

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE MBA EM NEGÓCIOS**

MARIA FERREIRA DE SOUSA SOARES

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA NO SEGMENTO
FINANCEIRO NA CIDADE DE NATAL**

NATAL/RN
2017

MARIA FERREIRA DE SOUSA SOARES

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO EM UMA EMPRESA NO SEGMENTO
FINANCEIRO NA CIDADE DE NATAL**

Projeto de Pesquisa apresentado
ao Centro Universitário do Rio
Grande do Norte como requisito
para obtenção de nota na disciplina
de TCC.

Orientador: Prof^o MSc. **Ana Rosa
Gouveia Sobral da Camara**

**NATAL/RN
2017**

1- INTRODUÇÃO

De acordo com as experiências vivenciadas no dia a dia perceber a importância da implantação de uma pesquisa do clima organizacional para melhorar as relações interpessoais e assim reduzir os impactos.

O clima organizacional envolve diversos aspectos como: comportamento dos funcionários, ambiente organizacional, resistências as mudanças do ambiente, motivação dos funcionários, dentre outros.

Conforme descreve Litwin (1971, p. 111, *apud* Souza, 1980):

Clima organizacional é a qualidade ou propriedade do ambiente organizacional que: a) é percebida ou experienciada pelos membros organizacionais; b) influencia seus comportamentos. (...) O termo clima organizacional refere-se especificamente às propriedades motivadoras do ambiente organizacional, isto é, àqueles aspectos do clima que levam ao despertar de diferentes tipos de motivação.

A empresa é uma instituição financeira, que atua no ramo lojista e varejista, de médio porte, localizada no Natal - Rio Grande do Norte, atualmente com 12 (doze) funcionários. Possui 43 anos atuante no mercado financeiro, com o intuito de comercializar produtos financeiros e fornecer créditos ao consumidor.

Diante do contexto apresentado o trabalho tem como problema de pesquisa: como melhorar o clima organizacional no ambiente de trabalho em uma empresa financeira?

O trabalho apresenta ainda a seguinte estrutura, uma revisão da literatura, uma definição dos procedimentos metodológicos, cronograma de execução e referências.

2- OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral

Descrever o ambiente organizacional em uma instituição financeira, utilizando os princípios do clima organizacional, visando melhorar a competitividade e lucratividade para a organização.

2.2 – Objetivos Específicos

- . Descrever o ambiente organizacional para analisar clima da organização em questão;
- Identificar de que forma implantar as etapas de mudança do ambiente organizacional para obtenção dos resultados;
- Propor melhoraria nos relacionamentos interpessoais dos colaboradores.

3 - JUSTIFICATIVA

Enquanto estudante de MBA Estratégica de Negócios e integrante da empresa, este trabalho justifica-se pela necessidade de adotar novas medidas como forma de melhorar o clima dentro da organização, servir de objeto de consulta para estudantes e empresas que almejam melhorias no ambiente organizacional. Com os resultados obtidos, gerar uma diminuição nos impactos do ambiente no qual a empresa está inserida.

4- REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 Clima organizacional

Qualquer empresa necessita de pessoas para atingir sua meta principal, permanecer atuante num mercado cada vez mais acirrado devido a globalização. Estudar o ambiente interno buscando constantemente melhorar os níveis de motivação e satisfação de seus funcionários é uma excelente estratégia a seguir.

Essa temática já é algo que vem a bastante tempo sendo estudada pelas empresas, conforme OLIVEIRA (1995, *apud* Aguiar e Keller pg. 94) define o “clima organizacional como “clima interno” e afirma que essa idéia já estava embutida na proposta da Escola das Relações Humanas, na década de 1930”.

Segundo Bergamini e Coda (1997, p. 99):

O clima organizacional reflete uma tendência ou inclinação a respeito de até que ponto as necessidades da organização e das pessoas que dela fazem

parte estariam efetivamente sendo atendidas, sendo esse aspecto um dos indicadores da eficácia organizacional.

