

SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO PRELIMINAR

César Augusto Aidar Cadamuro⁽¹⁾; Dalila Eva Rossi Jahn⁽¹⁾; Helom da Silva de Miranda⁽¹⁾; Kátia Missue Matioli Inoque⁽¹⁾; Roberto Martins Prado⁽¹⁾; Vinícius Romagnoli Rodrigues Gomes⁽¹⁾; Geni Col Gomes⁽²⁾

RESUMO: Este é um relato de pesquisa desenvolvida na Disciplina de Estágio Supervisionado em Psicologia I, por acadêmicos do segundo ano do Curso de Psicologia. O objeto de estudo foi a satisfação no trabalho. A pesquisa teve como objetivo identificar o grau de satisfação do trabalhador vinculado a uma organização em fase de implantação do modelo de gestão por competências. A amostra foi aleatória, constituída por 225 funcionários de ambos os sexos, que trabalham em setores distintos em uma empresa de grande porte do ramo de produtos elétricos, do interior do Paraná, que se encontra em fase de implantação do modelo de gestão por competências. Foi utilizado como instrumento de pesquisa um questionário estruturado, auto-aplicável, com 23 questões fechadas. Os resultados apontaram à necessidade, ainda, de se investir, neste processo de implantação da gestão por competências em ações voltadas para o reconhecimento profissional do colaborador e oferecimento de *feedbacks* para os mesmos sobre o trabalho desempenhado, ações estas apontadas pelos pesquisados como indispensáveis para se manter a satisfação no trabalho.

PALAVRAS CHAVE: Gestão por competência, Satisfação; Trabalho

INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho tem sido apontada, por vários estudiosos (Lock, 1976; Pérez_ramos, 1980, Ferreira e Assmar, 2004) como exercendo influências sobre o trabalhador, que podem se manifestar sobre sua saúde psíquica, qualidade de vida, relacionamentos interpessoais, com conseqüências tanto para o indivíduo quanto para a organização.

Para Locke (citado por Bergamini e Coda, 1990), a satisfação no trabalho é entendida como uma função da relação percebida entre o que um indivíduo quer de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. A satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto o trabalho que desenvolve atende seus objetivos, necessidades e valores. Para o autor, satisfação e insatisfação no trabalho são situações opostas de um mesmo fenômeno, um manifestado na forma de contentamento (satisfação) e outro como sofrimento (insatisfação). O trabalho, nesta perspectiva teórica, é entendido como dinâmico, numa complexa interação entre papéis, tarefas, responsabilidades, sistemas de benefícios e recompensas, reconhecimento etc.

A satisfação no trabalho é uma atitude ou resposta emocional às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho e definida como o grau segundo o qual os indivíduos se sentem em relação a seu trabalho, podendo ser positivo ou negativo.

Determinados requisitos das tarefas despertam nos indivíduos, por um processo perceptual, estados psicológicos positivos, que serão os responsáveis pelo surgimento da satisfação no trabalho. Deste modo, a variedade de habilidades exigidas no desempenho da tarefa, a identificação do trabalhador com ela e o grau de importância dessa tarefa, dentro e fora da organização, favorecem o sentimento de ser importante e significativo para o seu desempenho. A prevalência de autonomia do indivíduo em relação à tarefa desperta o sentimento de responsabilidade pelos resultados adquiridos e o *feedback* sobre o desempenho da tarefa conduz ao conhecimento dos resultados obtidos (Hackman e Oldham, apud Ferreira e Asmar 2004).

Estudos apontaram que funcionários insatisfeitos relatam mais sintomas físicos, como problemas para dormir e dores estomacais, do que seus companheiros satisfeitos (Begley e Cazajka, 1993; O'Driscoll e Beehr, 1994). Descobriu-se também a correlação entre insatisfação e emoções negativas no trabalho, como ansiedade e depressão.

É possível observar que, nos dias de hoje, as organizações contemporâneas têm sido desafiadas a uma constante modernização e adequação a um novo contexto produtivo, seja no plano tecnológico e/ou no de gestão de pessoas. Neste sentido, a avaliação da satisfação do quadro funcional é um dos termômetros que aponta a qualidade da gestão, que inevitavelmente desemboca na qualidade ou quantidade de produção.

O modelo de gestão por competência tem no seu conteúdo a premissa a conscientização de que cada tipo de empresa e negócio necessita de pessoas com perfis específicos, isso porque se acredita que cada posto de trabalho ou função dentro de uma organização deve ser ocupado por um profissional que apresente um determinado perfil de competências; tem ainda a missão de aproximar os objetivos da organização e os profissionais, construindo assim uma possibilidade de ganhos operacionais e recompensas, mediante o esforço dos funcionários.

A gestão por competência está ligada a um processo contínuo e articulado de formação e desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes no qual o indivíduo é responsável pela construção e consolidação de suas competências a partir da sua interação com outras pessoas, tendo em vista o aprimoramento de sua capacitação e também adicionando valor as atividades da organização (GRAMIGNA, 2002).

Modelo de Gestão por Competências baseia-se em processos integrados e fundamentados em conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias aos colaboradores em seus espaços ocupacionais, tendo como referência os objetivos estratégicos da organização e as singularidades de cada área de negócio.

Este trabalho visou identificar a satisfação do trabalhador vinculado a uma organização em fase de implantação do modelo de gestão por competências.

MATERIAL E MÉTODO

Esta pesquisa se caracteriza como descritiva de cunho quantitativo.

Participaram deste estudo 225 funcionários de ambos os sexos e de todos os setores, em uma empresa de grande porte no ramo de produtos elétricos, do interior do Paraná, que se encontra em fase de implantação do modelo de gestão por competências.

Gracias por visitar este Libro Electrónico

Puedes leer la versión completa de este libro electrónico en diferentes formatos:

- HTML(Gratis / Disponible a todos los usuarios)
- PDF / TXT(Disponible a miembros V.I.P. Los miembros con una membresía básica pueden acceder hasta 5 libros electrónicos en formato PDF/TXT durante el mes.)
- Epub y Mobipocket (Exclusivos para miembros V.I.P.)

Para descargar este libro completo, tan solo seleccione el formato deseado, abajo:

