



O IMPACTO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL NO CRESCIMENTO EMPRESARIAL: ESTUDO REALIZADO NA VIDREIRA DE ANGOLA, NO SEGUNDO SEMESTRE DE 2019

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR ON BUSINESS GROWTH: A STUDY CONDUCTED AT VIDREIRA DE ANGOLA IN THE SECOND SEMESTER OF 2019

Ovídio F. C. Tjiyakala ^{1*}; Márcia M. da Luz Tjiyakala ²; Novatos G. Campos Miguel ³

¹ Instituto Politécnico da Universidade Cuito Cuanavale, Cubango-Angola. ² Instituto Politécnico Privado de Menongue, Cubango-Angola. ³ Instituto Politécnico da Universidade Cuito Cuanavale, Cubango. Angola.

* Email para correspondência: ovidiofernando12@gmail.com

RESUMO

As pessoas constituem a base de existência das organizações, pois o seu funcionamento depende primordialmente delas. O comportamento organizacional é uma disciplina que estuda a maneira como as pessoas se comportam dentro da empresa e o impacto que esse comportamento tem sobre a mesma. Este trabalho de fim de curso tem como tema o impacto do comportamento organizacional no crescimento empresarial, com o objectivo geral de compreender o impacto do comportamento organizacional para o crescimento da Vidreira de Angola, delimitando-se a estudar o tema na instituição já citada referente ao segundo semestre de 2019 e tendo como base da pesquisa o modelo quali-quantitativo, tanto na colecta como no tratamento da informação. Quanto ao tipo, utilizou-se a pesquisa descritiva e quanto aos meios é um estudo de caso. O inquérito por questionário foi o instrumento usado para colecta de dados contendo questões fechadas e com base no mesmo instrumento de pesquisa, a motivação é o principal indicador que influencia o comportamento dos colaboradores, sendo que 40% dos colaboradores afirma que a liderança é

ABSTRACT

People constitute the foundation of an organization's existence, as its functioning primarily depends on them. Organizational behavior is a discipline that studies how individuals behave within a company and the impact this behavior has on the organization. This final course paper addresses the theme The Impact of Organizational Behavior on Business Growth, with the general objective of understanding the impact of organizational behavior on the growth of Vidreira de Angola. The study is delimited to the aforementioned institution during the second semester of 2019 and is based on a quali-quantitative research model, both in data collection and analysis. Regarding the type, descriptive research was employed, and in terms of methods, it is a case study. A questionnaire survey was the instrument used for data collection, consisting of closed questions. Based on this research tool, motivation emerged as the main indicator influencing employee behavior. It was found that 40% of employees consider the leadership to be authoritarian;



autoritária; para 31% o clima organizacional é médio e 48% dos colaboradores dizem que seus comportamentos são modificados pelo modo como o líder usa seu poder e autoridade.

Palavras-chave: Comportamento, Organização, Crescimento.

31% perceives the organizational climate as average; and 48% state that their behavior is influenced by how the leader exercises power and authority.

Keywords: Behavior, Organization, Growth.

Introdução

Este trabalho de fim de curso, apresentado ao Instituto Superior Politécnico Intercontinental de Luanda, é um dos requisitos para obtenção do grau de Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos e tem como tema: O impacto do comportamento organizacional no crescimento empresarial. Estudo realizado na empresa Vidreira de Angola no segundo semestre de 2019.

A vida das pessoas constitui uma infinidade de interações com outras pessoas, com equipes e com organizações. O ser humano é altamente social e interativo. Não vive isoladamente, mas em constante convívio e relacionamento com os seus semelhantes. Devido às suas limitações individuais, os seres humanos são obrigados a cooperar uns com os outros, formando organizações para alcançar certos objetivos que a ação individual isolada não conseguiria atingir (Chiavenato, 2015).

As organizações são verdadeiros organismos vivos e em constante ação e desenvolvimento. Quando elas são bem-sucedidas, tendem a crescer ou, no mínimo, a sobreviver. O crescimento acarreta maior complexidade dos recursos necessários às suas operações, com o aumento de capital e instalações, incremento de tecnologia, atividades de apoio, entre outros. Esse crescimento provoca o aumento do número de pessoas, bem como a necessidade de intensificar a aplicação de conhecimentos, habilidades e competências indispensáveis à manutenção e à competitividade do negócio. Tudo isso para assegurar que os recursos materiais, financeiros e tecnológicos sejam utilizados com eficiência e eficácia. As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso



organizacional. Elas tornam-se a competência básica da organização, sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo (Chiavenato, 2014).

As empresas possuem sua própria estrutura e cultura organizacional, baseadas em atitudes, crenças, valores, objetivos e muitos outros fatores que afetam diretamente o comportamento dos seus funcionários e, como consequência, têm impacto direto no crescimento da própria organização (Marques, 2019). A necessidade de compreender as causas que levam os colaboradores de uma organização a comportarem-se de determinada forma motivou a elaboração deste projeto. Fatores como a falta de motivação, falhas na comunicação, mau atendimento aos clientes e ausência no local de trabalho, entre outros, são indicadores frequentemente observados em algumas organizações e que, de certo modo, influenciaram na escolha do tema desta pesquisa.

Neste sentido, acredita-se que a presente investigação constitui um contributo relevante para a academia, pois poderá servir de embasamento teórico para futuras pesquisas relacionadas ao tema, além de permitir um conhecimento mais alargado sobre o assunto. Enquanto estudante de Gestão de Recursos Humanos, é de grande valor compreender o que está na base do comportamento das pessoas dentro das organizações e como esse comportamento afeta o crescimento empresarial, tendo em conta que as pessoas são o recurso mais importante de qualquer organização.

Não se pode deixar de frisar a relevância da pesquisa no âmbito científico, visto que se trata de um trabalho de revisão bibliográfica que, a longo prazo, poderá ser desenvolvido em outros estudos científicos, como dissertações de mestrado, teses de doutoramento, artigos científicos ou apresentados em seminários, congressos e palestras para a comunidade científica.

A organização é formada por uma diversidade de pessoas com características, personalidades, hábitos, pensamentos, motivações e culturas diferentes. São essas pessoas que agregam recursos, transformam-nos em bens e serviços, e dão valor à empresa. Os colaboradores são aqueles que, por meio da realização de tarefas, conduzem todo o processo de produção empresarial, o que significa que grande parte do sucesso ou crescimento de uma organização depende deles. Portanto, saber o que os motiva a agir de determinada forma é fundamental para as empresas, pois permite identificar os fatores que influenciam o seu comportamento, repensar a gestão organizacional e adotar novas políticas e práticas voltadas à melhoria do comportamento dos colaboradores, visando alcançar o sucesso organizacional.

Este estudo delimita-se ao impacto do comportamento organizacional no crescimento empresarial da Vidrul – Vidreira de Angola, localizada no município de Cacuaco, durante o segundo semestre de 2019. Para efeitos de melhor compreensão, alguns termos e conceitos são definidos, como por exemplo: impacto, compreendido como o efeito ou influência de uma ação; comportamento organizacional, que é o campo multidisciplinar que estuda o comportamento dos indivíduos nas organizações e como as práticas internas os afetam; crescimento, entendido como desenvolvimento progressivo; e empresa, vista como um local onde se combinam meios humanos, tecnológicos e materiais para alcançar determinados resultados.

Material e Métodos

De acordo com Pereira (2016, p. 34), “método de investigação é o conjunto de procedimentos que ordenam o pensamento e esclarecem acerca dos meios adequados para chegar-se ao conhecimento”. Desta feita apresentamos os seguintes métodos de investigação:

“Procura transformar enunciados complexos e universais em particulares, em uma ou várias premissas. Parte das teorias e leis para predizer a ocorrência dos fenómenos particulares”. (Carvalho, 2009, p.84).

