



CLIMA ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE CASO APLICADO EM SUPERMERCADO DA REGIÃO NORTE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

Introdução

As dificuldades encontradas na formação de uma equipe sólida e comprometida com a organização, podem acarretar em elevados gastos com demissões e rotatividade de pessoas, de forma que influenciam negativamente na produtividade, lucratividade e saúde organizacional.

Tem-se então como problema de pesquisa: Quais fatores do clima organizacional de um supermercado da região norte do estado do Rio Grande do Sul que influenciam na rotatividade?

Sendo assim, propõe-se o esclarecer o porquê da rotatividade de pessoas, o conhecimento do clima organizacional e também, a geração de indicadores auxiliares na gestão.

Objetivo Geral e Específicos

Tem-se como objetivo geral: Investigar os fatores que afetam o clima organizacional e propor ferramentas capazes de alavancar a redução de rotatividade em um supermercado da região norte do estado do Rio Grande do Sul.

Os objetivos específicos são:

- Apontar informações bibliográficas sobre clima organizacional e rotatividade de pessoas;
- Investigar os fatores influenciadores do clima organizacional de um supermercado da região norte do estado do Rio Grande do Sul;
- Propor, a partir do estudo bibliográfico e o estudo de caso aplicado, ferramentas capazes de alavancar a redução de rotatividade.

