



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA
DIVISÃO DE ECONOMIA E GESTÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Monografia científica

Análise do Clima Organizacional no Desempenho dos Funcionários: Estudo Centrado no
Conselho Municipal da Cidade de Xai-Xai

Autor: Fânia da Glória João

Tutor: Acácio Juventino Massingue, *MSc*

Lionde, Junho de 2023



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA

O estudo é sobre: Análise do Clima Organizacional no Desempenho dos Funcionários: estudo centrado no Conselho Municipal da Cidade de Xai-Xai, Monografia apresetada e defendida no curso de Administração Publica no Instituto Superior Politécnico de Gaza, como requisito para obtenção de grau de Licenciatura em Administração Pública.

Aprovado em 06 de Dezembro de 2023

Júri

Supervisor:

(Acácio Juventino Massingue, MSc)

Revisor 1:

(Sulemane Rugunate, MSc)

Revisor 2:

(Dr. Milagre Malua)

Lionde, Maio de 2024

Índice

ÍNDICE DE QUADROS.....	iv
LISTA DE ABREVIATURAS.....	v
DECLARAÇÃO.....	Erro! Marcador não definido.
DEDICATÓRIA.....	vi
AGRADECIMENTOS.....	viii
RESUMO.....	ix
ABSTRACT.....	x
CAPITULO I- INTRODUÇÃO.....	12
2.1. Descrição do problema.....	13
2.2. Justificativa.....	13
2.3. Objectivo geral.....	14
2.3.1. Objectivos específicos.....	14
CAPITULO II- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....	15
3. Clima organizacional.....	15
3.1. O papel do gestor no clima organizacional.....	15
3.3. Desempenho e cultura organizacional.....	17
3.4. Liderança.....	19
CAPITULO III- METODOLOGIA.....	21
4.1. Quanto aos objectivos.....	21
4.2. Quanto à abordagem.....	21
4.3. Tipos de fontes.....	21
4.4. População e Amostra.....	22
4.5. Técnica de Recolha de Dados.....	22
4.6. Colecta de dados.....	22
4.7. Processamento dos dados e Análise de Dados.....	22
4.8. Descrição do Local de Estudo.....	22
CAPITULO IV- ANALISE E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS.....	24
CAPITULO - V CONCLUSÃO.....	29
CAPITULO - VI SUGESTÕES.....	31
APITULO VII- REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	32
8. Anexos.....	33

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1: Recomendações Motivacionais	17
Quadro 2: Elementos da cultura organizacional.....	18
Quadro 3: Os três estilos de liderança.....	19
Quadro 4: Perfil do respondente	24
Quadro 5: Opinião do funcionário sobre o que lhes motiva a trabalhar no CMC-XX	25
Quadro 6: Opinião do funcionário se gostaria de mudar da instituição, se tivesse uma oportunidade.	25
Quadro 7: Percepção dos funcionários sobre a influência do líder no desempenho dos colaboradores.....	26
Quadro 8: Percepção dos funcionários sobre o clima organizacional predominante no CM	26
Quadro 9: Opinião do funcionário relativamente às comemorações ou hábitos que acontecem na instituição.....	28
Quadro 10: Opinião do funcionário relativamente a remuneração pela função que exercida	28

LISTA DE ABREVIATURAS

CMC-XX- Conselho Municipal da Cidade de Xai-Xai

RH- Recursos Humanos

CO- Clima Organizacional



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE GAZA

DECLARAÇÃO

Declaro por minha honra que este trabalho de culminação de curso é resultado da minha investigação e das orientações do tutor, o seu conteúdo é original e todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto, nas notas e na bibliografia final. Declaro ainda que este trabalho não foi apresentado em nenhuma outra instituição para propósito semelhante ou obtenção de qualquer grau académico.

Lionde, 30 de Maio de 2024

A estudante

Fânia da Glória João

(Fânia da Glória João)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais , irmãos , que me apoiaram durante todo o processo de desenvolvimento do estudo incentivaram-me e financiaram meus estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, ao meu Orientador Acácio Juventino Massingue *MSc* pelo acolhimento, atenção e pelo suporte na obtenção de dados para essa pesquisa. Aos meus amigos que sempre me incentivaram-me e apoiaram-me de todas as formas possíveis, aos meus irmãos pelo suporte nos meus momentos mais difícil na formação.

RESUMO

Nesta pesquisa utilizou-se a metodologia descritiva aplicada, e de modo a concretizá-lo seguiu-se uma metodologia de carácter mista quantitativa com uso de técnicas e métodos que possibilitaram a análise e recolha de dados com vista ao alcance dos resultados expostos no trabalho. Para colecta de dados recorreu-se ao questionário por inquérito. Sendo um estudo de carácter quantitativo utilizaram-se o software SPSS e o Microsoft Excel. A partir daí utilizou-se estatística descritiva para apresentar os dados sócio-demográfico da amostra pesquisada. Em seguida, verificaram-se os resultados mais frequentes e, então, buscou-se descrever os resultados e fazer deduções para explicar a relação proposta no problema de pesquisa. programas de incentivos que venham a melhorar o clima organizacional consequentemente um bom clima organizacional, aumentando a satisfação e o desempenho dos funcionários. O nosso estudo realizado cujo objetivo foi analisar os fatores determinantes de um bom clima organizacional para o desempenho dos funcionários da referida instituição. Existe uma crise geral na remuneração e na própria liderança dos funcionários o que afecta as diversas categorias profissionais dificultando a Gestão de qualquer atividade humana quando o trabalho perde completamente o sentido. Por diversas teorias, pesquisas e estudo sobre o tema evidenciado.

