



25 a 28
setembro
2024
Campus Central UEPG
Ponta Grossa | PR

Explorando as Interseções das Inteligências
Artificiais na Sociedade Atual

Realização:



Apoio:



COMTURPG
CONSELHO REGIONAL DE TURISMO DO PARANÁ



SATISFAÇÃO NO TRABALHO: DIFERENCIAL PARA MAIOR DESEMPENHO PRODUTIVO

JOB SATISFACTION: A DIFFERENTIAL FOR GREATER PRODUCTION PERFORMANCE

ÁREA TEMÁTICA: GESTÃO DE PESSOAS

Claudelir Clein, UNISEP, Brasil, claudeliradm@gmail.com

Dienefer Stefani de Jesus da Silva, Brasil, silvadienefer689@gmail.com

Daniele Aparecida Cardozo Heinzen, Brasil, daniele_c19@hotmail.com

Erika Amabile Smaniotto, UNISEP, Brasil, erikasmaniotto@hotmail.com

Juliano Francisco Motta, Brasil, wittmotta@gmail.com

Resumo

Na gestão das organizações, a satisfação dos colaboradores é fator primordial para o alcance de objetivos e metas almejados. Desta forma, para que isso seja possível se torna preciso compreender as reais necessidades das pessoas, visando garantir condições e suporte no que tange às decisões, responsabilidades e desenvolvimento de atividades. Ou seja, para contar com indivíduos e equipes de trabalho que estejam engajadas na busca por resultados produtivos, deve-se buscar constantemente melhorias que satisfaçam o colaborador com o trabalho que realiza e com os benefícios que o mesmo recebe da organização. Diante desta realidade este estudo tem como objetivo verificar a satisfação dos colaboradores em uma instituição de ensino médio na região sudoeste do Paraná. Para tanto, utilizou-se como metodologia a pesquisa de campo de abordagem qualiquantitativa, onde se coletou informações primárias por meio da aplicação de questionário estruturado juntamente aos colaboradores. Os resultados encontrados e analisados retrataram um contexto de satisfação em boa parte dos aspectos, porém em outros, se observa a necessidade de ajustes que permitam satisfazer os colaboradores com o trabalho.

Palavras-chave: satisfação; gestão; ambiente de trabalho.

Abstract

In the management of organizations, employee satisfaction is a key factor in achieving desired objectives and goals. Therefore, for this to be possible, it is necessary to understand people's real needs, aiming to guarantee conditions and support with regard to decisions, responsibilities and development of activities. In other words, to have individuals and work teams that are engaged in the search for productive results, improvements must be constantly sought that satisfy the employee with the work they perform and the benefits they receive from the organization. Given this reality, this study aims to verify employee satisfaction at a high school institution in the southwest region of Paraná. To this end, field research with a qualitative and quantitative approach was used as a methodology, where primary information was collected through the application of a structured questionnaire to

employees. The results found and analyzed portrayed a context of satisfaction in most aspects, but in others, there is a need for adjustments that allow employees to be satisfied with their work.

Keywords: *satisfaction; management; Desktop.*

1. INTRODUÇÃO

Nas organizações, a satisfação com o trabalho contribui para maiores resultados e para a melhoria da qualidade de vida do colaborador. Destarte, é de fundamental importância que gestores e líderes organizacionais busquem constante conhecimento sobre o ambiente laboral e expectativas dos diferentes colaboradores que nele executam suas atividades.

Neste contexto, o aperfeiçoamento e a experiência profissional são fatores diferenciais na gestão organizacional quanto ao seu planejamento estratégico, tático e operacional, norteando com eficácia e eficiência os objetivos e metas estabelecidos e almejados. Quando os gestores e líderes tomam decisões baseadas em estudos e na sua experiência profissional, as chances de acertos aumentam favorecendo que perdas e prejuízos possam ser evitados.

