



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ALEX LEITE CORADI

**A SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE
ADMINISTRAÇÃO**

**Assis/SP
2017**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ALEX LEITE CORADI

A SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO

Trabalho de pesquisa apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientando(a): Alex Leite Coradi

Orientador(a): Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP
2017**

FICHA CATALOGRÁFICA

C787s CORADI, Alex Leite
A satisfação no trabalho na percepção de alunos de Administração / Alex Leite Coradi. -- Assis, 2017.

41p.

Trabalho de conclusão do curso (Administração). – Fundação Educacional do Município de Assis-FEMA

Orientadora: Esp. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

1.Gestão-Pessoas 2.Qualidade-trabalhador 3.Satisfação

CDD 658.3

A SATISFAÇÃO NO TRABALHO NA PERCEPÇÃO DE ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO

ALEX LEITE CORADI

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientador: Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinador: David Lucio De Arruda Valverde

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a toda minha família, amigos e principalmente ao meu pai Valdir Coradi, minha mãe Rosilene Graciano, a meu irmão Alessandro Coradi, minha namorada Grazielle Moreira e a todos que acreditaram em mim, agradeço por toda a compreensão e confiança transmitida, tornando assim possível a conclusão deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me conceder conhecimento para elaboração e desenvolvimento do tema discutido, a minha família que acreditou até o fim e me incentivou a todo momento, a minha orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza que ao longo de um ano ofereceu um suporte fantástico de sabedoria, comunicação, tranquilidade e compreensão, me instruindo para o caminho correto, agradeço a todos que acreditaram e colaboraram comigo e com este trabalho.

“Escolha um trabalho de que gostes, e não terás
que trabalhar nem um dia na tua vida.”

Confúcio.

RESUMO

A satisfação no trabalho é necessária para manter as pessoas produtivas. É papel do Administrador buscar meios para manter as pessoas satisfeitas. Por isso, este trabalho teve como objetivo conhecer o nível de satisfação no trabalho dos alunos de Administração da Fema; analisando os fatores que predominam nos níveis mais baixos de satisfação dos pesquisados; mostrando a importância de compreender os níveis de satisfação no trabalho e apresentando os possíveis métodos de elevar os níveis de satisfação dentro das organizações. Para isto realizou-se uma pesquisa de natureza básica, com abordagem quantitativa, de objetivos descritivos e exploratório. A coleta de dados se deu através da Escala de Satisfação do Trabalho adaptada de Siqueira (2008), uma escala tipo Likert de 5 pontos. Os resultados mostraram que os alunos participantes se mostram nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o trabalho de forma geral, sendo o fator que investiga as formas de promoções o único a gerar insatisfação. A conclusão que o trabalho traz é que de uma forma geral a satisfação no trabalho sempre estará ligada ao crescimento organizacional, a qualidade dos produtos e serviços e a qualidade de vida dos colaboradores tornando – se assim um fator indispensável dentro de qualquer meio organizacional que visa sempre o progresso.

Palavras-chave: 1. Gestão-Pessoas 2. Qualidade-trabalhador 3. Satisfação.

ABSTRACT

Job satisfaction is necessary to keep people productive. It is the Administrator's role to seek ways to keep people satisfied. Therefore, this work had as objective to know the level of satisfaction in the work of the students of Administration of Fema; Analyzing the factors that predominate in the lower levels of satisfaction of the respondents; Showing the importance of understanding levels of job satisfaction and presenting possible methods of raising levels of satisfaction within organizations. For this, a basic research was carried out, with a quantitative approach, of descriptive and exploratory objectives. Data were collected through the Siqueira Adapted Work Satisfaction Scale (2008), a 5-point Likert scale. The results showed that the participating students are neither satisfied nor dissatisfied with the work in general, being the factor that investigates the forms of promotions the only one to generate dissatisfaction. The conclusion that the work brings is that in general satisfaction at work will always be linked to organizational growth, the quality of products and services and the quality of life of employees thus becoming an indispensable factor within any organizational means that aims Always progress.

Keywords: 1. Management-People 2. Quality-worker 3. Satisfaction.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Teoria das Necessidades Básicas de Maslow.....	19
Figura 2: Nível de satisfação com os colegas (elaborado pelo autor).	30
Figura 3: Nível de satisfação com o salário (elaborado pelo autor).	31
Figura 4: Nível de satisfação com a liderança (elaborada pelo autor).	32
Figura 5: Nível de satisfação com a natureza do trabalho (elaborado pelo autor).	33
Figura 6: Nível de satisfação com as promoções (elaborada pelo autor).	33
Figura 7: Índice de satisfação por setor (elaborada pelo autor).	34

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: As necessidades segundo Maslow (elaborada pelo autor segundo dados da fonte: www.administradores.com.br)	20
---	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 OBJETIVO GERAL.....	13
1.1.1 Objetivos específicos	14
1.2 JUSTIFICATIVA	14
1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO.....	14
2. CONCEITO DE SATISFAÇÃO.....	16
2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO / CONCEITOS.....	16
3. INSATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	21
3.1 CONSEQUÊNCIAS DA INSATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	21
3.2 ABSENTEÍSMO.....	22
3.3 ROTATIVIDADE	22
3.4 DIMINUIÇÃO DO DESEMPENHO E DA PRODUTIVIDADE	23
4. FATORES DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO	25
4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	26
4.2 RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO	27
4.3 GERENCIAMENTO EFICAZ.....	27
5. MATERIAIS E MÉTODOS.....	29
6. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	30
7. CONCLUSÃO	36
8. REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE A - ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO.....	39
ANEXOS A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO ..	41

1. INTRODUÇÃO

A satisfação no trabalho é um fator de preocupação nas organizações, principalmente num momento de tantas mudanças políticas, tecnológicas e comportamentais que a modernidade e a era do conhecimento trouxeram.

É a busca da satisfação que gera a motivação necessária para que as pessoas se dediquem ao trabalho. Porém, se as pessoas não encontrarem essa satisfação no que fazem e nas relações que estabelecem na organização, podem perder a motivação e conseqüentemente a energia para continuar com o mesmo empenho suas atividades.

Existem vários fatores que levam a satisfação, dentre eles está a natureza do trabalho, que envolve o quanto se gosta e se identifica com as atividades que desenvolve no trabalho. Assim sendo, gostar do que faz é muito importante para se sentir satisfeito.

Porém, não são todas as empresas que conseguem promover a satisfação de seus colaboradores, por inúmeros motivos, mas o que se percebe é que não é simples conseguir esse objetivo, uma vez que a satisfação é individual e o que satisfaz um colaborador, não necessariamente satisfaz o outro.

E por tudo isso, por todos esses desentendimentos e causas que esse trabalho foi criado, como suporte para fazer com que as pessoas sejam mais felizes em seus trabalhos, que encontrem e que tenham coragem de encontrar a profissão que as fazem satisfeitas, não só com salário, mas com a atividade a ser desenvolvida também. Além é claro de dar suporte para as empresas, os gestores saberem lidar melhor com seus funcionários, saber aproveitá-los ao máximo, saber direcioná-los em cargos que os fazem satisfeitos, com vontade de fazer o melhor para o crescimento e desenvolvimento da empresa.

Quando não fazemos o que gostamos, nada sai bom como deveria ser, não existe motivação, alegria, e o trabalho acaba se tornando chato, repetitivo, e sem qualidade muita das vezes, mas então porque continuar nessa mesmice? Porque fazer uma coisa da qual não gostamos, não temos prazer, é preciso ter força de vontade, erguer a cabeça, se empenhar e acima de tudo ter muita coragem de querer mudar esse cenário, e é possível.

