XXIII Seminário de Iniciação Científica
XX Jornada de Pesquisa
XVI Jornada de Extensão
V Mostra de Iniciação Científica Júnior
V Seminário de Inovação e Tecnologia

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA VENCAL CALÇADOS – IJUÍ/RS[1]

Angélica Tamires Gasparin Casalini Zweigle[2], Marisandra Da Silva Casali[3].

[1] Trabalho de conclusão de curso realizado no ano de 2014 afim de colar grau no curso de Administração
[2] Administradora CRA/RS 046783, Gerente de Relacionamento Advance no Banco HSBC, Agência de Ijuí. angelicacasalini@yahoo.com.br
[3] Administradora, Professora do Curso de Administração da Unijuí. marisandra.casali@unijui.edu.br

INTRODUÇÃO

As diversas transformações geradas pelo processo tecnológico e pela globalização têm influenciado diretamente os modelos e as práticas gerenciais de governos e instituições. Para ser competitivo no mercado de trabalho, é fundamental desenvolver habilidades como trabalho em equipe, liderança, inteligência emocional e criatividade. Nos últimos anos, esse tem sido o perfil profissional do emergente e exigente mercado de trabalho, que está cada vez mais competitivo. Busca-se pela excelência, o que tem levado as organizações a desenvolver modelos gerenciais focados e a obter equipe motivada, capacitada e, sobretudo, comprometida com os objetivos organizacionais.

Observa-se que a gestão é a base para que o trabalho esteja alinhado. Empresa e indivíduos devem ter claros os seus objetivos, ou seja, aonde pretendem chegar. Deve haver harmonia dentro da organização, gestores e colaboradores precisam traçar estratégias e aceitar os desafios do segmento. Para Spector (2002, p. 138).

Satisfação no trabalho é uma variável de atitude que reflete como uma pessoa se sente em relação ao trabalho de forma geral e em seus vários aspectos. Em termos simples, satisfação no trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho.

Desta forma, o estudo analisa o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores da Vencal Calçados do Município de Ijuí/RS, uma empresa de cunho familiar, solidificada em seu ramo de atuação, em cinco dimensões, conforme Siqueira (2008) propõe: satisfação com salário, colegas, chefia, promoções e natureza do trabalho.

Metodologia

A metodologia utilizada caracterizou-se, quanto aos fins, como uma pesquisa exploratória e descritiva, quanto aos meios, como uma pesquisa de campo e estudo de caso. A coleta de dados foi realizada através de escalas que medem a satisfação no trabalho. A análise e interpretação dos dados foram realizadas de forma quantitativa e qualitativa.