Neste sentido, observar, tomar decisões e agir com o olhar voltado para as pessoas promove um retorno produtivo positivo, pelo fato de que os responsáveis pela produtividade recebem atenção e recursos que resultam no sentimento de valorização e satisfação com o trabalho e com a organização. A valorização de cada pessoa e o reconhecimento do trabalho que realiza, resultam em motivação e iniciativa para fazer mais e melhor.

Portanto, este artigo tem como objetivo verificar a satisfação dos colaboradores em uma instituição de ensino médio na região sudoeste do Paraná. Os principais resultados demonstram que de forma geral os colaboradores estão satisfeitos com o ambiente laboral onde desenvolvem suas atividades, entretanto, alguns aspectos necessitam de ajustes que promovam a satisfação com o trabalho.

2. SATISFAÇÃO NO TRABALHO

A satisfação de colaboradores no trabalho é um fator de significância elevada no âmbito organizacional, considerando que promove bem estar, qualidade de vida e empenho produtivo que são fundamentais para o alcance de objetivos e metas. Neste sentido, a satisfação envolve aspectos afetivos que resultam da percepção do colaborador sobre seu trabalho (LOCKE, 1976; MARTINS; SANTOS, 2006; HAUFF et al., 2015; SILVA; PASCHOALOTTO; ENDO, 2020).

Segundo Wagner e Hollenbeck (2006), enquanto a satisfação no trabalho produz efeitos positivos, a insatisfação gera, por exemplo, custos com absenteísmo e rotatividade de colaboradores. Para Robbins (2010), é importante saber e entender a cerca das variáveis que influenciam na satisfação dos colaboradores, para que se possa evitar a perda de talentos e prejuízos advindos de um deficiente ambiente de trabalho.

Outros fatores presentes no ambiente organizacional também estão relacionados com a satisfação dos colaboradores, sendo a relação com os colegas e superiores, remuneração, carreira, autonomia, clima organizacional, segurança e justiça percebida, entre outros. Ou seja, vários são os aspectos que interferem na satisfação do colaborador e precisam ser observados e analisados para melhores resultados e um clima organizacional saudável (TAMAYO, 2001; WARR, 2007; SILVA; PASCHOALOTTO; ENDO, 2020).

A satisfação está interligada ainda com a motivação no trabalho promovendo melhor produtividade na realização de atividades. A motivação se refere a uma força, uma energia, algo que faz com que o indivíduo seja impulsionado em busca de um objetivo (FERREIRA; DIAS, 2017). Desta forma, a motivação proporciona imensuráveis ganhos para as organizações por ser um entusiasmo para realizações, sendo esta intrínseca vem do interior da pessoa, nasce de dentro para fora, mas pode receber estímulos externos (VERGARA, 2007; ROBBINS, 2010).

Conforme Araújo e Garcia (2010), referente à satisfação no trabalho, o comportamento organizacional exerce grande influência por apresentar o clima organizacional em que o capital humano está intimamente relacionado. Ou seja, é por meio das pessoas que se estabelece o clima, onde o mesmo pode ser favorável ou não, dependendo da relação entre as pessoas e destas com a cultura e comportamento organizacionais.

Assim sendo, o clima organizacional manifesta a percepção das pessoas no tocante ao ambiente de trabalho, o qual acaba por ser intensamente influenciado pela cultura existente na organização (SCHEIN, 1985; LACOMBE, 2011). Desta forma, o caminho para o sucesso que torna uma organização única diante de tantas possibilidades, se expressa pela sua cultura, a qual contempla seus valores, procedimentos, rotinas e estilos de liderança (CAMERON; QUINN, 2006; SILVA; PASCHOALOTTO; ENDO, 2020).

3. GESTÃO E LIDERANÇA ORGANIZACIONAL

A gestão organizacional se trata da união e condução de planos, objetivos e metas. É através da gestão que as empresas procuram tornar real o que se estabelece como algo a ser realizado e conquistado (CHIAVENATO, 2008).