Para termos uma ideia, uma pesquisa feita pela Randstad (2013), empresa multinacional Holandesa de recursos humanos, com 13.600 entrevistados de 34 países, mostra que o Brasil ocupa o 8º lugar entre os países com empregados satisfeitos, com 75% de respostas positivas, essa pesquisa é feita a cada três meses para saber como está o nível de satisfação dos trabalhadores ao redor do mundo, de acordo com a pesquisa os países que mais tem profissionais satisfeitos com suas profissões é a Índia com 83%, Os países que seguem de perto a Índia são México (80%) e Estados Unidos (79%). Juntamente com os brasileiros, as nações que apontaram o mesmo índice de insatisfação são Suíça, Dinamarca, Alemanha e Bélgica. E o país que conta com o maior número de insatisfação é o Japão com 21%.

O tema satisfação no trabalho é de uma importância imensa não só no Brasil como no mundo todo, por esse motivo é preciso sempre atentar os olhos para isso e buscar sempre melhoria, pois contar com uma globalização satisfeita é bom para o mundo todo e todos saem ganhando.

Hoje em dia a maioria das pessoas do mundo inteiro reclamam cada vez mais de seus trabalhos, suas profissões, parece que nada está bom e que nunca as coisas vão melhorar. Basta alguém se reunir com amigos em uma simples mesa de bar que logo um ou outro vai disparar algum comentário positivo ou negativo sobre o seu trabalho. Por esse motivo pensando em melhorias e na identificação de fatores que geram essa satisfação ou insatisfação que esse trabalho está sendo desenvolvido.

A satisfação no trabalho é uma resposta ou até mesmo uma atitude emocional às tarefas de trabalho, e é definida como o grau que os indivíduos se sentem em relação a seu trabalho, podendo ser positivo ou negativo.

1.1 OBJETIVO GERAL

Conhecer o nível de satisfação no trabalho dos alunos de Administração da Fema.

1.1.1 Objetivos específicos

- a) Analisar dos fatores pesquisados qual predomina nos níveis mais baixos de satisfação dos pesquisados.
- b) Mostrar a importância de compreender os níveis de satisfação no trabalho.
- c) Apresentar possíveis métodos de elevar os níveis de satisfação dentro das organizações.

1.2 JUSTIFICATIVA

Pesquisas mostram que há correlação entre insatisfação e emoções negativas no trabalho, como: sintomas físicos de ansiedade, depressão, problemas para dormir e dores estomacais. É possível observar nos dias atuais que as organizações estão sendo constantemente desafiadas a uma melhor adequação no contexto produtivo, avanço tecnológico e gestão de pessoas. Neste sentido, a avaliação da satisfação no quadro funcional é indispensável e de extrema importância para todas as áreas da organização e principalmente para avaliar se existe uma boa gestão, e se a organização está em crescimento positivo ou negativo.

Para atender esses requisitos é preciso contar com uma organização sempre produtiva, avanços mercadológicos, total crescimento, conquista de novos clientes, organização em constante crescimento, colaboradores satisfeitos, motivados, ou seja, felizes com o que estão fazendo ou exercendo e com planos de carreira. Esse trabalho foi criado como uma forma de guia para que exista um melhor relacionamento entre empresa, colaborador e para que ambos possam traçar seus objetivos da melhor forma possível.

1.3 ESTRUTURA DO TRABALHO

No primeiro capítulo vamos falar um pouco a respeito do tema satisfação no trabalho, comentando sua importância no meio organizacional, motivações e o que deve ser feito para ambas as partes empregador e empregado. O capítulo conta também com uma pesquisa feita pela empresa multinacional holandesa de recursos humanos, a Randstad

(2013) que mostra as colocações de cada país em termos de empregados satisfeitos, ainda nesse capítulo temos os objetivos específicos e justificado.

No segundo capítulo abordaremos de maneira simplificada os conceitos e teorias de diferentes autores a respeito do tema satisfação.

No terceiro capítulo trataremos do tema insatisfação no trabalho, comentando um pouco sobre o tema, citando autores e destacando quatro subcapítulos muito importantes dos quais são: consequências da insatisfação no trabalho, absenteísmo, rotatividade e diminuição do desempenho e da produtividade.

No quarto capítulo comentaremos a respeito do tema fatores determinantes da satisfação no trabalho esboçando um pouco o tema com citações de autores e com subcapítulos como qualidade de vida no trabalho (QVT), reconhecimento e valorização e gerenciamento eficaz.

No quinto capítulo abordaremos como foi feita a pesquisa de natureza básica, abordagem quantitativa, de objetivos descritivos e exploratório levando em consideração que nessa pesquisa foi utilizado a escala de satisfação no trabalho adaptada de Siqueira (2008), que é uma escala tipo likert de 5 pontos aplicada em alunos do terceiro e quarto ano do curso de administração da Fema.

No sexto capítulo temos a discussão e análise dos resultados apresentando em gráficos os dados coletados com os alunos de administração, os resultados obtidos através da escala e comentários dos gráficos.

2. CONCEITO DE SATISFAÇÃO

A palavra satisfação tem como etimologia satis que no latim significa bastante, suficiente em quantidade adequada mais facere que significa fazer de modo desejado. Dependendo do contexto empregado a palavra satisfação pode referir-se a uma série de questões. Geralmente um dos usos mais utilizados do termo é aquele que se refere a prazer, gosto ou alegria que um indivíduo experimenta, sente por algo ou alguém. Ou seja, tudo que acontece de bom seja em relacionamento, negócio ou trabalho é motivo de satisfação.

Sendo um estado da mente a satisfação é gerada por uma maior ou menor otimização da retroalimentação cerebral, fazendo com que as zonas cerebrais compensem o potencial energético dando uma sensação de plenitude. Ou seja, quanto maior a capacidade de neurotransmitir, maior será a possibilidade de satisfação.

Quando não é obtida essa otimização mencionada ocorre a insatisfação e o indivíduo de imediato começa a sentir a inquietude e insatisfação como consequência do fato e isso acaba se tornando totalmente negativo para qualquer coisa que se deseja conquistar.

Se a satisfação for acompanhada pela segurança racional de conseguir o que estava ao nosso alcance e com um grau de êxito, essa situação contribuirá para sustentar o estado harmonioso no que se diz respeito ao funcionamento mental.

A palavra satisfação nos oferece diferentes sentidos para determinadas situações, ofensa ou dano, envolve o cumprimento de uma necessidade, desejo ou paixão, sendo de extrema relevância por ser um aspecto que mexe com a estrutura, ações e decisões de uma pessoa.

2.1 SATISFAÇÃO NO TRABALHO / CONCEITOS

A satisfação no trabalho pode gerar consequências tanto para o indivíduo como para a organização, afetando aspectos comportamentais e a saúde física e mental do trabalhador, ou seja, a auto-satisfação é totalmente importante para que a organização possa contar com funcionários mais saudáveis, com um índice de absenteísmo mais

baixo, estimulados positivamente e com o intuito de sempre crescer junto com a organização (LOCKE 1976).

Satisfação e insatisfação no trabalho fazem parte de um mesmo fenômeno, não sendo desassociados. Nesse caso satisfação e insatisfação andam ligadas, sendo assim um trabalho bom e ruim ao mesmo tempo, sabemos que o ideal é estar cem por cento feliz com o trabalho segundo (O'DRISCOLL & BEEHR 2000).

O sentimento de satisfação no trabalho resulta da situação total do trabalho. Não só na atividade em si, mas também com as pessoas que tem que lidar no dia a dia, as regras da organização, então há uma série de interesses de aspectos que podem contribuir ou não para a satisfação na vida profissional e tudo deve ser considerado com extrema importância e administrado muito bem por ambas as partes, principalmente pela organização segundo (HARRIS 1989).

Satisfação no trabalho adentra o século XXI como um dos múltiplos conceitos que abordam a afetividade no ambiente de trabalho ou, mais especificamente, como um vínculo afetivo do indivíduo com seu trabalho (SIQUEIRA E GOMIDE JR. 2004).