Palavras chave: Clima Organizacional, Satisfação, Desempenho.

ABSTRACT

In this research, the applied descriptive methodology was used, and in order to materialize it, a mixed quantitative methodology was followed with the use of techniques and methods that made possible the analysis and collection of data with a view to achieving the results exposed in the work. For data collection, a survey questionnaire was used. Being a quantitative study, SPSS software and Microsoft Excel were used. From then on, descriptive statistics were used to present the socio-demographic data of the surveyed sample. Then, the most frequent results were verified and, then, an attempt was made to describe the results and make deductions to explain the proposed relationship in the research problem. incentive programs that will improve the organizational climate and consequently a good organizational climate, increasing employee satisfaction and performance. Our study carried out whose objective was to analyze the determining factors of a good organizational climate for the performance of the employees of the referred institution. There is a general crisis in remuneration and in the leadership of employees, which affects the various professional categories, making it difficult to manage any human activity when work completely loses its meaning. For several theories, research and study on the subject highlighted.

Keywords: Organizational Climate, Satisfaction, Performance.

CAPITULO I- INTRODUÇÃO

O clima organizacional é o ambiente interno de uma organização e ele vem se tornando um factor importantíssimo dentro da organização, pois influência de forma positiva, na qualidade e produtividade do trabalho e está directamente relacionado com a motivação das pessoas.

Para que as Organizações tenham conhecimento dos factores que possam influenciar de forma negativa ou positiva nas ações e comportamentos de seus colaboradores é importante que elas avaliem o clima organizacional, o estudo do clima pode fazer com que os colaboradores e seus gestores percebam pontos negativos, que às vezes passam despercebidos, e diante disso efetuar ações corretivas. Conquistar um clima organizacional agradável é essencial para ter colaboradores satisfeitos e comprometidos com a empresa. Dessa maneira, o presente trabalho pode colaborar para identificar qual a influência que o clima organizacional tem no desempenho dos colaboradores dentro da organização, com o intuito de promover melhorias no local de trabalho mostrando quais são os pontos negativos que devem ser eliminados e positivos que podem ser mais evidenciados.

Um ambiente de trabalho satisfatório permite o desenvolvimento de melhorias na produtividade. Robbins (1999) enfatiza que empresas bem-sucedidas são aquelas que colocam as pessoas em primeiro lugar. O relacionamento entre os funcionários no trabalho deve ser saudável para que a organização também esteja com saúde. Mota (2001) diz que, além de perceptível, o clima organizacional está associado aos níveis de satisfação e Insatisfação dos trabalhadores, no que se refere à organização.

Este trabalho tem o objectivo de demonstrar as influências do clima organizacional no desempenho dos funcionários. Abordando os diferentes possíveis factores relacionados ao trabalho que influenciam o clima organizacional, no intuito de medir, através de questionário, a motivação e satisfação dos funcionários dentro da organização.

O presente relatório de estudo apresenta-se em sete capítulos, sendo que, o primeiro capítulo versa Introdução, Problema, Justificativa e Objetiva, o capítulo II Revisão de Literatura, no capítulo III a Metodologias, o capítulo IV a apresentação e análise dos resultados conclusões, o capítulo V às Recomendações, o capítulo VI as Referências Bibliográficas, e capítulo VII anexos.

2.1. Descrição do problema

O clima organizacional serve para melhorar o ambiente de trabalho dentro das organizações, avaliando assim o relacionamento em equipa, a postura dos integrantes e a relação entre a chefia, sendo utilizado também para melhorar o convívio nas organizações.

É comum em muitas organizações verificar situações de conflitos entre os trabalhadores que resultam dos factores internos da própria organização, tais como: relacionamentos interpessoais não saudáveis, liderança, comunicação, motivação, etc. O que propicia características como rotatividade de pessoal, frustração, insatisfação, conflitos entre outros.

Não obstante do Conselho Municipal da Cidade de Xai-Xai, vê-se isenta desses factores que influenciam positivamente assim como negativamente um bom clima organizacional no desempenho dos funcionários. As pessoas ficam cada vez mais desmotivadas, com a auto-estima baixa e, acima de tudo, apresentam frustrações em suas actividades, daí que emerge a seguinte pergunta de partida:

- *Até que ponto o clima organizacional pode influenciar o desempenho dos funcionários?*

2.2. Justificativa

O clima organizacional é de fundamental para desenvolvimento de uma organização. Além de melhorar o relacionamento interpessoal e diminuir conflitos, favorece a comunicação e o desempenho, trazendo benefícios para todo o público envolvido, pois se sabe que nos dias de hoje, se tornou necessária a compreensão de não só como as organizações, quais são motivações, o que sua expectativas e se realmente estão satisfeitos no ambiente que trabalham :

Por isso o estudo vem mostrar a aplicação do diagnóstico do clima organizacional a fim de medir o clima dentro de um órgão público e assim conhecer os factores que afectam o clima desta instituição, e que na maioria das vezes não são percebidos pelos gestores e nem pelos próprios funcionários. Por isso a necessidade de fazer uma avaliação dentro da instituição, para que assim se possam propor soluções para as divergências que ocorram no dia-a-dia.

Na perspectiva prestativa, a justificativa baseia-se na expectativa de que os resultados possam ajudar os gestores de **RH** com o aprimoramento das políticas de gestão de pessoas e,

consequentemente, que tais políticas interfiram positivamente no funcionamento institucional em momentos de mudanças.

Pela perspectiva académica, este estudo justifica pela intenção de contribuir para a esfera académica com uma pesquisa que estude a influência do clima organizacional no desempenho dos funcionários das instituições públicas com CMC-XX em particular.

