

INTRODUÇÃO

O estudo baseia-se no impacto da satisfação e do desempenho dos funcionários nas organizações onde exercem as suas funções, especialmente em relação ao clima organizacional e evidencia que é crucial melhorar as condições de trabalho, pois estas estão diretamente ligadas à promoção de um ambiente que estimule o desempenho dos colaboradores e contribua para um clima laboral saudável.

A revisão de literatura sublinha a importância do papel humano nas organizações, onde a motivação e a satisfação dos funcionários afetam diretamente a produtividade e a qualidade do trabalho.

O clima organizacional reflete as percepções e expectativas dos trabalhadores sobre seu ambiente de trabalho (Catafesta, 2024). A valorização do aspeto humano é essencial para o bom funcionamento das organizações, com estudos focados em temas como motivação, satisfação, liderança, valores, cultura, estrutura, mudança e ambiente organizacional.

De acordo com Moreira e Souza (2019), à medida que o impacto do trabalho na vida e nas relações sociais se tornou mais evidente, tornou-se fundamental analisar as múltiplas dimensões que influenciam a interação entre o ser humano e o trabalho. Um relacionamento saudável entre os trabalhadores é vital para o funcionamento eficaz das organizações, estando diretamente relacionado à sua satisfação.

No passado, o sucesso das organizações dependia apenas da produção, mas com a mudança no ambiente externo, as organizações precisaram de se adaptar rapidamente. Uma boa equipa de trabalho não se faz apenas com bons salários, mas também com um bom ambiente de trabalho, formação contínua e flexibilidade de horários, entre outros fatores que propiciam satisfação no trabalho (Henriques, 2009).

As organizações consistem recursos humanos (pessoas) e recursos não humanos (físicos, materiais, financeiros, tecnológicos), variam em tamanho, estrutura e objetivos, podendo ser ou não lucrativas. Na sociedade moderna, as organizações têm uma influência significativa sobre a vida pessoal dos indivíduos (Fachada, 2018).

METODOLOGIA

A amostra é constituída por 65 participantes, todos trabalhadores no ativo, em que 60% dos inquiridos são do sexo feminino e 40% do sexo masculino.

Foi adotada uma metodologia quantitativa, através da aplicação de um inquérito por questionário elaborado pelos autores disponibilizado através de um formulário online, tendo sido utilizado o Google Forms.

O questionário é dividido em duas partes, totalizando 19 perguntas. A primeira parte destina-se a recolher dados sociodemográficos dos participantes, enquanto a segunda parte visa obter respostas para avaliar diversos aspetos do ambiente de trabalho, oferecendo uma visão abrangente da cultura organizacional e das relações no local de trabalho.

O participante expressou o seu grau de satisfação numa escala de Likert, de 1 a 5, onde 1 representa "completamente insatisfeito", 2 "insatisfeito", 3 "neutro" (nem insatisfeito nem satisfeito), 4 "satisfeito" e 5 "completamente satisfeito".

O questionário foi distribuído pela rede profissional dos autores, constituindo, portanto, uma amostra por conveniência, uma vez que inclui casos facilmente acessíveis.

Os resultados não podem ser generalizados para o universo, aplicando-se exclusivamente à amostra, pois não há garantia de que esta seja representativa do universo (Hill & Hill, 2009). Os dados recolhidos para análise são anónimos, não tendo sido recolhidos quaisquer dados pessoais.

Os principais resultados demonstram que o trabalho desempenha um papel central na vida dos trabalhadores, ocupando uma parte bastante significativa do seu tempo e desta forma influenciando diretamente a sua qualidade de vida. A relação com o ambiente profissional está intrinsecamente ligada ao bem-estar geral.

RESULTADOS

Os seguintes gráficos apresentam alguns dos principais resultados da investigação. O participante expressou o seu grau de satisfação numa escala de Likert, de 1 a 5, sendo 1 “completamente insatisfeito”, o 2 “insatisfeito”, o 3 “nem insatisfeito nem satisfeito” representado o neutro, o 4 “satisfeito” e o nível 5 “completamente satisfeito”.

Figura 1. Possibilidades de promoção/progressão

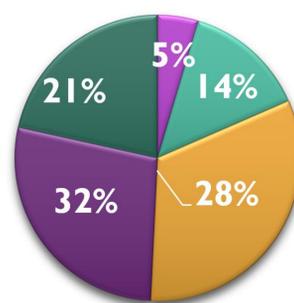


Figura 2. Normas e procedimentos internos

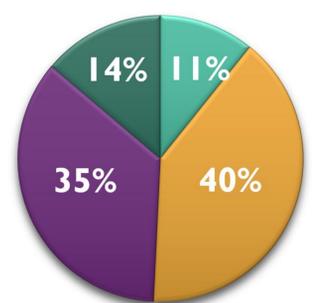


Figura 3. Competências dos colegas de trabalho

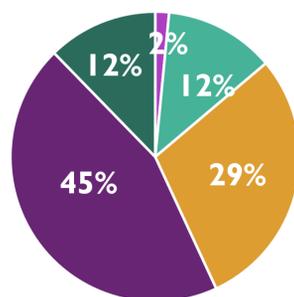
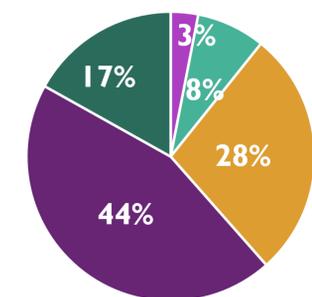


Figura 4. Satisfação geral com o trabalho/empresa



■ 1. Completamente Insatisfeito ■ 2. Insatisfeito ■ 3. Neutro ■ 4. Satisfeito ■ 5. Completamente Satisfeito

CONCLUSÕES

O estudo revelou que um clima positivo é crucial para a produtividade e o sucesso das empresas. Aspetos como inteligência emocional, satisfação profissional, e cultura organizacional estão interligados e são fundamentais para criar ambientes de trabalho saudáveis e promover um bom desempenho.

A satisfação no trabalho influencia decisões de carreira e a procura por novos desafios, destacando a importância de uma boa comunicação e relações de trabalho.

Os fatores abordados estão em constante desenvolvimento e evolução nas organizações, o que demonstra a necessidade de pesquisas futuras com amostras maiores para explorar mais profundamente estes temas.

REFERÊNCIAS

- Catafesta, K. C. (2024). Clima Organizacional: estudo de caso de uma instituição de ensino em Portugal. GeSec - Revista de Gestão e Secretariado.
- Henriques, M. S. (2009). Satisfação Profissional, Cultura Organizacional e Desempenho Profissional. Dissertação para obtenção do Grau Académico de Mestre em Psicologia. Universidade do Algarve.
- Fachada, M. O. (2018). Psicologia das Relações Interpessoais (3ª Edição) Edições Sílabo.
- Hill, M. & Hill, A. (2009). Investigação por questionário. Edições Sílabo.
- Moreira, M. L. R. & Souza, M. M. (2019). Satisfação no trabalho e o clima organizacional: um breve levantamento teórico-conceitual. Revista Observatório de la Economía Latinoamericana (diciembre 2019).