

A SATISFAÇÃO NO TRABALHO: UM ESTUDO DE SATISFAÇÃO COM GESTORES DO COMÉRCIO DE SÃO MIGUEL DO OESTE - SC

Fabiano Roggia

Nilson Renê Silva Visintainer

Eliane Fatima Strapazon Beduschi

Evelacio Roque Kaufmann

Resumo

O presente artigo teve como objeto o estudo da satisfação no trabalho de gestores do comércio em geral do município de São Miguel do Oeste/SC. Sabe-se que, com o desenvolvimento de novas tecnologias e alterações a nível mundial na economia e nas relações de consumo, as organizações tiveram que se adequar e buscar novos meios de diferencial, sendo o capital humano uma oportunidade de elemento diferenciador. Para promoção de gestão de pessoas é fundamental que os colaboradores se sintam satisfeitos em relação aos colegas de trabalho, chefia, salário, natureza do trabalho e promoções. Desse modo, o objetivo geral foi identificar os fatores que promovem ou não satisfação dos Gestores de Comércio de São Miguel do Oeste. Para tanto, adotou-se, em termos de metodologia, a pesquisa básica, com pesquisa bibliográfica e estudo de campo. A amostra do estudo foi composta por 12 (doze) gestores atuantes no comércio. A coleta de dados ocorreu mediante aplicação de questionário com 12 questões. Após os dados serem tabulados e analisados, concluiu-se que os gestores estão em estado de indiferença em relação aos colegas, chefia e natureza do trabalho e, estão insatisfeitos com o salário e as promoções.

Palavras chave: Gestão de pessoas. Satisfação. Escala de Satisfação no Trabalho. Gestores.

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, vivencia-se um mercado de trabalho caracterizado por estar em constante mudança, sendo elas tanto tecnológicas como econômicas, ensejando que as organizações se adaptem a essa evolução. Nesse contexto de mudanças, há de se mencionar a gestão de pessoas que, apesar de historicamente ser encarada pela organização como um insumo, ou seja, recurso a ser administrado, na atualidade, já está sendo vista com novos olhares.

Consigna-se que, apesar das rápidas mudanças da economia, e do alto nível de competitividade das empresas, bem como inovações tecnológicas conquistadas, estas, por si só, não são garantias de sucesso, isso porque a empresa depende e dependerá de pessoas.

O capital humano, dessa forma, deve ser entendido como um diferencial competitivo, sendo, na realidade, uma “jogada” de sucesso dos novos empreendedores. Para gerir adequadamente pessoas, é fundamental que as empresas se preocupem com dois aspectos intimamente relacionados: motivação e satisfação.

Quando um colaborador está motivado, por consequência, estará mais satisfeito com suas atividades e produzirá mais e com melhor qualidade, refletindo em produtividade e lucratividade para as empresas. Mas, para que isso aconteça, é preciso conhecer, de fato, o que gera satisfação ou não nos indivíduos, com o intuito de minimizar aquilo que impede o desenvolvimento organizacional e maximizar os pontos fortes encontrados.

Neste cenário, o presente artigo tem como objeto o estudo da satisfação de gestores em relação ao seu trabalho, tendo como problemática a seguinte indagação: os gestores do comércio em geral do município de São Miguel do Oeste-SC encontram-se satisfeitos no desenvolvimento de seu trabalho?

Como objetivo geral, buscou-se: identificar os fatores que promovem ou não satisfação dos gestores de comércio de São Miguel do Oeste. Já os objetivos específicos foram: compreender a gestão de pessoas, verificar

teorias motivacionais e, analisar a satisfação dos colaboradores mediante aplicação da Escala de Satisfação no Trabalho.

Justifica-se o desenvolvimento do presente estudo em virtude da importância que a satisfação possui no âmbito laborativo, sendo que, no caso de gestores, é importante compreender a satisfação dos mesmos, pois, trata-se de um cargo que exige esforço, preparo, conhecimento e, principalmente responsabilidade.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 REVISÃO DA LITERATURA

A Gestão de Pessoas é uma temática que envolve a denominada Teoria das Relações Humanas, cujo objetivo principal se baseia na valorização dos colaboradores (CHIAVENATO, 2000).

Para compreender a Gestão de Pessoas, Gil (2001, p. 13) define a Administração de Recursos humanos como sendo um “ramo especializado da Ciência da Administração que envolve todas as ações que têm como objetivo a integração do trabalhador no contexto da organização e o aumento de sua produtividade”.