Neste trabalho o método dedutivo ajudou a compreender de uma forma particular o fenómeno em estudo partindo das teorias gerais.

De nível matemático. Neste nível, temos o método estatístico que para Marconi e Lakatos, (2016), significa a redução de fenómenos sociológicos, políticos, económicos, etc., a termos quantitativos e a manipulação estatística, que permite comprovar as relações dos fenómenos entre si, e obter generalizações sobre sua natureza, ocorrência ou significado.

O método estatístico foi indispensável pois ajudou na colecta, organização, apresentação, análise e interpretação dos dados em tabelas e gráficos com o suporte do Excel.

De nível empírico. “A observação é uma técnica de colecta de dados para conseguir informações e utiliza os sentidos na obtenção de determinados aspectos da realidade”. (Marconi e Lakatos, 2016, p. 173). Com este método foi possível conhecer as particularidades da variável em estudo aplicando para isso, uma grelha de observação.

O manual usado para explicar o modelo de abordagem deste trabalho, está em on-line; (<https://projetoacademico.com.br/pesquisa-quali-quantitativa/> para, 15). O presente estudo teve como base de abordagem do problema o modelo de pesquisa quali-quantitativo, também



conhecido como modelo de abordagem mista. Este tipo de abordagem usa tanto os métodos quantitativos quanto qualitativos, para realização de uma análise muito mais profunda sobre o tema pesquisado.

Queremos com este modelo de pesquisa apresentar resultados mais profundos e completos, por meio dos dados estatísticos confirmar a hipótese analisando um determinado número representativo de casos e através da revisão bibliográfica e do empirismo explicar o fenómeno e apresentar um cruzamento maior dos dados.

Quanto ao tipo e alcance dos objectivos a pesquisa identificou-se como sendo descritiva. Segundo Marconi e Lakatos (2016), a pesquisa descritiva delinea o que ela é, e aborda quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenómenos actuais, objectivando o seu funcionamento no presente.

Quer-se com esta pesquisa usar a mesma como base para melhor compreender-se o comportamento da variável em estudo. Quanto aos meios, a presente pesquisa é um estudo de caso. Segundo Gil (2008, p.58), “o estudo de caso é caracterizado pelo estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objectos, de maneiras a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado”.

Conforme Marconi e Lakatos (2003), uma variável é considerada como sendo uma classificação ou medida, uma quantidade que varia, um conceito operacional que contém ou apresenta valores, aspecto, propriedade ou factor discernível em um objecto de estudo e passível de mensuração.

Variável dependente. De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p.138), a variável dependente “consiste nos valores a serem explicados ou descobertos, é o factor que aparece e desaparece, ou varia à medida que o pesquisador a introduz, é dado como efeito, resultado, consequência ou resposta daquilo que foi manipulado (independente)”. Deste modo, para esta pesquisa, a variável dependente é o crescimento empresarial.

Variável independente. A variável independente é definida por Marconi e Lakatos (2003, p. 138), “como sendo aquela que influencia, determina ou afecta uma outra variável, é factor determinante, condição ou causa para certo resultado efeito ou consequência”. Portanto, temos as seguintes variáveis independentes:

Comportamento organizacional, motivação, liderança, tomada de decisão, comunicação, percepção, comportamento de grupo, clima organizacional.

Segundo Marconi & Lakatos, (2015, p. 27), “população é o conjunto de seres inanimados que representam pelo menos uma característica em comum”. Assim sendo, definiu-se a população da pesquisa de 306 indivíduos da empresa em estudo, divididos em diversas áreas, onde 276 são do género masculino e 30 do género feminino.

“Amostra é uma parcela, convenientemente seleccionada do universo (população); é o subconjunto do universo” (Marconi & Lakatos, 2015, p.27). A amostra da pesquisa foi seleccionada aleatoriamente em função da população apresentada, 30% que corresponde a 92 indivíduos entre eles gestores e operários, dos quais 74 são do género masculino e 18 são do género feminino.

Tabela 1. Demonstração da população e da amostra, alvos da pesquisa por sexos.

População	Quantidade	%	Amostra	Quantidade	%
Masculino	276	90,2	Masculino	74	80,43
Feminino	30	9,8	Feminino	18	19,56
Total	306	100	Total	96	100

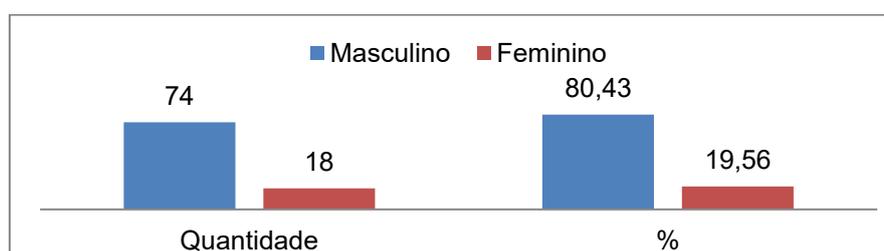


Figura 1. Demonstração da amostra, alvos da pesquisa por sexos

Nota-se na figura acima que 74 indivíduos que representa 80,43% da nossa população alvo é do género masculino e 18 indivíduos que representa 19,56% é do género feminino.

Conforme Faria (2020), a amostragem é o processo pelo qual se determina os elementos que serão seleccionados de uma população estatística e a partir daí estimar características gerais da população. Entretanto, neste trabalho de pesquisa utilizou-se a amostragem aleatória simples e a amostragem intencional.

Na perspectiva de Ramos e Naranjo, (2014, p.100), o instrumento de investigação “é a materialização dum método ou duma técnica. É o material impresso para compilação da informação”. Para este trabalho, quanto as técnicas de colecta de dados utilizou-se como instrumento de pesquisa o inquérito por questionário.

Por conseguinte, para Pereira (2016), o questionário, é definido como sendo um instrumento de colecta de dados, constituído por uma série de perguntas ordenadas, que devem ser respondidas por escrito pelo informante. Dessa forma, o tipo de questões utilizadas no questionário foram as questões fechadas.

Parafraseando Ramos e Naranjo, (2014) processamento de dados refere-se a organização, tabulação e classificação dos dados utilizando diferentes operações métodos e técnicas para que se faça uma análise confiante da informação a respeito.

Neste sentido os dados foram tratados de forma quantitativa, ou seja, os mesmos serão apresentados recorrendo à matemática e a estatística, com suporte ao Excel para construção de gráficos.

Limitações da pesquisa. A primeira limitação da pesquisa foi a morosidade na obtenção da credencial para a realização do estudo de caso; outra dificuldade encontrada durante a realização da pesquisa foi na concepção da revisão bibliográfica, pelo referido tema de pesquisa ser muito abrangente e abordar diversos assuntos, foi difícil seleccionar os autores e os subtemas para a fundamentação técnico/científica.

A seguir tem a ver com o acesso à empresa para a realização do estudo de caso, pois a mesma estava numa fase em que não recebia estudantes candidatos a realização de estudo devido a factores internos da própria empresa. Outra limitação foi a resistência e indisponibilidade encontrada por parte dos colaboradores em responder o questionário. Pois a maior parte dos questionários foram aplicados no momento do trabalho.

Resultados e Discussão

Caracterização da empresa

A Vidrul – Vidreira de Angola, é uma empresa que faz parte do sector privado, voltada para a produção de todo tipo de embalagens de vidros e fornecendo o mesmo para qualquer entidade que queira embalar uma bebida, comida ou outro produto de sua preferência.

Historial da empresa

A vidreira foi constituída em 1956, mas só começou a elaborar as suas actividades em 1958, pertenceu a grupos portugueses até 1974 e no mesmo ano foi nacionalizada.