2.3. Objectivo geral

- Analisar a influência do clima organizacional para melhor desempenho dos funcionários do CMC-XX.

2.3.1. Objectivos específicos

- Identificar os factores determinantes do clima organizacional no CMC-XX;
- Avaliar o desempenho dos Funcionários do CMC-XX;
- Relacionar o clima organizacional e a Satisfação Laboral dos funcionários do CMC-XX.

CAPITULO II- REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

3. Clima organizacional

De acordo com o Chiavenato (2003), Clima organizacional é o nome atribuído ao ambiente interno existente entre os membros da organização. Ainda segundo Chiavenato (2003), o clima organizacional está intimamente relacionado com o estado de motivação de seus participantes. Quando há maior índice de motivação entre os membros, o clima motivacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração.

Deste modo, para este autor Chiavenato (2003), o clima organizacional influencia directamente na motivação, satisfação e desempenho dos servidores. Se o clima organizacional é bom, provavelmente a satisfação dos colaboradores tanto profissional como pessoal é bem sucedida, e o desempenho na produtividade irá aumentar, caso o clima seja desagradável, existirá reclamações e frustrações entre eles, causando a baixa produtividade do trabalhador.

Para a Luz (2003), o clima organizacional é bom quando há alegria, confiança, entusiasmo, engajamento, participação, dedicação, satisfação, motivação, comprometimento na maior parte dos colaboradores. O clima é ruim quando afeta de forma negativa e duradoura no animo dos colaboradores, gerando conflitos, discórdias, rivalidades, desinteresses na realização das tarefas.

3.1.O papel do gestor no clima organizacional

O papel do gestor é bastante fundamental para a harmonização do ambiente organizacional, de modo os funcionários sintam motivados para os exercícios das suas funções.

Segundo Leal (2001), o ambiente organizacional é a percepção que os funcionários têm da sobre a organização. É o resultado do conjunto das políticas, sistemas, processos, valores e dos estilos gerenciais presentes na empresa. O clima interno é o combustível para a melhora ou a piora dos resultados da organização.

Para Chiavenato (1994), o gestor pode criar e desenvolver um melhor clima organizacional através de intervenções no seu estilo gerencial, no sistema de administrar pessoas, na questão da reciprocidade, na escolha do seu pessoal, no projeto de trabalho de sua equipe, no treinamento de sua equipe, no seu estilo de liderança, nos esquemas de motivação, na avaliação da equipe e, sobretudo, nos sistemas de recompensas e remuneração.

A outra etapa para a manutenção do clima organizacional é um trabalho mais focado, em que o gestor desenvolve com seus profissionais, cumprido-o com o envolvimento e a participação de todos indivíduos da organização. Fazer a manutenção de clima é uma gerência dos diversos fatores ambientais, de relacionamento e resultados, em que devem ser cuidados os aspectos de comunicação e valores para que a ambiente organização tenham visibilidade, atratividade e um grande poder de retenção.

Hoje em dia as organizações precisam olhar de frente para essa relevante variável e atuar na gestão do clima para conseguirem alcassarem os seus objectivos.

3.2.Clima organizacional, motivação e os objectivos da organização.

De acordo com Davis & Newstrom (1998), o comportamento organizacional integra quatro elementos distintos, a saber: pessoas, estrutura, tecnologia e ambiente. Isso envolve conceitos fundamentais sobre a natureza das pessoas e das organizações, ou seja, como os colaboradores estão preparados para o desempenho de suas funções, seu crescimento e desenvolvimento para atingirem níveis mais altos de competência, criatividade e realização, face à importância dos mesmos serem os recursos centrais em qualquer organização e qualquer sociedade. Então, o comportamento organizacional deve criar produtividade nas organizações. Aí se inclui conhecimento, habilidade, atitude e motivação.

Para Davis & Newstrom (1998), A motivação faz se, para o funcionário adquirir capacidades. É importante, para todo o esse processo ocorrer de forma normal, que as organizações gerem condições que motivem os colaboradores a um melhor desempenho, ou seja, criem um clima organizacional que facilite o trabalho para alcançar os resultados pretendidos.

Segundo Ferreira (1999), a moivacao é um conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo. Logo, o comportamento organizacional deve prover condições para criar produtividade nas organizações, fazer com que os fatores que atuam sobre a motivação dos colaboradores estejam presentes.

Segundo o Gil (2007), motivar os trabalhadores no trabalho é a tarefa das mais difíceis, pois cada pessoa tem suas necesssidades. Ele cita uma lista de recomendações que aplicadas poderão contribuir para a motivação dos colaboradores.

Quadro 1: Recomendações Motivacionais

• Valorize as pessoas;
• Reconheça os avanços;
• Encoraje iniciativas
• Ofereça incentivos;
• Enriqueça as funções;
• Delegue autoridade
• Faça avaliações;
• Promova mudanças.

Fonte: Adaptado de Gil (2007)

Relativamente a recomendações do Gil (2007) se o gestor programar pode gerar excelente resultados para a organização.

3.3. Desempenho e cultura organizacional

Boa parte do desenvolvimento de uma organização está relacionada no bom desempenho de seus contribuintes.

Toda organização possui uma cultura própria, onde manifesta em muitas variáveis seus valores, crenças, costumes, tradições e símbolos. O contrário ocorre quando alguns tipos de cultura prejudicam o desempenho da organização, que num ambiente organizacional cada vez mais competitivo, aberto às mudanças, serve de combustível para o sucesso das organizações.

Chiavenato (2014), o desempenho humano precisa ser excelente em todos os momentos para que a organização tenha competitividade para atuar e se sair bem no mundo da globalização.