Os colaboradores são um dos principais, senão o principal capital existente nas organizações, sendo que as empresas de sucesso na atualidade devem preocupar-se com a gestão de pessoas e a valorização dos funcionários (CHIAVENATO, 2000), administrando, dessa forma, o que se denomina de capital humano.

Destaca-se que a gestão de recursos humanos tem íntima relação com a ideia de clima organizacional que, por sua vez, relaciona-se também com a motivação e satisfação no ambiente de trabalho.

Gil (2001) comenta que o clima organizacional exerce forte influência sobre a organização e, quando não for bem administrado, pode trazer efeitos drásticos, não somente para o relacionamento interno, mas também na própria produtividade dos colaboradores. Desse modo, a gestão de pessoas deve preocupar-se com o clima organizacional, promovendo elementos de motivação e proporcionando satisfação.

Na Gestão de Pessoas, é fundamental a garantia da motivação que, conforme Wagner e Hollenbeck (2012, p. 123), é a “energia que uma pessoa está disposta a dedicar a uma tarefa”, sendo ainda um “estímulo interior que se altera a cada momento ao longo da vida”.

No contexto da motivação, há algumas teorias que tem a finalidade de compreender como ocorre a gestão de pessoas e como deve ser proporcionada a motivação aos colaboradores. As principais teorias são Teoria de Maslow, Teoria de Herzberg e Teoria das Necessidades Manifestas.

A Teoria de Maslow foi desenvolvida por Abraham Harold Maslow, sendo baseada no atendimento de cinco necessidades humanas, que formam uma hierarquia. Conforme Robbins (2002, p. 152), “existe uma hierarquia de cinco necessidades [...] e, à medida que cada uma delas é satisfeita, a seguinte torna-se dominante, ou seja, o indivíduo só passa a sentir a necessidade seguinte quando a anterior tiver sido satisfatoriamente saciada”.

A base da pirâmide é composta pelas necessidades fisiológicas, que são aquelas necessárias para o funcionamento do organismo humano, envolvendo fome e sede. Na sequência há a necessidade de segurança, tanto corporal como emocional e moral. Após, observam-se as necessidades sociais, que se referem à formação de laços de amizade e aceitação, enquanto que as necessidades de estima são aquelas relacionadas à autonomia e reconhecimento (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

No topo da pirâmide há as necessidades de autorrealização que envolvem o crescimento e autodesenvolvimento dos colaboradores da organização. Quando todas essas necessidades foram atendidas, pode-se dizer que o colaborador está motivado para a realização das suas atividades laborativas (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

A Teoria de Herzberg, por sua vez, entende que a motivação se dá mediante o atendimento de dois fatores: fatores intrínsecos e os fatores extrínsecos. Os fatores intrínsecos são aqueles relacionados com a motivação propriamente dita, que envolvem as tarefas realizadas no ambiente de trabalho que podem ou não proporcionar satisfação do indivíduo como

responsabilidade e reconhecimento. Os fatores extrínsecos, por sua vez, são denominados de higiênicos e envolver as condições físicas do ambiente, clima organizacional, salários e outros benefícios (CHIAVENATO, 2010, ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Por fim, há de se mencionar a Teoria das Necessidades Manifestas, desenvolvida por Henry Murray, compreendendo as necessidades como preocupações para atendimento de metas, tais como: Realização; Deferência; Ordem; Autonomia; Lealdade; Domínio; Apoio; Mudança; Resistência e Agressão (WAGNER; HOLLENBECK, 2012, p. 114).

Pelas teorias motivacionais, percebe-se que há várias formas de promover a motivação dos colaboradores para proporcionar melhores condições de trabalho e, por conseguinte, maior produtividade. Visto isso, passa-se para o estudo acerca da satisfação no ambiente de trabalho.

Além da motivação, para que a Gestão de Pessoas ocorra da melhor maneira possível, é fundamental que haja satisfação por parte dos colaboradores. No entendimento de Ferreira (1999, p. 1822), "satisfeito é o indivíduo saciado, repleto, farto, que se satisfaz. Alegre, prazenteiro, contente".

Para Wagner e Hollenbeck (2012), a satisfação pode ser compreendida como um sentimento agradável que decorre da percepção dos colaboradores para com o ambiente e os elementos do local de trabalho.