De acordo com Chiavenato (2008), Robbins (2007) e Araújo (2010), em termos de gestão, esta se desenvolve ao ditar os rumos da administração de um negócio, onde são tomadas decisões sobre objetivos e utilização de recursos, visando competitividade, vantagem competitiva e lucratividade. Quando a gestão é trabalhada com eficácia se faz a coisa certa, ou seja, o que de fato precisa ser feito e as decisões que de fato precisam ser tomadas. Já quando a gestão é trabalhada com eficiência se faz certo as coisas, isto é, a atuação é correta na prática de realização operacional quanto aos processos, procedimentos e no emprego de recursos.

Relativo à gestão, convém enfatizar que condiz com um conjunto de ações, interações e procedimentos que possibilitam realizar o planejamento e o alinhamento das áreas organizacionais e dos indivíduos que nela trabalham. A gestão empresarial expressa algumas características: formalização, centralização e complexidade. Na formalização se apresentam as autoridades, regras para coordenar e controlar procedimentos e comportamentos no processo de gestão (DUBRIN, 2006; BERGAMINI, 2007; ROBBINS, 2010).

Na centralização o que se trabalha é a hierarquia organizacional representando os níveis hierárquicos e autoridade que cada nível terá para tomar decisões. Já a característica considerada de complexidade se refere à diversidade, qualidade e do número de processos executados pela empresa, sendo vertical quanto aos níveis hierárquicos e horizontal em relação ao número de cargos e departamentos (DUBRIN, 2006; BERGAMINI, 2007; ROBBINS, 2010).

A liderança é tida como a capacidade de influenciar as pessoas para busquem realizar por vontade própria os objetivos estabelecidos (ROBBINS, 2010). Na liderança, os liderados percebem no líder características que os motivam para ação, entre elas o comprometimento, a responsabilidade, respeito, assertividade, exemplo e autoridade (ARAÚJO; GÁRCIA, 2010; ABELHA, 2018).

Segundo Hunter (2004) e Paz et al. (2020), o líder é pessoa investida na função de liderança de um projeto ou equipe de trabalho em específico. É possível liderar em diferentes ramos de atuação, basta que se estabeleçam os objetivos para que o líder atue em fazer com que as pessoas visem alcançá-los, sendo o ponto de referência no decorrer dos trabalhos.

Cabe destacar, que não raras vezes os gestores também são os responsáveis pela liderança, ou seja, não são escolhidas outras pessoas para liderar as equipes para efetivação do planejamento de projetos. Neste caso, os desafios aumentam na direção do negócio, das atividades e das pessoas envolvidas, porque o gerenciamento da organização no mercado em que se atua, e mais a questão da gestão e da liderança interna, sobrecarrega o tomador de decisões e interfere na capacidade de atuação como líder (ROBBINS, 2010).

4. METODOLOGIA

Para a realização deste artigo, utilizou-se da metodologia de pesquisa de campo e com análise descritiva, tendo abordagem quali-quantitativa quanto ao tratamento de dados primários. Para isso, utilizou-se para coleta dos dados a aplicação de um questionário estruturado, o qual continha opções de múltipla escolha de respostas.

No tocante à pesquisa de campo, esta foi realizada nos meses de março e abril de 2024 em horário de intervalo entre jornadas, onde o próprio pesquisador aplicou o questionário junto aos colaboradores. Para tanto, primeiramente se pediu permissão dos responsáveis pela empresa para aplicação do questionário, sendo permitido por existir interesse no assunto da pesquisa apresentada.

O número de participantes da pesquisa foi de 20 colaboradores administrativos de um total de 24 pessoas que fazem parte da força laboral administrativa da empresa objeto de estudo. Os outros 4 participantes não puderam participar por questões de férias ou afastamentos do trabalho. O questionário aplicado continha 7 questões diretamente ligadas à satisfação com o trabalho, não tendo questões que visassem levantar outras informações como: gênero, idade, escolaridade, remuneração entre outros.

5. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste tópico são apresentados os resultados e realizada sua discussão de forma crítica a aprofundada com intuito de apontar as principais potencialidades e fragilidades quanto objetivo proposto.