Ainda segundo Chiavenato (2014) o desempenho humano na organização é extremamente contingencial. Varia de pessoa para pessoa e de situação para situação, pois depende de inúmeros fatores condicionantes que o influenciam poderosamente. O desempenho humano é algo motivado, o que leva o indivíduo a agir de determinada maneira, visando à satisfação de uma ou mais necessidades no seu ambiente de trabalho.

Por isso, uma organização que incentiva seus colaboradores, tem um maior índice de produtividade, pois os mesmos terão um bom desempenho. É Sabido que a motivação para desempenhar um bom trabalho é algo que está dentro da pessoa, mas que pode ser estimulado pela sua organização.

Deste modo, as organizações deveriam pensar em estabelecer um ambiente que atenda as necessidades dos seus contribuintes, um ambiente de trabalho no qual as pessoas trabalhem bem, um ambiente que ajude a enriquecer a vida dos colaboradores.

Para o Chiavenato (2010), a cultura organizacional representa a maneira como a organização visualiza a si própria e seu ambiente funcional.

Na mesma linha de pensamento o Chiavenato (2010) estabelece os principais elementos da cultura organizacional:

Quadro 2: Elementos da cultura organizacional

ELEMENTOS DA CULTURA ORGANIZACIONAL	O QUE SIGNIFICA
O cotidiano do comportamento observável	Como as pessoas interagem, a linguagem e gestos utilizados, os rituais, rotinas e procedimentos.
As normas	Ou regras que envolvem os grupos e seus comportamentos, como nos momentos de lazer, nas refeições, nos dias informais.
Os valores dominantes	Defendidos por uma organização, como a ética, o respeito pelas pessoas, a qualidade de seus produtos ou preços baixos.
A filosofia administrativa	Que guia e orienta as políticas da organização quanto aos funcionários, clientes e acionistas.
As regras do jogo	Como as coisas funcionam, o que um novo funcionário deve aprender para sair-se bem e ser aceito como membro de um grupo.
Clima organizacional	Os sentimentos das pessoas e a maneira como elas interagem entre si, com os clientes ou elementos externos.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2010).

Segundo Souza (1978), Pode-se notar que a Cultura é o conjunto de fenômenos resultantes da ação do homem, visualizada dentro das fronteiras de um sistema, ou seja, é a união de realizações do homem, seus valores, reações e atitudes.

Deste modo, quanto mais tempo uma cultura for estalada e partilhada com os demais, maior será sua influência tanto nos pensamentos, quanto nas percepções e até mesmo sobre os sentimentos de todos envolvidos.

Judge et. al. (2010), A cultura organizacional se refere a um sistema de valores compartilhado pelos membros de uma organização que a diferencia dos demais.

Para o autor, a cultura organizacional retrata um conjunto de forças importantes que influenciam o comportamento organizacional.

3.4.Liderança

A liderança constitui um fator fundamental para o progresso de qualquer organização. É necessário que os colaboradores, antes de tudo, sejam sensíveis ao líder levando-se em conta suas ideias e concordando e os seus métodos de gerencia.

Segundo Maximiano (2007), Liderança é a realização de uma meta por meio da direção de colaboradores. O líder influencia o comportamento de um ou mais pessoas dentro de uma organização, nesse contexto ela é definida como uma relação de influência.

O Vergara (2011) enfatiza que, a liderança está associada aos estímulos, incentivos que possam provocar a motivação nas pessoas para a realização da missão, da visão e dos objetivos empresariais.

Segundo Chiavenato (1997) A liderança é necessária em todos os tipos de organização humana, principalmente nas empresas e em cada um de seus departamentos. É a influência interpessoal exercida numa situação e dirigida por meio do processo da comunicação humana à consecução de um ou de diversos objetivos específicos.

O estilo de liderança exercida pelo líder refere-se ao que ele faz e a forma como faz as coisas.

De acordo com o Chiavenato (2003) o líder deve inspirar confiança, ser inteligente, perceptivo e decisivo para ter condições de liderar com sucesso.

Chiavenato (1997) apresenta três estilos de liderança, conforme são ilustrados no quadro abaixo.

Quadro 3:Os três estilos de liderança

	Liderança Autocrática	Liderança Liberal	Liderança Democrática
Tomada de decisões	Apenas o líder decide e fixa as diretrizes, sem qualquer participação do grupo.	Total liberdade para a tomada de decisões grupais ou individuais, com participação mínima do líder.	As diretrizes são debatidas e decididas pelo grupo que é estimulado e assistido pelo líder.
Programação dos trabalhos	O líder determina providencias para a execução das tarefas, cada uma por vez, na medida em que se tomem necessárias e de maneira imprevisível para o grupo.	A participação do líder no debate é limitada, apresentando apenas alternativas variadas ao grupo, esclarecendo que poderia fornecer informações desde que as pedissem.	O próprio grupo esboça providencias e técnicas para atingir o alvo, com o aconselhamento técnico do líder, quando necessário. As tarefas ganham novas perspectivas com os debates.
Divisão dos	O líder determina qual a	Tanto a divisão das	A divisão das tarefas

trabalhos	tarefa que cada um deverá executar e qual seu companheiro de trabalho.	tarefas quanto as escolhas dos colegas ficam, por conta do grupo. Há absoluta falta de participação do líder	fica a critério do grupo e cada membro tem liberdade de escolher seus colegas de tarefas.
Participação do líder	O líder é “pessoal” e dominador nos elogios e nas críticas ao trabalho de cada membro	O líder não faz nenhuma tentativa de avaliar ou regular o curso das coisas. Faz apenas comentários quando perguntado.	O líder procura ser um membro normal do grupo, um espírito, sem encarregar-se muito de tarefas. É o objetivo limita-se aos fatos em seus elogios e críticas.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (1997)

Relativamente aos estilos de liderança apresentados pelo Chiavenato (1997) podemos compreender que nenhuma dos estilos é inaplicável, em outras palavras, um líder pode ser autocrático, democrático, dependendo das circunstâncias. Isto, entretanto, não significa incoerência de atitudes, pelo contrário, demonstra que o líder deve possuir uma capacidade de adaptar-se às demandas do meio.