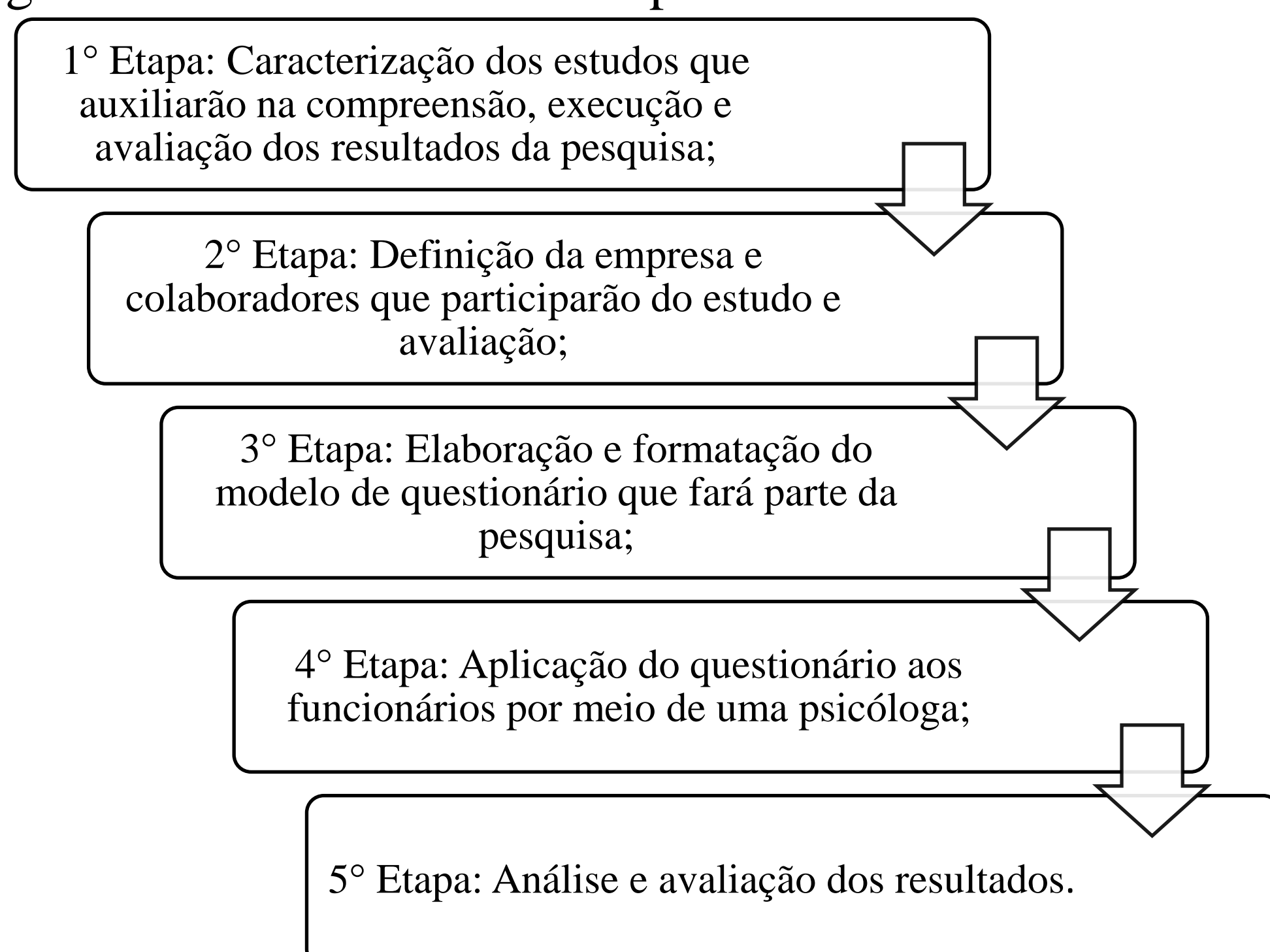
Método do Trabalho

O objeto de estudo é um supermercado de empresa familiar da região norte do estado do Rio Grande do Sul, que tem atuação desde 1996 e atualmente é composto de 12 colaboradores, sendo 8 externos e 4 do grupo familiar.

O estudo foi realizado por meio de um questionário auxiliado pela ECO - Escala de Clima Organizacional (MARTINS, 2008) no período de 09/04 à 20/04/2018, associado a uma escala que varia de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente).

A metodologia pode ser compreendida através da Figura 1:

Figura 1. Método de trabalho aplicado



Fonte: Autora (2018)

Análise e Discussão dos Resultados

O questionário respondido pelos colaboradores, é subdividido em cinco fatores que compõem as 63 questões sobre clima organizacional. A denominação de cada fator e sua definição respectivamente, podem ser observadas na Tabela 1:

Tabela 1. Denominações, definições e itens integrantes de cada fator da ECO

DENOMINAÇÃO	DEFINIÇÕES	ITENS
(F1) Apoio da chefia e da organização	Suporte afetivo, estrutural e operacional da chefia da organização fornecido aos empregados no desempenho diário de suas atividades no trabalho.	1 ao 21
(F2) Recompensa	Diversas formas de recompensa usadas pela empresa para premiar a qualidade, a produtividade, o esforço e o desempenho do trabalhador.	22 ao 34
(F3) Conforto físico	Ambiente físico, segurança e conforto proporcionados pela empresa aos empregados.	35 ao 47
(F4) Controle/pressão	Controle e pressão exercidos pela empresa e pelos supervisores sobre o comportamento e desempenho dos empregados.	48 ao 56
(F5) Coesão entre colegas	União, vínculos e colaboração entre os colegas de trabalho.	57 ao 63

Fonte: Autora (2018)

Dessa forma, os resultados da Escala de Clima Organizacional podem ser observados na Tabela 2 a seguir:

Tabela 2. Média e desvio padrão por fator

FATOR	MÉDIA	DESVIO PADRÃO
Conforto físico (F3)	4,31	0,64
Coesão entre colegas (F5)	4,23	0,63
Apoio da chefia e da organização (F1)	4,04	0,73
Recompensa (F2)	3,72	0,88
Controle/pressão* (F4)	3,03	1,18

Fonte: Autora (2018)

Conclusão

Sendo assim, concluiu-se que os fatores 3 (Conforto físico), 5 (Coesão entre colegas) e 1 (Apoio da chefia e da organização) possuíam maior média, traduzindo de boa forma o ambiente da empresa dentro desses quesitos; já os fatores 2 (Recompensa) e 4 (Controle/pressão) possuíam médias abaixo do esperado, sendo, portanto, motivo de observação para a colocação de melhoria dentro da empresa.

Dessa forma, as ferramentas para os itens 2 (Recompensa) e 4 (Controle/pressão) caracterizados como ruins, são respectivamente, análise e influência de cada cargo dentro da empresa, e treinamento para chefia.

À vista disso percebeu-se a importância da implementação de uma adequada Gestão de pessoas, estabelecida por uma adequada e equilibrada relação, também, comprovou-se a partir de estudos bibliográficos, de que o clima pode alavancar melhoria organizacional e conseqüentemente reduzir o *turnover*.

Como recomendação a trabalhos futuros, tem-se pesquisar a influência da gestão familiar no clima organizacional, e ampliação do questionário para clientes externos.

Referências Bibliográficas