Para isso, primeiramente se perguntou aos colaboradores quanto à satisfação com o ambiente de trabalho, obtendo-se que 56% dizem estar satisfeitos, 23% muito satisfeitos, 15% pouco satisfeitos e 6% insatisfeitos.

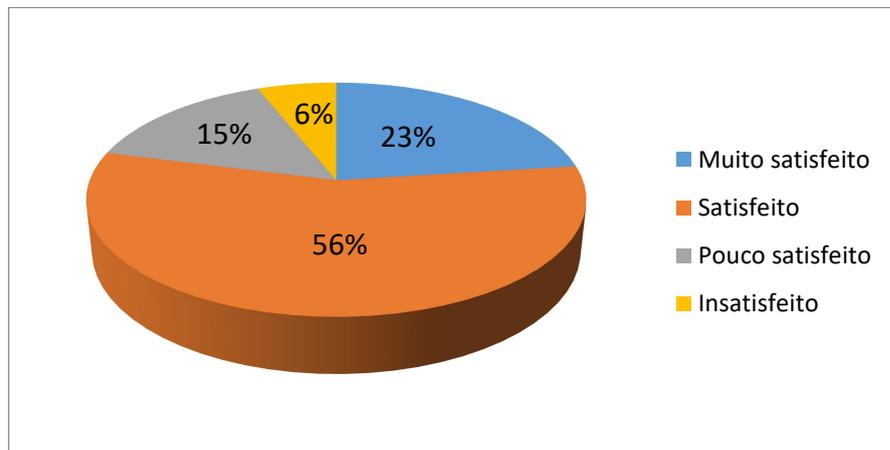


Figura 1 – Satisfação com o ambiente de trabalho
Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com os dados coletados, observa-se que os colaboradores em sua maioria estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, o que demonstra que a empresa busca proporcionar condições adequadas para a realização de atividades. O ambiente de trabalho quando propício para a execução operacional favorece outros pontos importantes, como o interesse individual por soluções de problemas, além da criatividade que pode ser aguçada pela satisfação com o local laboral.

Na sequência foi questionado aos colaboradores se estão satisfeitos com o trabalho que realizam, onde 47% disseram que estão satisfeitos, 35% muito satisfeitos, 12% pouco satisfeitos e 6% insatisfeitos.

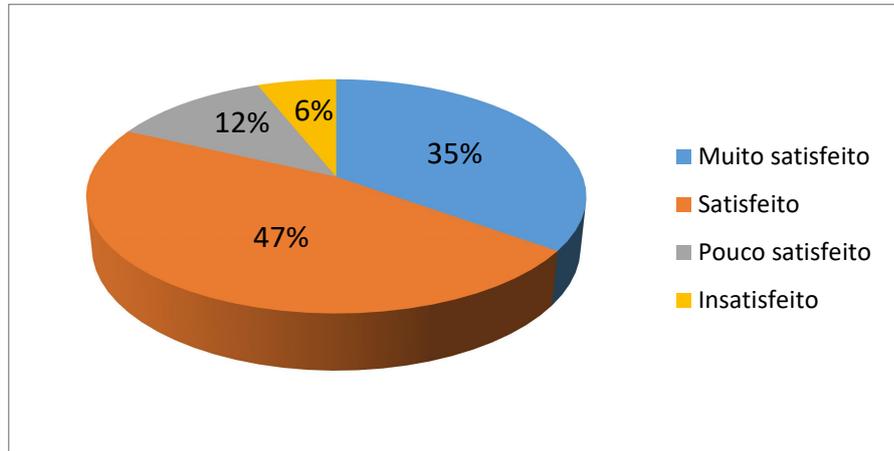


Figura 2 – Satisfação com o trabalho que realizam
Fonte: dados da pesquisa.