Em 1993, com limitações para investir na necessidade de um forno novo, o estado angolano privatizou a Vidrul, concorrendo na altura a Cobel a essa privatização. A Cobel, realizou então os investimentos necessários e decidiu, em 2002, vender parte do capital social da empresa a outros parceiros. Na altura, entrou no capital da Vidrul, uma empresa estrangeira,

que já estava no capital social da Cuca SA e que era o maior cliente da Vidrul. A partir desse momento, a Vidrul passou a ser uma empresa privada com capitais mistos, angolano e francês.

Apesar dos altos e baixos, a vidreira nunca parou de funcionar mesmo nos períodos mais complicados, sendo que o seu grande desenvolvimento deu-se nos anos de 2009/2010, onde teve pela primeira vez dois fornos a funcionar, de seguida foi certificada pela coca-cola pela qualidade dos seus produtos, podendo fornecer garrafas à coca-cola em qualquer parte da África e Ásia.

Nessa altura, ainda, obteve as certificações ISO9001 e ISO22000, estando assim preparada para iniciar o seu ciclo de exportações. A Vidrul exportava, em 2014, para doze (12) países de África, a Costa do Marfim, Benim, Togo, Mali, Guiné Conakry, Camarões, República Democrática do Congo, Madagáscar, entre outros.

Objectivo: O principal objectivo da vidreira de Angola é a satisfação das necessidades dos clientes através da produção de embalagens de vidro de melhor qualidade, a satisfação dos colaboradores e a obtenção de lucros.

Missão: Desenvolver, produzir e comercializar embalagens de vidro para a indústria alimentar e de bebidas, criar valor, fornecer produtos de qualidade e um excelente serviço após venda, através do esforço conjunto de todos os nossos colaboradores.

Visão: Ser líder angolano no fornecimento de embalagens de vidro para a indústria angolana, com uma forte orientação para o cliente e uma presença internacional focada em mercados de elevado potencial.

Valores: Versatilidade do trabalho de equipa, onde todos os colaboradores contribuem para uma maior qualidade e segurança alimentar dos nossos produtos; Isenção e transparência nas relações internas e externas, focando-se em compreender e satisfazer os clientes; Desempenho e desenvolvimento pessoal, aprendendo e orientando para alcançar a excelência; Respeito e rigor nas tarefas, agindo com integridade e valorizando o contributo de todos os colaboradores; Humildade para desfrutar das novas oportunidades que surgem, aceitando a mudança, aplicando boas práticas de trabalho e desafiando o pensamento convencional; Lealdade para com todos e ambição na fixação de novos objectivos e metas a alcançar.

Localização: A fábrica está localizada na província de Luanda, no município de Cacuaco Km 14 – estrada de Cacuaco. Actualmente é dirigida pelo Dr. Carlos Martins que é o director



geral e conta com colaboração de 306 empregados dos quais na sua maioria são efectivos e alguns por forma de contratos.

Inquérito dirigido aos gestores

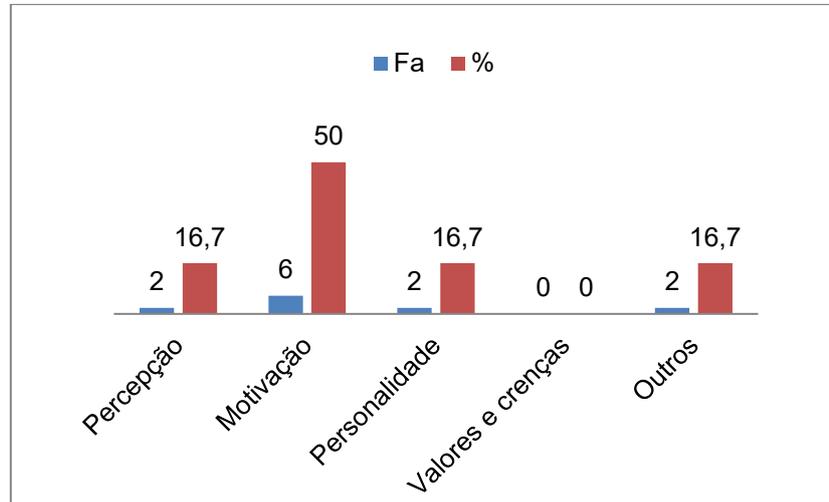


Figura 2. Qual dos seguintes factores mais influencia o comportamento dos colaboradores?

A figura a cima mostra que 50% dos gestores afirma que o factor que mais influencia o comportamento dos colaboradores é a motivação, enquanto que 16,7% diz que são os factores percepção, personalidade e outros, e isto é confirmado por Chiavenato, (2015) na sua teoria dizendo que de entre os diversos factores internos, um dos mais importantes é a motivação, pois é difícil compreender o comportamento das pessoas sem um mínimo conhecimento da motivação de seu comportamento.

Portanto, esta afirmação denota que a motivação é a principal causa que afecta o comportamento dos colaboradores, logo, os gestores que não motivam seus funcionários terão muitas dificuldades em fidelizar seus colaboradores para o crescimento da organização.

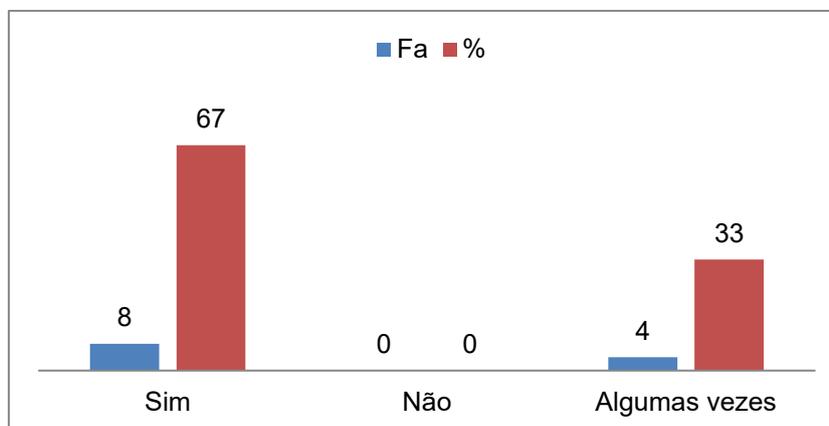


Figura 2. O modo como utiliza seu poder de gestor influencia na mudança de comportamento dos colaboradores?

Os resultados da figura mostram que 67% dos gestores acredita que o modo como utilizam seu poder de gestor influencia na mudança de comportamento dos colaboradores, enquanto que 33% acredita que só algumas vezes isso acontece, e com base nisto, Fachada (2012) afirma que sendo a liderança um processo de influência, é necessário que o líder modifique intencionalmente o comportamento de seus colaboradores, o que é possível através do jeito como utiliza o seu poder e autoridade.

Portanto, isto significa que os gestores têm influenciado positivamente os seus colaboradores para modificar o comportamento dos mesmos, no sentido de impulsionar o alcance dos objectivos organizacionais.

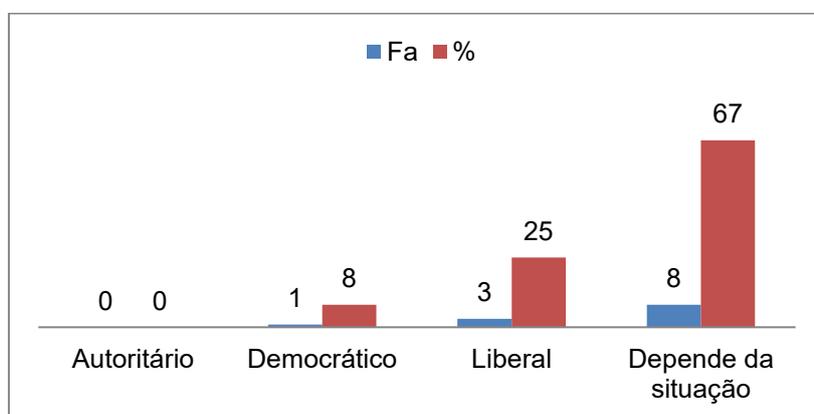


Figura 3. Geralmente qual é o estilo de liderança adoptado por si?