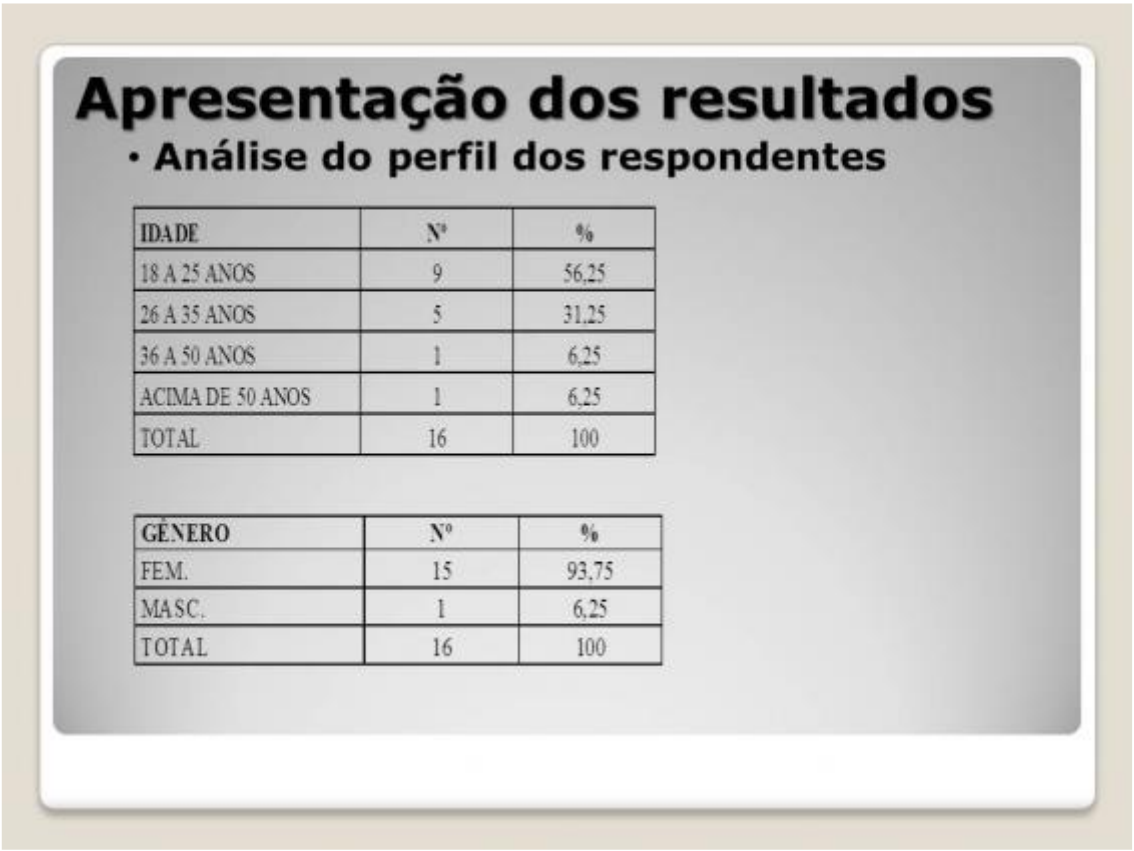
Resultados e discussões

Os resultados obtidos na pesquisa, apontam para um ambiente bom de trabalho, onde prevalece o bom relacionamento entre colegas e chefia; em alguns índices nos quais a média ficou inferior, são sugeridas recomendações.

Analise do perfil dos respondentes

O público interno na maioria é jovem, entre 18 a 25 anos (56,25%), já os mais maduros apresentam baixa porcentagem (6,25%) sendo indivíduos com mais de 50 anos.

Dos 16 colaboradores, apenas um trabalhador do sexo masculino, ou seja, 93,75% são do sexo feminino.



