SATISFAÇÃO DO TRABALHADOR: ESTUDO DE CASO EM UMA EMPRESA DE MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

Sandra Martins Moreira (UTFPR) sandra@unisep.edu.br
Valéria Kucmanski (UNISEP) valeria_kucmanski@hotmail.com
Sandra Maria Coltre (UNIOESTE) sandracutu1@gmail.com
Luiz Alberto Pilatti (UTFPR) lapilatti@utfpr.edu.br
Claudia Tania Picinin (UTFPR) claudiapicinin@utfpr.edu.br

Resumo

As organizações não poupam esforços de tempo e recursos na gestão de talentos humanos visando a satisfação do trabalhador e melhoria dos resultados. Esta pesquisa objetiva analisar o nível de satisfação no trabalho em uma indústria de máquinas e equipamentos localizada no sudoeste do Paraná e a correlação com os dados demográficos dos trabalhadores. A pesquisa utilizou o instrumento (EST) Escala de Satisfação no Trabalho, dividido em cinco categorias: colegas, chefia, salários, promoção e natureza do trabalho, aplicado a amostra de 51 colaboradores. Análise dos dados foi realizada através do programa estatístico IBM SPSS Statistics v.23 para obtenção das médias, testes de normalidade, *Kolgomorov-Smirnov* (K-V), testes de diferenças de grupos *Kruskal-Wallis e Mann Whitney* e correlações *Spearmann*. Como resultado obteve-se os cargos liderança e administrativo, ambos com médias 5,1 classificados com nível satisfatório e os cargos operacionais e técnicos, ambos com médias 4,6 classificados como indiferente (nem satisfeito e nem insatisfeito), a categoria com maior média foi colegas e a menor salários. As correlações apresentaram relacionamento moderado e forte entre as cinco categorias e correlação fraca r=0,287 com p<0,05 entre o tipo de cargo e salários, mostrando que conforme aumenta o nível hierárquico aumenta a satisfação com salários.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Salários; Promoções

SATISFACTION OF THE WORKER: CASE STUDY IN A COMPANY OF MACHINERY AND EQUIPMENT

Abstract

The organizations do not spare time and resources efforts in the management of human talents aiming at employee satisfaction and improvement of results. This research aims to analyze the level of job satisfaction in a machinery and equipment industry located in the southwest of Paraná and the correlation with the demographic data of the workers. The research used the Work Satisfaction Scale (EST) instrument, divided into five categories: colleagues, management, salaries, promotion and nature of the work, applied to a sample of 51 employees. Data analysis was performed using the statistical software SPSS Statistics v.23 to obtain means, normality tests, Kolgomorov-Smirnov (K-V), Kruskal-Wallis and Mann Whitney group differences tests and Spearmann correlations. As a result, the managerial and administrative positions were obtained, both with averages 5.1 classified with satisfactory level and the operational and technical positions, both with averages 4.6 classified as indifferent (neither satisfied nor dissatisfied), the highest average category it was colleagues and the lowest salaries. The correlations presented a moderate and strong relationship between the five categories and weak correlation r = 0.287 with p <0.05 between the type of position and wages, showing that as the hierarchical level increases, satisfaction with wages increases.

Key-words: Satisfaction at work; Salary; Special Offers

1 Introdução

Um dos grandes desafios empresariais é gerir melhor os talentos humanos, visando atingir bons níveis de desempenho no trabalho e proporcionar diferenciais competitivos. Neste sentido, Garrido (2009) afirma que para gerenciar pessoas adequadamente, despertar seu comprometimento com as relações de trabalho, evidenciando a questão indivíduo x trabalho, é necessário preocupar-se em como satisfazê-los no ambiente de trabalho.

Para Campbell (1999) um dos fatores relevantes para o desenvolvimento das pessoas é a satisfação no trabalho, as emoções geradas pelos sentimentos positivos proporcionados pelo contentamento dos indivíduos são derivados de crenças, as quais são poderosas influências sobre o comportamento e a aprendizagem.

A satisfação no trabalho é amplamente estudada na gestão empresarial pelo fato de se associar ao aumento do comprometimento dos indivíduos, proporcionando maior produtividade, baixos índices de rotatividade e absenteísmo (SIQUEIRA, 2008). De acordo com Green (2000) o trabalho é visto pelos indivíduos não somente como fonte de remuneração, mas também como um meio para atingir os objetivos pessoais, que envolvem progresso na carreira e realização profissional e pessoal.

Considerando que os talentos humanos são os responsáveis pelos resultados organizacionais e mantê-los qualificados e satisfeitos contribui com a competitividade empresarial, esse estudo tem por objetivo geral analisar o nível de satisfação no trabalho dos colaboradores de uma indústria de máquinas e equipamentos localizada no sudoeste do Paraná e objetivo específico, correlacionar os dados do perfil dos respondentes, tais como: idade, gênero, escolaridade, tempo de empresa e tipo de cargo ocupado com as categorias de satisfação no trabalho.

2.1 Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é o sentimento positivo proporcionado ao homem em relação ao que deseja e recebe do seu trabalho. Para Vroom (1967); Siqueira e Gomide Júnior (2004) é um componente afetivo ou emocional que está relacionado ao sentimento da pessoa pelo trabalho que realiza. “Um estado emocional positivo ou de prazer, resultante da avaliação do trabalho ou das experiências proporcionadas pelo trabalho” (LOCKE, 1976, p. 10).

A satisfação do trabalho reflete em outros aspectos da vida do indivíduo. Essa ideia está pautada na “compreensão de que os sentimentos que emergem no contexto de trabalho possam se irradiar para a vida pessoal, familiar e social dos indivíduos e influenciar seus níveis de bem-estar e até sua saúde física e mental”. (SIQUEIRA; GOMIDE JÚNIOR, 2004 p. 266).

No idear de Fraser (1983); Martinez, Paraguaya e Latorre (2004) é um estado subjetivo que depende do julgamento do indivíduo as situações e eventos vividos, variando de pessoa para pessoa, alterando-se ou não ao longo do tempo e suscetível a forças internas ou externas ao ambiente de trabalho. Nesta linha Happel, Martin e Pinikahana (2000), concordam que a satisfação no trabalho é proporcionada por estado emocional gerado pela convivência das pessoas, viver de acordo com o que é importante e sobre o que esperam do ambiente.

Para alguns autores a satisfação no trabalho faz parte do estado cognitivo ou de atitude (TIFFIN; MCCORMICK, 1975). Por atitude entende-se a “disposição para atuar e assumir posição perante determinadas situações” (PÉREZ-RAMOS, 1980, p. 22). Satisfação no trabalho definida como uma variável de atitude por Spector (2006, p. 321) “que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos”.

Na visão de Locke (1976) e Siqueira (2008) o indivíduo busca a satisfação de necessidades e a vivência de seus valores através do trabalho que realiza para sentir-se satisfeito. Sobre a importância da vivência dos valores para satisfação, Rebouças et al. (2007, p. 246), complementa "satisfação no trabalho é um estado emocional resultante da interação de profissionais, suas características pessoais, valores e expectativas com o ambiente e a organização do trabalho"

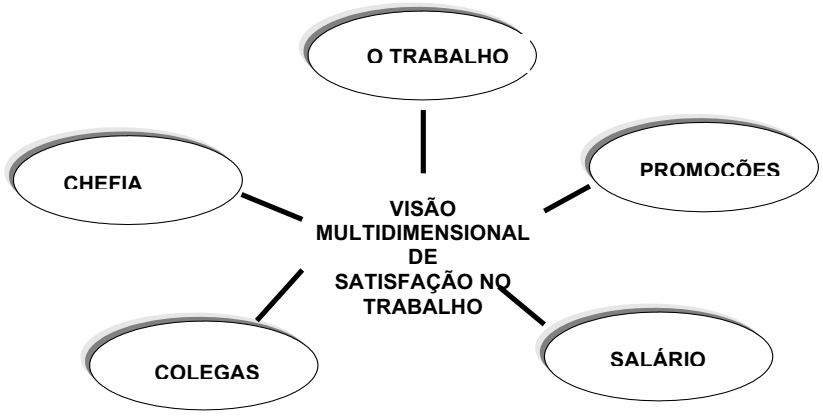
Compreender as necessidades dos indivíduos contribuirá para o gerenciamento eficaz das equipes. Para Boatham, Hongkhunted e Rattanajum (2010) satisfação no trabalho reflete quanto o contexto do trabalho satisfaz as necessidades do indivíduo. Segundo Maslow (1943) os indivíduos possuem necessidades humanas que visam a satisfação de forma gradativa, são descritas cinco necessidades básicas: fisiológicas, segurança, social ou aceitação, estima e por última autorrealização.

De acordo com Hesketh e Costa (1980) as necessidades humanas estão relacionadas com o nível de satisfação ou reclamação do indivíduo na vida pessoal ou trabalho. Para identificar quais as necessidades o trabalhador busca satisfazer depende diretamente de quais necessidades já foram satisfeitas para compreender quais faltam.

Convergente com a ideia das necessidades, Spector (2005) o ser humano possui graus distintos de satisfação considerando que o mesmo pode estar descontente com sua remuneração e auxílios, mas estar satisfeito com o trabalho exercido e com os supervisores. Para Anitha (2011, p. 2) "a satisfação no trabalho é um conjunto de tarefas e responsabilidades atribuídas regularmente para uma pessoa, tendo alguma relação com a sua saúde mental".

A saúde do trabalhador representa o seu dia a dia, dentro e fora do trabalho, é como um retorno do seu emocional, se as necessidades e expectativas são supridas e alcançam bons resultados para os colaboradores e para a organização (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). Para Ferreira (2011) a satisfação do individuo relacionado ao trabalho influenciará no nível de qualidade de vida, consequentemente na saúde física e mental deste trabalhador.

A satisfação no trabalho é composta por diversos fatores que podem ser mensurados para compreensão e gestão dos indivíduos. Neste sentido, Locke (1976; 1984); Pasquali e Nogueira (1981); Peiró (1997) apontam alguns fatores como: condições de trabalho (mentais ou físicas), recompensas, estilo de liderança e reconhecimento (verbais ou materiais). Para Siqueira (2008); Zanelli et al. (2014) a satisfação no trabalho é multidimensional, dividida em cinco categorias: Natureza do trabalho, chefia, colegas, salários e promoções, conforme apresentado na figura 1.



Fonte: Adaptado de Siqueira (2008); Zanelli et al (2014, p. 320)

Figura 1: Dimensões do conceito multidimensional da Satisfação no Trabalho.

Corroborando Siqueira (2008) aborda que o conceito de satisfação é integrado por várias dimensões, as que permaneceram ao longo do tempo foram as cinco citadas na figura 1, satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com a natureza do trabalho.

Neste sentido, as organizações bem-sucedidas são as que priorizam as pessoas e compreendem, o satisfaz os indivíduos, esta preocupação diz respeito à valorização e ao reconhecimento do fator humano no trabalho (ROBBINS, 2009).

3 Metodologia

3.1 Empresa

A empresa é do ramo de fabricação e instalações de máquinas para frigoríficos e está no mercado desde 1997. é uma empresa familiar que iniciou atendendo o mercado regional, e após alguns anos e vários desafios foi crescendo, atendendo hoje ao mercado nacional e internacional. Tem como objetivo na gestão a profissionalização e valorização do capital humano, visando manter seu quadro de colaboradores qualificados e satisfeitos.

A empresa pesquisada está localizada na cidade de Dois Vizinhos, Paraná, possui 60 colaboradores sendo que 51 participaram da pesquisa, representando 85% do quadro de colaboradores, que estavam presentes no momento da coleta de dados e preenchimento da pesquisa, os demais estavam ausentes por motivos de afastamento por saúde ou viagem a trabalho.

3.2 Classificação da pesquisa e instrumento

A pesquisa foi classificada como exploratória quanto aos objetivos, bibliográfica e levantamento de campo em relação aos procedimentos, com abordagem quantitativa, através do instrumento de pesquisa desenvolvido por Siqueira (1995) *apud* Siqueira (2008) denominado EST – Escala de Satisfação no Trabalho. Com aplicação deste instrumento é possível analisar os índices de satisfação e insatisfação dos colaboradores em cinco categorias: satisfação com colegas, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho, satisfação com salário e satisfação com promoções, conforme apresentada tabela 2.

Categorias	Definições
Satisfação com colegas	Contentamento com a colaboração, a amizade, a confiança e o relacionamento mantido com os colegas de trabalho.
Satisfação com o salário	Contentamento com o que recebe como salário se comparado com o quanto o indivíduo trabalha, com sua capacidade profissional, com o custo de vida e com os esforços feitos na realização do trabalho.
Satisfação com a chefia	Contentamento com a organização e capacidade profissional do chefe, com seu interesse pelo trabalho dos subordinados e entendimento entre eles.
Satisfação com a natureza do trabalho	Contentamento com o interesse despertado pelas tarefas, com a capacidade de elas absorverem o trabalhador e com a variedade das mesmas.
Satisfação com as promoções	Contentamento com o número de vezes que já recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a maneira de a empresa realizar promoções e com o tempo de espera pela promoção.

Fonte: Siqueira (2008, p.269).

Quadro 1- Dimensões e definições da EST

O instrumento EST possui 25 questões relacionadas à satisfação do colaborador perante a empresa, utiliza escala de 7 pontos, as alternativas são classificadas em: 1 (totalmente insatisfeito), 2 (como muito insatisfeito), 3 (insatisfeito), 4 (indiferente), 5 (satisfeito), 6 (muito satisfeito, 7 (totalmente satisfeito).
A pesquisa foi realizada no mês de junho de 2017, o instrumento foi entregue para todos os participantes que receberam orientações sobre o anonimato, finalidade da pesquisa e demais detalhes para que não houvesse má interpretação das questões.

Os resultados são calculados somando as cinco questões que correspondem a cada categoria e dividido por cinco para obter a média da categoria ou dividido por 25 para obter a média geral. Os dados são classificados seguindo as faixas de valor de Siqueira (2008), conforme tabela 1.

Faixa de valor	Classificação
1,0 a 3,9	Insatisfeito
4,0 a 4,9	Indiferente
5,0 a 7,0	Satisfeito

Fonte: Siqueira (2008, p. 271).

Tabela 1. Classificação dos níveis de satisfação

Para análise dos resultados observa-se quanto maior o valor de cada categoria, maior é o grau de satisfação do indivíduo. Na tabulação dos dados e análise dos resultados utilizou-se o programa IBM SPSS Statistics v.23 (*Software Package Used for Statistical Analysis*), na para obtenção das médias, testes de normalidade *Kolmogorov-Smirnov* ($p<0,05$), testes *Kruskal Wallis*, teste de hipótese de *Mann-Whitney* para verificar as diferenças entre as médias dos setores, tipos de cargos, idades, estado civil, gênero e tempo de empresa, considerando significativas quando $p<0,05$. Utilizou-se do teste correlações de *Spearman* entre as dimensões do EST e o perfil dos respondentes.

4 Resultados e discussão

Para melhor compreensão dos resultados faz-se necessário conhecer o perfil dos pesquisados, em relação ao gênero, idade, estado civil, escolaridade, tempo de empresa e tipo de cargo ocupado, conforme tabela 2.

Gênero	**Freq.**	**%**	**Estado Civil**	**Freq.**	**%**
Feminino	3	6	Solteiro	18	35
Masculino	48	94	Casado/União Estável	33	65
			Divorciado	0	0
Escolaridade			Viúvo	0	0
Ensino Fundamental	4	7,8	**Idade**		
Ensino Médio	26	51,0	Até 20 anos	5	10
Ensino Superior incompleto	11	21,6	Entre 21 e 35 anos	34	67
Ensino Superior completo	5	9,8	Entre 36 a 50 anos	11	22
Pós graduado	5	9,8	Acima de 50 anos	1	2

Continuação...

Tempo de Empresa	Freq.	%	Tipo de Cargo	Freq.	%
Até 1 ano	4	8	Operacional	29	57
Entre 1 e 3 anos	12	24	Administrativo	8	16
Entre 3 e 5 anos	14	27	Técnico	8	16
Entre 5 e 8 anos	9	18	Liderança	6	12
Acima e 8 anos	12	24			

Fonte: Autores (2017).

Tabela 2. Perfil da amostra

Percebe-se que a maioria 94% dos pesquisados são do sexo masculino, dado compreensível considerando o ramo da empresa, fabricante de máquinas industrial. Esse tipo de trabalho exige profissões de operadores de máquinas, técnicos, engenheiros mecânicos, de produção e instaladores, mercado dominado por homens.

A idade de maior concentração foi a faixa de 21 a 35 anos com 67% da amostra, nota-se que o quadro de colaboradores está na faixa considerada jovem. A maioria com estado civil casado representando 65% e escolaridade apresentou 51% com ensino médio e 19,6% com ensino superior ou pós graduado, demonstrando escolaridade alta.

Há colaboradores com longo tempo de empresa, 24% se encaixam com mais de 8 anos. Em relação aos setores da organização, a maioria 57% dos colaboradores estão no setor operacional. O operacional é definido pelo processo pelo qual as matérias-primas são transformadas, podendo ser tarefas manuais ou automatizadas. Faz parte do administrativo, financeiro, recursos humanos e compras equivalente a 16%. Dentre os técnicos mecânicos, desenhistas e outros são 16% e na liderança com 12% da amostra.

Quanto ao nível de satisfação dos colaboradores é apresentado separadamente os resultados das cinco categorias na tabela 3.

Fatores	Média	Classificação
Espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho;	4,86	Indiferente
Tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim;	5,31	Satisfeito
Maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho;	5,43	Satisfeito
Quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho;	5,69	Satisfeito
Confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho;	4,92	Indiferente
SATISFAÇÃO COM OS COLEGAS	**5,24**	Satisfeito
Modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor;	4,92	Indiferente
Interesse do meu chefe pelo meu trabalho;	4,76	Indiferente
Entendimento entre eu e meu chefe;	5,31	Satisfeito
Maneira como meu chefe me trata;	5,35	Satisfeito
Capacidade profissional do meu chefe;	5,29	Satisfeito
SATISFAÇÃO COM A CHEFIA	**5,13**	Satisfeito

Continuação...