Segundo os dados da figura, 67% dos gestores diz que, geralmente o estilo de liderança por eles adoptado depende da situação, 25% são liberais e 8% são democráticos; portanto os resultados são positivos, pois estão relacionados com a teoria que diz que, não existe um estilo de liderança que seja melhor ou adequado, mas que os resultados obtidos dependem de situações específicas, pois a escolha de um estilo de liderança depende muito da situação que se vive no momento, das características dos liderados, do líder e da organização (Carvalho et.al., 2015).

Com base nesta informação, os líderes adoptam o seu estilo de liderança de acordo com a situação vivida no momento, para não comprometer o empenho voluntário e eficaz dos colaboradores promovendo assim o crescimento organizacional.

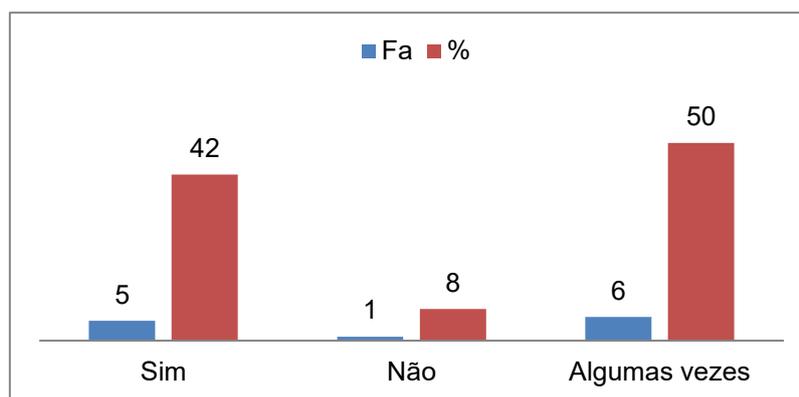


Figura 4. Os colaboradores sentem-se livres em abordar sobre os seus problemas pessoais ou profissionais?

De acordo com os dados a cima apresentados, 42% dos gestores diz que os colaboradores sentem-se livres em abordar sobre os seus problemas pessoais ou profissionais, 50% diz que algumas vezes e por outro lado, 8% diz que não sentem-se livres. Carvalho et.al. (2015), declaram que para além de influenciar, o líder deve deixar-se ser influenciado pelos seus colaboradores procurando conhecer individualmente cada um deles, escutando, orientando e formando, de maneira que o colaborador sinta-se bem em comunicar com o líder sobre suas inquietações, sejam elas profissionais ou pessoais.

Portanto, os líderes dão oportunidade aos colaboradores de exporem as suas preocupações sejam profissionais ou pessoais por meio da comunicação contribuindo no desenvolvimento pessoal dos funcionários e da própria organização.

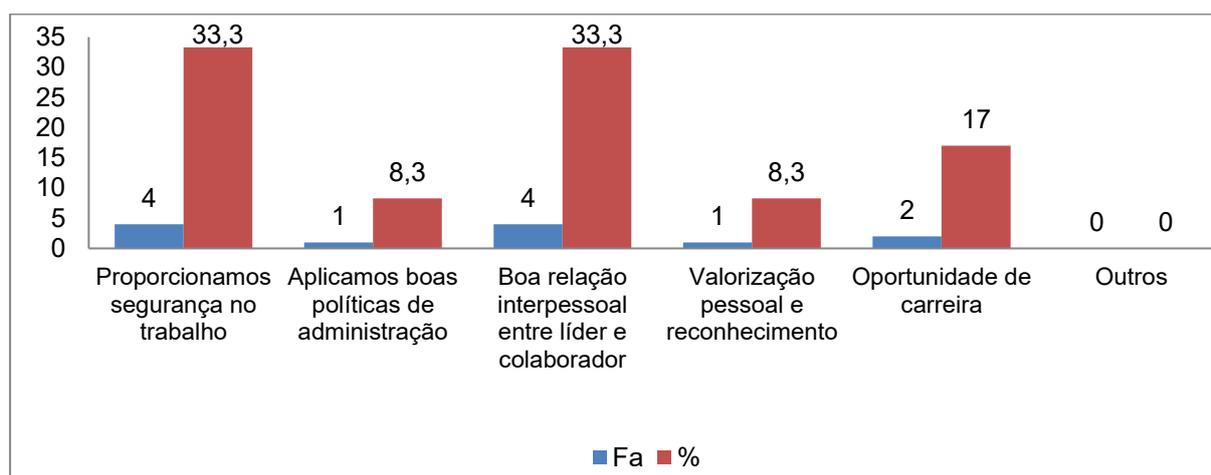


Figura 5. O que é feito para promover a satisfação dos colaboradores?

Para promover a satisfação dos colaboradores, 33,3% dos gestores, diz que proporcionam segurança no trabalho e boa relação interpessoal entre líder e colaborador; 17% diz que

oferecem oportunidade de carreira; enquanto que 8,3% diz que aplicam boas políticas de administração e a valorização pessoal e reconhecimento. O gráfico demonstra bons resultados pois conforme Cunha et.al (2007) a nível organizacional as causas da satisfação são as seguintes: salário, o trabalho em si mesmo, as perspectivas de evolução de carreira, o estilo de chefia, os colegas e as condições físicas de trabalho.

Logo, entende-se com esta afirmação que os gestores buscam formas de manter o bem-estar dos colaboradores para que estes sintam-se satisfeitos, pois a não satisfação dos mesmos poderá afectar o clima organizacional, o seu eficaz desempenho e como consequência o crescimento da organização.

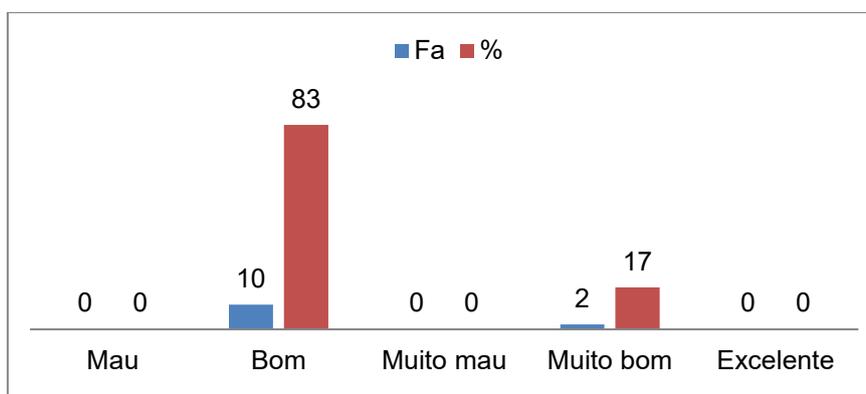


Gráfico 6. Como avalia o grau de aceitação da sua liderança pelos seus funcionários?

Constata-se no gráfico que, num universo de 12 gestores, 83% afirma que o grau de aceitação da sua liderança pelos seus colaboradores é bom, e 17% diz que é muito bom; o que significa que existe uma relação positiva entre os líderes e colaboradores, pois, Tannenbaum e Schmidt apud Fachada (2012), afirmam que cada tipo de comportamento está relacionado com a intensidade de autoridade empregada pelo líder e pelo grau de liberdade disponível para os colaboradores. Logo, isto quer dizer que os colaboradores aceitam positivamente a liderança dos seus superiores hierárquicos pois existe um bom relacionamento interpessoal entre eles, que vai permitir assim o crescimento da organização.