Identifica-se que existe satisfação de número expressivo de colaboradores com as atividades que realizam, embora alguns não apontarem no mesmo sentido. Quando não há o sentimento de satisfação com o trabalho realizado, é bem provável que o colaborador se sinta desmotivado e menos propenso a fazer além do que lhe foi determinado como objetivo ou meta de trabalho.

Estar satisfeito não quer necessariamente dizer que o colaborador vai entregar o máximo de si em prol dos anseios organizacionais. No entanto, há maior probabilidade que vise fazer e faça mais do que faria caso estivesse insatisfeito (ROBBINS, 2010; ABELHA, 2018).

Dando continuidade indagou-se sobre a satisfação com os colegas de trabalho e as repostas foram 47% satisfeitos, 23% pouco satisfeitos, 18% muito satisfeitos e 12% insatisfeitos.

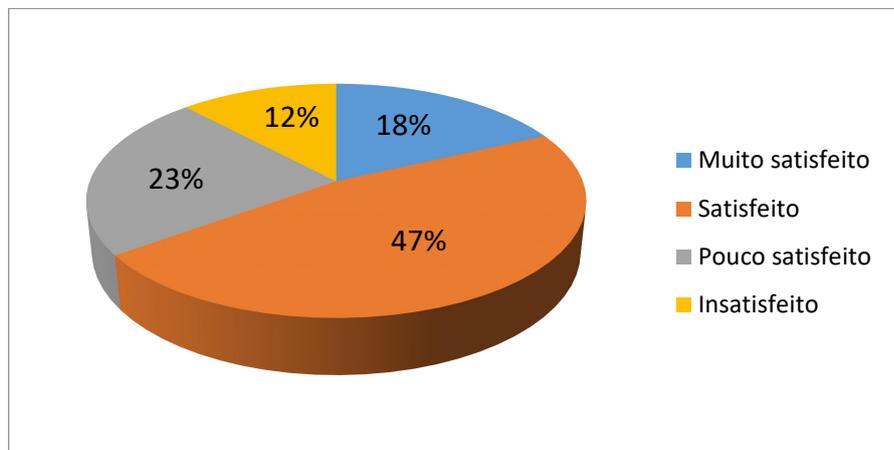


Figura 3 – Satisfação com os colegas de trabalho
Fonte: dados da pesquisa.

Verica-se que referente aos colegas de trabalho, existe satisfação de grande parte dos colaboradores, porém parte significativa expressa não considerar estar satisfeita com o relacionamento com as pessoas com quem trabalha. Neste ponto, é fundamental que os líderes atuem na observação e análise das particularidades coletivas e individuais, procurando proporcionar um clima organizacional pelo comportamento que esperam sem subestimar as crenças que cada um traz de sua conjuntura de vida.

Posteriormente, bucou-se saber quanto à satisfação com os objetivos e metas estabelecidos, tendo-se como respostas, que 49% se dizem satisfeitos, 21% pouco satisfeitos, 15% muito satisfeitos e 15% insatisfeitos.

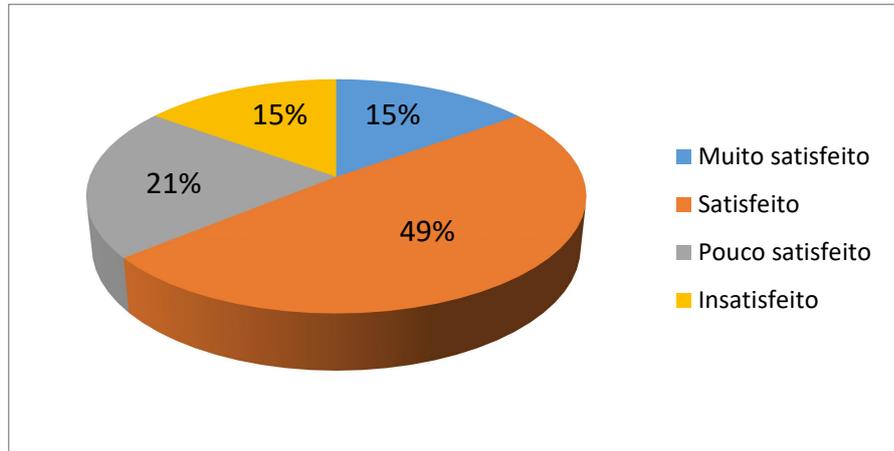


Figura 4 – Satisfação com objetivos e metas
Fonte: dados da pesquisa.