IDADE	Nº	%
18 A 25 ANOS	9	56,25
26 A 35 ANOS	5	31,25
36 A 50 ANOS	1	6,25
ACIMA DE 50 ANOS	1	6,25
TOTAL	16	100

GÊNERO	Nº	%
FEM.	15	93,75
MASC.	1	6,25
TOTAL	16	100

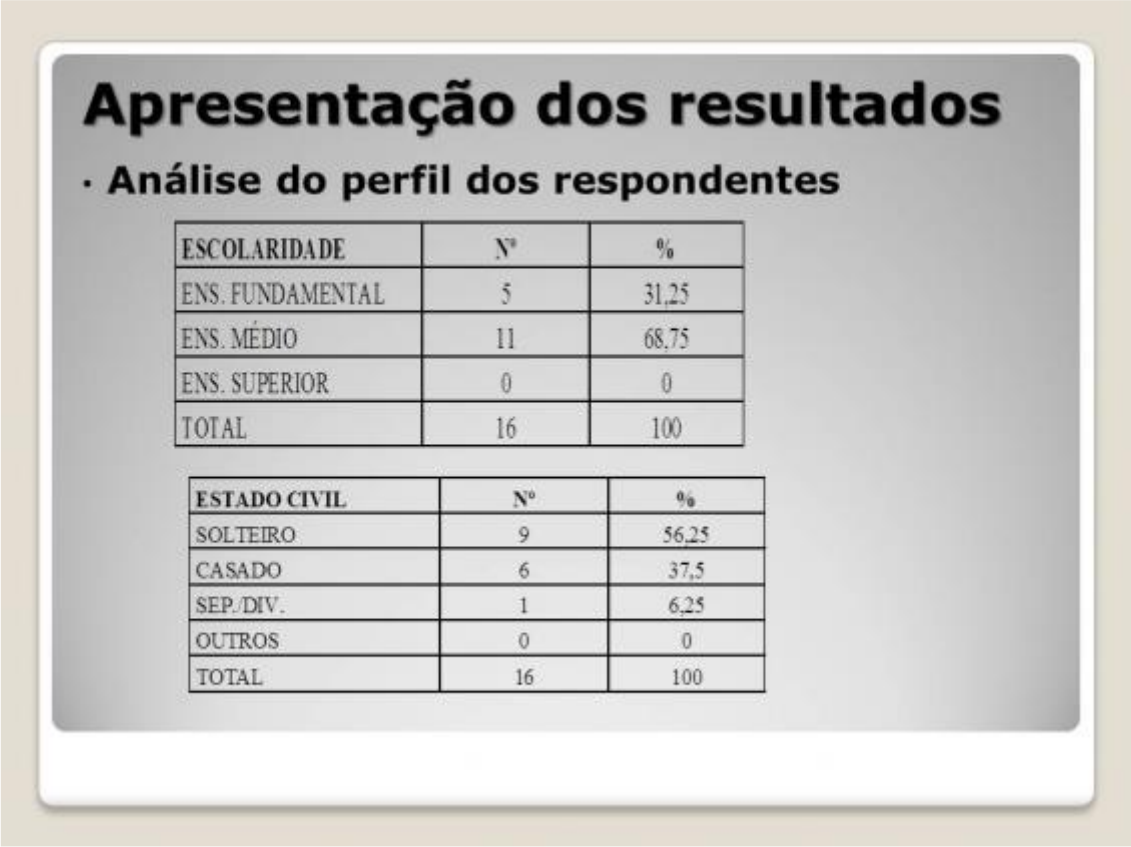
Análise do perfil dos respondentes

Analise do perfil dos respondentes

A maior parte possui Ensino Médio 68,75%, os demais são 31,25% com Ensino Fundamental.

Por ter característica jovem, consequentemente apresenta maior concentração no estado civil solteiro (56,25%). Os casados representam 37,50%, e há apenas um indivíduo divorciado/separado

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa



ESCOLARIDADE	Nº	%
ENS. FUNDAMENTAL	5	31,25
ENS. MÉDIO	11	68,75
ENS. SUPERIOR	0	0
TOTAL	16	100

ESTADO CIVIL	Nº	%
SOLTEIRO	9	56,25
CASADO	6	37,5
SEP./DIV.	1	6,25
OUTROS	0	0
TOTAL	16	100

Análise do perfil dos respondentes

Satisfação com os colegas
O grupo apresenta uma média de 4,50, ou seja, a equipe se mostra indiferente com relação ao espírito de colaboração;
No item tipo de amizade demonstrada entre colegas, os colaboradores mostram-se satisfeitos, com uma média de 5,56 (amigos);
A maneira como se relacionam no ambiente de trabalho é considerada satisfatória, visto que 5,25 foi a média apresentada nesse item;
Como consequência, a quantidade de amigos na organização é satisfatória, apresentando média de 5,50 nesse item;
A confiança, ficou como indiferente, apesar de bom relacionamento este item pelo visto não é relevante.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

Satisfação com os colegas

Satisfação com o salário

Não foram contemplados índices de satisfação nas cinco perguntas da escala, de forma que a maior parte dos funcionários apresenta-se indiferente ou insatisfeita ;

A satisfação do salário comparado com o quanto se ganha, comparado com a capacitação profissional, com a quantia de dinheiro que se recebe e com os esforços no trabalho, os colaboradores mostraram-se indiferente;

Quanto ao salário relativamente ao custo de vida, o índice ficou em 3,25, ou seja, os trabalhadores demonstram-se insatisfeitos.