Siqueira (2011) comenta que, para avaliação da satisfação no trabalho, adota-se a Escala de Satisfação do Trabalho, formulada por uma série de questionamentos que tem o intuito de evidenciar a percepção dos colaboradores em relação ao ambiente e demais variáveis que interferem na compreensão sobre estar satisfeito ou não. Por meio dessa escala, são analisadas cinco dimensões de satisfação: colegas, salário, chefia, natureza do trabalho e promoções.

Essa escala divide-se em 25 (vinte e cinco) perguntas relacionadas às cinco dimensões apresentadas, sendo que as respostas são obtidas por meio de uma escala de 7 pontos (1= totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente

satisfeito). O intuito é analisar o quão satisfeitos ou não estão os colaboradores, sendo que as informações obtidas permitirão a maximização dos pontos satisfatórios e a minimização dos pontos insatisfatórias (SIQUEIRA, 2011).

Para interpretação dos resultados obtidos com a Escala EST, deve-se observar que, quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho, sendo que, os valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação; valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito (SIQUEIRA, 2011).

2.2 METODOLOGIA

Em relação à natureza, classifica-se a pesquisa como sendo básica. Sobre a abordagem, trata-se de pesquisa qualitativa e quantitativa. A qualitativa ocorreu por meio de revisão bibliográfica, destinada à observação de outros estudos relacionados à temática, enquanto que a pesquisa quantitativa se deu mediante aplicação de Escala de Satisfação no Trabalho. Por fim, no que se refere aos procedimentos técnicos, tratou-se de pesquisa bibliográfica cumulada com estudo de caso amostral.

A pesquisa, em termos de delimitação amostral, foi realizada com 12 (doze) gestores atuantes no comércio de São Miguel do Oeste, Estado de Santa Catarina, de qualquer atividade ou serviço econômico. A coleta de dados ocorreu mediante aplicação de questionário no período de 25 de junho de 2020 a 04 de julho de 2020, sendo que, em decorrência da Pandemia do COVID-19, o questionário foi enviado via e-mail aos participantes e recebido destes da mesma forma. O questionário possuía 12 questões, sendo 5 relacionadas a dados demográficos destinados a caracterização da população e 7 questões relacionadas à satisfação no trabalho, incluindo aplicação da Escala EST, proposta por Siqueira (2011). Os resultados obtidos com o questionário foram tabulados por meio de planilhas utilizando técnicas de análise descritiva exploratória.

2.3 PERFIL DOS PESQUISADOS

Em relação à caracterização da população, 83,33% dos respondentes são do sexo masculino, referente à faixa etária, 25% possuem entre 18 a 25 anos, 25% entre 26 a 30 anos e 50% entre 31 a 40 anos.

Relativo ao grau de instrução, 25% possuem ensino superior incompleto e 33,34% possuem ensino superior completo. Sobre pós-graduação, 25% possuem ela completa e 16,66% possuem pós graduação incompleta.

Sobre o tempo de atuação como gestor, 41,66% atuam entre 3 a 5 anos, 25% entre 2 a 3 anos, 16,66% entre 1 a 2 anos e 8,34% há menos de 1 ano. Apenas 8,34% dos respondentes, o que equivale a 1 indivíduo, atuam como gestor há mais de 5 anos.

2.3 CARACTERIZAÇÃO GERAL DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Antes da aplicação da Escala EST, aplicaram-se 6 (seis) questionamentos com a finalidade de caracterização geral da satisfação do trabalho.

Primeiramente, sobre o local de trabalho, foi possível perceber que, na aplicação de uma escala de 1 a 5, onde o 1 é “não gosto nada” e 5 é “gosto muito”, 66,66% dos respondentes indicaram que gostam ou gostam muito de trabalhar nesse local, o que indica ser um fator favorável, pois demonstra que os gestores tem satisfação pelo local onde laboram.

Wagner e Hollenbeck (2012) são precisos ao mencionar o ambiente de trabalho influencia diretamente na produtividade, sendo que, quanto mais satisfeitos estão os colaboradores, maior será a sua produtividade.

Relativo às expectativas que a empresa possui em relação ao trabalho, enquanto 33,34% assinalaram que os supervisores/chefia já conversaram sobre as expectativas, mas ainda possuem dúvidas, 66,66% indicaram que tem total certeza de quais são as expectativas da empresa em relação ao seu trabalho, o que demonstra a importância da comunicação interna no ambiente laborativo.