Resultados de pesquisas científicas sobre o tema permitiram compreender relações entre diversos fatores que poderiam ser desencadeadores de níveis de satisfação ou insatisfação. O acúmulo de estudos já demonstrou que características pessoais dos trabalhadores (sexo, idade, estado civil e níveis de escolaridade) e do ambiente físico (ruídos, temperatura, iluminação) ou de estrutura das organizações (funcional, matricial, ou híbrida) pouco contribuem para explicar variações em níveis de satisfação. Por outro lado, existe evidências acumuladas por estudos brasileiros (SIQUEIRA et al., 2005, p. 73-74).

Para Chiavenato (2002, p.44):

O mundo corporativo se transforma e muda a cada dia que passa. Há modificações nos produtos/serviços, introdução de novas tecnologias, e até mesmo modificações no comportamento dos empregados com base nos processos internos de trabalho.

Com isso, aceleram - se cada vez mais as mudanças no ambiente, seus impactos na sociedade e rotina de vida das pessoas dentro das organizações. Não sendo

assim por acaso que no decorrer do século XX as organizações já passaram por três fases distintas: a era da industrialização clássica, a da industrialização neoclássica e a era da informação.

Vivemos na era da tecnologia, as empresas não são mais as mesmas, os funcionários não são mais os mesmos a começar pelo nome que hoje se encontra como colaboradores. É preciso que ambos se enquadrem, que se atualizem para não ter problemas as coisas mudam muito rápido, as pessoas mudam muito rápido, hoje em dia é preciso uma atenção maior com colaboradores no ato de sempre mantê-los satisfeitos e motivados a trabalhar não só porque precisam, mas também porque querem e gostam.

Bergamini (2006, p.37) aborda que:

Vai além do que foi visto apenas na Era da Informação no século XX, já que ao se retroceder no tempo, descobre-se que já nas obras dos primeiros pensadores da humanidade, representados pelos filósofos, havia a preocupação de se explicar e conhecer o comportamento do ser humano. Tais inquietações podem ser consideradas como indícios de que desde o tempo dos primeiros sábios da humanidade o interesse pela motivação humana e suas formas de manifestação realmente já existiam, embora tenha aparecido sob outras denominações, além de levar muito tempo até chegar às organizações.

Alguns fatores são identificados como determinantes e de extrema importância por vários autores diferentes como fatores sócios demográficos e tecnologia. Outros são como consequência, prejuízos a saúde por exemplo, é preciso aprender a separar bem esses fatores para alcançar os objetivos desejados.

2.2 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW (1943)

Abraham Maslow foi um psicólogo de grande destaque por causa de seu estudo relacionado às necessidades humanas, sua teoria é conhecida como uma das mais importantes teorias de motivação.

Para Maslow, a necessidade dos seres humanos obedece uma hierarquia, ou seja, uma escala de valores transpostos que significa necessidades constantes, no momento que o indivíduo realiza uma necessidade surge outra logo após exigindo sempre que as pessoas busquem por algum meio de satisfazê-las.

Nenhuma pessoa busca reconhecimento pessoal e status se suas necessidades básicas estiverem insatisfeitas com isso Maslow apresentou uma teoria da motivação, segundo a qual as necessidades humanas estão organizadas e dispostas em níveis, numa hierarquia de importância e de influência, em cuja base estão as necessidades mais baixas (necessidades fisiológicas ou básicas) e no topo, as necessidades mais elevadas (as necessidades de auto realização).

De acordo com Maslow (Luiz Gustavo 16 de Janeiro de 2013) existem 5 níveis a serem "escalados" por um ser humano, como mostra a figura 1.

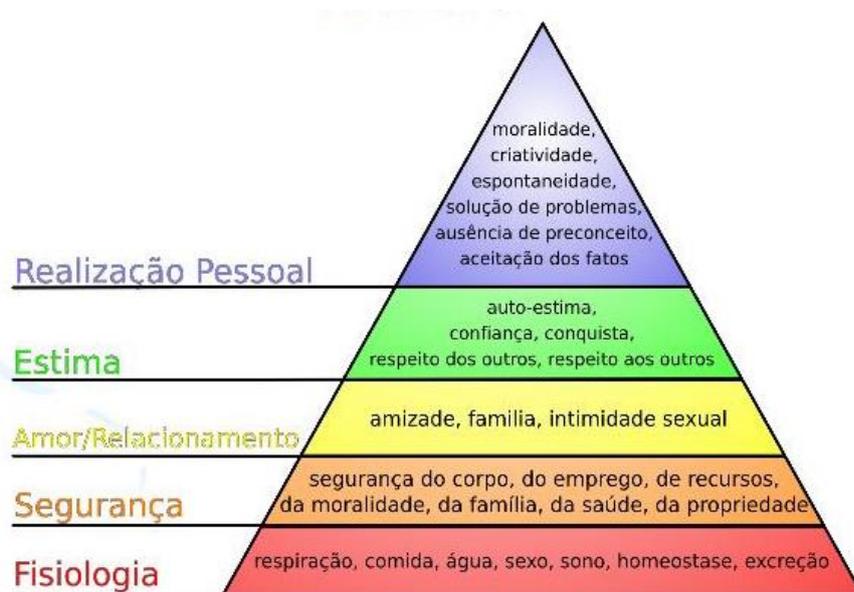


Figura 1: Teoria das Necessidades Básicas de Maslow.

Esses níveis vão desde necessidades fisiológicas básicas até as mais complexas de realização.

A tabela a seguir mostra o que essas necessidades representam na vida e no trabalho.

Necessidades	Na vida	No Trabalho
1. Fisiológicas	São aquelas que relacionam-se com o ser humano como ser biológico. São as mais importantes: necessidades de manter-se vivo, de respirar, de comer, de descansar, beber, dormir, ter relações sexuais, etc.	Necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho etc.
2. De Segurança	São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguro; sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego etc.	Necessidade de estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho etc.
3. Sociais	São necessidades de manter relações humanas com harmonia: sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto.	Necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.
4. De estima	Existem dois tipos: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação. Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho etc. Incluem-se também as necessidades de autoestima.	Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.
5. De autorealização	Também conhecidas como necessidades de crescimento. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir.	Autonomia, independência e autocontrole.

Tabela 1: As necessidades segundo Maslow (elaborada pelo autor segundo dados da fonte: www.administradores.com.br – Luiz Gustavo 16 de Janeiro de 2013).

Esse capítulo aborda de forma visível como a teoria das necessidades de Maslow está totalmente ligada ao tema de satisfação no trabalho.

3. INSATISFAÇÃO NO TRABALHO

A insatisfação no trabalho tem muito a ver com a baixa tolerância à frustração e ao alto grau de exigências neuróticas, ou, em outras palavras, ao não gostar de si mesmo. Tais pessoas, talvez a maioria não conseguiria ter prazer no trabalho, fosse ele qual fosse, ganhassem quanto ganhassem e por mais amigáveis que fossem as pessoas e agradável o ambiente.

Sua insatisfação não vem do trabalho em si, mas da incapacidade de aceitar aquilo que a vida lhe oferece.

Quando as pessoas não gostam do que fazem, se tencionam e se angustiam permanentemente no trabalho, para elas, as segundas – feiras são um tormento e seu grande sonho é a aposentadoria que ironicamente, será, na maioria dos casos, mais angustiante que o próprio trabalho. A insatisfação profissional deve – se muito mais a condição interior da pessoa que às próprias condições objetivas do trabalho.

A insatisfação no trabalho comporta dois aspectos: o não gostar, pura e simplesmente do que faz (ou de onde se faz) e também da não obtenção das recompensas de que o indivíduo se julga merecedor, seja em termos financeiros, seja em prestígio e poder ou nos três em conjunto.