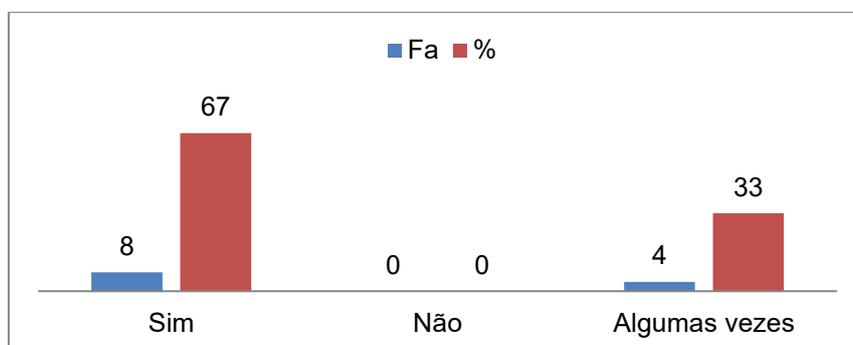


Figura 7. Dá oportunidade aos seus colaboradores de participarem na tomada de decisão?

Os resultados a cima revelam que 67% dos gestores dá oportunidade aos seus colaboradores de participarem na tomada de decisão e 33% diz que só algumas vezes o fazem. O gráfico demonstra um comportamento positivo por parte dos gestores, porquanto Tamo (2012), afirma que o gestor pode optar por tomar uma decisão consultiva em que solicita sugestões e ideias dos membros do grupo.

Portanto, os líderes dão oportunidade aos colaboradores de participar na tomada de decisão ouvindo suas ideias experiências e pensamentos que podem contribuir para o alcance dos objectivos da organização.

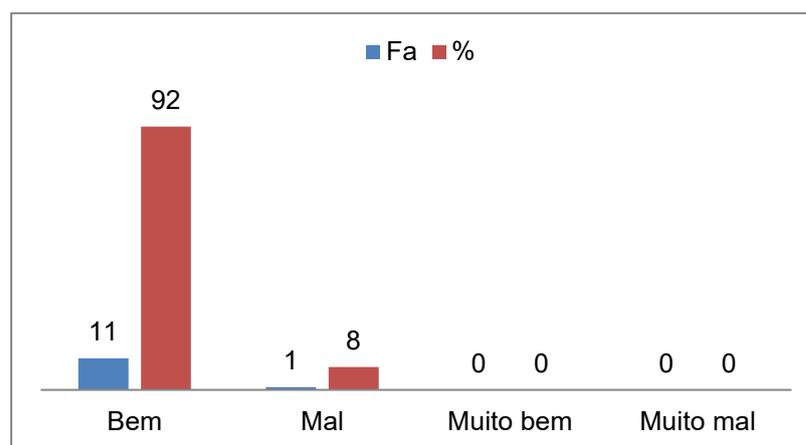


Figura 8. Como reagem os seus colaboradores às mudanças da organização?

Os resultados apresentados no gráfico a cima mostram que 92% dos gestores atesta que os colaboradores reagem bem às mudanças da organização, o que é muito bom, mas, por outro lado 8% confirma que reagem mal; contudo, apesar disso a implementação de um processo de mudança na organização vai sempre encontrar resistências tanto a nível dos colaboradores como da própria organização, e quanto mais intensa for, mais forte será a resistência a essa mudança, afirmam (Carvalho et.al., 2015).

Portanto, esta informação nos mostra que os colaboradores reagem positivamente às mudanças da organização quando são preparados e informados pelos seus superiores sobre uma possível mudança facilitando a adaptação aos novos processos e como consequência o crescimento organizacional.

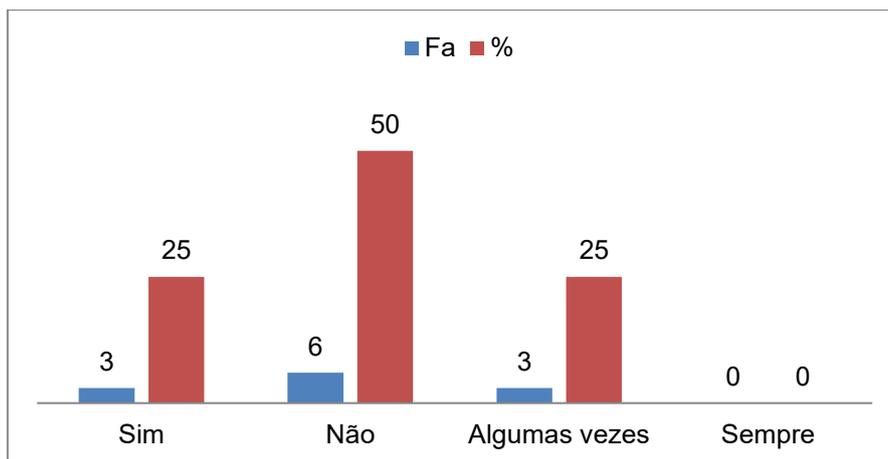


Figura 9. Geralmente os seus colaboradores precisam ser coagidos e dirigidos para realização das tarefas?

Para 50% dos gestores, os colaboradores não precisam ser sempre coagidos e dirigidos para realização das tarefas, enquanto que 25% diz que sim e 25% diz que algumas vezes. E com base nisto, Fachada (2012), apresenta as teorias X e Y de McGregor, onde descreve que existe na organização um grupo de pessoas que precisa sempre de orientação e direcção porque são preguiçosas, e um grupo Y representado pelos colaboradores que não precisam constantemente ser dirigidos ou coagidos pois gostam de assumir responsabilidades, criar e inovar.

Portanto, esta afirmação denota que os colaboradores não necessitam sempre de orientação e direcção dos gestores, pois os mesmos exercem suas tarefas com eficiência e eficácia, criam e inovam dando respostas aos objectivos organizacionais.

Inquérito dirigido aos colaboradores

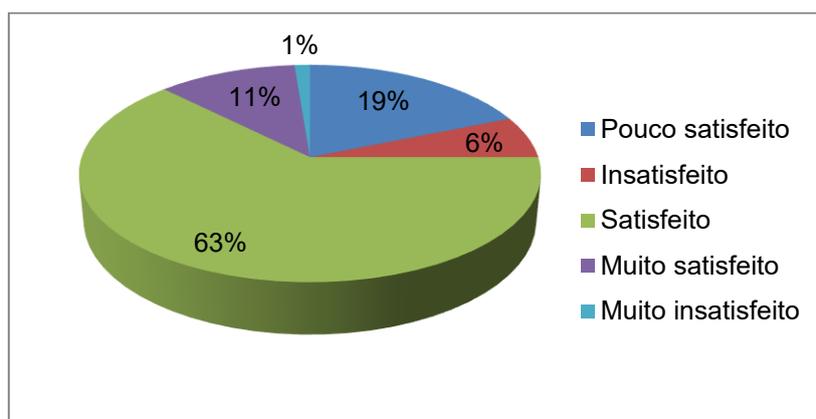


Figura 10. Como se sente em relação ao trabalho que faz?

Em relação ao trabalho que fazem, 63% dos colaboradores sentem-se satisfeitos, enquanto que 6% estão insatisfeitos, o gráfico aponta resultados bons, pois a maior parte dos

trabalhadores sente-se bem com o tipo de trabalho por eles realizados na empresa, portanto, Cunha et.al. (2007) afirmam que a satisfação com o trabalho é um estado emocional positivo ou de prazer, proveniente da apreciação do trabalho ou das experiências por ele proporcionado.

Portanto, esta afirmação mostra-nos que os colaboradores sentem-se emocionalmente bem e satisfeitos com o trabalho por eles desenvolvido na organização e com isto contribuem para o sucesso da mesma.