Fatores	Média	Classificação
Número de vezes que já fui promovido nesta empresa;	4,27	Indiferente
Garantias que a empresa oferece a quem é promovido;	4,33	Indiferente
Maneira como esta empresa realiza as promoções de seu pessoal;	3,84	Insatisfeito
Oportunidades de ser promovido nesta empresa;	4,37	Indiferente
Tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa;	3,90	Insatisfeito
SATISFAÇÃO COM AS PROMOÇÕES	**4,15**	Indiferente
Salário comparado com o quanto eu trabalho;	4,04	Indiferente
Salário comparado à minha capacidade profissional;	3,96	Insatisfeito
Salário comparado ao custo de vida;	3,63	Insatisfeito
Quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa no final de cada mês;	4,43	Indiferente
Salário comparado aos meus esforços no trabalho;	3,96	Insatisfeito
SATISFAÇÃO COM O SALÁRIO	**4,00**	Indiferente
Grau de interesse que minhas tarefas me despertam;	5,49	Satisfeito
Capacidade de meu trabalho absorver-me;	4,86	Indiferente
Oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço;	5,06	Satisfeito
Preocupações 1igadas pelo meu trabalho;	5,1	Satisfeito
Variedade de tarefas que realizo;	5,24	Satisfeito
SATISFAÇÃO COM A NATUREZA DO TRABALHO	**5,15**	Satisfeito

Fonte: Autores (2017)

Tabela 3. Médias de Satisfação por Categorias

Nota-se que a categoria com maior pontuação apresenta a média 5,24 pontos na escala de 7 pontos, classificada como Siqueira (2008) como satisfatória. Resultado semelhante ao encontrado por Figueiredo e Alevato (2013). Percebe-se que o fator quantidade de amigos que tenho no trabalho demonstrou maior pontuação classificada como muito satisfatório. Os fatores com menor média foram colaboração e confiança. Nota-se que a empresa estudada possui um bom relacionamento entre os colegas, apresentando-se como um ponto forte de satisfação. Os planos da organização podem prever ações para manter este relacionamento ou investir mais em ações de integração, que visem aumentar a colaboração e confiança entre os colegas reforçando ainda mais esta categoria relevante para o bom ambiente de trabalho.

A média da categoria Chefias obteve média 5,13 demonstrando satisfação dos colaboradores. Resultado similar ao encontrado por Balieiro e Borges (2015). Os pesquisados reconhecem, entendimento, tratamento e capacitação do seu superior. Os fatores que apresentaram indiferença foram organização do trabalho e interesse do chefe.

Outros fatores relavantes para a satisfação no trabalho são as oportunidades de evolução na carreira profissional, as políticas de mudança de cargo e as possibilidade de carreira vertical mudando de nível hierárquico, representada pela categoria Promoções. Percebe-se que o nível de satisfação na categoria Promoções está classificada como indiferente, que os indivíduos não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos, entre a faixa de 4,0 e 4,9 ((SIQUEIRA, 2008).

Os fatores das categorias Promoções que obtiveram as menores médias, abaixo de 4,15 e Salário com 4,0 foram as menores médias, sendo classificadas como indiferentes. Resultado convergente com o encontrado por Figueiredo e Alevato (2013).

As menores médias para Promoção foram: a maneira de realizar as promoções e o tempo de espera para receber promoção. Neste quesito, observa-se que a organização deve rever suas políticas de crescimento, promoções e disseminação das normas e regras que regulamentam a evolução deixando claro aos colaboradores como podem e quando podem ser promovidos. Corroborando Garrido (2009) comenta que o processo de promoção quanto baixo merece uma atenção especial por parte da empresa.

Para categoria salarial, nota-se que três fatores ficaram com média indiferentes: comparação entre salário e capacitação; salário e custo de vida e salários versus esforços empenhados na realização. Em entendimento ao fator quantia que recebo que ficou com maior média na categoria, destaca-se que os colaboradores recebem grande quantidade de horas extras devido que muitos trabalhos de instalações das máquinas são realizadas nos finais de semana e feriados em outras regiões ou países, momentos que as indústrias param para manutenções são implantadas as melhorias nas máquinas e equipamentos.

Em relação a Natureza do Trabalho a média da categoria 5,15 classificou-se como satisfatória, o fator com resultado inferior foi a capacidade do trabalho absorver os colaboradores que obteve 4,86 considera no nível indiferente, sem satisfatório e nem insatisfatório. Categoria considerada por Robbins (2009) como muito relevante para a satisfação no trabalho ao afirmar que a natureza do trabalho faz parte dos fatores de qualidade de vida e bem estar do trabalhador.

Com a finalidade de verificar as correlações entre as variáveis, utilizou a classificação das correlações (*Spearman*) devido ao teste de normalidade apresentar resultados não normais para atual pesquisa, conforme teoria de Dancey e Reidy (2013) que classifica as correlações em relacionamentos fortes, moderados ou fracos, mostrada na tabela 4:

Classificação	**Forte**	**Moderada**	**Fraca**	**Inexistente**
(p) Spermann	1,0 a 0,7	0,6 a 0,4	0,3 a 0,1	0

Fonte: Dancey e Reidy (2013)

Tabela 4. Classificação das correlações

Para compreender se existe correlação (r) e o nível de significância (p) entre o perfil dos pesquisados. Utilizou-se do teste *Spermann*, conforme tabela 5:

(p) Spearmann		**Gênero**	**Idade**	**E. Civil**	**Escol.**	**T. Emp.**
Gênero	r					
	p					
Idade	r	-0,102				
	p	0,476				
Estado Civil	r	-0,01	,462**			
	p	0,943	0,001			
Escolaridade	r	-0,15	0,079	0,038		
	p	0,294	0,582	0,793		
Tempo Empresa	r	-0,137	,489**	,286*	0,104	
	p	0,339	0	0,042	0,467	
Cargo	r	-0,025	0,251	,338*	,351*	0,200
	p	0,861	0,076	0,015	0,012	0,159

Fonte: Autores (2017)

Tabela 5. Correlações (r) Spearmann

A análise da correlação entre as categorias da satisfação no trabalho e os perfis dos pesquisados apresentou o resultado do teste *Spermann* de r=0,462 com p<0,001 entre estado civil e idade e r=0,489 com p<0,001 entre mostrando correlação positiva moderada com alta significância entre tempo de empresa e idade, resultado de fácil compreensão quanto mais maior a idade maior o tempo de experiência.

Correlações positivas fracas e com significância p<0,05 ocorreram entre estado civil e tempo de empresa e cargo com r=0,286 e r=0,338 respectivamente mostrando que os empregados casados possuem maior tempo de empresa e cargos mais altos.

Resultado importante mostra a correlação positiva fraca de r=0,351 com p<0,05 entre escolaridade e tipo de cargo, reforçando a política da empresa de promoção de cargo conforme aumenta a escolaridade dos empregados. Na tabela 6 apresenta-se a correlação dos perfis demográficos dos pesquisados com as categorias do EST.

		Gênero	Idade	E. Civil	Escol.	T. Emp.	Cargo	Colegas	Chefias	Salário	Prom.	N.Trab.
Colegas	r	-0,206	0,208	0,049	-0,083	0,025	0,052					
	p	0,148	0,143	0,732	0,561	0,864	0,719					
Chefias	r	-0,094	0,037	-0,087	0,085	-0,038	0,102	,375**				
	p	0,511	0,795	0,543	0,552	0,793	0,476	0,007				
Salário	r	-0,028	0,216	0,028	0,232	-0,032	,287*	,335*	,541**			
	p	0,843	0,128	0,845	0,101	0,822	0,041	0,016	0,001			
Promoções	r	-0,176	0,125	0,055	0,003	0,023	0,077	,492**	,679**	,516**		
	p	0,215	0,382	0,703	0,981	0,875	0,591	0,001	0,001	0,001		
Natureza Trabalho	r	-0,099	0,157	0,123	-0,059	0,073	0,261	,284*	,686**	,654**	,681**	
	p	0,487	0,272	0,389	0,68	0,61	0,064	0,044	0,001	0,001	0,001	
Média Geral	r	-0,105	0,172	0,098	0,069	-0,01	0,253	,552**	,797**	,825**	,815**	,845**
	p	0,463	0,228	0,495	0,631	0,946	0,073	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001

Fonte: Autores (2017)

Tabela 6. Correlações (r) Spearmann

Percebe-se na tabela 6 correlações positivas na maioria com relacionamento moderado e forte entre as categorias Colegas, Chefia, Salários, Promoções, Natureza do Trabalho e Média Geral de satisfação afirmando que o individuo está satisfeito ou insatisfeito igualmente nas categorias, segundo Moreira et al, (2017) demonstra que são grandezas diretamente proporcionais. Resultado semelhante ao encontrado por Pereira (2006) e Moreira et al., (2017).

Na correlação positiva fraca r=0,287 com p<0,05 entre a categoria salários com os tipos de cargos, evidenciando que conforme aumenta o nível hierárquico aumenta a satisfação com o salário. Com a intenção de analisar detalhadamente as médias das categorias por tipo de cargo, com a finalidade de identificar quais são os pontos que exigem melhorias ou quais pontos já satisfazem as equipes, conforme tabela 7.

Cargos	Freq.	Colegas	Chefias	Salários	Promo-ções	Natureza Trabalho	Média Geral	Classificação
Operacional	29	5,1	5,1	**3,7**	5,1	4,0	4,6	Indiferente
Administrativo	8	5,5	5,6	**4,3**	5,3	4,6	5,1	Satisfeitos
Técnico	8	5,1	4,7	**4,4**	4,9	4,0	4,6	Indiferente
Liderança	6	5,3	5,4	**4,8**	5,3	4,8	5,1	Satisfeitos

Fonte: Autores (2017)

Tabela 7. Média das categorias por tipo de cargo

Nota-se através das médias que houve maior nível de satisfação, isso significa que os cargos operacionais estão menos satisfeitos do que os cargos superiores, a maior satisfação foi encontrado nos cargos de Lideranças. A categoria promoções, colegas, chefias obtiveram médias semelhantes nos quatro tipos de cargos.