3.1 CONSEQUÊNCIAS DA INSATISFAÇÃO NO TRABALHO

A insatisfação no trabalho pode estar ligada a vários fatores, sejam eles externos ou internos. Os fatores internos estão ligados ao ambiente de trabalho, a equipe, ao chefe, as condições físicas do local de trabalho, ao salário, a possibilidade de crescimento profissional e outros; já os fatores externos, são referentes a saúde psíquica do trabalhador, relacionamento interpessoal e familiar, os quais influem no desempenho do colaborador.

A insatisfação profissional provoca uma série de prejuízos à organização, como: maiores taxas de absenteísmo, rotatividade e a diminuição do desempenho e da produtividade dos

colaboradores. Um indivíduo que não tem suas necessidades atendidas, não terá satisfação necessária para desempenhar as suas atividades com qualidade no trabalho.

3.2 ABSENTEÍSMO

É uma palavra de origem latina e significa "estar fora, afastado ou ausente, no geral absenteísmo significa a ausência do funcionário no ambiente de trabalho seja por horas perdidas, faltas e até mesmo por atrasos injustificados. Tudo isso pode ser caracterizado muitas vezes pela falta de vontade que o funcionário tem de ir trabalhar, da insatisfação com sua profissão e com isso os níveis de absenteísmo só aumentam ocasionando um prejuízo para a organização.

Segundo Chiavenato (1999, p.52):

A ausência dos empregados provoca certas distorções quando se referem ao volume e disponibilidade da força de trabalho, e conseqüentemente trás, prejuízo à empresa. Cada redução nos índices de absenteísmo pode trazer razoável economia para a organização.

Pelo presente motivo o ato de diminuir o índice de absenteísmo na organização é totalmente indispensável, é preciso criar programas de controle de ausência, recompensar os assíduos e fazer com que a satisfação seja despertada nos colaboradores averiguando se estão felizes na área em que trabalham.

3.3 ROTATIVIDADE

Grande parte das organizações hoje em dia tem seu nível de satisfação no trabalho muito baixo por parte de seus colaboradores, e isso faz com que a grande maioria procure outro emprego causando assim uma rotatividade de pessoal gerando mais custos para a organização e rebaixando cada vez mais a reputação da empresa.

De acordo com Chiavenato (1999, p.152):

A rotatividade não é uma causa, mas o efeito de algumas variáveis. Dentre as variáveis internas, podem ser consideradas: a remuneração oferecida, o modelo gerencial, as oportunidades oferecidas, as condições físicas e psicológicas do trabalho, a estrutura e a cultura organizacional.

A empresa conseguirá reter por um período maior funcionários mais satisfeitos e motivados, e poderá utilizar da redução dos custos de rotatividade para investir em melhores condições de trabalho.

É preciso ficar muito atento com essa questão de rotatividade, pois a reputação e o nome da empresa ficam a mercê desse item pelo número alto de admissões e demissões, torna-se um fluxo muito grande de pessoas entrando e saindo da empresa e com isso muitos comentários positivos ou na maioria das vezes negativos repercutem a população ou até mesmo na concorrência, portanto é preciso fazer sempre uma avaliação de satisfação dos funcionários para sempre a gestão se manter atualizada e saber como está e o que pensam seus funcionários.

3.4 DIMINUIÇÃO DO DESEMPENHO E DA PRODUTIVIDADE

O desempenho “é uma manifestação do comportamento humano nas organizações, podendo também ser motivado pelo próprio indivíduo ou pela situação ou ambiente em que ele se encontra”, de acordo com (MAXIMIANO 1995).

O funcionário desmotivado e insatisfeito é totalmente negativo para a empresa e passa a ser um assunto muito grave pois apresenta comportamentos indesejáveis principalmente em relação ao seu desempenho fazendo com que a produção diminua ou não saia com a qualidade padrão gerando assim grandes impactos a empresa, podendo levar até a falência.

Conforme Hunter (2006, p.67):

Muitos gestores não dão a devida importância a essas atitudes, mas o crescimento da empresa pode ser dificultado e até mesmo impedido por esses fatores. Por isso, é necessária a criação de um ambiente de expectativas de crescimento profissional, motivando e alinhando o colaborador aos objetivos da empresa. Quanto maior é a valorização, integração e motivação dos colaboradores, maior é a produtividade oferecida por todos eles.

A satisfação de cada funcionário é tão importante a ponto de interferir em toda a produtividade, funcionários satisfeitos produção em alta, funcionários insatisfeitos produção em baixa, e isso com certeza pode ser um fator determinante para o futuro da empresa. Por isso que o assunto satisfação no trabalho dentro das organizações tem que ser levado muito a sério e bem trabalhado.

4. FATORES DETERMINANTES DA SATISFAÇÃO NO TRABALHO

O trabalho é um fator fundamental para que possamos satisfazer nossas necessidades, sonhos, o trabalho dignifica o homem e não precisamos fazer dele uma situação negativa, chata, desgastante, o trabalho não é para ser assim mas infelizmente para muitos é, seja por falta de vontade de alguma parte, falta de investimentos, é preciso entender que o trabalho é para o bem e não para o mal, não para ficarmos depressivos, doentes, bravos com companheiros de trabalho, criar situações chatas, inimizades ou seja, é preciso uma visão melhor do trabalho das condições, saber conviver com o companheiro de trabalho só assim cresceremos positivamente nesse quesito.

Para Bergamini (2008, p.189):

É de grande interesse conhecer quais os fatores que deveriam ser considerados como os principais determinantes da satisfação no trabalho. Ele acredita que a substituição da remuneração pelo relacionamento interpessoal é um fator importante de satisfação. Por este motivo, a organização deve incentivar o convívio social dos trabalhadores.

Pensando em todas essas teorias o trabalho conta com uma escala que vai ser aplicada em alunos do terceiro e quarto ano de administração da fema para termos ideia com base nos resultados de como está o nível de satisfação deles com seu trabalho atual.

Já Oliveira (2006, p.62):

Diz que o trabalhador gasta energia para produzir algo em troca de uma remuneração digna pelo trabalho executado, que é representado pelo salário. Tendo esse dado, conclui-se que o salário, o dinheiro e os benefícios são os

meios que o trabalhador possui para conseguir seus bens fundamentais, satisfazendo assim, suas necessidades.

A satisfação com o trabalho trata-se de uma atitude geral de uma pessoa em relação ao que realiza. Esse trabalho não se refere apenas a tarefa exercida pelo empregado e sim a todo o ambiente que o cerca, tais como: colegas e superiores, obediência às regras e políticas organizacionais, alcance de padrões de desempenho e a aceitação de condições de trabalho, entre outros (ROBBINS 2002).

Para que exista a satisfação do colaborador é necessário um somatório de diferentes elementos, um deles é o chamado procedimento justo, onde o gerente e superiores se importam de verdade com os colaboradores oferecendo ótimas condições de trabalho e boa remuneração. Isso só agrega para o bem, faz com que o colaborador se sinta bem, que fale bem da empresa elevando o nível de qualidade total, portanto investir em satisfação é fundamental para o bem das organizações.

4.1 QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um dos fatores que determinam a satisfação do indivíduo na empresa e está diretamente relacionada à produtividade de seus colaboradores. Para Chiavenato (2004), o conceito de QVT refere-se à preocupação com o bem estar de uma forma geral e a saúde dos trabalhadores no desempenhar de suas tarefas. Ele acredita que a organização que quiser atender bem o cliente externo, não poderá esquecer de atender bem o cliente interno. Dessa forma, a gestão da qualidade total nas organizações depende, essencialmente, da otimização do potencial humano e de quão bem as pessoas se sentem no trabalho.