CAPITULO III- METODOLOGIA

No que se compete aos procedimentos metodológicos, foi utilizada a pesquisa bibliográfica, que permitiu o embasamento teórico para as análises e o desenvolvimento do tema abordado, através da colecta de informações por meio de livros, revistas, artigos e sites da internet, referentes ao tema e ao problema da pesquisa.

Segundo Marconi e Lakatos (2006, p. 15) a metodologia é um meio pelo qual o pesquisador utiliza para conhecer a real situação, e assim, fundamentar suas decisões durante a realização do trabalho científico. A pesquisa pode ser definida como “ um procedimento formal, com métodos de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.

4.1. Quanto aos objetivos

Segundo Gil (1999), as pesquisas descritivas têm como finalidade principal a descrição das características de determinada população ou fenómeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis. São inúmeros os estudos que podem ser classificados sob este título e uma de suas características mais significativas aparece na utilização de técnicas padronizadas de colecta de dados.

4.2. Quanto à abordagem

Para esta pesquisa foi usada uma abordagem da natureza qualitativa e quantitativa.

Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa quantitativa e de carácter descritivo, mas também pode ser generalizável como utilizando técnicas estatísticas de inferências. E também está diretamente ligada a quantificação dos dados, experimentação, na mensuração e no controle rigoroso dos dados, este método é caracterizado pela passividade e neutralidade do pesquisador diante da investigação da realidade,

4.3. Tipos de fontes

A pesquisa classifica-se em como fonte primária ou directa e secundária. Primária, pois serão colectados dados de forma directa dentro da organização e secundária devido a utilização de livros e artigos já publicados.

4.4. População e Amostra

Para a coleta dos dados recorreu-se as fontes primárias (questionário). O estudo será realizado na secretaria distrital Xai-Xai, escolhido por ser um sector público. Serão alvos desta pesquisa os colaboradores do Conselho Municipal da Cidade de Xai-Xai. Para os usuários dos serviços desta entidade recorreu-se a técnica de amostragem de aleatório simples, foram alvos 19 dos colaboradores que prestam serviços públicos.

4.5. Técnica de Recolha de Dados

De acordo com os propósitos deste trabalho, foram privilegiados a utilização de dados é questionário apresentado no anexo desse trabalho respondido por todos os trabalhadores. Os questionários contem perguntas referentes à comunicação interna na organização. Será aplicado o mesmo questionário para todos os trabalhadores.

4.6. Colecta de dados

Segundo Lakatos (2006), afirma que os dados primários são aqueles colectados especificamente para o propósito da investigação. Gil (2002) complementa o pensamento ao afirmar que, sob o contexto de uma pesquisa com dados primários, o pesquisador esta envolvido em todos os aspectos de transformação de dados em conhecimento.

Para esta pesquisa não fugiu a esta concepção, os dados foram conectados pela via de observação e questionário informal aos inquéritos. Ou seja, colhe-se as impressões dos inquéritos sobre a problemática que se levantou e se esta a discutir. Com efeito, estes dados são bastantes importantes porque permitiram que apercebe-se do seu estado do empírico.

4.7. Processamento dos dados e Análise de Dados

Os dados foram colocados em uma análise de conteúdo, inicialmente será realizada a fase de recolha de dados da investigação e depois serão usados os relatos da população alvo para organizar e classificar os dados. O processamento dos dados nos bancos da instituição acima destacada onde foram feitos com o pacote estatístico conhecido como *Excel* e *SPSS*.

4.8. Descrição do Local de Estudo

Cidade de Xai-Xai é a capital da província de Gaza em Moçambique. A povoação foi fundada em 1897 com o nome de Chai-Chai, sendo elevada a vila em 1911. Em 1922 passou

a designar-se como Vila Nova de Gaza para logo em 1928 mudar o nome para Vila de João Belo, em homenagem a um antigo administrador. A vila foi elevada a cidade em 1961, para depois da independência nacional voltar ao nome original, desta vez com a grafia Xai-Xai

Está situada no vale do rio Limpopo, sendo banhada por este rio alguns quilómetros a montante da sua foz. Distan 224 km, a nordeste, de Maputo.

De acordo com o censo da população de 2017, tem uma população de 141 963, um aumento de 25 620 (22, 02%) em relação aos 116 343 habitantes registados em 2007.

CAPITULO IV- ANALISE E INTERPRETAÇÃO DE RESULTADOS

Este Capítulo visa apresentar os resultados encontrados no âmbito da realização da presente pesquisa. Este capítulo visa igualmente acrescentar ênfase na apresentação e análise dos resultados, em relação à amostra em estudo.

Quadro 4: Perfil do respondente

Perfil do respondente					
Sexo	fr%	Estado Civil	fr%	Anos de trabalho	fr%
Masculino	52,6	Solteiro(a)	52,6	2 a 3 anos	10,5
Masculino	47,4	Casado(a)	36,8	4 a 6 anos	42,1
	100	Divorciado (a)	5,3	6 a 10anos	15,8
		Viúvo (a)	5,3	Mais de 10 anos	31,6
Total	100		100		100

Fonte: Fânia da Glória João

Análise: Sexo

De acordo com os questionários respondidos, percebe-se que através dos resultados obtidos, há um maior índice de trabalhadores do género masculino que corresponde a 52%, do género masculino ocupa uma percentagem de 47,4%.