Como pode ser observado pelos resultados apresentados, nem todos dizem estar satisfeitos com os objetivos e metas estabelecidos pelos líderes organizacionais. Aliás, há parcela relevante de colaboradores não satisfeitos com o que é determinado para ser alcançado em quantidade e tempo.

Neste sentido, os líderes ao determinar os objetivos e metas necessitam considerar o andamento de outras atividades e condições estruturais para sua consecução. Ou seja, mesmo que seja importante alcançar melhores resultados não se pode deixar de analisar a proporção que se estabelece, com a realidade vivenciada pela organização e colaboradores quanto aos recursos necessários para o seu desenvolvimento.

Também foi questionado em relação à satisfação dos colaboradores com o salário que recebem pelo trabalho que realizam, obtendo-se que 38% estão satisfeitos, 32% pouco satisfeitos, 18% insatisfeitos e 12% muito satisfeitos.

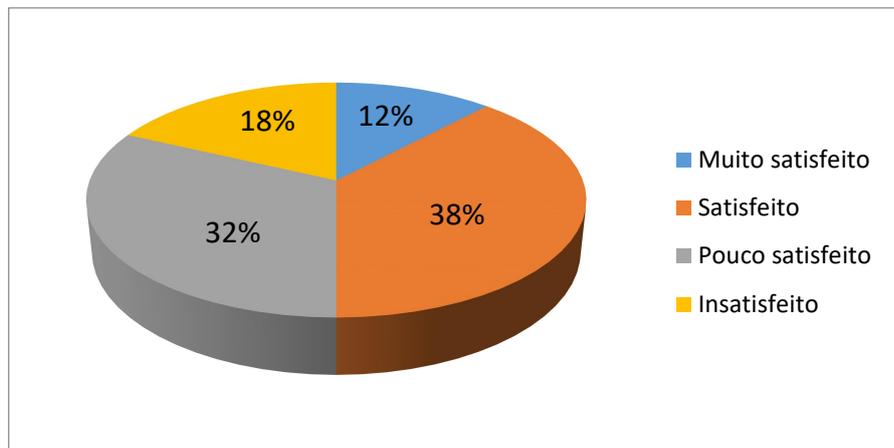


Figura 5 – Satisfação com o salário
Fonte: dados da pesquisa.

Evidencia-se de acordo com os resultados que os colaboradores de forma geral não estão contentes com o salário que recebem ao se considerar suas atividades laborais. Diante desta realidade, não tendo a organização como aumentar o valor percebido pelo trabalhador, torna-se importante esclarecer que no âmbito geral do ramo de atuação se segue o praticado pelo mercado.

Na relação com colaboradores o diálogo da realidade de ambas as partes pode suprir as distâncias percebidas por lados distintos, ou seja, pontuando o que cada um espera e percebe é possível ganhos de ambos os lados. Desta forma, cabe destacar a importância de representantes de cada categoria para negociações que visem possibilitar condições adequadas de trabalho com salário justo para as responsabilidades e atividades desenvolvidas.

Na procura por compreensão da realidade vivenciada pelos colaboradores no tocante sua satisfação com o trabalho e fatores envolvidos, além do ambiente e a questão salarial, questionou-se também quanto aos benefícios proporcionados e 50% responderam estar satisfeitos, 23% pouco satisfeitos, 21% muito satisfeitos e 6% insatisfeitos.

