas também crescer no mercado competitivo estão sempre buscando estratégias para melhorar a qualidade de vida dentro da organização e criar o seu diferencial. Assim é de grande relevância que as organizações façam pesquisas de satisfação não só com os clientes externos, mas também é necessário e muito importante realizar pesquisas de clima dentro da organização com os funcionários, pois assim a organização terá dados mensurados sobre a satisfação do principal cliente, o interno (o funcionário).

Por isso investir em capital humano é o grande investimento que as organizações podem e devem fazer nesse século e assim poder disputar com mais chances de se destacar dentro do

mercado. E por fim, os gestores devem estar atentos a investir em seus colaboradores internos sabendo que assim, estão investindo num futuro promissor para a organização.

O gestor nessa lógica tem um papel fundamental na inovação dentro das organizações. Visto que cabe a eles o papel de desenvolver esse clima dentro da empresa e gerar assim as inovações necessárias.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste estudo foi a pesquisa bibliográfica fundamentada do estudo de teorias já existentes. Isto é, a pesquisa se deu através de estudos em livros, internet, revistas, monografias, artigos e entre outras fontes de pesquisas e estudos referentes ao tema aqui abordado.

Os dados coletados são considerados secundários, devido às fontes de coleta de dados ser de informações preexistentes, tais como: Internet, bancos de dados, cadastros, jornais, revistas, filmes, artigos científicos e entre outras fontes.

Nesse estudo foi utilizada também a técnica de observações. Portanto, foi realizada observações do trabalho desenvolvido por alguns gestores com o propósito de analisar como ocorre a relação entre líderes e liderados dentro das organizações.

Segundo Lakatos e Marconi (2005), a observação é uma técnica de coleta de dados utilizada, para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade. Para registrar as observações, com o objetivo de analisá-las posteriormente, o pesquisador normalmente utiliza os seguintes instrumentos de coleta de informação: bloco de notas e canetas para anotações, fichas de registro, câmera fotográfica e filmadora.

Esta técnica aconteceu por considerar importante a análise da relação entre o estudo bibliográfico, ou seja, o que os autores falam sobre o assunto e o que realmente acontece na prática dentro das organizações.

Após o processo de coleta de dados de fontes secundárias e observações de fontes primárias os dados obtidos passaram por um processo de análise com o intuito de trazer resultados seguros sobre o tema em questão aqui apresentado nesse artigo.

RESULTADOS

Diante de tudo que já foi exposto, é perceptível que muitas pessoas passam a maior parte do seu tempo dentro da organização em que trabalha. Então a organização que não tem QVT e o clima organizacional não é satisfatório o funcionário vai simplesmente por uma necessidade financeira. Com isso, tem suas atribuições como uma obrigação diária, como algo difícil e chato, porém tem que fazer, pois precisa daquele trabalho para sustentar-se.

Pensando assim, nota-se a grande importância do papel do gestor dentro da organização para o clima organizacional e a qualidade de vida no trabalho e, possivelmente, ajudar o gestor a compreender que de fato o seu papel é importantíssimo dentro da organização.

Com essa pesquisa constata-se, que para o colaborador sentir-se como parte integrante e importante dentro do processo, sendo capaz de fazer a diferença e gerar resultados positivos

para a organização o colaborador precisa estar motivado no exercício de sua atividade diária. Mas vale ressaltar que não é só a motivação que faz com que o colaborador realize um trabalho com eficiência e eficácia, mas sim depende de inúmeros fatores para que isso aconteça.

Portanto, observa-se que as empresas vêm se preocupando cada vez mais com a motivação dos seus colaboradores, não apenas por se preocupar com o bem-estar de seus funcionários, mas principalmente pelo fato de que estudos mostram que funcionários motivados são grandes influenciadores da produtividade e conseqüentemente geram mais lucro para a organização.

Sendo assim, com esse estudo foi possível perceber que o grande alvo dos gestores dentro das empresas é o capital humano. E como tal seu foco deve estar em conseguir a união entre a satisfação individual dos colaboradores e os objetivos da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sabe-se que muitos problemas vividos dentro das organizações, está inteiramente ligado ao papel do gestor, ou seja, a forma como esse profissional administra o andamento dos processos para alcançar os objetivos desejados.

Constatou-se através da presente pesquisa a relevância do papel do gestor e os impactos do clima organizacional na qualidade de vida dentro das organizações.

Assim, conclui-se que um líder motivador garante o respeito não pela imposição, mas sim pelo reconhecimento do seu grupo, onde os liderados seguem suas sugestões não por submissão, mas sim por acreditarem na visão da empresa, onde todos trabalham como um grupo a fim de garantir resultados positivos para a organização em que estão inseridos.

Portanto, pretende-se com esse artigo ter contribuído para a reflexão sobre a grande importância do papel do gestor dentro das organizações, visto que há uma relação entre o real e o sujeito. Com isso, faz-se necessário que este tema seja pesquisado e estudado por futuros líderes de organizações, seja em órgão público ou privado.

Referências

BORTOLOZO, A. SANTANA, D. D. **Qualidade de vida no trabalho: os fatores que melhoram a qualidade de vida no trabalho**. Disponível em: <http://www.unifil.br/portal/arquivos/publicacoes/>. Acesso em 15 de Dez de 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humano**. Edição Compactada, 7º ed. São Paulo, Atlas 2001. págs. 161 e 529.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A prática da Gestão**. Nova Iorque 1954. p. 341

GIL, A. C. **Como elaborar Projetos de Pesquisas**. 4 edição. São Paulo: Atlas, 2001. p. 176.

LAGO, Alfredo. **Coisas do Futebol**. Fev. 2001. Disponível em:
<<http://www.widebiz.com.br/gente/alfredo/futebol.html>>. Acesso em: 11 Dez. 2016

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2005

MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução à Administração**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENSHHEIN, Rafael Mauricio. **Marketing Interno**. São Paulo, Atlas 2007

PASSOS, Elisete. **Ética nas Organizações: Uma Introdução**. Salvador. 2004. p. 83

SUMARIVA, A.; OURIQUES, M. A. **Qualidade de vida ocupacional dos profissionais de educação física que atuam nas academias de Blumenau SC nas modalidades de musculação e ginástica.** Blumenau, 2010.

Recebido em 14 de agosto de 2017.
Aceito em 16 de setembro de 2017.