



CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION

CLIMA ORGANIZATIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL

Lídia Ramos¹, Mariana Fava², Mário Durão³

e515370

<https://doi.org/10.47820/recima21.v5i1.5370>

PUBLICADO: 06/2024

RESUMO

A preocupação com o clima organizacional e com a satisfação profissional tem vindo a aumentar, à medida que se reconhece que as condições de trabalho favoráveis estão associadas a um clima organizacional positivo e à promoção de um desempenho mais eficaz dos colaboradores, ajudando a alcançar os objetivos da empresa. O estudo tem como objetivo compreender o grau de satisfação dos trabalhadores em relação à cultura organizacional das empresas onde exercem as suas funções, bem como a sua satisfação profissional. A amostra é composta por 65 participantes, todos trabalhadores no ativo, e adotou-se uma metodologia quantitativa, através da aplicação de um inquérito por questionário elaborado pelos autores. Os principais resultados mostram que o trabalho desempenha um papel central na vida dos trabalhadores, ocupando uma parte significativa do seu tempo e influenciando diretamente a sua qualidade de vida. A relação com o ambiente profissional está intrinsecamente ligada ao bem-estar geral.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência Emocional. Satisfação Profissional. Desempenho. Cultura Organizacional. Clima Organizacional.

ABSTRACT

Concern about the organisational climate and job satisfaction has been growing, as it is recognised that favourable working conditions are associated with a positive organisational climate and the promotion of more effective employee performance, helping to achieve the company's objectives. The aim of the study is to understand the level of satisfaction of employees with the organisational culture of the companies where they work, as well as their job satisfaction. The sample is made up of 65 participants, all active workers, and a quantitative methodology was adopted by applying a questionnaire survey drawn up by the authors. The main results show that work plays a central role in workers' lives, occupying a significant part of their time and directly influencing their quality of life. The relationship with the professional environment is intrinsically linked to general well-being.

KEYWORDS: Emotional Intelligence. Job Satisfaction. Performance. Organizational Culture. Organizational Climate.

RESUMEN

La preocupación por el clima organizativo y la satisfacción laboral ha ido en aumento, ya que se reconoce que unas condiciones de trabajo favorables están asociadas a un clima organizativo positivo y a la promoción de un rendimiento más eficaz de los empleados, lo que contribuye a la consecución de los objetivos de la empresa. El objetivo del estudio es conocer el grado de satisfacción de los empleados en relación con la cultura organizativa de las empresas en las que trabajan, así como su satisfacción laboral. La muestra está formada por 65 participantes, todos ellos trabajadores en activo, y se adoptó una metodología cuantitativa mediante la aplicación de una encuesta basada en un cuestionario elaborado por los autores. Los principales resultados muestran que el trabajo desempeña un papel central en la vida de los trabajadores, ocupando una parte

¹ Estudante da Licenciatura em Gestão Imobiliária na Escola Superior de Atividades Imobiliárias, Lisboa.

² Estudante da Licenciatura em Gestão Imobiliária na Escola Superior de Atividades Imobiliárias, Lisboa.

³ Doutor em Educação/Psicologia da Educação, Escola Superior de Atividades Imobiliárias (CICCOI - Centro de Investigação Científica da Construção e do Imobiliário), Lisboa.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

significativa de su tiempo e influyendo directamente en su calidad de vida. La relación con el entorno profesional está intrínsecamente ligada al bienestar general.

PALABRAS CLAVE: *Inteligencia Emocional. Satisfacción Profesional. Desempeño. Cultura Organizativa. Clima Organizacional.*

INTRODUÇÃO

O presente estudo teve por base um marco teórico, onde o principal objetivo é de comunicar os temas a serem abordados de maneira clara e organizada. Para isso, foi necessário um extenso processo de pesquisa, tão abrangente quanto possível, que, ao ser concluído, permite a apresentação sistemática e lógica do conteúdo tratado. Os temas abordados no artigo em questão são o impacto que a satisfação e o desempenho têm nas organizações, relativamente ao clima dentro das mesmas e vice-versa.