Relativo à disposição de materiais e recursos necessários para desempenho de um bom trabalho observou-se que, por meio de uma escala

de 1 a 5, onde 1 é “não tenho nenhum material e recursos necessário”, e 5 é “tenho todos os materiais e recursos necessários”, 75% dos respondentes indicaram que possuem todos ou a maior parte dos materiais e recursos necessários, o que demonstra a preocupação das empresas em fornecer os instrumentos adequados para o desempenho das atividades.

Sobre a autonomia para tomar decisões relacionadas às suas próprias tarefas, as respostas dividiram-se: 25% indicaram que possuem total autonomia; 25% possui muita autonomia, 41,67% têm autonomia e 8,33% tem alguma autonomia.

Acerca do trabalho ser ou não estressante, 91,67% dos gestores indicaram que o trabalho é estressante, bastante ou extremamente estressante, o que é um fator preocupante, pois o estresse pode prejudicar o desenvolvimento das atividades e a própria qualidade destas, atingindo a saúde física e mental dos indivíduos (SIQUEIRA, 2011).

Por fim, questionados se as tarefas desenvolvidas eram rotineiras ou diversificadas, as respostas foram variadas, nos seguintes moldes: 33,33% indicaram que elas são totalmente rotineiras; 33,33% na maioria, são rotineiras; 8,34% não é nem muito rotineiro, nem muito diversificado; 16,66% indicaram que, na maioria, são diversificadas e; 8,34% que são totalmente diversificadas.

2.4 ESCALA EST

2.4.1 Satisfação com os colegas de trabalho

Os entrevistados foram questionados acerca da satisfação com os colegas de trabalho, demonstrando a importância da existência de satisfação em relação aos colegas de trabalho para concretização de um clima organizacional agradável. Para Chiavenato (2010), o clima organizacional pode ser compreendido como aqueles sentimentos que os indivíduos possuem e a maneira como eles interagem entre si, com os clientes e também com os elementos externos.

Com relação ao questionamento “com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”, 33,34% dos respondentes indicaram que estão satisfeitos, enquanto 16,66% estão muito satisfeitos e

16,66% estão totalmente satisfeitos. Ainda, 25% indicaram que consideram indiferente a quantidade de amizades, enquanto apenas 8,34% declararam estarem insatisfeitos.

Sobre a maneira que ocorre o relacionamento com os colegas de trabalho, 41,67% indicaram que estão satisfeitos, enquanto 16,67% estão muito satisfeitos; 25% consideram indiferente a existência de relacionamento ou não, enquanto 16,66% estão insatisfeitos.

No que se refere ao tipo de amizade que os colegas demonstram pelo gestores entrevistados, 41,66% indicam que estão satisfeitos, enquanto que 50% estão muito ou totalmente satisfeitos. Apenas 8,34% indicaram estarem insatisfeitos.

Ademais, no contexto da satisfação com os colegas de trabalho, os entrevistados foram questionados acerca da percepção que possuem com o espírito de colaboração com os demais colaboradores, sendo que 58,34% indicaram estarem satisfeitos enquanto 16,66% mencionaram que estão insatisfeitos. Apenas 25% dos entrevistados declararam serem indiferentes em relação ao questionamento. Ainda, questionados sobre a confiança com os colegas de trabalho, mais de 50% dos respondentes indicaram estarem satisfeitos.

Numa análise geral, a maior parte dos indivíduos entrevistados está satisfeita com os colegas de trabalho.

2.4.2 Satisfação com o salário

Além do relacionamento com os colegas, é importante que o gestor se perceba satisfeito em relação ao seu salário. Para Spector (2002, p. 235), "a satisfação com o salário é afetada pela comparação do salário de um indivíduo com o de outros que realizam a mesma função, em vez do salário de outras pessoas em geral".

Em relação à satisfação do salário em comparação com o quantum trabalhado pelo gestor entrevistado, 58,33% declararam estarem satisfeitos e 8,33% estão muito satisfeitos, e quanto que 33,34% consideram-se indiferentes. Já no que se refere ao salário comparado com a capacidade profissional,

enquanto 49,68% estão satisfeitos ou muito satisfeitos, 16,66 % estão insatisfeitos e 16,66% estão muito ou totalmente insatisfeitos.

Relativo ao salário comparado com o custo de vida do gestor, 33,32% dos respondentes consideram-se satisfeitos e muito satisfeitos, enquanto que 33,34% estão insatisfeitos, muito ou totalmente insatisfeitos; 33,34%, por sua vez, declararam estarem indiferentes quanto ao questionamento.