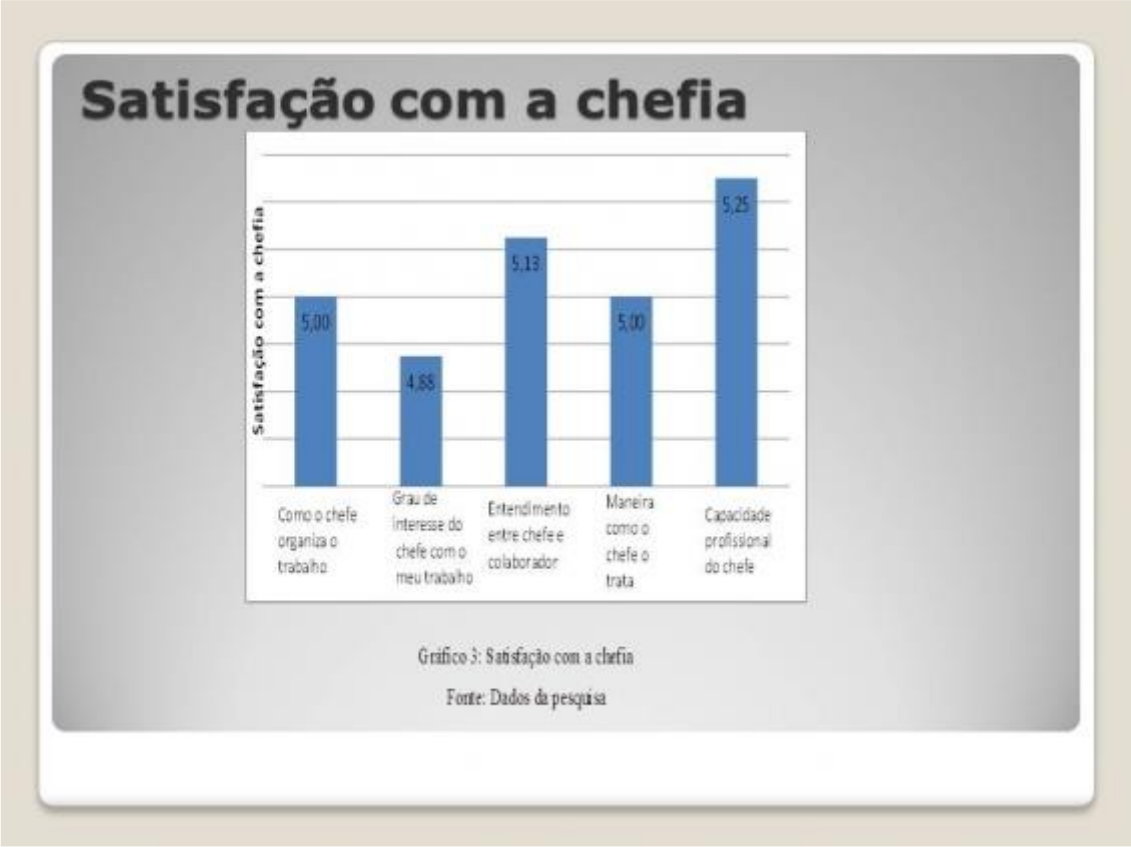
Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

Satisfação com o salário

Satisfação com a chefia

Os colaboradores da empresa demonstram, nesta pesquisa, que, na maioria dos itens, estão satisfeitos pois as médias ficaram de 5 a 5,25 quando se trata de como o chefe organiza o seu trabalho (5,00), entendimento entre colaborador e chefia (5,12), modo com o chefe o trata (5,00) e capacidade do chefe (5,25), com a exceção do item Grau de interesse do chefe com o meu trabalho, que apresentou média de 4,88, ou seja, colaboradores dizem-se indiferentes a este item.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa



Satisfação com a chefia

Satisfação com a natureza do trabalho

Grau de interesse que as tarefas despertam, os colaboradores dizem estar satisfeitos, ou seja, consideram suas atividades dentro da empresa como interessantes.

Com relação à capacidade que o trabalho absorve, as preocupações exigidas pelo trabalho e a variedade de tarefas que realiza, os colaboradores dizem ser indiferentes, apresentando índices de 4,56, 4,75 e 4,75 para os três itens, respectivamente

O índice mais elevado, estando classificado como satisfatório trata da oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faz.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

Satisfação com a natureza do trabalho

Satisfação com a promoções

Não ocorrem promoções com frequência na empresa. O menor índice, 3,88, está relacionado ao número de vezes que foi promovido e ao tempo de espera para ser promovido.