O reconhecimento deste impacto nas condições de trabalho e na satisfação dos funcionários tem ganho destaque dentro das organizações ao longo do tempo. Este crescimento da preocupação deve-se à percepção de que tais condições estão diretamente ligadas à promoção de um ambiente que estimule o desempenho dos colaboradores, possibilitando a execução dos objetivos, enquanto contribui para um clima saudável no ambiente laboral.

O papel do ser humano é fundamental para que os ambientes de trabalho sejam ou não saudáveis. A motivação e a satisfação têm um papel significativo, afetando diretamente a produtividade e a qualidade do serviço prestado pelos trabalhadores. O clima organizacional reflete as percepções e as expectativas dos mesmos em relação ao ambiente de trabalho (Catafesta, 2024).

Assim sendo, a importância da valorização do aspeto humano nas organizações é considerada fundamental para o bom funcionamento delas. Os estudos sobre este tema geralmente concentram-se em aspetos como a motivação, satisfação, liderança, valores, cultura, estrutura, mudança e ambiente organizacional.

Já de acordo com o estudo desenvolvido por Moreira e Sousa (2019), à medida que o impacto do trabalho na vida humana e nas relações sociais se foi tornando cada vez mais evidente, tornou-se fundamental destacar as múltiplas dimensões que influenciam a interação entre o ser humano e o trabalho, e como isso passou a afetar as suas vidas em todos os aspetos.

O ambiente organizacional está intimamente ligado à análise das percepções, anteriormente abordadas, que os trabalhadores têm sobre vários aspetos dos seus empregos. Um relacionamento saudável entre os trabalhadores é essencial para que a empresa ou a organização funcione plenamente, e isso está diretamente relacionado à sua satisfação.

Segundo Henriques (2009, p. 10), “No passado, o sucesso das organizações era determinado somente pela produção, pois a procura de clientes era maior que a oferta de produtos. Contudo, o ambiente externo da empresa foi ficando cada vez mais mutável em relação ao passado, dando origem a alterações também no ambiente interno das organizações.”



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

Atualmente, as organizações enfrentam uma grande variedade de mudanças, causadas pelo processo de globalização e pelo rápido avanço tecnológico. Essas mudanças organizacionais ocorrem a um ritmo tão acelerado que exigem adaptações rápidas na maneira como trabalham.

Desta forma, Henriques (2009, p. 10), menciona que uma

boa equipa de trabalho não se faz apenas com bons salários. É necessário oferecer um bom ambiente de trabalho, formação em serviço, flexibilidade de horários e outras condições que propiciem satisfação no trabalho. Todos os empresários que ambicionam o melhor para as suas instituições, procuram manter os seus colaboradores profissionalmente satisfeitos. Para isso, têm todo o interesse em identificar todas as variáveis que influenciam esta satisfação profissional.

A organização refere-se à criação de uma estrutura na qual as pessoas estão envolvidas em atividades interdependentes, com objetivos compartilhados. Todas as organizações consistem em pessoas (recursos humanos) e recursos não humanos (e.g. recursos físicos, materiais, financeiros, tecnológicos, entre outros.). Variam amplamente em termos de tamanho, estrutura e objetivos. No entanto, é possível classificar as organizações em dois grandes grupos: as lucrativas - geralmente chamadas de empresas -, e as não lucrativas (e.g. igrejas, exércitos e serviços públicos.). A sociedade moderna é predominantemente composta por organizações, as quais exercem influência significativa sobre a vida dos indivíduos (Fachada, 2018).

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

Nas palavras de Anastácio (2021, p. 2),

A Inteligência Emocional não significa ser simpático nem dizer tudo o que pensamos. Inteligência Emocional está associada à administração dos sentimentos e a uma capacidade de utilizar e analisar as emoções, de forma a expressá-las corretamente para que, num ambiente de trabalho, as pessoas trabalhem em sintonia de modo a atingir as metas comuns. A Inteligência Emocional refere-se à capacidade que cada indivíduo tem de se autoconhecer e saber lidar consigo mesmo e com os outros, seja nas relações familiares, nas sociais ou nas profissionais.