As condições de trabalho devem ser seguras e saudáveis, não expondo o trabalhador a condições físicas ou ajustes de horários indevidamente penosos. Tais condições de trabalho incluem jornada razoável, buscando minimizar os riscos de doenças e acidentes, estabelecendo limites de idade quando o trabalho for potencialmente perigoso conforme (WALTON 1973).

4.2 RECONHECIMENTO E VALORIZAÇÃO

O colaborador demonstra – se mais seguro e realizado quando é reconhecido pelo que faz, sua autoestima aumenta, ele desenvolve melhor suas atividades e a empresa só tem a ganhar com isso.

Consideram o reconhecimento como benefício especial, pois é extremamente valioso para o empregado, uma vez que representa maior significado social e psicológico. As atitudes e os fatores que demonstram o reconhecimento e valorização das pessoas na organização segundo esses mesmos autores podem ser: elogios, recompensas e premiações, salários compatíveis, promoção da participação dos funcionários nas decisões e lucros. Essas atitudes são o combustível para a produtividade e sem elas, a equipe diminui o desempenho e enfraquece sua contribuição nos processos. (DAVIS; NEWSTROM 1996)

4.3 GERENCIAMENTO EFICAZ

Gerenciar uma empresa é buscar atingir os melhores resultados, e para isso, o gestor precisa definir metas, objetivos, controlar as equipes de trabalho e mantê-las sempre motivadas. Como já visto, as diferenças individuais dificultam o gerenciamento das equipes, por isso, se faz necessário que o gestor conheça individualmente seus colaboradores, bem como suas atitudes, talentos e competências.

O relacionamento entre o gerenciamento e colaboradores deve ser consolidado para que exista mais transparência das partes facilitando a identificação das necessidades e o nível de satisfação.

Davis; Newstrom (1996, p.91):

Citam quatro questionamentos que podem auxiliar ao gestor no estudo da satisfação dos colaboradores: Há espaço para melhorias? Quem está relativamente mais satisfeito? O que contribui para a satisfação dos empregados? Quais são os efeitos das atitudes negativas dos empregados?

Esse estudo se dará, principalmente, por meio de comunicação, pois ela é a base do conhecimento de todos os setores, é de extrema importância fazer esse feedback.

O papel do líder é fundamental no desenvolvimento da satisfação dos funcionários no trabalho, contribuindo para a motivação da equipe, para o comprometimento, para a confiança na empresa, para a segurança e para o sentimento de valorização do funcionário, conquistado através do respeito e credibilidade. O líder eficaz deve possuir estratégias; cabe a ele realizar o diagnóstico da motivação e satisfação de seus colaboradores e desta forma, manter a produtividade da organização sempre em alta.

O desempenho e a satisfação do funcionário tendem a ser positivamente influenciados pelas atitudes do líder. Desta forma a própria estrutura organizacional da empresa pode desmotivar um funcionário, como também o tipo de liderança exercido pelos seus líderes, afirma (ROBBINS 2002, p.145).

5. MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa realizada neste trabalho se caracteriza como de natureza básica que objetiva gerar conhecimentos novos úteis para o avanço da ciência sem aplicação prática prevista envolvendo verdades e interesses universais, abordagem quantitativa que é útil e necessário para identificar e explorar os significados dos fenômenos estudados e as interações que estabelecem, assim possibilitando estimular o desenvolvimento de novas compreensões sobre a variedade e a profundidade dos fenômenos sociais (BARTUNEK; SEO, 2002). De objetivos descritivos que realiza o estudo, a análise, o registro e a interpretação dos fatos do mundo físico sem a interferência do pesquisador. São exemplos de pesquisa descritiva as pesquisas mercadológicas e de opinião (Barros e Lehfeld, 2007). E exploratório que estabelece critérios, métodos e técnicas para a elaboração de uma pesquisa e visa oferecer informações sobre o objeto desta e orientar a formulação de hipóteses com base em pesquisas bibliográficas (Cervo e Silva, 2006).

Na coleta de dados foi utilizado a Escala de Satisfação no Trabalho adaptada de Siqueira (2008), que é uma escala tipo Likert de 5 pontos.

A população em estudo são alunos do terceiro e quarto anos do curso de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis – Fema. A amostra se deu por conveniência, sendo todos os alunos que estavam presentes na sala de aula e que eram considerados ativos economicamente, convidados para participar da pesquisa. Deixando aberto o interesse em participar e esclarecido o termo de consentimento.

A escala aplicada é composta por frases que falam a respeito do trabalho atual dos respondentes, essas frases serão assinaladas de 1 a 5 mostrando assim o nível de satisfação ou insatisfação que cada respondente tem de seu trabalho.

Na análise dos dados a escala foi avaliada da seguinte forma, quando maior for o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão do seu trabalho. Assim, valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação. Por outro lado, 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.

6. DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo traz os resultados obtidos através da escala. As apresentações em gráficos mostra os dados coletados com os alunos de Administração.

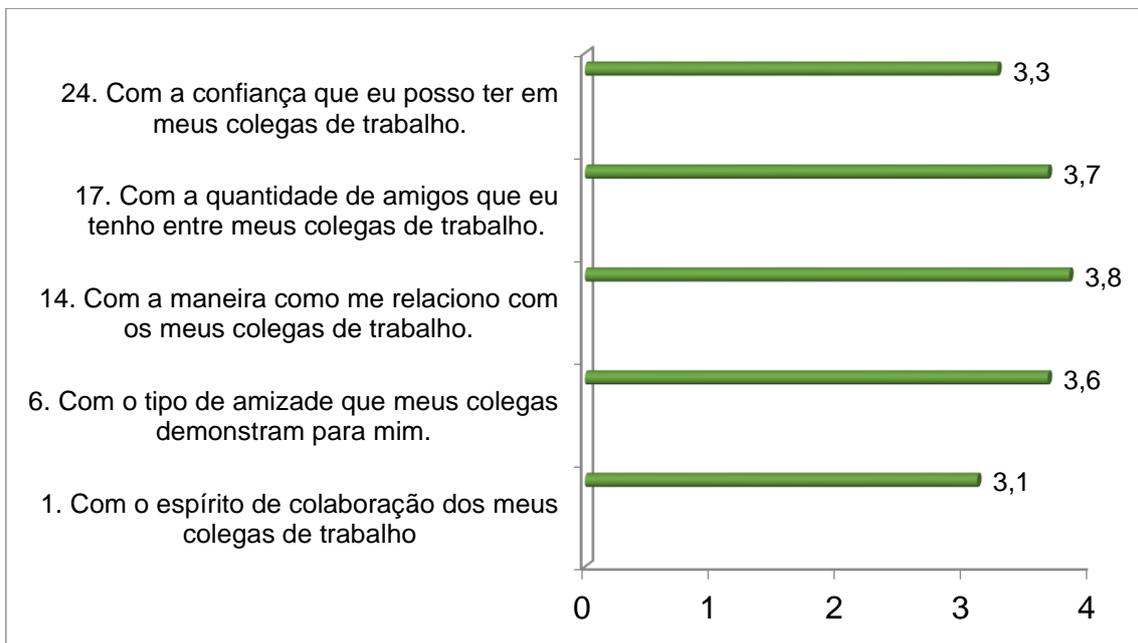


Figura 2: Nível de satisfação com os colegas (elaborado pelo autor).

A figura 2 mostra que os pesquisados não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com os itens relacionados aos colegas, com uma média do fator em 3,5. Sendo o índice mais baixo o de 3,1 que aborda o espírito de colaboração dos colegas e o índice mais alto de 3,8 o que trata sobre a maneira como o pesquisado se relaciona com os colegas de trabalho. Nenhum dos itens investigados nesse fator teve índice satisfatório. Judge, Robbins e Sobral (2010) abordam que existe uma tendência de colaboradores satisfeitos contribuírem mais com os colegas de trabalho, podendo superar as atribuições regulares como também as próprias expectativas.