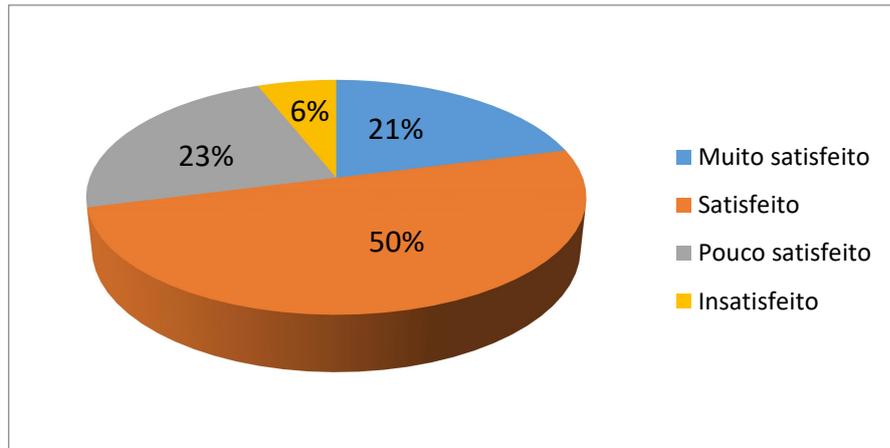


Figura 6 – Benefícios
Fonte: dados da pesquisa.

Observa-se no que diz respeito aos benefícios, que a maioria dos colaboradores concorda que a organização os proporciona, o que pode ser considerado fator positivo para melhor percepção do salário recebido. Salienta-se que ao somar o salário com os benefícios se tem a remuneração do colaborador, sendo que quanto maior o número de benefícios, o colaborador tende a se sentir mais satisfeito com os ganhos do seu trabalho.

Por fim, perguntou-se sobre aos colaboradores sobre sua satisfação com os líderes organizacionais, sendo que nas respostas 41% se mostram satisfeitos, 38% muito satisfeitos, 18% pouco satisfeitos e 3% insatisfeitos.

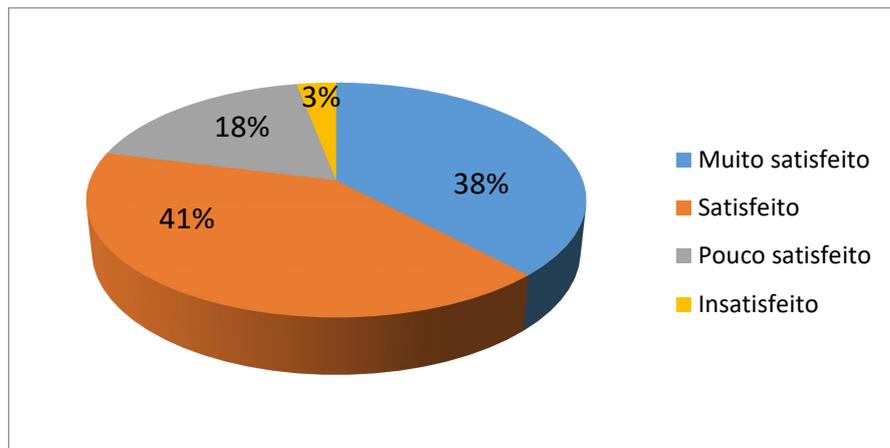


Figura 6 – Satisfação com os líderes
Fonte: dados da pesquisa.

A pergunta condizente à satisfação dos colaboradores com os seus líderes visa o entendimento da atuação dos escolhidos para esta função de suma importância tanto para a organização quanto para os liderados em termos de produtividade e qualidade de vida. Isso pelo fato de que o líder desempenha papel de apoio e suporte para a motivação e satisfação coletiva e individual, fazendo ligação entre os objetivos e os resultados esperados.

Convém frisar, que a motivação pode surgir no liderado diante da postura e exemplo observados no líder, isto é, nas decisões e na condução da gestão de objetivos comuns a todos os envolvidos. Assim como, pode brotar da cobrança justa por desempenho em relação a cada indivíduo participante da equipe, ou seja, criando certa tensão que resultará na execução das tarefas. Embora naquele momento o colaborador possa se sentir pressionado, depois do ocorrido,

provavelmente terá a sensação de conquista que resultará na satisfação pessoal por vencer o desafio proposto (ROBBINS, 2010; FERREIRA, 2017).