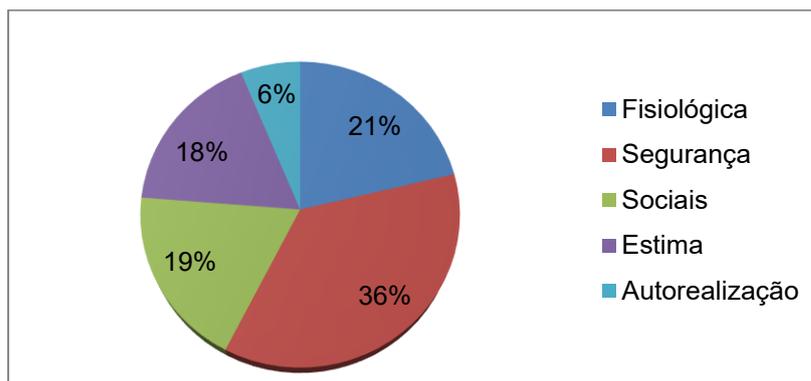


Figura 11. Qual das seguintes necessidades afecta mais seu comportamento quando não satisfeita?

De acordo com os resultados a cima apresentados, a necessidade que mais afecta o comportamento dos colaboradores quando não satisfeita é a necessidade de segurança com 36% e a que menos afecta é a auto-realização com 6%; o que significa que os colaboradores não se sentem seguros na empresa e isto não é benéfico, pois para Chiavenato (2015), segundo Maslow, a necessidade de segurança constitui o segundo nível das necessidades humanas, e leva as pessoas a protegerem-se de qualquer perigo real ou imaginário, físico ou abstracto, e as mesmas surgem no comportamento humano quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas.

Com base nesta informação entende-se que os colaboradores nem sempre sentem-se seguros na empresa, o que provoca a insatisfação e a mudança de comportamento dos mesmos e como consequência o não alcance dos objectivos da organização.

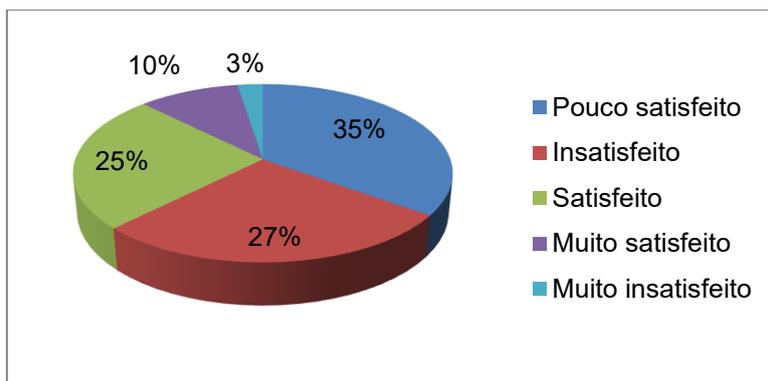


Figura 12. Qual é o seu grau de satisfação com as condições físicas oferecidas no ambiente de trabalho (ventilação, iluminação, equipamentos, móveis...)?

Quanto ao grau de satisfação com as condições físicas oferecidas no ambiente de trabalho, 35% dos colaboradores estão pouco satisfeitos, 3% muito insatisfeitos e 25% estão satisfeitos. Conforme Cunha et.al (2007), dentre os diversos factores que promovem o bem-estar dos colaboradores, as condições físicas do ambiente de trabalho é um factor importante que a organização deve oferecer ao trabalhador para que ele sinta-se satisfeito com o trabalho que realiza.

Logo, esta afirmação mostra que as condições físicas no ambiente de trabalho não são muito boas, pelo que, os colaboradores sentem-se insatisfeitos, não realizam suas tarefas com prazer e isso tem impacto negativo no crescimento da organização.

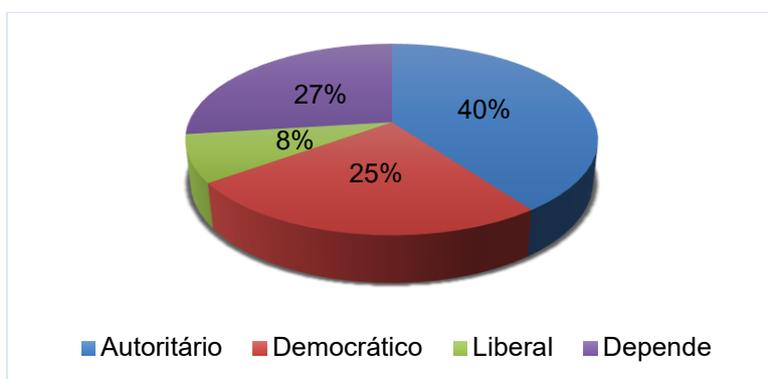


Figura 13. Como classifica o estilo de liderança adoptado pelos teus superiores hierárquicos? O resultado a cima apresentado mostra que para 40% dos colaboradores, os seus superiores hierárquicos são autoritários, para 27% depende da situação, para 25% são democráticos e para 8% são liberais; o que não é muito bom tanto para os colaboradores como para organização, pois, na ideia de Carvalho et.al. (2015), a adopção de um estilo de liderança depende muito da situação que se vive no momento, das características dos liderados, do líder e da organização.

Portanto, esta informação mostra-nos que os líderes são maioritariamente autoritários com os seus colaboradores e isto pode afectar negativamente o eficaz desempenho dos mesmos e posteriormente o crescimento organizacional pois o crescimento está sujeito também ao estilo de liderança escolhido pelo líder.

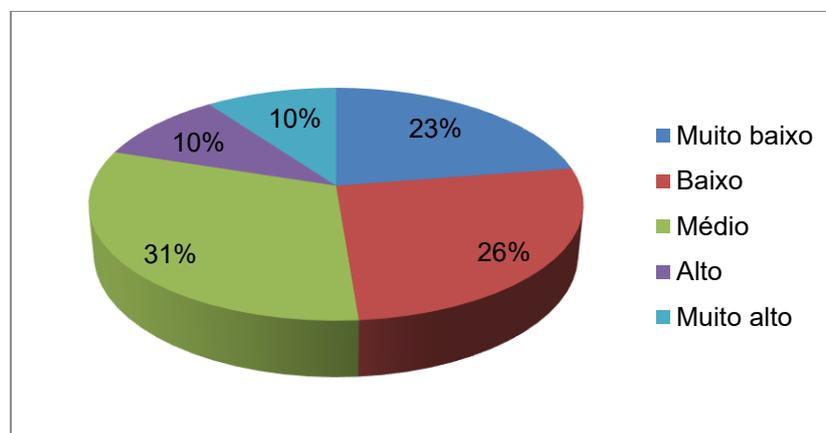


Figura 14. Como classifica o clima organizacional da empresa?

Para 31% dos colaboradores, o clima organizacional da empresa é médio, para 26% é baixo e para 23% é muito baixo; logo, Parafraseando Chiavenato, (2015), o clima organizacional é alto e favorável quando há situações que proporcionam satisfação das necessidades pessoais e elevação do moral, e é baixo e desfavorável em situações que proporcionam a frustração daquelas necessidades, portanto, o clima organizacional influencia o estado motivacional das pessoas e é por ele influenciado.

Com base nesta informação, o clima organizacional não é saudável e não há condições favoráveis para os trabalhadores, e isto contribui para o baixo moral e a insatisfação dos mesmos impactando negativamente o crescimento da organização.

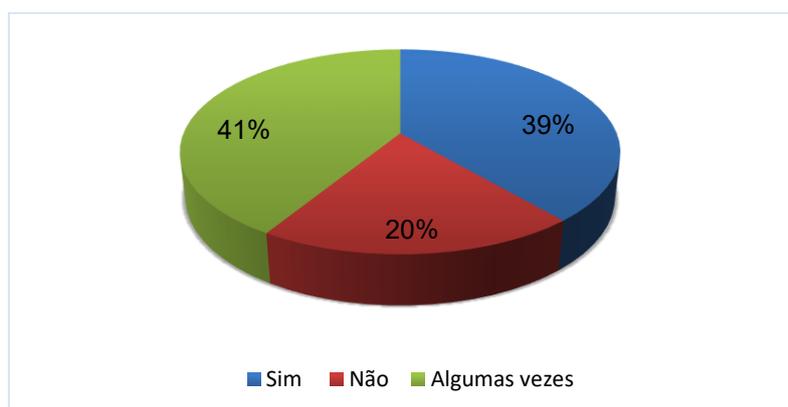


Figura 15. Sente que seu líder dá oportunidade de participar na tomada de decisão?