Contudo, o conceito da Inteligência Emocional é traduzido num quociente emocional (QE), que mede de forma numérica a capacidade que cada um tem de se “gerir” emocionalmente, ou seja, compreender emoções e sentimentos próprios e até dos outros com o objetivo de saber distingui-los e usar as informações retiradas para que seja possível orientar o pensamento e as ações de maneira positiva. Existem vários paradigmas neste tema, o QE pode ser até mais importante que o próprio QI, que é amplamente conhecido. Assim como é uma “*skill*” passível de desenvolvimento, promove a saúde psicológica e também física. É o alicerce para relações interpessoais com qualidade (Fachada, 2018).

A principal característica da Inteligência Emocional é a capacidade do indivíduo em conhecer-se a si próprio, o que melhora a sua desenvoltura no ambiente profissional, juntamente com a eficácia em lidar com as emoções, mantendo-se motivado para que a excelência seja alcançada. De acordo com Cortizo (2017, p. 2), “O termo “Inteligência Emocional” foi utilizado pela primeira vez



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

num artigo de mesmo nome, no qual é apresentado como uma subclasse da Inteligência Social, cujas habilidades estariam relacionadas ao “monitoramento dos sentimentos e emoções em si mesmo e nos outros, na discriminação entre ambos e na utilização desta informação para guiar o pensamento e as ações”.

No estudo realizado por Dourado (2019) é possível verificar-se que cada vez mais as emoções são utilizadas para que o desempenho a nível profissional e pessoal seja positivo, sendo um fator importante em debates relativamente à formação de capital humano. É necessário que existam estratégias para se saber reagir a situações de stress, existir a capacidade de comunicar, ouvir e que exista eficiência em grupo nas organizações.

Mayer *et al.*, (1997, cit. por Dourado, 2019, p. 10), existem três teorias que se consideram ser as principais sobre o tema Inteligência Emocional, nomeadamente o Modelo *The Salovey-Mayer*, “considera esta capacidade como uma habilidade de perceber, compreender e utilizar as emoções por forma a agilizar o pensamento”. De acordo com os autores do modelo, segundo Dourado (2019), a inteligência emocional incide sobre 4 domínios, nomeadamente: a perceção das emoções, o seu uso, a compreensão e o controlo delas.

Outro modelo é o Bar-On, que considera que inteligência emocional é resultado de uma interligação de várias capacidades sociais e emocionais, que pelo facto de estarem interligadas, resultam em decisões mais acertadas.

Contudo, Goleman (1999, cit. por Dourado, 2019) defendeu que é uma capacidade que envolve diversas competências e que incide não sobre 4 como para Mayer, mas sim sobre 5 domínios, nomeadamente:

- Autoconhecimento emocional, ou seja, reconhecer as próprias emoções e sentimentos;
- Controlo emocional que envolve saber lidar com os sentimentos;
- Auto motivação que implica saber digerir as emoções relativamente a um determinado objetivo ou a nível de realização pessoal;
- Reconhecimento;
- Habilidade em relacionamentos interpessoais.

SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

A satisfação, enquanto aspeto humano, é intrinsecamente complexa e existem várias interpretações que podem ser encontradas sobre ela, embora, de acordo com Henriques (2009, p. 15), “pode dizer-se então, que a satisfação de um indivíduo depende da sua formação, da sua ambição pessoal, da função exercida na empresa, das suas expectativas no trabalho e das suas experiências”, existindo desta forma, vários fatores que influenciam diretamente a satisfação dentro das organizações.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