Na média geral os cargos opoeracionais e técnicos estão indiferentes com média 4,6, significando nem satisfeitos e nem insatisfeitos. Neste sentido, sugere-se que a indústria desenvolva melhorias ou esclareça as políticas internas nas duas categorias Salários e Natureza do Trabalho. Conforme sugerido por Figueiredo e Alevato (2013) é recomendado que a empresa desenvolva estratégias para enriquecer as tarefas, aumentar a variedade de tarefas e aumentar a capacidade do trabalho absorver os indivíduos.

Para melhor compreender as diferenças entre as médias dos grupos realizaram-se o teste Kruskal-Wallis e Mann-Whitney, utilizando todas as variáveis gênero, idade, estado civil, escolaridade, tempo de empresa e tipo de cargo. Foram encontrados resultados significativos com $p<0,05$. As hipóteses elaboradas foram: H0 como sendo médias iguais ($p>0,05$) e H1 como sendo as médias dos grupos diferentes ($p<0,05$). Os grupos que obtiveram H1 médias diferentes foram as variáveis, tempo de empresa e idade, conforme tabela 8.

Identifi-cação	Tempo de Empresa	Categorias	Valor (p)	Hipóteses e conclusão	Média	DV
Grupo 1	Entre 1 e 3 anos Entre 3 e 5 anos Entre 5 a 8 anos	Chefias	0,040	H0= médias iguais no grupo H1= médias diferentes no grupo **Conclusão: rejeita-se H0**	5,65 4,60 4,82	0,73 1,23 0,69
Grupo 2	Entre 1 e 3 anos Entre 3 e 5 anos Entre 5 a 8 anos	Salário	0,031	H0= médias iguais no grupo H1= médias diferentes no grupo **Conclusão: rejeita-se H0**	4,40 3,21 3,62	1,32 0,93 1,39
Grupo 3	Entre 1 e 3 anos Entre 3 e 5 anos Entre 5 a 8 anos	Natureza Trabalho	0,023	H0= médias iguais no grupo H1= médias diferentes no grupo **Conclusão: rejeita-se H0**	4,56 3,45 3,75	0,81 1,14 0,87
Grupo 4	Entre 1 e 3 anos Entre 3 e 5 anos Entre 5 a 8 anos	Média	0,029	H0= médias iguais no grupo H1= médias diferentes no grupo **Conclusão: rejeita-se H0**	5,05 4,20 4,45	0,83 0,73 0,55
Grupo 5	**Idade** Entre 21 e 35 anos Entre 36 e 50 anos Acima de 50 anos	 Salário Salário	 0,015 0,140	H0= médias iguais no grupo H1= médias diferentes no grupo **Conclusão: rejeita-se H0**	3,63 4,74 6,00	1,22 1,10 -
Grupo 6	**Idade** Entre 21 e 35 anos Entre 36 e 50 anos Acima de 50 anos	Média Geral	0,038	H0= médias iguais no grupo H1= médias diferentes no grupo Conclusão: rejeita-se H0	4,53 5,09 5,70	0,78 0,55 -

Fonte: Autores (2017)

Tabela 8. Comparação de médias dos grupos

Na análise das médias dos grupos 1 a 4 percebe-se que quando o trabalhador entre na empresa até os 3 anos de trabalho possui nível maior de satisfação, depois entre os períodos de 3 e 5 anos a satisfação no trabalho diminui nas categorias chefias, salários, natureza do trabalho e média geral, voltando a subir entre os 5 e 8 anos de empresa. A segunda variável que mostra diferença entre os grupos foi a idade que obteve média menor de satisfação para os mais jovens até 35 anos e aumentando gradativamente a satisfação conforme aumenta a idade.

5 Considerações Final

Os estudos sobre a temática satisfação no trabalho iniciaram a mais de 90 anos e até o momento não existe consenso sobre o conceito e dimensões. Este estudo apresentou os conceitos de diversos autores, alguns atribuindo o fenômeno ao viés afetivo e outros a atitude. Discutiu a versão multidimensional através das cinco dimensões do instrumento EST (colegas, chefia, salários, natureza do trabalho e promoções).

Os achados contribuíram para gestão de pessoas da indústria estudada através da análise do nível de satisfação no trabalho por categoria compreendendo que os empregados dos cargos operacionais e técnicos estão no nível indiferente com média 4,6 e os cargos administrativo e liderança com média 5,1 estão satisfeitos no contexto organizacional.

A categoria com maior satisfação foi a relacionada ao relacionamento com Colegas com 5,24, seguida por Natureza do Trabalho com 5,15 e Chefias com média 5,13, as categorias com resultado indiferentes, nem satisfeito e nem insatisfeito foram Promoções com 4,15 e Salários 4,0. Os resultados analisados por gênero mostraram semelhanças e quando tabulados por tipo de cargo, apresentaram diferenças significativas na categoria Salários com menor satisfação para os cargos do Operacional e maior satisfação para os cargos de Liderança e Administrativo.

