

Título: A realidade sobre a satisfação dos funcionários em uma instituição sem fins lucrativos, através da pesquisa de clima organizacional

Autor(es) Adriano Luiz da Costa; Anderson Carlos Bertolotti; Eronice Severina Teixeira; Sueli Aparecida Alves Balbino; Sandra Aparecida Pagliaci Pulino Menetti*

E-mail para contato: sandra.pulino@estacio.br

IES: ESTÁCIO SANTO ANDRÉ / São Paulo

Palavra(s) Chave(s): clima organizacional; satisfação; gestão de pessoas

RESUMO

As pessoas que trabalham nas empresas têm papel fundamental, pois quanto mais motivadas e comprometidas com os valores e missão de sua organização, maior será a condição desta para atingir seus objetivos estratégicos. E para avaliar a motivação e satisfação dos empregados, depara-se com um instrumento de grande importância, existente na área de Recursos Humanos: a pesquisa de clima organizacional. Esta pesquisa permite mensurar a satisfação e percepção dos empregados com relação ao ambiente de trabalho. Este trabalho tem por objetivo demonstrar os resultados obtidos na aplicação de uma pesquisa de clima organizacional em uma instituição sem fins lucrativos que possui mais de quarenta anos, e está totalmente voltada para atender a comunidade carente de Diadema. Para a compreensão do estudo, é relevante compreender o conceito de satisfação no trabalho e clima organizacional. O conceito de satisfação no trabalho revela a atitude geral de uma pessoa em relação ao seu trabalho, envolvendo as relações de trabalho, até mesmo as relações de poder; o ambiente; a organização do trabalho; as políticas e programas de gestão da empresa; suas tecnologias; metas, objetivos e interesses; seu ambiente econômico-financeiro; sua história e os desejos dos colaboradores no sentido singular e coletivo. O clima organizacional influencia a motivação, o desempenho humano e a satisfação no trabalho. Ele cria certos tipos de expectativas cujas consequências se seguem em decorrência de diferentes ações. As pessoas esperam certas recompensas, satisfações e frustrações na base de suas percepções do clima organizacional. Na pesquisa de clima organizacional, existem várias variáveis organizacionais que permitem a avaliação de clima organizacional, e neste estudo foram utilizadas as seguintes variáveis organizacionais: satisfação, relacionamento, comunicação e liderança. A metodologia utilizada usada neste estudo foi a pesquisa quantitativa, e pesquisa descritiva, através de um questionário com 20 perguntas fechadas, sendo cinco questões para cada um dos temas mencionados (satisfação, relacionamento, comunicação e liderança). A aplicação do formulário foi feita em todos empregados da instituição. A aplicação aconteceu no início do mês de março/2014. O público-alvo da pesquisa, atingiu a quantidade de 35 empregados, ou seja, todos os funcionários de uma instituição cuja finalidade é formar adolescentes e ajudá-los a ingressarem no Mercado de Trabalho na condição de Aprendizes Administrativos. O resultado final dos dados para as variáveis abordadas foram: 79,9% de satisfação e 20,1% de insatisfação para o tema Liderança; 69,7% de satisfação e 30,3% de insatisfação para o tema Comunicação; 66,9% de satisfação e 33,1% de insatisfação para o tema Relacionamento e finalmente para o tema Satisfação, 64,6% demonstraram satisfeitos e 34,9% insatisfeitos. Nesta pesquisa o resultado apresentado como maior insatisfação dos empregados é justamente a variável satisfação, pois neste tema houve duas questões com resultados semelhantes, referindo-se à problemas de liberdade para atuação no trabalho. Os respondentes mencionaram descontentamento por não ter liberdade para fazerem seu trabalho como consideraram melhor e nem por poder tomar decisões. A insatisfação é a grande causadora de problemas no trabalho e na vida particular do homem moderno, tendo em vista que o ser humano só terá uma vida plena se o seu trabalho for realizador. Ressalta ainda, que o trabalho é provedor de amigos, de conhecimento, de novidades, criatividade, conforto, diversão e do fato da pessoa ter a sensação de que pertence a algum lugar, identificando-se com o trabalho e com a empresa em que atua. Portanto, pode-se afirmar que as conclusões deste estudo, demonstram a relevância do Clima Organizacional para diagnosticar a situação sobre o ambiente interno da instituição.