Sobre a satisfação com a quantia que recebe da empresa no final do mês, 25% consideram-se satisfeitos, enquanto que o restante (75%), ou são indiferentes, ou estão insatisfeitos, muito ou totalmente insatisfeitos.

Já sobre o salário comparado com os esforços no trabalho, 33,33% declararam estarem satisfeitos, enquanto que 33,33% estão insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos. O remanescente (33,34%) declararam estarem indiferentes (nem satisfeitos, nem insatisfeitos).

Numa percepção geral, há gestores insatisfeitos com o salário comparado com a capacidade profissional, custo de vida e esforços no trabalho. Assim, seria fundamental que as organizações se atentassem para a satisfação dos colaboradores em relação aos salários.

2.4.3 Satisfação com a chefia

Para a satisfação no trabalho, é fundamental também que haja satisfação para com a chefia. O relacionamento com o superior hierárquico é integrante do clima organizacional e influencia na satisfação dos gestores (SIQUEIRA, 2011).

Sobre a satisfação com a chefia, específico sobre a maneira como o gestor entrevistado é tratado pela chefia, apenas 25% consideram-se satisfeitos, enquanto que 75% são indiferentes ou consideram-se insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

Já sobre a capacidade profissional da chefia, 83,34% dos entrevistados declararam estarem satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto que 16,66 são indiferentes. Nenhum respondente indicou estar insatisfeito.

Sobre o entendimento entre o gestor e o seu chefe, apenas 33,33% consideram-se satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto que o restante (66,67%) consideram-se insatisfeitos, muito ou totalmente insatisfeitos ou indiferentes.

Já sobre o modo como o chefe organiza o trabalho do setor do respondente, 50% estão satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto que 25% são indiferentes a tal questionamento. O restante (25%) está insatisfeito ou muito insatisfeito.

Já, sobre a percepção do respondente em relação ao interesse da chefia pelo seu trabalho, 41,66% declararam estarem satisfeitos, enquanto que o restante (58,34%) está indiferente, insatisfeito ou muito insatisfeito. Nenhum dos entrevistados indicou estar totalmente insatisfeito.

Analisando os dados obtidos, percebe-se que há insatisfação dos gestores em relação à chefia. É muito importante o desenvolvimento de um bom relacionamento entre colaborador e chefia, sendo que os funcionários se sentem mais satisfeitos quando possuem “[...] um chefe que demonstra interesse por seus sentimentos e que forneça também oportunidades para que participem na tomada de decisões” (DAVIS; NEWSTROM, 2004, p. 125).

2.4.4 Satisfação com a natureza do trabalho

A satisfação com a natureza do trabalho envolve o interesse com as tarefas realizadas, a capacidade de absorção do trabalho, oportunidades em realizar as tarefas, preocupações exigidas e variedades de atividades realizadas (SIQUEIRA, 2011).

Sobre a variedade de tarefas que os respondentes realizam, 41,68% estão satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto apenas 16,66% estão insatisfeitos. Já sobre as preocupações exigidas pelo trabalho, 41,67% estão satisfeitos, 41,67% são indiferentes e apenas 16,66% estão insatisfeitos.

Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho de gestor, para 50% estão indiferentes, quanto 25% estão satisfeitos ou muito satisfeitos. Apenas 25% estão insatisfeitos com o tipo de trabalho que desenvolvem. No que se refere à capacidade de absorção do trabalho desenvolvido, 66,66% estão satisfeitos ou muito satisfeitos. Por fim, sobre o grau de interesse na execução

das tarefas realizadas, 50% dos entrevistados estão satisfeitos ou muito satisfeitos, enquanto que apenas 25% estão insatisfeitos com o interesse que possuem.

Em relação à satisfação com a natureza do trabalho executado, em geral, os gestores estão satisfeitos, sendo verificada insatisfação de uma pequena parcela dos respondentes e índices de indiferença.

2.4.5 Satisfação com as promoções

Ainda, cabe analisar a satisfação em relação às promoções, envolvendo tempo de espera para recebimento de promoção, oportunidades, modo que a empresa realiza suas promoções, garantias oferecidas para quem é promovido, bem como o número de vezes que o gestor já foi promovido na empresa.

Acerca do tempo de espera para recebimento das promoções, 33,33% dos entrevistados consideram-se satisfeitos, enquanto que 66,67% são indiferentes ou estão insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos. Já sobre as oportunidades oferecidas pela empresa no que se refere às promoções, observou-se que apenas 33,34% estavam satisfeitos, enquanto que 50% se mostraram indiferentes (nem satisfeitos, nem insatisfeitos) e 16,66% consideram-se muito insatisfeitos em relação ao quesito questionado.