Nesta dimensão, nenhum índice demonstra satisfação. A indiferença prevaleceu, com índices entre 4,25 e 4,44 nas questões que tratam das garantias oferecidas aos promovidos, da maneira como a empresa realiza as promoções e das oportunidades de ser promovido.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa

Satisfação com as promoções

Sugestão de melhorias

Sugere-se realizar uma pesquisa de clima organizacional para descobrir como está o clima e quais são os fatores que podem estar atrapalhando o desempenho e a satisfação dos colaboradores de uma maneira geral;

Com relação a dimensão salário, se a empresa optar por adotar um sistema de incentivo ao aperfeiçoamento, poderia elevar o nível de satisfação neste item, aquele que apresentar uma solução que gere resultados será devidamente gratificado. As vantagens, tanto para a empresa quanto para o indivíduo, haverá investimento no capital intelectual da empresa, valorização do profissional, melhorias e maior competitividade no mercado/ramo.

Realizar regularmente pesquisas de satisfação é uma boa sugestão para monitorar as mudanças e observar o impacto que as mesmas terão.

O treinamento de habilidades é um meio de contribuir com o colaborador e, de até mesmo diminuir o nível de insatisfação. Envolve-los nas tomadas de decisão e dar ao trabalhador oportunidade de sentir-se participativo e com voz ativa, fará com que ele se sinta dono do negócio.

O estudo sugere algumas melhorias na organização com relação as políticas de recursos humanos quanto a remuneração e plano de carreira, assim fazendo valer os principais aspectos de satisfação

no trabalho que levam o colaborador ao comprometimento efetivo de suas atividades e aumento de produtividade.
Conclusão e bibliográfia
CONCLUSÃO
Compreensão do tema satisfação no trabalho;
Item que faz relação com o custo de vida, onde o grupo apresenta insatisfação, o custo de vida esta alto para todos, e acredito que os funcionários recebam o salário conforme a categoria, o que esta dentro dos valores pagos pelo mercado comercial hoje.
Percebe-se que a capacitação individual não supera o ensino médio, os coloca nesta situação de baixa capacitação (conhecimento x retorno)
Os colaboradores mostram estar satisfeitos com chefia e colegas de trabalho, esta satisfação pode estar vinculada ao relacionamento interpessoal, visto que ambas tem percepção para o relacionamento entre indivíduos.
Com relação a oportunidade de realizar as tarefas designadas os colaboradores mostram-se satisfeitos, o que pode significar que os colaboradores estão alocados nos setores de acordo com seus conhecimentos e habilidades.
Identificar grande indiferença e insatisfação em relação às promoções na empresa. A maneira como a empresa realiza as promoções deve ser a mais justa e transparente possível. Conforme descrito em Spector (2002, pg 209), Adams na teoria da equidade afirma que as pessoas são motivadas a alcançar uma condição de igualdade ou justiça nas suas relações com outras pessoas e com as organizações.

BIBLIOGRAFIA

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004.
DUBRIN, Andrew J. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 2003.
DUTRA, Joel Souza, 2008 Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas – 1 ed – São Paulo
GIL, Antonio Carlos. Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001
KANAANE, Roberto – Comportamento nas organizações: o homem rumo ao século XXI – 2º Ed – SP – Atlas – 1999
Robbins, Stephen Paul (2002). Comportamento organizacional. 9º ed -São Paulo: Prentice Hall.
SIQUEIRA, M.M.M Medidas do comportamento organizacional: satisfação no trabalho. São Paulo: Artmed, 2008
SPECTOR, Paul E. – Piscologia nas organizações – São Paulo – 2002
TEIXEIRA, E. B.; ZAMBERLAN, L. RASIA, Pedro Carlos. Pesquisa em administração. Ijuí: Ed. Unijuí, 2009. (Coleção educação a distância. Série livro-texto).
VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. São Paulo: Atlas, 1997.

Modalidade do trabalho: Relatório técnico-científico
Evento: XX Jornada de Pesquisa