A palavra satisfação tem origem etimológica no latim “*satisfactus*”, e quer dizer “dar satisfação, cumprir, satisfazer¹(...)”. Se considerarmos a satisfação de forma ampla, é possível entender que é um conceito complexo e subjetivo. No contexto profissional, observa-se que a definição de satisfação não difere muito. A satisfação a nível laboral é uma área de grande interesse para os pesquisadores em psicologia e sociologia organizacional em diversos contextos. Isso deve-se à crescente valorização da qualidade de vida no trabalho e ao desejo de aperfeiçoamento pessoal a todos os níveis (laboral e individual). Falar sobre a satisfação dos trabalhadores numa empresa é altamente subjetivo, pois cada indivíduo possui os seus próprios objetivos. A satisfação de cada pessoa depende de vários fatores, incluindo a formação, ambição pessoal, função na empresa, expectativas no trabalho e experiências passadas (Henriques, 2009). É importante salientar que as pessoas passam a maior parte do seu tempo nas organizações onde trabalham. Quanto mais industrializada é a sociedade, mais numerosas e complexas se tornam as organizações, tornando o impacto ainda maior na vida das pessoas.

As pessoas são o recurso mais valioso dentro das organizações e o seu nível de satisfação influencia o ambiente onde se encontram, sendo que o inverso também acontece, o ambiente de trabalho influencia a satisfação. A produtividade alcançada numa organização específica será, por conseguinte, afetada por este ambiente (Henriques, 2009).

Através do estudo de Mendes (2019), existem diversos autores que alegam que a satisfação no trabalho está relacionada com o estado emocional dos trabalhadores, enquanto outros a veem como uma postura adotada em relação ao trabalho.

De acordo com Ponte (2022), há dois conjuntos de fatores que influenciam a satisfação de uma pessoa: os internos e os externos. Os fatores internos, também chamados de motivadores, dizem respeito à realização e reconhecimento pessoal. Por reconhecimento, entende-se a capacidade de perceber a habilidade para adquirir novas competências e de concretizar as potencialidades relacionadas com a função e as tarefas a desempenhar. Os fatores externos ou ambientais são os que contribuem para a insatisfação profissional, como por exemplo o salário, as condições de trabalho e as relações interpessoais dentro da organização.

É importante dar nota que os elementos que promovem a satisfação no trabalho não são necessariamente os mesmos que causam insatisfação. A satisfação desempenha um papel crucial nas escolhas relacionadas com a carreira e a procura de novas oportunidades de emprego. Portanto, ao ser possível entender melhor este elemento, a organização pode aprimorar a sua comunicação com os funcionários, promover relações laborais mais eficazes e facilitar os processos de mudança organizacional (Ponte, 2022).

¹ “[satisfeito]”, in Dicionário Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-024, [https://dicionario.priberam.org/\[satisfeito\]](https://dicionario.priberam.org/[satisfeito]).



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

Para Carvalho (2023), Psicóloga Clínica da TEAM 24², uma das principais maneiras de promover a qualidade de vida, a saúde psicológica e a satisfação dos colaboradores é promover o seu envolvimento e participação dentro das organizações, a sua segurança e liberdade, tanto na dimensão física como psicossocial. Desta forma, o ambiente dentro da organização será de respeito.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Existem várias definições de clima organizacional no marco teórico efetuado, que originalmente era chamado de clima social nos primórdios dos estudos sobre este tema. No entanto, o conceito foi se desenvolvendo e, de maneira geral, os autores definem o clima organizacional como um assunto multidimensional que inclui uma variedade de avaliações individuais do ambiente de trabalho, como perceções compartilhadas, políticas, práticas e procedimentos experimentados pelos colaboradores.

Para além dos objetivos comuns entre grupos da mesma organização, existem também alterações nos comportamentos que derivam de influências que exercem uns sobre os outros. As organizações têm valores, missões e normas próprias, o que torna o clima organizacional diferente de umas para as outras. Há bastante tempo que os níveis de produtividade dos trabalhadores foram relacionados com a satisfação a nível profissional o que levou à atenção de vários gestores e teóricos, pelo facto das pessoas serem o recurso mais valioso para a organização. Desta forma, “o estado motivacional produz o clima organizacional e é por este influenciado” (Henriques, 2009, p. 16).