Análise: Estado Civil

Referente ao estado civil dos trabalhadores, 52,6% dos trabalhadores é solteiro, mas com vida estável, apenas 36,8% são casados, 5% são divorciados e 5,3% são viúvos.

Análise: Anos de trabalho

De acordo com resultados acima representado CM, observa-se que a maioria dos trabalhadores estão na empresa a mais de dez (6) anos, representando 42,6%. Vista que a maioria dos trabalhadores possui tempo de serviço durável, conforme justificado no Quadro 1, onde se demonstrou que o quadro do pessoal está integrado por uma longa experiência profissional.

Quadro 5: Opinião do funcionário sobre o que lhes motiva a trabalhar no CMC-XX

		Frequência	Percentagem	Percentagem	Percentagem
			em		cumulativa
Valido	Salário e benefícios	4	21,1	21,1	21,1
	Trabalho em si	11	57,9	57,9	78,9
	Segurança no trabalho	2	10,5	10,5	89,5
	Progresso profissional	1	5,3	5,3	94,7
	Remunerações	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fonte: Fânia da Glória João

Referente à percepção dos trabalhadores em relação ao que lhes motiva no seu trabalho, de acordo com os dados, 57 % dos trabalhadores do CMC-XX da cidade de Xai-Xai sentem-se motivados pelo trabalho em si.

Também é de salientar que os índices de motivação dos trabalhadores são fatores de preocupação do CMC-XX, levando em consideração que os trabalhadores que se sentem motivados poderão contribuir positivamente para o crescimento da instituição, considerando que também, muitas vezes em organizações há pessoas desmotivadas não por conta do trabalho, mas pelo ambiente vivenciado, reduzindo a sua produtividade.

Quadro 6: Opinião do funcionário se gostaria de mudar da instituição, se tivesse uma oportunidade.

		Frequência	Percentagem	Percentagem	Percentagem
			em		cumulativa
Valido	Sim	2	10,5	10,5	84,2
	Não	14	73,7	73,7	73,7
	Nunca	1	5,3	5,3	89,5
	As vezes	1	5,3	5,3	94,7
	Não Sei	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fonte: Fânia da Glória João

Questionados se os funcionários gostariam de mudar da instituição, a maioria dos respondentes representada por 73,9% não concordam.

De salientar que, os colaboradores são mais felizes quando têm uma sensação de pertencimento no trabalho. Para isso, estabeleça uma cultura organizacional que evidencie a inclusão, assim, faz com que todos se sintam acolhidos, independentemente do seu passado.

Quadro 7: Percepção dos funcionários sobre a influência do líder no desempenho dos colaboradores

Reconhecimento	<i>fr%</i>	Motivação	<i>fr%</i>
Sempre	26,3	Sim	21,1
Quase sempre	10,5	Não	68,4
Raramente	42,1	Sempre	5,3
Nunca	21,1	Raramente	5,3
Total	100	Total	100

Fonte: Fânia da Glória João

Análise: reconhecimento

No que se refere ao reconhecimento e valorização no trabalho, os colaboradores do CMC-XX na sua maioria mostrado por 42,1% declaram que Raramente são reconhecidos pelo seu trabalho, pois profissionais desvalorizados tendem a perder o foco produtivo, quanto mais desmotivado estiverem assim será a tendência para diminuir a sua produtividade o que acaba prejudicando o trabalho exercido por estes profissionais.

Análise: Motivação

Os dados acima retratam 68,4% dos funcionários o que representa a maioria sentem se menos motivados pelo seu líder. Relacionando com os dados anteriores pode-se confirmar que existe uma crise na liderança do CMC-XX.

Quadro 8: Percepção dos funcionários sobre o clima organizacional predominante no CM

Gerador de mau clima no CM	<i>fr%</i>	Existência de um bom clima no CM	<i>fr%</i>	Liberdade e restrições afetam o clima	<i>fr%</i>
Falta de reconhecimento	21,1	Discordo totalmente	89,5	Sim	52,6
Falta de Benefícios	47,4	Concordo plenamente	10,5	Não	10,5
Conflitos laborais	26,3			As vezes	31,6
Estilo de liderança	5,3			Sempre	5,3
Total	100		100		100

Fonte: Fânia da Glória João

Análise: Gerador de mau clima no CMC-XX

Baseado nos dados estatísticos adquiridos, pode-se analisar que duas opções apresentadas pelos respondentes em relação as principais razões pelas quais podem gerar um mau clima na organização, a maior parte dos inqueridos consideram a falta de benefícios como um dos fatores.

Esta resposta necessita da inclusão de outros benefícios a serem agregados ao pacote de remuneração dos colaboradores

Análise: Existência de um bom clima no CMC-XX

Analisado mais a tabela, questionado aos funcionários sobre a existência de um bom clima organizacional, o maior número representado por 89,5% discordam totalmente que existe um bom clima no CMC-XX.

De acordo com WAGNER III (2004), a motivação do colaborador afeta a produtividade, percebe-se que a organização estudada não atende as expectativas dos colaboradores, pois a grande maioria dos colaboradores encontra-se insatisfeitos, o que pode influenciar para o desenvolvimento de um clima ruim na empresa.

Deste modo, importa referir que um bom clima organizacional depende diretamente da satisfação com os benefícios oferecidos ao funcionário. Assim, podemos afirmar que mesmo tendo um ambiente saudável dentro do CMC-XX também, muitas vezes em organizações há pessoas desmotivadas não por conta do trabalho, mas pelo ambiente vivenciado, reduzindo a sua produtividade.