É interessante ressaltar alguns motivos para que se entenda plenamente o que é clima organizacional, na visão de BERGAMINI, 1997:

- Trata-se de uma “atmosfera psicológica”.
- É um retrato momentâneo da relação entre a organização e seus colaboradores.
- É um conjunto de propriedades que se pode medir, mediante os corretos instrumentos.
- Está relacionado com a qualidade e a adequação desse ambiente para o trabalho.
- Tem a ver com o apoio que os funcionários sentem que recebem da organização.
- A estrutura da organização influencia fortemente o clima organizacional.
- O clima organizacional é um reflexo do grau de motivação dos colaboradores.
- Tem efeitos positivos e negativos sobre o comportamento das pessoas no local de trabalho.

4.2 Ambiente organizacional

Segundo Cláudio Márcio Araújo da Gama (2013), analista Técnico em Gestão Governamental na função de Administrador no Governo do Estado de Santa Catarina, o ambiente pode ser definido como o conjunto de todos os fenômenos externos à população de organizações em análise que a influenciam de forma real e/ou potencial. Esta definição foi enunciada por R. Hall em “Organizações: estrutura e processos”. Em estudos de estratégia, fatores ambientais podem ser considerados ao mesmo tempo, como restrições ou oportunidades às organizações, afetando-lhes a escala de operações e o modo de produção técnica, entre outras características.

4.3 Relações interpessoais

“O desenvolvimento das pessoas no contexto organizacional depende do relacionamento interpessoal, sendo o homem influenciável e influenciador pela organização de acordo com seu conjunto de valores” (CARDOZO; SILVA, 2014, p. 29).

Flores (2016) completa “clima organizacional, que está ligada a maneira como o colaborador visualiza a empresa, com a sua cultura, normas, ou seja, é o conjunto de valores percebidos, formais e informais”.

Assim sendo, por exemplo, o investimento no capital intelectual das organizações pode trazer benefícios ao ambiente, como os autores citaram o valor percebido pelo funcionário poderá influenciar o clima.

Fonseca (2016) confirma que:

O desenvolvimento individual é uma ferramenta de gestão que aplicada adequadamente, pode influenciar a equipe, pois as pessoas sentem a necessidade de buscar constantemente melhorias em sua vida, seja no âmbito profissional ou pessoal, e, portanto, quando temos exemplos de melhorias individuais que atingem nosso trabalho, temos o propósito de buscar evoluir também, para com isso, interagir, aprender, contribuir para o desenvolvimento da organização. É um ciclo de desafios que resulta em desempenhos melhores e mais produtivos; transformações positivas para o ambiente organizacional.

4.4 Motivação

Segundo Tamayo e Paschoal (2003):

(...) A motivação no trabalho, por exemplo, manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com presteza e precisão as suas tarefas e persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado”.

Bastos (2001) completa:

O fenômeno da motivação é básico em termos empresariais. A busca de maior rapidez na execução de tarefas, a produtividade de melhor qualidade, satisfação e muitos outros tipos semelhantes de comportamento são características motivacionais. Ao estagnar, o indivíduo que trabalha perde sua motivação e nesse momento podem surgir os problemas pessoais e profissionais.

5.5 Resistências as mudanças

Preparar o ambiente organizacional para as mudanças é fundamental, conforme destaca Almeida (2014):

Para a realização de uma mudança bem sucedida é preciso que a empresa envolva os funcionários buscando o constante comprometimento com a mudança, pois serão eles que irão ajudar a implementar inovações na empresa, é preciso observá-los diante de uma situação de resistência para que sejam verificadas as causas da reação à mudança.

Na visão de Rezende, Freitas e Silva (2011) “a comunicação foi apontada como um dos possíveis meios para contornar a resistência à mudança”. Disseminar as informações entre os funcionários fará com que as mudanças ocorram de forma mais aceitável.