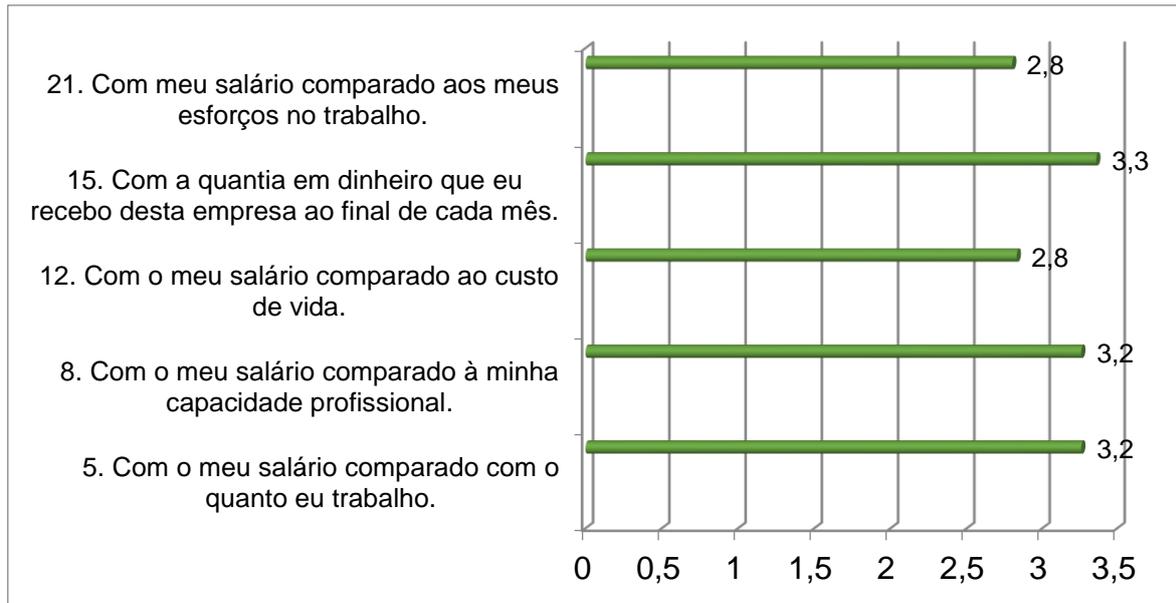


Figura 3: Nível de satisfação com o salário (elaborado pelo autor).

A figura 3 mostra que os pesquisados não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o que diz respeito ao salário, com uma média de 3,1 no fator, sendo o índice mais baixo o de 2,8 que aborda o salário comparado aos esforços feitos no trabalho e como índice mais alto o de 3,3 sobre a quantia em dinheiro recebida ao final de cada mês na empresa, nenhum dos itens investigados teve fator satisfatório. Nenhum item se apresentou satisfatório.

O salário é uma compensação pelos esforços que tendem a satisfazer necessidades fora do local de trabalho, ou seja, necessidades pessoais e sociais. “Os salários não são gastos no trabalho” (LACOMBE, 2012, p. 230). Apesar de ser uma obrigação da organização e, por si só, não gerar motivação, a ausência de uma boa administração salarial, de uma equidade entre os salários, pode gerar altos níveis de insatisfação.

Para que exista justiça salarial a empresa precisa de uma política salarial, que de acordo com Marras (2011, p. 108) “é o instrumento pelo qual a empresa determina os parâmetros que deseja imprimir, fixando condições e normas a serem seguidas ao longo de toda estrutura organizacional”. É a política salarial que dará subsídios para a criação de uma estrutura salarial adequada.

A figura 4 a seguir, mostra que os participantes também não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com a liderança, sendo a média desse fator de 3,4. O índice mais baixo

apresentado de 2,9 sobre o modo como o líder organiza o trabalho no setor e o índice mais alto de 3,6 sobre o entendimento que o pesquisado tem com seu líder. Portanto, nenhum item satisfatório nesse fator.

Segundo Lacombe (2012, p. 142) não se pode subestimar a importância de uma liderança, pois, "uma empresa descapitalizada pode tomar dinheiro emprestado, uma em má localização pode ser mudada, assim como o produto ou o processo produtivo. Mas uma empresa que tenha falta de liderança tem pouca oportunidade de sobreviver".

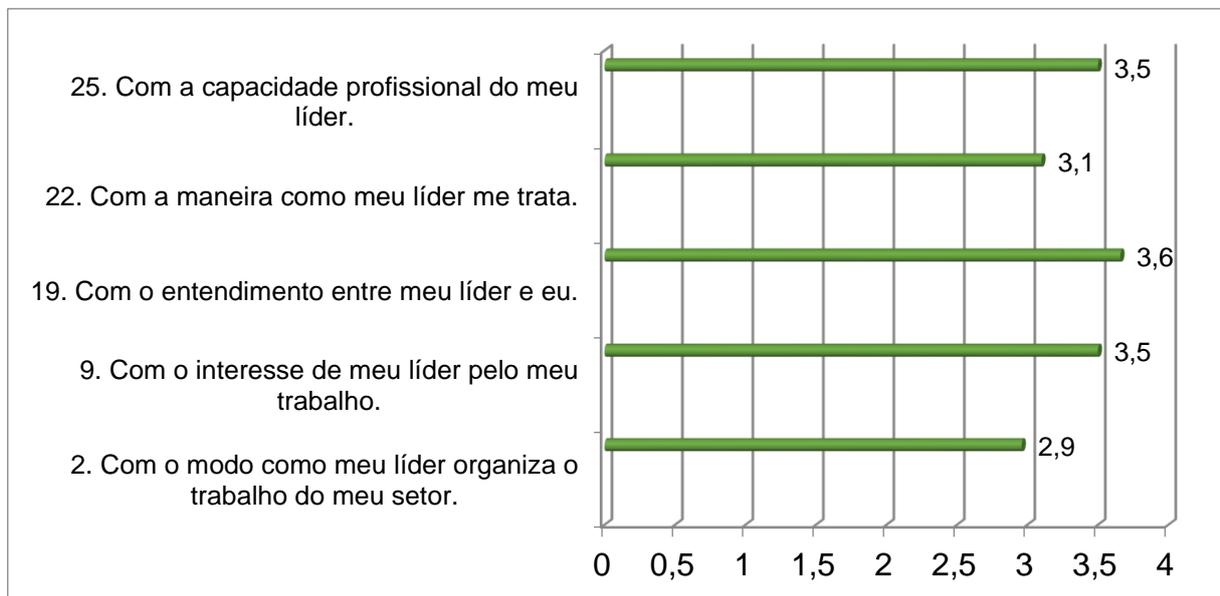


Figura 4: Nível de satisfação com a liderança (elaborada pelo autor).

A figura 5 a seguir, mostra que os pesquisados não sentem satisfação e nem insatisfação com o que diz respeito a natureza do trabalho, pois apresentaram um índice de satisfação de 3,3, sendo o índice mais baixo de 3,0 o que aborda a variedade de tarefas realizadas, e o índice mais alto de 3,8 sobre o grau de interesse que as tarefas a serem executadas despertam, nenhum dos itens investigados teve fator satisfatório. Nenhum item satisfatório na percepção dos participantes.