O clima organizacional é um conceito relevante e central para a compreensão de como os comportamentos e disposições dos colaboradores são influenciados pelo ambiente de trabalho, refletindo-se na sua qualidade de vida e no seu desempenho organizacional. Pelo que, o clima representa a forma como o ambiente laboral vivido internamente impacta no comportamento dos indivíduos (Grilo, 2018).

CULTURA ORGANIZACIONAL

Assim como ocorre com o conceito de clima organizacional, o conceito de cultura organizacional também é objeto de análises e perspetivas diversas. Embora seja possível identificar várias semelhanças nas definições encontradas no marco teórico, nem sempre o significado atribuído a estes termos e conceitos coincide e é compartilhado entre os diferentes autores (Lopes, 2019).

A cultura organizacional desempenha um papel crucial no sucesso das organizações, pois influencia de forma direta o clima e desempenha um papel ativo na motivação dos colaboradores e, por consequência, no seu desempenho. Uma maneira de transformar uma organização é alterar a sua cultura, o que implica modificar o sistema no qual os funcionários trabalham. Pode ser um elemento crucial para o sucesso de uma empresa quando é robusta, ou seja, quando influencia profundamente os comportamentos e práticas de gestão. A cultura organizacional só é

² Disponível em <https://rhmagazine.pt/artigo-tecnico-qual-o-papel-dos-colaboradores-das-liderancas-organizacoes-e-recursos-humanos-na-promocao-de-um-clima-organizacional-saudavel/>



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

verdadeiramente relevante quando está alinhada com as expectativas dos indivíduos e contribui para resolver os principais desafios da empresa, incluindo a sua adaptação e organização (Fachada, 2018).

De acordo com Lobo (2020, p. 8), “A crescente preocupação com o ser humano em situação laboral fez com que nos finais dos anos 70 e ao longo de toda a década de 80, do século passado, se desenvolvesse um interesse pelo estudo da cultura organizacional.”

Não ter em conta a cultura organizacional hoje em dia, é desvalorizar os valores e as normas das organizações que acabam por influenciar as interações que existem entre colaboradores (membros internos) e membros externos. De acordo com Mendes (2019, p. 32), “assumindo que o capital humano funciona como uma vantagem competitiva para a organização, este funciona como um impulsionador de capacidades estratégicas e fomenta a evolução das empresas, tornando-as mais inteligentes e flexíveis que os seus concorrentes”.

A cultura da empresa fomenta um conjunto de conhecimentos partilhados pelos membros da organização, os quais são utilizados na percepção e análise dos fenómenos comportamentais. Nas palavras de Henriques (2009, p. 15), “a cultura das organizações, e de todas as outras, são todos os valores adquiridos, pressupostos e comportamentos que unem uma comunidade”.

O desafio não reside em criar e desenvolver cultura, mas sim em torná-la eficaz em termos de desempenho. A cultura abrange um conjunto de valores partilhados, entendimentos coletivos e, sobretudo, premissas fundamentais. Destas últimas em particular, emerge a mais crucial, que representa o conhecimento primordial para interpretar e tomar decisões. A cultura parte da premissa de que a ação humana, inserida em contextos organizacionais, não surge espontaneamente, mas sim que decorre de certas pressuposições (Fachada, 2018).

DESEMPENHO PROFISSIONAL

O bom desempenho de um trabalhador depende muito do clima organizacional bem como do “comportamento” da própria organização. Para que um profissional seja produtivo é necessário estar satisfeito, assim sendo, se não houver motivação e satisfação é possível que as metas e os objetivos não sejam atingidos. A falta de desempenho nas organizações não cessará com a demissão dos trabalhadores, é preciso analisar o clima da organização para que seja identificado o problema (Silva *et al.*, 2018).

Odon realizou, em 1990, uma análise sobre a relação entre cultura organizacional e três elementos de comportamento de profissionais dentro das organizações, nomeadamente: o empenho, a coesão no grupo de trabalho e a satisfação laboral, tendo sido concluído que existia uma grande vontade de satisfação e realização a nível pessoal, o que levava a um melhor desempenho (Henriques, 2009).

