

SATISFAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO¹

Camila Saffier², Lara Fabiana Dallabona³, Josefa Rafaela Gomes da Silva⁴, Karine Giovana Cabral de Souza⁵, Otávio Rosa⁶

¹ Vinculado ao projeto “Antecedentes da rotatividade, acidentes de trabalho e passivos trabalhistas de empresas de Santa Catarina”

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PIVIC

³ Orientadora, Departamento de Ciências contábeis – UDESC Alto Vale – lara.dallabona@udesc.br

⁴ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁵ Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

⁶ Egresso do Curso de Engenharia Sanitária – UDESC Alto Vale – Bolsista PROIP

O estudo objetiva analisar a percepção dos empregados de empresas do Alto Vale do Itajaí/SC sobre a satisfação no ambiente de trabalho. Dentre as práticas de gestão de pessoas, as organizações necessitam de diferenciais para se manterem competitivas, executando estratégias que visam despertar nos empregados sentimentos de afeto, para que se sintam valorizados, criando vínculos afetivos, fazendo com que tenham orgulho em realizar o trabalho (SILVA; CAPPELLOZZA; COSTA, 2014).

A pesquisa se classifica como quantitativa, descritiva, do tipo *survey*. O questionário foi aplicado de forma presencial para empregados do Alto Vale do Itajaí/SC. Para o constructo, utilizaram-se os estudos de Telles, Leão e Ferreira (2018), Oliveira, Nascimento e Silva (2018), Akgunduz e Sanli (2017), Appio e Fernandes (2015), Silva, Cappelozza e Costa (2014), Shim (2010) e Silva (2006). A análise se deu por meio do teste Mann-Whitney. A amostra envolveu 115 empregados. Foi feita uma comparação entre os empregados do sexo feminino e masculino.

Tabela 1. Percepção dos empregados sobre a satisfação no ambiente de trabalho.

Satisfação	Sexo	N	Média postos	Média Likert	Mann-Whitney	Signif.
Este trabalho se encaixa com meus objetivos de carreira	Feminino	54	60,46	3,778	1514,000	0,439
	Masculino	61	55,82	3,574		
No meu trabalho, tenho um sentimento de sucesso e realização	Feminino	54	62,33	4,090	1413,000	0,166
	Masculino	61	54,16	3,800		
Meu trabalho oferece oportunidades para fazer a diferença	Feminino	54	56,62	3,963	1572,500	0,656
	Masculino	61	59,22	4,016		
No geral, tenho energia emocional suficiente para o trabalho	Feminino	54	60,61	4,130	1506,000	0,399
	Masculino	61	55,69	4,000		
Há um bom ajuste entre meu trabalho e minha saúde pessoal	Feminino	54	61,25	4,056	1471,500	0,297
	Masculino	61	55,12	3,902		
No geral, posso fazer meu trabalho sem esgotamento físico/mental	Feminino	54	61,02	3,685	1484,000	0,346
	Masculino	61	55,33	3,492		
A empresa tenta melhorar a satisfação dos empregados	Feminino	54	64,26	4,130	1309,000	0,046
	Masculino	61	52,46	3,754		
A organização tenta tornar meu trabalho o mais interessante possível	Feminino	54	62,10	3,944	1425,500	0,195
	Masculino	61	54,37	3,738		
Neste momento, permanecer na minha organização é mais uma questão de necessidade do que desejo	Feminino	54	56,29	2,963	1554,500	0,595
	Masculino	61	59,52	3,164		
De forma geral, eu estou satisfeito com o meu emprego	Feminino	54	62,31	4,444	1414,000	0,146
	Masculino	61	54,18	4,115		