Análise: liberdade e restrições que afetam o clima

De acordo com os dados acima representado, relacionado à liberdade e restrições que afetam o clima trabalho, são representados das seguintes formas: questionado aos funcionários do CMC-XX, 52,6 % das respostas marcadas consideraram que sim, 10,5% consideram o não 31,6% consideram que as vezes afeta, e pequena parte consideraram o sempre.

Quadro 9: Opinião do funcionário relativamente às comemorações ou hábitos que acontecem na instituição

		Frequência	Percentage m	Percentage m valida	Porcentagem cumulativa
Valido	Outros	3	15,8	15,8	15,8
	Comemoração de aniversário do funcionário	4	21,1	21,1	36,8
	Premiação por atingir metas	10	52,6	52,6	89,5
	Progressão de Carreira	1	5,3	5,3	94,7
	Outros	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

Fonte: Fânia da Glória João

Com base nos dados apresentados no relativamente às comemorações ou hábitos que acontecem na instituição verifica-se que 52,6% admitem a existência de premiação por atingir metas, enquanto que 5,3% em outros hábitos não identificados nos nossos questionários.

Quadro 10: Opinião do funcionário relativamente a remuneração pela função que exercida

		Frequência	Percentage em	Percentage valida	Percentage Cumulativa
Valido	Sim	4	21,1	21,1	21,1
	Não	11	57,9	57,9	78,9
	Razoável	2	10,5	10,5	89,5
	Indiferente	1	5,3	5,3	94,7
	Sem resposta	1	5,3	5,3	100,0
	Total	19	100,0	100,0	

No que se referem às remunerações, os funcionários, na sua maioria representada por 57,9% afirmam que a remuneração não adequada ao seu trabalho, 21% corresponde o seu trabalho realizado, e 10,5% avaliam como ajustada a remuneração. O alto índice de avaliação negativa quanto à remuneração é mais um dos desafios a ser levantado pela organização, o que foi comprovado nos resultados anteriores desta tabela. Logo pode estar relacionado com a insegurança dos funcionários nos sectores.

CAPITULO - V CONCLUSÃO

No presente trabalho procurou-se analisar a influência do clima organizacional para melhor desempenho dos funcionários. Onde se pretendia demonstrar a problemática do clima organizacional bem como o impacto que ela pode provocar o mau desempenho dos funcionários do CMC-XX.

A pesquisa bibliográfica e o questionário aplicado permitiram identificar alguns fatores que causam a insatisfação e por consequência, afetam o desempenho dos colaboradores. Observou-se que o salário é uma variável que causa insatisfação na maioria dos profissionais. Diante desses dados obtidos, cabe aos gestores do CMC-XX reavaliar a política salarial da mesma, a fim de oferecer um salário justo e tornar os colaboradores motivados e desempenhados nas suas atividades.

Relativamente ao clima organizacional com os resultados obtidos, foi possível concluir a necessidade que a instituição tem que proporcionar um ambiente tranquilo aos seus funcionários através das fermentas motivacionais para minimizar o mau clima, importa também referir que um bom clima organizacional depende diretamente da satisfação com os incentivos. Assim, podemos afirmar que mesmo tendo um ambiente saudável dentro do CMC-XX também, muitas vezes em organizações há pessoas desmotivadas não por conta do trabalho, mas pelo ambiente vivenciado, reduzindo a sua produtividade.

Relativamente à questão liderança é bastante preocupante, pois a maioria dos funcionários da referida instituição sentem se menos reconhecidos pelos líderes, pois profissionais desvalorizados tendem a perder o foco produtivo, quanto mais desmotivado estiverem assim será a tendência para diminuir a sua produtividade o que acaba prejudicando o trabalho exercido por estes profissionais.

Durante a nossa pesquisa, não houve obstáculos que perturbassem o nosso estudo. Os funcionários expressaram livremente as suas concepções e justificaram igualmente a escolha das opções acerca do nosso objeto de pesquisa.

Todavia, este estudo não constitui um estudo findado, mas sim um ponto de partida para futuras investigações na área da Administração Pública referente a influência do clima organizacional no desempenho dos funcionários do Conselho Municipal da cidade de Xaixai.

CAPITULO - VI SUGESTÕES

Com os problemas detectados neste estudo, achou-se melhor reformular algumas sugestões que visam proporcionar um bom ambiente de trabalho que conseqüentemente reflita-se num excelente desempenho dos funcionários do CMC-XX.

Quanto à remuneração dos funcionários, o CMC-XX precisa adotar com urgência uma prática de incentivos que venha a favorecer o aumento da remuneração dos funcionários que pode ser feito por meios de premiações, gratificações e outros.

O CMC-XX deve promover incentivos salariais a fim de fazer com que seus funcionários se sintam motivados, visto que é um fator importante para um bom clima na instituição.

Os líderes do CMC-XX devem reconhecer o trabalho dos seus funcionários, pois profissionais desvalorizados tendem a perder o foco produtivo, quanto mais desmotivado estiverem assim será a tendência para diminuir a sua produtividade.

APITULO VII- REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS

Chiavenato, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 5. ed. – São Paulo: Atlas, 2003

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. – 6. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

Chiavenato, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. – Barueri, SP: Manole, 2014.

Chiavenato, I. Gerenciando Pessoas. 3ª edição. São Paulo: Makron books, 252 p, 1994.

Davis, K.; Newstrom, J. W. Comportamento humano no trabalho - uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira, 2a. tiragem, v. 1, 1998.