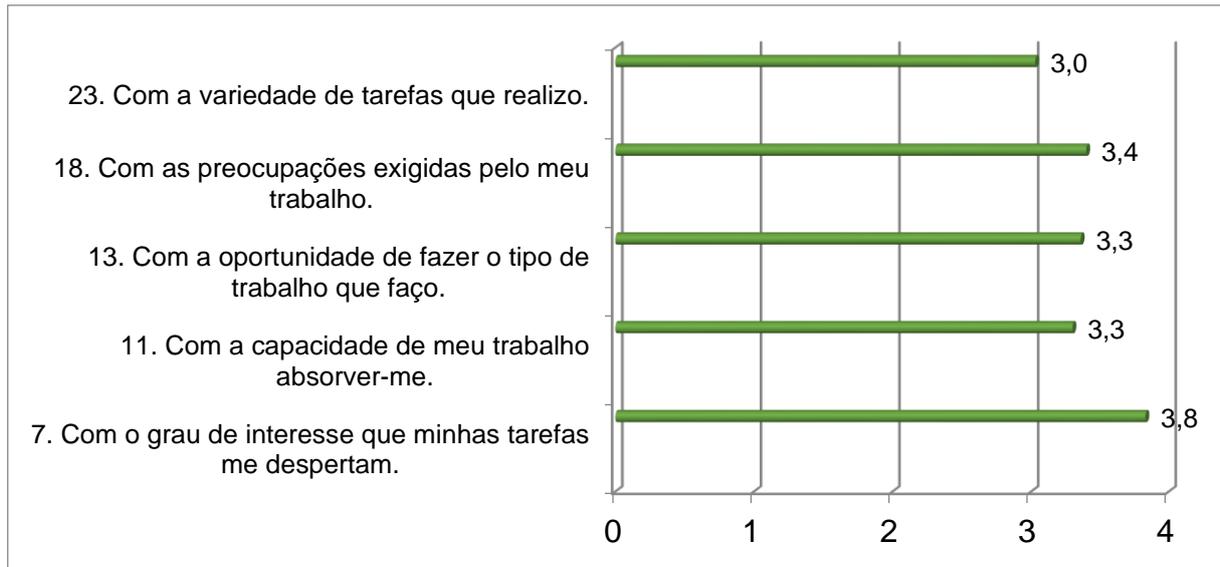


Figura 5: Nível de satisfação com a natureza do trabalho (elaborado pelo autor).

A figura 6 mostra que os pesquisados estão insatisfeitos com as promoções, uma vez que a média do fator deu 2,9 não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o que diz respeito as promoções, sendo o índice mais baixo o de 2,8 o que aborda o número de vezes que ouve promoção e o tempo que tem que esperar para ser promovido, e o índice mais alto de 3,2 sobre as oportunidades de ser promovido, nenhum dos itens investigados teve fator satisfatório. Nenhum item satisfatório na opinião dos participantes da pesquisa.

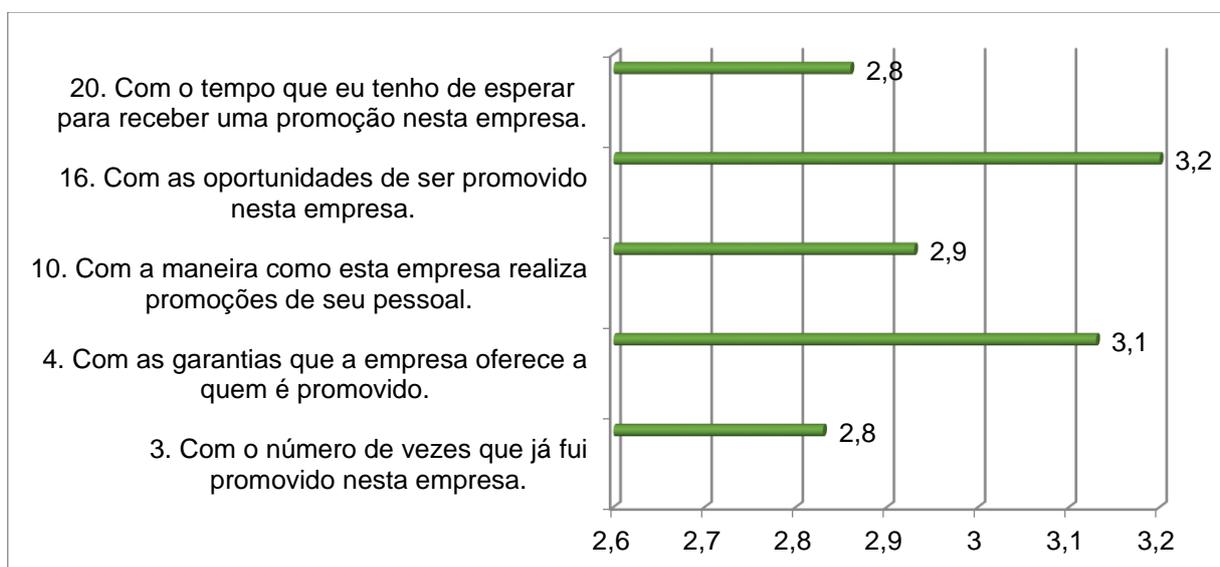


Figura 6: Nível de satisfação com as promoções (elaborada pelo autor).

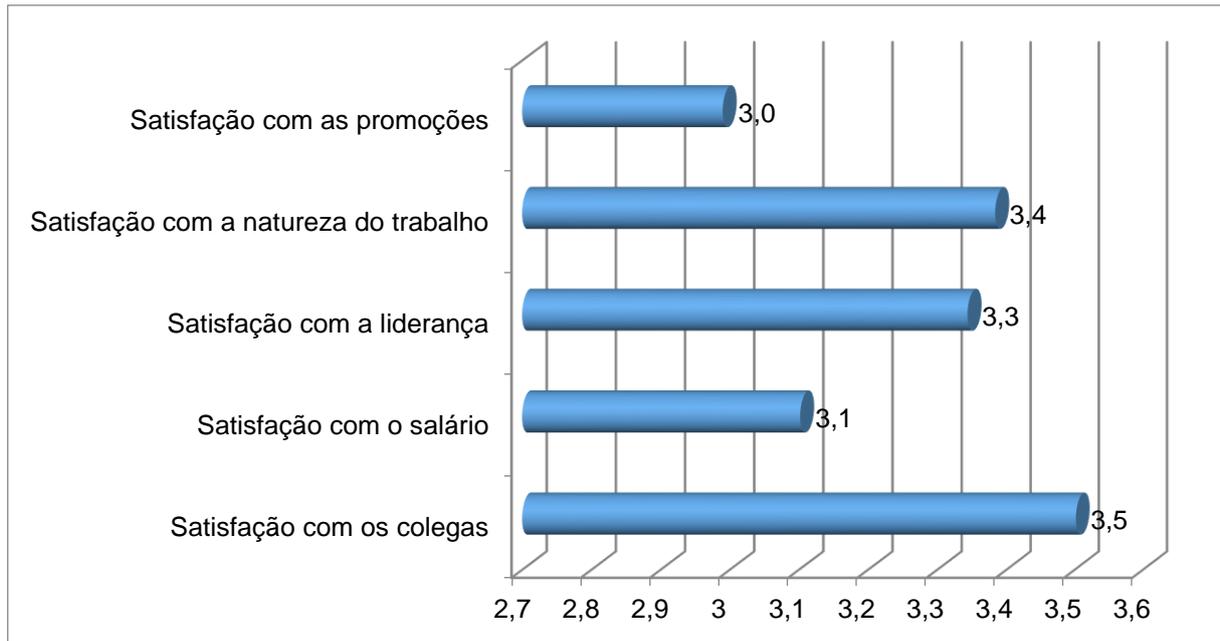


Figura 7: Índice de satisfação por setor (elaborada pelo autor).

A figura 7 mostra as médias fatoriais apresentadas em toda a pesquisa encontram-se entre 3 e 3,5, mostrando que os participantes da pesquisa não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com o trabalho. A satisfação com os colegas é o fator com maior índice, mas não se encontra em nível de satisfação e as promoções o fator de menor índice, mas também não se encontra em nível de insatisfação.