O desempenho a nível profissional, de acordo com Silva *et al.*, (2018), é um reflexo da capacidade que os colaboradores têm para desempenhar uma atividade, com dedicação, de forma a alcançar os resultados pretendidos. Assim sendo, as empresas devem estabelecer um ambiente



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

favorável para que os colaboradores tenham um bom desempenho, promovendo a comunicação entre eles e a integração de uma boa cultura organizacional.

O desempenho é determinado não só pelas habilidades, como também pelas motivações individuais e não menos importante - as condições de trabalho proporcionadas pelas organizações. A combinação destes fatores dará resultados que podem ou não se traduzir em satisfação profissional. Quando os resultados do desempenho tido não correspondem às expectativas pelo trabalhador criadas, este acaba por ficar de certa forma insatisfeito, o que afetará a sua motivação para futuro desempenho.

MÉTODO

Optou-se por um estudo quantitativo, com recurso a um inquérito por questionário, elaborado pelos autores e disponibilizado através de um formulário *online*, tendo sido utilizado o Google Forms. Um questionário é um conjunto de questões concebido para que se possa recolher os dados necessários para alcançar os objetivos do artigo. É fundamental na investigação científica, principalmente nas Ciências Sociais. Não existe uma metodologia específica para a sua criação/elaboração, embora existam várias recomendações de vários autores (Parasuraman, 1991).

O instrumento é composto por duas secções, num total de 19 questões. A primeira parte destinou-se a recolher informações sociodemográficas dos participantes, enquanto a segunda secção tem como objetivo obter respostas para avaliar vários aspetos do ambiente de trabalho, proporcionando uma visão abrangente da cultura organizacional e das relações no local de trabalho. O participante expressou o seu grau de satisfação numa escala de *Likert*, de 1 a 5, sendo 1 “completamente insatisfeito”, o 2 “insatisfeito”, o 3 “nem insatisfeito nem satisfeito” representado o neutro, o 4 “satisfeito” e o nível 5 “completamente satisfeito”.

O questionário foi distribuído pela rede profissional dos autores, tratando-se, por isso, de uma amostra por conveniência, por se tratar de casos facilmente disponíveis. Não se poderão extrapolar resultados para o Universo, aplicando-se apenas e só à amostra, por não haver garantia de que a amostra seja representativa do Universo (Hill, M.; Hill, A., 2009). Os dados recolhidos para tratamento são anónimos, não tendo sido recolhidos quaisquer dados pessoais.

A amostra é constituída por 65 participantes. A maioria, especificamente 60% ($n=39$) dos inquiridos são do sexo feminino, sendo que, o sexo masculino representa 40% ($n=26$) das respostas. No âmbito da diversidade demográfica, 33,8% ($n=22$) têm entre os 40 e os 50 anos, e as faixas etárias de 31 a 40 anos e acima dos 50 anos apresentaram a menor participação, representando apenas 21,5% ($n=14$) da amostra.

Todos os dados foram processados informaticamente, através do tratamento quantitativo dos dados que abrangem as restantes características sociodemográficas: sexo, idade e grau académico, estabelecendo assim os grupos correspondentes com base nas respostas recebidas.

Relativamente às habilitações académicas, 46,2% ($n=30$) dos inquiridos têm o ensino secundário, 40% ($n=26$) têm licenciatura, 10,8% ($n=7$) têm mestrado e apenas 1,5% ($n=1$) com



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lídia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

doutoramento e ensino básico. Cerca de 52% ($n=34$) da amostra trabalha na empresa atual há mais de 5 anos, sendo que 80% ($n=52$) não tem mais nenhum trabalho para além da sua função na empresa, indicando uma estabilidade razoável no emprego.

RESULTADOS

Os trabalhadores mais jovens (21-30 anos) parecem apresentar maior nível de satisfação em várias questões, incluindo "Possibilidades de promoção/progressão" e "Salário", indicando a expectativa mais elevada nesta faixa etária, em início de carreira, pelo que indica uma maior satisfação relativamente às questões, ao contrário das pessoas em faixas etárias acima, que tendem a ter menos expectativas. Trabalhadores mais velhos (50 anos ou mais) mostram níveis de satisfação mais elevados nas questões relacionadas com "Satisfação geral" e "Reputação" da empresa.