Sobre a maneira como a empresa realiza promoções dos colaboradores, apenas 16,66% estão satisfeitos, sendo que 41,68% consideram-se insatisfeitos ou totalmente insatisfeitos. Já sobre as garantias fornecidas pela empresa para quem é promovido, mais de 50% dos respondentes declararam que estão muito satisfeitos ou satisfeitos, sendo que apenas 16,66% estão insatisfeitos. Nenhum dos entrevistados está totalmente satisfeito ou insatisfeito.

Por fim, relativo ao número de vezes de promoção recebidas pelo gestor na empresa, apenas 33,40% estão satisfeitos ou muito satisfeitos, sendo que 16,66% estão muito ou totalmente insatisfeitos, demonstrando um desequilíbrio na percepção dos entrevistados sobre o quesito analisado.

3 CONCLUSÃO

Para sintetizar os resultados, foi calculado o escore médio de cada dimensão aplicada.

Dimensão (satisfação)	Escore médio	Resultado
Com os colegas	4,728	- Estado de indiferença
Com o salário	3,812	- Insatisfação
Com a chefia	4,098	- Estado de indiferença
Com a natureza do trabalho	4,562	- Estado de indiferença
Com as promoções	3,93	- Insatisfação

Conforme Siqueira (2011), quanto maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado, sendo que valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação, valores entre 1 e 3,9 tendem a sinalizar insatisfação, enquanto valores entre 4 e 4,9 informam um estado de indiferença, ou seja, nem satisfeito, nem insatisfeito.

Analisando o escore médio, nenhuma das dimensões indica satisfação dos gestores componentes da amostra do estudo, enquanto que há estado de indiferença em relação às dimensões de satisfação com os colegas, chefia e natureza do trabalho. Já, sobre as dimensões de satisfação com o salário e promoções, predominou o estado de insatisfação, o que aponta a necessidade de alterações nessas dimensões para gerar satisfação dos colaboradores.

Acerca do objetivo de compreender a gestão de pessoas, evidenciou-se que esta é uma tendência atual de diferencial competitivo, sendo que as organizações que visam o sucesso precisam valorizar o capital humano existente utilizando mecanismos de promoção de motivação e satisfação.

Sobre o objetivo de verificar teorias motivacionais, analisou-se que a motivação é um estímulo para o desenvolvimento das atividades, sendo apontada a existência de três teorias Maslow, Herzberg e Necessidades Manifestas.

O estudo, por meio do escore médio, apontou que não há satisfação em nenhuma das dimensões estudadas, o que demonstra a necessidade de

alterações nas organizações para, de fato, promover a satisfação dos gestores e/ou colaboradores e, por conseguinte, efetivar uma gestão de pessoas adequada e eficiente.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. Como transformar Rh (de um centro de custo) em um Centro de Lucro. 2. ed. São Paulo: Marron Books, 2000.

_____. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

DAVIS Keith; NEWSTROM John W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem psicológica. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo Aurélio: século XXI. 3. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GIL, Antônio Carlos. Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2001.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 9. ed. São Paulo: Person Prentice Hall, 2002.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro. São Paulo: Person Prentice Hall, 2010.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: ArtMed 2011.

SPECTOR, Paul E. Psicologia nas organizações. São Paulo: Saraiva, 2002.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva. 3. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2012.

Sobre o(s) autor(es)

Fabiano Roggia. Graduado em Administração, Aluno do Curso de Pós-Graduação, em nível de Especialização em Comportamento e Gestão de Pessoas, UNOESC – São Miguel do Oeste/SC, E-mail: fabiano-roggia@hotmail.com.

Nilson Renê Silva Visintainer. Especialista em Marketing. Professor da UNOESC - São Miguel do Oeste/SC. nilson.visintainer@unoesc.edu.br.

Eliane Fatima Strapazon Beduschi. Mestre em Administração. Professor e Coordenador do Curso de Administração da UNOESC - São Miguel do Oeste/SC. eliane.beduschi@unoesc.edu.br.

Evelacio Roque Kaufmann. Mestre em Administração. Professor e Coordenador do Curso de Administração da UNOESC - São Miguel do Oeste/SC. evelacio.kaufmann@unoesc.edu.br.