Em geral, eu não gosto do meu emprego	Feminino	54	58,20	1,852	1636,000	0,938
	Masculino	61	57,82	1,721		
Gosto do trabalho que realizo, hoje, nesta empresa	Feminino	54	62,70	4,574	1393,000	0,098
	Masculino	61	53,84	4,262		
Considero que trabalhar nesta empresa vem tornando a minha vida melhor	Feminino	54	60,72	4,259	1500,000	0,373
	Masculino	61	55,59	4,049		
Tenho orgulho de dizer a parentes e amigos que trabalho nesta empresa	Feminino	54	65,34	4,667	1250,500	0,008
	Masculino	61	51,50	4,246		
A empresa preocupa-se com minha satisfação no trabalho	Feminino	54	65,60	4,093	1236,500	0,016
	Masculino	61	51,27	3,607		
Fico cansado com a carga horária de trabalho	Feminino	54	53,02	2,704	1378,000	0,124
	Masculino	61	62,41	3,098		
Recebo apoio e reconhecimento de colegas de trabalho	Feminino	54	62,19	4,167	1420,500	0,177
	Masculino	61	54,29	3,951		
Recebo apoio e reconhecimento do supervisor	Feminino	54	66,03	4,241	1213,500	0,010
	Masculino	61	50,89	3,639		
A organização se orgulha de minhas realizações no trabalho	Feminino	54	65,51	4,259	1241,500	0,016
	Masculino	61	51,35	3,738		
A empresa reconhece o esforço e os recompensam com elogios, promoções e oportunidades	Feminino	54	65,43	3,833	1192,000	0,012
	Masculino	60	50,37	3,283		

Para Shim (2010), quando os empregados percebem que estão sendo incentivados, elogiados e recompensados, pressupõe-se que possam estar contribuindo com as metas e objetivos organizacionais. Este fato pode favorecer a motivação e a satisfação no ambiente organizacional, proporcionando qualidade de vida e bem-estar (AKGUNDUZ; SANLI, 2017). Os dados demonstraram diferenças significativas entre as opiniões dos homens e mulheres quanto à empresa tentar melhorar a satisfação dos empregados; acerca do orgulho em dizer a amigos e parentes que trabalham na empresa; sobre se preocuparem com a satisfação; sobre o apoio e reconhecimento do supervisor. Além disso, observou-se significância sobre a organização se orgulhar das realizações destes no trabalho e se a empresa reconhece o esforço dos empregados e os recompensam.

Referências

- APPIO, J.; FERNANDES, B. H. R. Práticas de gestão de pessoas, alinhamento pessoa-ambiente de trabalho e índices de turnover: um estudo nas “melhores empresas para você trabalhar” no Brasil. **Base – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 12, n. 2, p. 82-95, 2015.
- AKGUNDUZ, Y.; SANLI, S. C. The effect of employee advocacy and perceived organization support on job embeddedness and turnover intention in hotels. **Journal of Hospitality and Tourism Management**, v. 31, p. 118-125, 2017.
- OLIVEIRA, L.; NASCIMENTO, P. C.; SILVA, S. L. Responsabilidade social interna: a percepção dos colaboradores sobre a política de remuneração, benefícios e carreira. **Gestão e Negócios Globais**, v. 2, n. 2, p. 60-81, 2018.
- SHIM, M. Factor influencing child welfare employee’s turnover: Focusing on organizational cultura and climate. **Children and Youth Services Review**, v. 32, n. 6, p. 847-856, 2010.
- SILVA, E. M. **Os efeitos da liderança na retenção de talentos**: um estudo sobre comprometimento e rotatividade numa indústria petroquímica. 2006. 140f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade de Economia e Finanças IBMEC, Rio de Janeiro, 2006.
- SILVA, R. S.; CAPPELLOZZA, A.; COSTA, L. V. O impacto do suporte organizacional e do comprometimento afetivo sobre a rotatividade. **Revista de Administração IMED**, v. 4, n. 3, p. 314-329, 2014.
- TELLES, T. E. A. O.; LEÃO, F. S.; FERREIRA, P. P. Fatores que impactam na rotatividade no segmento supermercadista. **Revista Científica da FAESA**, v. 14, n. 1, p. 77-99, 2018.

Palavras-chave: Satisfação. Ambiente de Trabalho. Empregados.