De acordo com as respostas obtidas, 46,2% ($n=30$) das pessoas estão satisfeitas com a função e tarefas desempenhadas nas empresas em que trabalham atualmente, assim como consideram que a responsabilidade social da empresa é satisfatória, especificamente 50,8% ($n=33$), a ética e deontologia também, representando 49,2% ($n=32$).

Na questão sobre a missão, que é a razão pela qual existe a organização, o seu propósito e sonho, a visão que indica qual é a meta que a empresa pretende alcançar a médio prazo, e os valores, que representam o que as empresas consideram "bom" ou "mau" dentro de vários fatores (e.g. a relação entre a própria empresa e os indivíduos, a qualidade de serviços ou produtos etc.), 41,5% ($n=27$) das pessoas enquadradas no responderam que estão satisfeitas.

A nível das normas e procedimentos internos que, de acordo com Fachada (2018), indicam a importância que a sua aplicação tem para a qualidade, a eficiência e a eficácia no trabalho, a maioria dos inquiridos retraiu-se, adotando uma postura de indiferença, sendo que 40% ($n=26$) respondeu "nem insatisfeito nem satisfeito", demonstrando que não têm opinião formada sobre as normas da empresa, o que poderá indicar falta de informação, falta de comunicação, ou até mesmo falta de interesse, apresentando variações nas respostas obtidas, indicando um grau de satisfação inconsistente.

Questões relacionadas com a relação entre colegas e o ambiente de trabalho/clima organizacional tendem também a ter classificações altas, sugerindo um ambiente de trabalho relativamente amigável. A nível da opinião sobre o estilo de liderança na empresa em que trabalham, os inquiridos dividiram-se, tendo sido muito semelhante o número de respostas dadas a uma posição de neutralidade ou indiferença (20 participantes não demonstram nem satisfação nem insatisfação) e 21 consideram que estão satisfeitos.

No que se relaciona com os desafios e oportunidades de melhoria, alguns inquiridos apontam baixa satisfação em questões relacionadas com a comunicação interna e relação com as chefias, sugerindo possíveis áreas de melhoria para a gestão, podendo haver uma melhor comunicação dentro das empresas em que os inquiridos se encontram.



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
Lidia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

Quando se abordam diferentes experiências com dois trabalhos, aqueles que possuem dois trabalhos tendem a ter experiências mais diversificadas em relação à satisfação. Este indicador poderá significar uma maior carga de trabalho, levando a desafios adicionais que podem afetar a sua satisfação, o que acarreta um maior cansaço e leva a uma possível insatisfação, possivelmente não estando relacionada de forma direta com as empresas em que trabalham, em si, mas resultado dessa acumulação de empregos.

CONSIDERAÇÕES

O objetivo foi compreender o clima organizacional e a satisfação dos inquiridos. Os resultados mostram que o clima organizacional é uma variável crucial para o sucesso das organizações, sendo a satisfação dos trabalhadores um fator determinante para a produtividade e para o desempenho. As empresas devem focar-se no bem-estar dos seus colaboradores para que consigam alcançar um ambiente de trabalho saudável e conseqüentemente produtivo.

Foram explorados aspetos relacionados com a inteligência emocional, satisfação profissional, clima organizacional, cultura organizacional e desempenho profissional. Todos os aspectos estão interligados, sugerindo que a inteligência emocional desempenha um papel fundamental na criação de ambientes de trabalho saudáveis e na promoção do desempenho positivo dos colaboradores. O estudo revela que esses fatores influenciam a satisfação dos funcionários e o seu desempenho nas empresas. Os resultados da pesquisa mostram, ainda, que as ligações entre estas abordagens destacam a importância de um clima organizacional positivo para o bem-estar e a produtividade dos funcionários.