Para 41% dos colaboradores, os líderes dão oportunidade de participar na tomada de decisão algumas vezes, porém, para 20% não lhes é dada essa oportunidade e 39% afirma que sim.

Contudo, os resultados mostram um comportamento positivo por parte dos gestores pois os trabalhadores sentem que algumas vezes lhes é dada a oportunidade de participar na tomada de decisão como confirma Tamo (2012), declarando na sua teoria que o gestor pode preferir tomar uma decisão consultando sugestões e ideias dos membros do grupo.

Portanto, isto denota que os colaboradores participam na tomada de decisão sempre que lhes é dada essa oportunidade, contribuindo com ideias que podem ser úteis para o crescimento da organização.



Figura 16. O modo como seu líder utiliza o seu poder de gestor modifica o seu comportamento?

Conforme os resultados a cima, 48% dos colaboradores diz que o seu comportamento é modificado pelo modo como seu líder utiliza o seu poder e autoridade, enquanto que 22% afirma que não e 30% diz que algumas vezes; portanto sendo a liderança um processo de influência, é fundamental que o líder modifique intencionalmente o comportamento de outras pessoas, o que é possível pelo do jeito como utiliza o seu poder e autoridade (Fachada, 2012).

Logo, os resultados mostram que o comportamento dos funcionários é modificado positivamente pelos líderes impulsionando assim o alcance dos objectivos organizacionais.

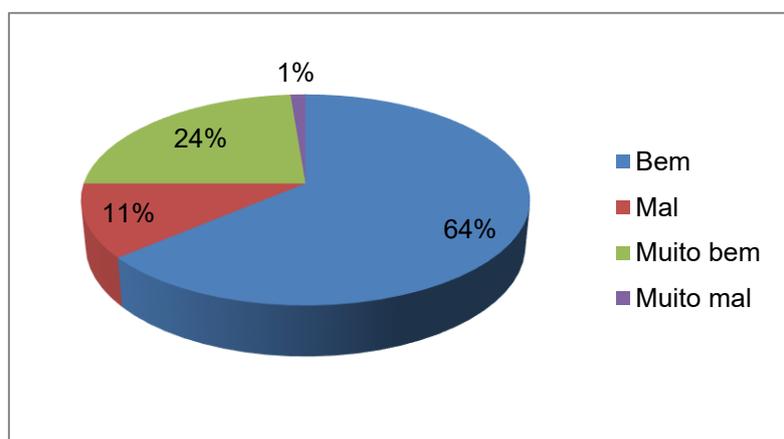


Figura 17. Normalmente como reage às mudanças da organização?

Quanto a reacção dos colaboradores às mudanças da organização, 64% diz que reagem bem e 11% reagem mal, o que é positivo para organização, pois, para Carvalho et.al. (2015), a implementação de um processo de mudança na organização vai sempre encontrar oposições, e quanto mais intensa for, mais forte será a resistência a essa mudança.

Portanto, esta afirmação denota que os funcionários são bem preparados pelos gestores sobre as novas práticas da organização de modo que o impacto da mudança seja positivo e não haja grandes dificuldades e impedimentos na sua implementação, garantindo assim o nível de competitividade e crescimento no mercado.



Figura 18. Sente-se influenciado ou coagido pelo seu líder para realizar tarefas?

Os resultados nos mostram que 40% dos colaboradores não sentem-se influenciados ou coagidos pelo líder para realização das tarefas 26% diz que sim, e 34% diz que algumas vezes; e com base nisto, McGregor na teoria X acredita que existe um grupo de pessoas que precisam sempre de ser obrigadas, são preguiçosas e não gostam de trabalhar, optam ser mandadas mais do que assumir responsabilidades; já na teoria Y considera que os colaboradores não são de facto irresponsáveis e preguiçosos, mas que existem pessoas que gostam de criar, inovar e assumir responsabilidades (Fachada 2012).

Logo, os colaboradores não sentem-se obrigados a realizar as suas tarefas, pois os mesmos gostam de trabalhar e contribuir para o bom funcionamento da organização.

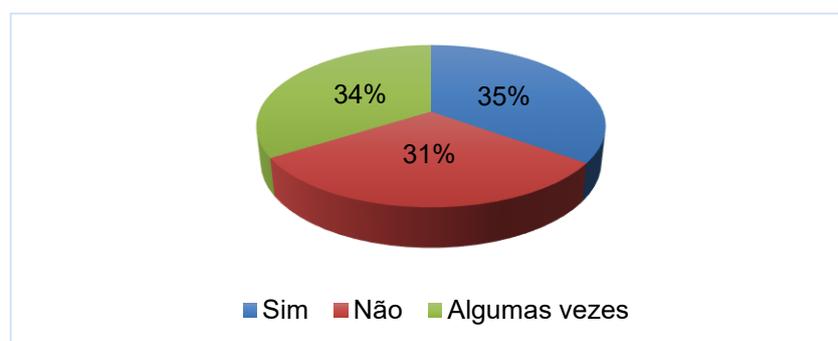


Figura 19. Acredita que existe equidade entre as responsabilidades por ti assumidas e as recompensas recebidas?

De acordo com os dados do gráfico, nota-se que 31% dos colaboradores declara que não existe equidade entre as responsabilidades por eles assumidas com as recompensas recebidas, 34% diz que algumas vezes e 35% diz que sim, e, conforme Pinto et.al. (2014), a teoria da equidade revela que, as pessoas tendem a agir para eliminar possíveis injustiças que percebem quando comparam a relação entre o seu desempenho (responsabilidades assumidas, qualidades de trabalho, dedicação e outros) e os benefícios recebidos (remuneração, condições de trabalho, condições de desenvolvimento e outros) com relação de outras pessoas da sua e/ou de outras empresas semelhantes.

Portanto, para os colaboradores existe justiça entre as suas responsabilidades e os benefícios recebidos quando comparados com os de outras pessoas da mesma ou de uma empresa semelhante, pois a organização que não proporcionar benefícios e incentivos que satisfaçam o colaborador irá permitir que o mesmo se sinta injustiçado.

Ideias Finais

O presente estudo abordou o impacto do comportamento organizacional no crescimento empresarial, tendo como campo de análise a empresa Vidreira de Angola, durante o primeiro semestre de 2019. A investigação foi motivada pela presença de comportamentos negativos por parte de alguns colaboradores, os quais interferem no bom desempenho e nos resultados da organização. Através da análise empírica realizada, foi possível compreender os fatores que levam os indivíduos a adotarem determinados comportamentos dentro da organização e como esses comportamentos influenciam, positiva ou negativamente, o desempenho organizacional.

Os dados recolhidos confirmam que os objetivos delineados foram atingidos e as hipóteses formuladas foram validadas. Constatou-se que a motivação é o principal fator que influencia o comportamento dos colaboradores, sendo reforçada pela atuação de líderes que ajustam o seu estilo de liderança às circunstâncias vividas. Verificou-se que há uma relação de confiança entre líderes e subordinados, fomentada por uma comunicação aberta, pela valorização das ideias dos trabalhadores e pela escuta ativa de suas preocupações, sejam elas de ordem pessoal ou profissional.