Ferreira, A. B. H. Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 3.ed, 1999

Gil, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. 1. ed. – 7. reimp. – São Paulo: Atlas, 2007

Leal, Tânia O papel do gestor no clima organizacional. Disponível em <<http://www.canalweb.com.br/ibus/main.htm>>. Acesso em 07/05/2001.

Luz, Ricardo. Gestão do clima organizacional. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

Lakatos, E. M., Marconi, M. A. (2003). Fundamentos de Metodologia Científica. 5a ed. São Paulo: Atlas S.A.

Marconi, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. 5ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2003

Maximiano, Antonio Cesar Amaru. Introdução à Administração. 6. ed.- 5 reimp. – São Paulo: Atlas, 2007.

Souza, EdelaLanzer Pereira de. Clima e cultura organizacionais: como se manifestam e como se manejam. São Paulo: Edgard Blücher, 1978.

8. Anexos



INQUÉRITO PARA OS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS

Estimado funcionário, o presente inquérito é um instrumento de recolha de dados, no âmbito da pesquisa académica sobre a: Influência do clima organizacional no desempenho dos funcionários: Conselho Municipal da Cidade de Xai-Xai. Os dados pessoais solicitados no questionário são para o tratamento estatístico e o anonimato será respeitado. É essencial que a informação seja precisa, para o propósito do trabalho de pesquisa.

Nota: Assinale com X a opção que se enquadra à sua resposta ou escreva a resposta no caso em que é necessário.

I. INFORMAÇÕES BÁSICAS.

1. Tipo de contracto:

Definitivo()Provisório () Estagiário().

2. Género:

() Feminino() Masculino

3. Estado civil:

() Solteiro(a) () Casado(a) () Divorciado(a)() Viúvo (a)

4. O que mais te Motiva para trabalhar nesta instituição?

Salário e benefícios Trabalho em si Segurança no trabalho Progresso profissional Remunerações

5. Tempo de actuação na empresa?

Até 1 ano 2 a 3 anos 4 a 6 anos 6 a 10anos Mais de 10 anos

7. Além de querer estar em liberdade, qual é o seu sonho:

Dar assistência a família

Ser aceite na sociedade

Oportunidades de trabalho

Outros _____

8. Concordas que o gestor ao contratar as pessoas em processo de ressocialização esta pensando no bem da instituição?

Sim

Não

Discordo plenamente

Concordo plenamente

Não concordo e Nem discordo

9. Você é elogiado quando executa um trabalho eficiente

Sempre Quase sempre Raramente Nunca Sem resposta

7.O seu líder (faz reuniões, abre discussões, ouve e da espaço aos funcionários para participarem do processo de tomada de decisões, de maneira democrática?

Sim Não Quase sempre Raramente Nunca

11.O seu líder é motivador (incentiva os funcionários a realizarem determinada actividade, cumprir horário e em troca satisfaz alguma da sua necessidade individual)?

Sim Não sempre Raramente Nunca

9. Concordas que o ambiente deste trabalho favorece para ressocialização ou recuperação de um funcionário?

Discordo totalmente Discordo parcialmente Concordo parcialmente

Concordo totalmente Indiferente

10. No seu entender, gostarias de mudar da instituição, se tivesse uma oportunidade?

Sim Não Nunca As vezes Não Sei

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. Considera justo a sua remuneração pela função que exerce?

Sim Não Razoável Indiferente Sem resposta

2. O espaço de trabalho é seguro, confortável e limpo?

Sim Não poucas Vezes As vezes Quase sempre

5. Quais são as recompensas ou benefícios não financeiros que mais te motivam?

Auto desenvolvimento Reconhecimento Oportunidade de crescer profissionalmente

participação na tomada de decisões

progressão de distinções

8. Na sua opinião acha que o treinamento dos colaboradores tem efeito nos objectivos da instituição?

Sim Não As vezes poucas vezes Sempre

9. Qual é o tipo de política usada para manter os colaboradores?

Recompensas Treinamentos Valorização profissional Gratificações

Outros.

III: CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Concordas que a operação entre os colaboradores da organização pode contribuir para o alcance dos objectivos?

- Concordo totalmente Concordo Discordo totalmente Discordo
 Indiferente

2. O gestor escuta e respeita a opinião da sua equipe?

- Sim Não As vezes Sempre que possível Não me interessa

3. Quais são as comemorações ou hábitos que acontecem na instituição?

- Festas de final do Ano Comemoração de aniversário do funcionário
 Premiação por atingir metas progressão de Carreira Outros.

4. Concordas que um bom clima organizacional no ambiente de trabalho influencia na sua produtividade?

- Discordo totalmente Concordo plenamente Indiferente Concordo parcialmente Discordo parcialmente

5. Será que a falta de liberdade e restrições pode atrapalhar o clima organizacional?

- Sim Não As vezes Nunca Sempre

6. Qual é o estilo de liderança do seu gerente?

- Autocrático Democrático Liberal Não sei

7. O estilo de liderança do seu gerente influencia positivamente para um bom clima organizacional? Se sim. Como?

-
- Sim Não

8. O seu gerente resolve conflitos laborais justamente e a tempo e hora?

Sim Não Nem sempre Raramente Nunca

IV. MOTIVAÇÃO

1. Quais as necessidades que a organização atende?

Necessidades fisiológicas Necessidade de segurança Necessidades sociais

Necessidades estima Necessidades de realização pessoal

3. Você tem reconhecimento do gestor pela função que exerce?

Sim Não As vezes Nunca poucas vezes

4. Qual é o motivo que mais causa um mau clima organizacional?

Falta de motivação ou reconhecimento Falta de Benefícios Conflitos laborais

Estilo de liderança

Outro _____.

5. Para melhorar seus resultados, o que acha que a organização devia melhorar ou implementar?