Constatou-se que a satisfação no trabalho é um fator determinante nas decisões a nível de carreira e na procura por novos desafios profissionais. Compreender profundamente este aspecto concede à organização a possibilidade de melhorar a forma como comunica com os seus colaboradores e reforçar as relações de trabalho. Desta forma, a empresa não otimiza apenas o seu ambiente internamente, mas também potencia o seu crescimento e adaptação a novas realidades do mercado.

Conclui-se que os vários fatores abordados estão em constante desenvolvimento e evolução nas organizações, tendo cada vez mais importância e impacto, sugerindo-se estudos futuros para uma maior exploração da temática, eventualmente, com recurso a amostras maiores.

REFERÊNCIAS

ANASTÁCIO, A. **Inteligência Emocional no Local de Trabalho**. 2021. TCC (Gestão de Recursos Humanos) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2021.
<https://www.researchgate.net/publication/356616582>



RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR
ISSN 2675-6218

CLIMA ORGANIZACIONAL E A SATISFAÇÃO PROFISSIONAL
 Lídia Ramos, Mariana Fava, Mário Durão

CATAFESTA, K. Clima Organizacional: estudo de caso de uma instituição de ensino em Portugal. **GeSec - Revista de Gestão e Secretariado**, 2024. <http://doi.org/10.7769/gesec.v15i3.3566>

CORTIZO, M.; ANDRADE R. A Relação entre a Inteligência Emocional e a Vida Profissional. **Psicologia.PT - Portal do Psicólogos**, 2017. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0443.pdf>

DOURADO, A. **O Impacto da Inteligência Emocional na Formação do Capital Humano, no Desempenho Profissional e nos Salários**. 2019. Dissertação (Mestrado em Economia) -Faculdade de Economia do Porto, Porto 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/122930>

FACHADA, M. O. **Psicologia das Relações Interpessoais**. 3. ed. [S. l.]: Edições Silabo, 2018.

GRILO, A. **A comunicação interna em rede nas organizações**: Estudo de Caso: Intranet Infraestruturas de Portugal. 2018. Dissertação (Mestre em Ciências de Comunicação Organização e Liderança) - Universidade Católica Portuguesa, Braga, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.14/25866>

HENRIQUES, M. **Satisfação Profissional, Cultura Organizacional e Desempenho Profissional**. 2009. Dissertação (Mestre em Psicologia) - Universidade do Algarve, Algarve, 2009. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.1/264>

HILL, M.; HILL, A. **Investigação por questionário**. [S. l.]: Edições Silabo, 2009.

LOBO, V. **A cultura organizacional como gatilho da motivação e satisfação do trabalho**. 2020. Dissertação (Mestrado de Gestão) - Instituto Politécnico de Tomar - Escola Superior de Gestão de Tomar, Tomar, 2020. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.26/36485>

LOPES, D. **O Clima e a Cultura Organizacional e a sua relação com a comunicação entre Departamentos e entre Equipas na BTOC consulting**. 2019. Dissertação (Mestrado Lisbon School of Economics and Management) Universidade de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.5/18910>

MENDES, M. **A influência da satisfação profissional nos comportamentos absentistas dos trabalhadores**: Estudo do Caso. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2019. URI: <https://hdl.handle.net/10316/89694>

MOREIRA, M.; SOUZA, M. Satisfação no trabalho e o clima organizacional: um breve levantamento teórico-conceitual. **Revista Observatório de la Economía Latinoamericana**, diciembre. 2019. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/12/trabalho-clima-organizacional.html>

PARASURAMAN, A. **Marketing Research**. 2 ed. [S. l.]: Addison Wesley Publishing Company, 1991.

PONTE, M. **Influência da inteligência emocional no desempenho laboral e na satisfação profissional**. 2022. Dissertação (Mestrado) - Universidade dos Açores, Açores, 2022. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.3/6759>

SILVA, F. *et al.* O Clima organizacional como fator para o desempenho profissional. **Revista Científica Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, v. 9, n. 2, p. 745-749, 2018. DOI: <https://doi.org/10.31072/rcf.v9i2.603>