Destaca-se que os objetivos do estudo de mensurar a satisfação no trabalho e correlacionar o perfil demográfico dos pesquisados foram atingidos, sendo que os resultados encontrados e discutidos contribuem para o melhor gerenciamento de equipes. A indústria de máquinas e equipamentos esta análise possui informações para desenvolver planos de melhorias relacionadas a gestão de pessoas.

Referências

ANITHA, R. A *Study on job satisfaction of paper mill employees with special reference to Udumalpet and Palani Taluk*. Journal of Management and Science, Vol. 1, No.1, pp. 36-47, 2011

BALIEIRO, S. S.; BORGES, L. C. *Satisfação no Trabalho*. XV Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Ago, 2015

CAMPBELL, K. N. Adult education: helping adults begin the process of learning. *AAOHN Journal***,** 41 (1), p.31-40, 1999.

DANCEY, C. P.; REIDY, J. *Estatística Sem Matemática para Psicologia*: usando SPSS para Windows. 5. ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.

FERREIRA, A.C.M. *Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida.* Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2011.

FIGUEIREDO, J M.; ALEVATO, H. M. R. *A Satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES*. XXXIII Encontro Nacional de Engenharia da Produção - ENEGEP, 2013.

FRASER, T. M. Human stress, work and job satisfaction: a critical approach. German: International Labour Office,1983.

GARRIDO. T. C. J. *Satisfação no trabalho*: um estudo no superior tribunal de justiça. Brasília: Universidade de Brasília, 2009.

GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GREEN, J. *Job Satisfaction of Community College Chairpersons,* Dissertation submitted to the Faculty of theVirginia Polytechnic Institute and State University, 2000.

HAPPEL, B.; MARTIN, T.; PINIKAHANA, J. Burnout and job satisfaction: a comparative study of psychiatric nurses from forensic and a mainstream mental health service. *International Journal of Mental Health Nursing*, v. 12, p. 39-47, 2000.

HESKETH, J. L.; COSTA, M. Construção de um instrumento para medida da satisfação no trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, v. 20, n. 3, p. 59-68, 1980.

LOCKE, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psychology.* Chicago: Rand McNally, pp. 1297-1349, 1976.

MARTINEZ, M. C., PARAGUAY, A. I. B. B., Satisfação e saúde no trabalho - aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2003, vol. 6, pp 59-78.

MARTINEZ, M.C.; PARAGUAYA, A.I.B.B; LATORRE, M.R.D.O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública, 38* (1), p.55-61, 2004.

MASLOW, A.H. *A theory of human motivation***.** Psychological Review, 50, 1943.

MOREIRA, S. M.; MONTANARI, R.L.; PILATTI, L. A.; PICININ, C.T.; PEDROSO, B. *Relação entre Satisfação no Trabalho e Maturidade de Equipes*: Estudo de Caso em uma indústria de confecção do sudoeste do Paraná (Brasil), XVII Congresso Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica, Ciudad de México, out-2017.

PASQUALI, L.; NOGUEIRA, P.R. Satisfação no trabalho: Construção de um instrumento. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 33* (4), p.3-19, 1981.

PEIRÓ, J. M. *Psicología de la organización*. Madri: UNED, 1997.

PEREIRA, J. P.E. *A satisfação no trabalho: uma aplicação ao setor hoteleiro da Ilha de São Miguel.* Dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica e Desenvolvimento do Turismo. Universidade dos Açores, Ponta Delgada, Portugal, f167, 2005.

PÉRES-RAMOS, J. *Satisfação no trabalho: metas e tendências***.** Tese de Livre-docência, Instituto de Psicologia de Assis, Universidade Estadual Júlio de Mesquita Filho, Assis, 1980.

REBOLÇAS, D; LEGAY, L.F.; ABELHA, L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental**.** *Rev. Saúde Pública [online***]**, vol.41, n.2, pp.244-250, 2007.

ROBBINS, S. P. *Fundamentos do comportamento organizacional*. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2009.

SIQUEIRA, M. M. M. Escala de Satisfação no Trabalho – EST. In: M. M. M. Siqueira e colaboradores, *Medidas do comportamento organizacional.* Cap. 16 Satisfação no Trabalho, pp. 265-274. Porto Alegre: Artmed, 2008.

_____.**GOMIDE JÚNIOR.** S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil.* pp. 300-330. Porto Alegre: Artmed, 2004.

SPECTOR, P. E. *Psicologia nas organizações*. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

TIFFIN, J; MCCORICK, E.J. *Psicologia Industrial*. São Paulo. EPU, 1975

VROOM, V. H. *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons, 1967.

ZANELLI, J.C; BORGES-ANDRADE, J.E; BASTO, A.V.B. *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*.

2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 616 p. 2014.