Ainda conforme os autores “além da disseminação dos novos valores, é preciso que exista a preocupação de ajustar a realidade da organização à mudança cultural.”

5- METODOLOGIA

Tal trabalho será realizado por meio de uma pesquisa bibliográfica descritiva, que na explicação de Gil (2008 *apud* Santos),” as pesquisas descritivas possuem como objetivo a descrição das características de uma população, fenômeno ou de uma experiência”.

“A grande contribuição das pesquisas descritivas é proporcionar novas visões sobre uma realidade já conhecida” (Gil, 2008 *apud* Santos).

Para a coleta de dados será utilizado o método de questionário por amostragem para realizar uma pesquisa do clima na organização do segmento financeiro.

6- CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO 2017

ETAPAS/ SEMANAS	1 ^a	2 ^a	3 ^a	4 ^a
Escolha do tema	X			
Elaboração da problemática		X		
Confecção dos objetivos		X		
Elaboração da justificativa		X		
Pesquisa Bibliográfica			X	
Formulação da metodologia e cronograma			X	
Redação do projeto de pesquisa			X	X
Revisão Bibliográfica				X

Revisão e redação final				X
Adequação as normas ABNT		X	X	X
Entrega do Projeto de pesquisa				X

REFERÊNCIAS

SOUZA, Edela Lanzer Pereira de. **Percepção de clima conforme o escalão hierárquico**. Revista de Administração de Empresas. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-75901980000400005&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em 14 nov. 2017. (1980).

BERGAMINI, Cecília W. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997

FLORES, Rafael Telch. **A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/a-influencia-do-clima-organizacional-nas-empresas-e-nas-pessoas/98588/>>. Acesso em 16 nov.2017. (2016).

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira de; KELLER, Edelvais. **Análise crítica teórica da evolução do conceito de clima organizacional**. Disponível em: <http://web.unifil.br/docs/revista_eletronica/terra_cultura/39/Terra%20e%20Cultura_39-9.pdf>. Acesso em 16 nov.2017.

CARDOZO, Carolina Garcia; SILVA, Leticia Oliveira. **A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho.** Disponível em: <http://www.unigran.br/interbio/paginas/ed_anteriores/vol8_num2/arquivos/artigo3.pdf>. Acesso em 19.nov.2017

FONSECA, Luciana. et al. **Relacionamento interpessoal & trabalho em equipe: impactos num ambiente organizacional. Área temática: Gestão do Conhecimento Organizacional.** Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T16_215.pdf>. Acesso em 21.nov.2017. (2016).

SANTOS, Carlos José Giudice dos. **Tipos de Pesquisa.** Disponível em: <http://www.oficinadapesquisa.com.br/APOSTILAS/PROJETO_RH/_OF.TIPOS_PESQUISA.PDF>. Acesso em 25.nov.2017.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador.** Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6552003000400003&script=sci_arttext&tIng=es>. Acesso em 27.nov.2017 (2003)

BASTOS, Vânia Lúcia Tórtora Magalhães. **Motivação no trabalho.** Disponível em: <<http://www.avm.edu.br/monopdf/19/VANIA%20LUCIA%20TORTORA%20MAGALHAES%20BASTOS.pdf>>. Acesso em 27.nov.2017 (2001).

REZENDE, Frederico Pifano de; FREITAS, Flávio Ozorio de; SILVA, Elizângela Aparecida Toledo de Oliveira. **Cultura Organizacional e Resistência a Mudança.**

Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/30514808.pdf>>. Acesso em 28.nov.2017. (2011).

ALMEIDA, Patrícia de Deus. **Resistência a mudança organizacional: estudo comparativo entre os fatores que motivam a resistência à mudança organizacional em uma empresa pública e outra privada.** Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/7037/1/PB_GP_IV_2014_12.pdf>. Acesso em 28.nov.2017. (2014).