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo verificar a satisfação dos colaboradores em uma instituição de ensino médio na região sudoeste do Paraná, o qual se deu por atingido por ser possível levantar dados e analisá-los de forma crítica e aprofundada, além de realizar apontamentos quanto aos assuntos abordados durante a pesquisa.

Na gestão empresarial a união e condução dos planos, objetivos e metas, possibilita conseguir extrair produtividade dos envolvidos com atenção à capacidade produtiva de cada participante do trabalho executado. A liderança no desenvolver de atividades produz efeitos positivos pelo fato que não tem o poder como norteador do que se espera, e sim, por meio da autoridade procura fazer com que as pessoas hajam por vontade própria para o retorno esperado.

Os principais resultados demonstram que de forma geral existe satisfação dos colaboradores com o trabalho que realizam e com as demais particularidades do mesmo. Contudo, se observa a necessidade de ajustes em alguns aspectos, para assim, satisfazer os colaboradores com o trabalho.

Outro ponto a se destacar é que os líderes estão bem avaliados na percepção dos liderados, demonstrando uma atuação que é observada como positiva, pois a liderança é determinante para estimular a vontade própria de cada pessoa em fazer mais e melhor em relação às suas responsabilidades e atividades. Desta forma, evidencia-se que embora exista certa insatisfação em diferentes questões, a liderança pode ser a saída para a resolução de problemas e percepção de valorização do capital humano.

Portanto, conclui-se que a satisfação de colaboradores traz resultados que a cobrança e estabelecimentos de objetivos e metas por si só não seriam capazes de promover. Sendo assim, cabe aos gestores e líderes organizacionais buscarem constantemente capacitação profissional e melhorias do ambiente de trabalho que possibilitem satisfação individual e coletiva nas responsabilidades assumidas e no desenvolvimento de atividades.

REFERÊNCIAS

- Abelha, D. M.; Carneiro, P. C. da C.; Cavazotte, F. De S. C. (2018). Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*. 20(4),516-532.
- Araújo, L. C. G; Garcia, A. A.. *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas, 2010.
- Bergamini, C. W. *Psicologia aplicada à administração de empresas: psicologia do comportamento organizacional*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008, 197p.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture – Based on the competing values framework*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Chiavenato, I. *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*. 8 ed. 4 reimpressão – São Paulo: Atlas, 2008.
- Dubrin, A. J. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.
- Ferreira, G. B.; DIAS, C. C. A importância da qualidade de vida no trabalho e da motivação dos colaboradores de uma organização. *Psicologia e Saúde em Debate*, v. 3, . 2, p. 30-43, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.22289/V3N2A3>.
- Hauff, S.; Richter, N. F.; Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, 24(4), 710-723. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibusrev.2015.01.003>.

- Hunter, J. C. **O monge e o Executivo**. Tradução de Maria da Conceição Fornos de Magalhães – Rio de Janeiro: Sextante, 2004.
- Lacombe, F. **Recursos Humanos: princípios e tendências**, 2 ed. São Paulo, Saraiva, 2011.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). Bem-estar pessoal nas organizações e qualidade de vida organizacional: o papel mediador da cultura organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-37.
- Robbins, S. P.. *Comportamento Organizacional*. 14ª ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- Silva, C. P., Paschoalotto, M. A. C.; Endo, G. Y. (2020) *Liderança Organizacional: Uma Revisão Integrativa Brasileira*. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, (14:1), pp.146-159. DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v14i1.36370>
- Tamayo, A. (2001). Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(3),127-147. <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552001000300007>.
- Vergara, S. C. *Gestão de Pessoas*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- Wagner III, J. A & Hollenbeck, J. R. *Comportamento Organizacional*. Trad. Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2006.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.