Os resultados também apontam que os colaboradores demonstram autonomia e iniciativa, revelando satisfação com o trabalho desenvolvido. Contudo, foram identificadas algumas



limitações que impactam negativamente o comportamento dos trabalhadores, nomeadamente a insegurança no ambiente laboral, as condições físicas pouco adequadas e a presença de práticas autoritárias de liderança em certos contextos, que acabam por comprometer o clima organizacional e o desempenho global da empresa.

Com base nas conclusões obtidas, recomenda-se que a Vidreira de Angola continue a investir em políticas de motivação que promovam o reconhecimento, a valorização e a fidelização dos colaboradores. É importante que os gestores mantenham uma liderança adaptável e sensível ao contexto organizacional, respeitando as especificidades de cada situação para garantir o empenho voluntário dos trabalhadores. A comunicação deve permanecer como uma via aberta e constante, permitindo que os colaboradores possam manifestar livremente as suas ideias, preocupações e sugestões.

Sugere-se, igualmente, que a empresa melhore as condições físicas do ambiente de trabalho, criando espaços mais seguros, confortáveis e estimulantes, de modo a reforçar a satisfação e o compromisso dos trabalhadores. É fundamental manter o equilíbrio entre as responsabilidades atribuídas e os benefícios concedidos, a fim de preservar a justiça organizacional e a motivação. Finalmente, encoraja-se o fortalecimento da cultura de participação e inovação, através da valorização da criatividade, da autonomia e da capacidade de resposta dos colaboradores, garantindo assim uma dinâmica organizacional positiva e sustentável, capaz de impulsionar o crescimento empresarial no contexto nacional.

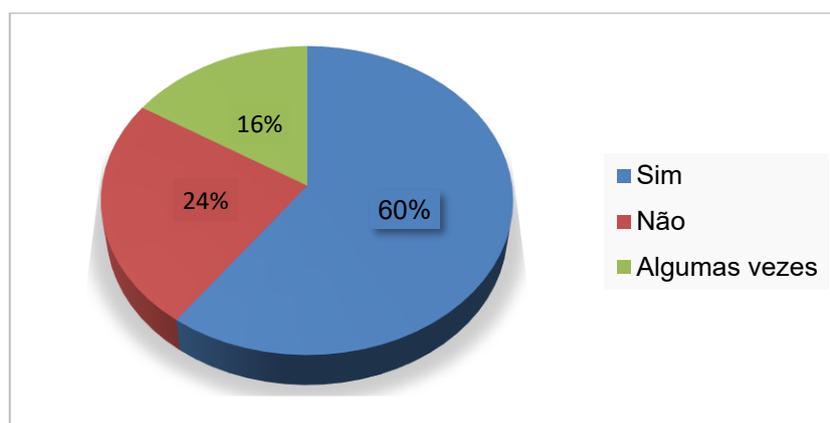


Gráfico 20. Sente-se livre em abordar sobre os seus problemas pessoais ou profissionais com o seu líder?

Segundo os dados apresentados no gráfico a cima, 60% dos colaboradores diz que se sentem livres em abordar sobre os seus problemas pessoais ou profissionais com o seu líder e 24% diz que não; portanto, com base nisto e de acordo com Carvalho et.al. (2015), na sua teoria de

liderança transformacional, para além de influenciar, o líder deixa-se ser influenciado pelos seus colaboradores na medida em que procura conhecer cada um dos seus liderados individualmente, formando, escutando e orientando.

Assim sendo, os colaboradores sentem-se bem em comunicar com líder a cerca de suas inquietações, quer sejam elas profissionais ou pessoais e isso é possível porque o líder desenvolve entre eles um bom relacionamento interpessoal.



Referências Bibliográficas

- Carvalho, E. J. (2009). *Metodologia do trabalho científico* (2ª ed.). Escolar Editora.
- Carvalho, J. E. (2016). *Gestão de empresas: Princípios fundamentais* (4ª ed.). Edições Sílabo.
- Carvalho, L. C., Bernardo, M. R., Sousa, I. D., & Negas, M. C. (2015). *Gestão das organizações: Uma abordagem integrada e prospectiva* (2ª ed.). Edições Sílabo.
- Chiavenato, I. (2004). *Introdução à teoria geral da administração* (7ª ed.). Elsevier Editora.
- Chiavenato, I. (2013). *Princípios da administração: O essencial em teoria geral da administração* (2ª ed.). Editora Manole Ltda.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Editora Manole.
- Chiavenato, I. (2015). *Recursos humanos: O capital humano das organizações* (10ª ed.). Elsevier Editora Lda.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, C. R., & Cardoso, C. C. (2007). *Manual do comportamento e gestão* (6ª ed.). Editora RH.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Neves, P. (2016). *Manual do comportamento e gestão* (8ª ed.). RH Editora.
- Fachada, M. O. (2012). *Psicologia das relações interpessoais* (2ª ed.). Edições Sílabo.
- Faria, R. (2021, junho 2). Amostragem: O que é e para que serve? Obtido de Track.co: <https://track.co/amostragem>
- Ferreira, M. P., Santos, J. C., Marques, N. R., & T. (2010). *Gestão empresarial* (3ª ed.). Lidel - Edições Técnicas, Lda.
- Gaspar, A., Lucena, J. P., Barracho, C., & Barracho, F. (2014). *Dicionário de gestão*. Escolar Editora.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). Editora Atlas S.A.
- Lakatos, M. A. (2003). *Fundamentos da metodologia científica* (5ª ed.). Editora Atlas S.A.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2015). *Técnicas de pesquisa* (7ª ed.). Editora Atlas S.A.
- Lakatos, E. M., & Maria, M. A. (2016). *Fundamentos da metodologia científica* (7ª ed.). Editora Atlas S.A.
- Lousã, A., & Antunes, P. (2011). *Técnicas de gestão empresarial* (11ª ed.). Edições Reditep Lda.

- Machado, A. R., & Portugal, M. N. (2014). *Dicionário de recursos humanos* (1ª ed.). Clássica Editora.
- Machado, A. R., Horta, C., Rodrigues, F., Cesário, F., Moço, I., Dias, I., & Miranda, S. (2014). *Gestão de recursos humanos: Desafios da globalização* (1ª ed.). Escolar Editora.
- Marques, J. R. (2021, junho 3). Conceito de comportamento organizacional. Obtido de IBC Instituto Brasileiro de Coaching: <https://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/conceito-de-comportamento-organizacional>
- Martins, A. R. (2019, fevereiro 19). Comportamento organizacional e valores de trabalho em Angola (Dissertação de mestrado, Universidade Autónoma de Lisboa Luís de Camões). Obtido de Repositorio.ual: <https://repositorio.ual.bitstream/11144/1/tese%2520comportamento%2520organizacional%2520e%2520valores%2520de%2520trabalho%2520em%2520Angola%2520vf%25282%2529pdf&ved>
- Pereira, J. M. (2016). *Metodologia da pesquisa científica* (4ª ed.). Editora Atlas S.A.
- Pinto, C. A., Rodrigues, J. A., Santos, A., Melo, L. T., Moreira, M. A., & Rodrigues, R. B. (2014). *Fundamentos de gestão* (5ª ed.). Editorial Presença.
- Porto Editora. (2013). *Dicionário da língua portuguesa*. Porto Editora.
- Priberam Dicionário. (2020, março 27). Definição de impacto. Obtido de Priberam Dicionário: <https://dicionario.priberam.org/impacto>
- Projeto Acadêmico. (2020, maio 30). Pesquisa quali-quantitativa. Obtido de Projeto Acadêmico: <https://projetoacademico.com.br/pesquisa-quali-quantitativa/>
- Ramos, S. T., & Naranjo, E. S. (2014). *Metodologia da investigação científica* (1ª ed.). Escolar Editora.
- Tamo, K. (2012). *Introdução à gestão das organizações: Conceitos e estudos de casos* (3ª ed.). EAL - Edições Angola.