Uma pesquisa realizada por Bel, Zille e Soares (2015), em uma indústria de usinagem com 63 colaboradores das áreas de produção e administrativa, apontou também indiferença dos pesquisados em relação a satisfação no trabalho. Segundo a pesquisa três dos cinco fatores analisados encontraram-se no nível de indiferenças, ou seja, nem satisfatório e nem insatisfatório, que foram satisfação com os colegas, com a liderança e com a natureza do trabalho, e dois dos cinco fatores, satisfação com o salário e com as promoções, se apresentaram insatisfatório.

Outra pesquisa realizada por Pereira e Pessoa (2014) em uma cooperativa de crédito do setor público com 12 funcionários, constatou, também uma indiferença com a satisfação no trabalho. Sendo que os fatores que apresentaram satisfação foram os de contentamento com a liderança, com os colegas e a natureza do trabalho, e os indiferentes foram os de contentamento com o salário e as promoções.

Dessa forma, percebe-se que a indiferença, ou seja, se encontrar em nível nem satisfatório e nem insatisfatório quanto ao trabalho pode ser uma situação comum vivenciado pelos trabalhadores do século XXI.

7. CONCLUSÃO

A empresa que pratica atos de satisfação, que consegue enxergar a importância desse fator, e a importância disso na vida de seus colaboradores trabalha melhor, cresce melhor e vai ser sempre melhor reconhecida nesse mercado tão competitivo atualmente.

Considerando a problemática deste trabalho buscou-se conhecer o nível de satisfação no trabalho dos alunos de Administração da Fema, que se mostraram nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Sendo o salário e as promoções os fatores de menor contentamento.

Foi possível perceber a importância que a satisfação traz para um ambiente organizacional saudável e produtivo, como também identificar ações que podem levar a um maior contentamento dos colaboradores.

Conclui-se que a satisfação no trabalho é um fator constante recorrente no ambiente organizacional que deve ser administrado e aplicado de forma precisa e democrática sempre com o intuito de um ambiente de trabalho bom, positivo, visando o crescimento da organização, a otimização de profissionais cada vez mais capacitados e com vontade de trabalhar fazendo o que realmente quer e gosta, sempre dando a maior e melhor colaboração em termos de qualidade do produto.

Estudar a satisfação em futuros administradores pode proporcionar uma reflexão sobre o que é estar em lados opostos da mesma situação, como colaboradores geridos e como gestores. Sugere-se, portanto, que outras pesquisas sejam realizadas e mais resultados possam ser analisados.

8. REFERÊNCIAS

BEL, Anilton José Lima; ZILLE, Luciano Pereira; SOARES, Maryelle Gonçalves. Um olhar sobre a satisfação no trabalho: estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 310-325, set./dez. 2015.

BERGAMINI, C. W.; & ROBBINS. **MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES**. p.145-189, 2008.

CAMARGO, D. **Psicologia Organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009. Pág 43-48.

COMUNIDADE ADM. **A TEORIA DA HIERARQUIA DAS NECESSIDADES**. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/producao-academica/a-teoria-da-hierarquia-das-necessidades/5266/>> - Luiz Gustavo 16 de Janeiro de 2013 - Acesso em 15 de Junho/2017.

EXAME.COM. **SATISFAÇÃO NO TRABALHO**. Disponível em <<http://exame.abril.com.br/revista-voce-sa/edicoes/183/noticias/como-encontrar-satisfacao-no-trabalho>> - Acesso em 18 de Setembro/2016.

G1. **BRASIL OCUPA 8º LUGAR EM RANKING DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2015/08/brasil-ocupa-8-lugar-em-ranking-de-satisfacao-no-trabalho.html>> - Acesso em 23 de Setembro/2016.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LOCKE, E. A. **What is job satisfaction? Organizational Behaviour Human Performance**. v. 4, n. 4, p. 309-336, 1969.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 201

MOURA, Nara. **INSATISFAÇÃO NO TRABALHO**, 2014. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/os-impactos-da-insatisfacao-no-trabalho-sobre-as-organizacoes/75033/>> - Acesso em 11 de Fevereiro/2017.

NEWSTROM. **COMPORTEAMENTO ORGANIZACIONAL**. P.91, 1996.

O'DRISCOLL, M. P.; & BEEHR, T. A. **Mode - rating effects of perceived control and need for clarity on the relationship between role stressors and employee affective reactions.** *The Journal of Social Psychology.* v. 140, n. 2, p. 151-159, 2000.

PEREIRA, Luciano Zille. PESSOA, José Klemens Duarte. Satisfação no trabalho: estudo de caso em uma cooperativa de crédito do **setor público.** *Revista Cesumar Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, v.19, n.1, p. 07-28, jan./jun. 2014 - ISSN 1516-2664.

QUE CONCEITO. **CONCEITO DE SATISFAÇÃO.** Disponível em: <<http://queconceito.com.br/satisfacao>> - Acesso em 02 de Fevereiro/2017.

ROBBINS, S. P.; JUDGE; T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional.** 14^a. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010;

SIQUEIRA; & GOMIDE JR, 2004. **COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL.** Disponível em < http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112012000200001> - Acesso em 17 de Setembro/2016.

SIQUIRA, Mirlene Maria Matias; COLS. **SATISFAÇÃO NO TRABALHO** P. 266. Editora Artmed S.A, 2008.

SOUZA, Ítalo Ígor de Moraes. **CONCEITO DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO.** Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/mariadomingas/conceito-de-satisfao-no-trabalho>> Acesso em 25 de Setembro/2016.

WALTON. **QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.** p.80, 1973.

APÊNDICE A - ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Adaptada de Siqueira (2008)

As frases a seguir tratam sobre alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um desses aspectos. Dê suas respostas anotando nos quadrados em frente as frases que correspondem ao número (de 1 a 5) que melhor representa a sua opinião. Considerando que:

- 1 = Totalmente Insatisfeito 2 = Parcialmente Insatisfeito
 3 = Nem Insatisfeito / Nem Satisfeito 4 = Parcialmente Satisfeito
 5 = Totalmente Satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...	1	2	3	4	5
1. Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho					
2. Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.					
3. Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.					
4. Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.					
5. Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.					
6. Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram para mim.					
7. Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.					
8. Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional.					
9. Com o interesse de meu chefe pelo meu. Trabalho.					
10. Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.					
11. Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.					
12. Com o meu salário comparado ao custo de vida.					
13. Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.					
14. Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.					

No meu trabalho atual sinto-me...	1	2	3	4	5
15. Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.					
16. Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.					
17. Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.					
18. Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho.					
19. Com o entendimento entre meu líder e eu.					
20. Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.					
21. Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho.					
22. Com a maneira como meu líder me trata.					
23. Com a variedade de tarefas que realizo.					
24. Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.					
25. Com a capacidade profissional do meu líder.					

SIQUEIRA, Mirlene M. M. (Col.) **Escala de Satisfação no Trabalho.** In: Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artes Médicas, 2008.

ANEXOS A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) participante:

Sou estudante do curso de **Administração** de Empresas da **Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA**. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora orientadora Danielle Cristina Ferrarezi Barboza, cujo objetivo é conhecer o nível de satisfação no trabalho dos alunos de Administração da Fema.

Sua participação envolve responder a um questionário contendo 25 perguntas.

Essa pesquisa não oferece riscos e nem custos aos pesquisados e ficam preservados os direitos ao sigilo quanto a sua identidade. Essa investigação tem propósitos acadêmicos e científicos. Na publicação dos resultados desta pesquisa, sua identidade será mantida no mais rigoroso sigilo.

A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Mesmo não tendo benefícios diretos em participar, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para a produção de conhecimento.

Atenciosamente,

Alex Leite Coradi
Pesquisador

Danielle Cristina Ferrarezi Barboza
Orientadora

Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido todas as orientações necessárias do conteúdo.

Data: 12/05/2017.