

# SATISFAÇÃO PESSOAL: RESULTADOS POSITIVOS PARA A ORGANIZAÇÃO

MARTINS, A.R.M.<sup>1</sup>; PINTO, D.S.M.<sup>2</sup>

**Palavras-chave:** Satisfação pessoal. Psicologia organizacional. Ambiente de trabalho saudável.

## INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como foco principal mostrar os resultados positivos que a satisfação pessoal pode dispor para a organização. Este assunto se torna importante pois as organizações estão sempre em busca de melhorias para seu ambiente de trabalho, visando o aumento da produtividade e a lucratividade, mas para isso, é importante pensar no bem-estar e na satisfação do colaborador.

Visando abordar a problemática sobre como a satisfação pessoal dos colaboradores se faz importante para a empresa e seus resultados, esse trabalho se justifica em conscientizar as organizações de como propiciar um ambiente de trabalho mais saudável onde há qualidade de vida, segurança e bem-estar, para que os funcionários se sintam mais satisfeitos, trazendo como resultados o aumento na produtividade, melhor comunicação, reduzindo o absenteísmo e a rotatividade de funcionários.

Este assunto se mostra relevante pois na atualidade é possível verificar que as empresas focam muito na produtividade, e acabam esquecendo da satisfação e do bem-estar do colaborador.

## OBJETIVOS

Os objetivos deste trabalho se concentram em mostrar os resultados que podem ser adquiridos ao se pensar no bem-estar e na satisfação pessoal dos funcionários das organizações.

---

<sup>1</sup> Aline Mileny Rezende Martins. Graduanda do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana - Pr. 2023. Contato: alinemileny2@gmail.com

<sup>2</sup> Débora Sanitá Malaguido Pinto. Orientadora de pesquisa. Docente do Curso de Psicologia da Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana - Pr. 2023. Contato: deborasma@gmail.com

## **MÉTODO**

O presente artigo trata-se de uma revisão bibliográfica acerca do tema satisfação pessoal dentro das organizações, refletindo como proporcionar uma melhor qualidade de vida para os funcionários, visando beneficiar as empresas, através de leituras críticas, fazendo uso de fontes encontradas através do Google Acadêmico.

## **DESENVOLVIMENTO**

O ambiente de trabalho é caracterizado por condições físicas e materiais, e psicológicas e sociais, que podem afetar de maneira positiva ou negativa o bem estar físico, saúde e a plenitude física dos indivíduos. Quando falamos em ambiente físico, estamos nos referindo sobre as condições que estão relacionadas ao bem-estar do indivíduo, podendo ser: Iluminação, ventilação, temperatura, ruídos e conforto. Para gerar bem-estar e proteção ao funcionário, existem as Normas Regulamentadoras (NRs), que são normas que mostram algumas medidas preventivas que precisam ser aplicadas dentro das organizações quando há situações que podem levar o trabalhador a ser exposto a algum tipo de risco. (BENTO, 2023).

Já o ambiente psicológico, se trata de um ambiente em que valoriza o bem-estar psicológico do trabalhador. A organização pode promover isso determinando algumas ações como por exemplo, gerando um bom relacionamento entre funcionários e chefia, favorecendo atividades para aumentar a motivação e buscar eliminar fontes de estresse. (CHIAVENATO, 2014)

Um bom clima organizacional, favorece o relacionamento entre as pessoas da empresa, aumenta a produtividade, reduz acidentes de trabalho e reduz o absenteísmo e a rotatividade. (CHIAVENATO, 2014)

A Qualidade de vida no trabalho (QVT), são ações que a empresa pode introduzir para trazer melhorias e inovações, de modo a gerar satisfação para os funcionários e a organização. As pessoas muitas das vezes, passam mais tempo no trabalho do que em casa, então caso não seja aplicado a QVT, pode ser que o funcionário leve para casa as preocupações e situações estressantes que estão presentes no trabalho. (CONTE, 2003).

A satisfação pessoal e a produtividade andam lado a lado, pois uma empresa que tem seus princípios voltados para a valorização de seus funcionários, e que se preocupa em mantê-los satisfeitos e motivados, tem chances de gerar um aumento significativo em sua produtividade, visto que pessoas que trabalham em um local de

trabalho mais saudável, desenvolvem todo seu potencial e agregam de maneira positiva na empresa. (BRAGA JUNIOR; *et al*, 2013)

Desta maneira, é possível analisar que a satisfação pessoal dos funcionários colabora diretamente para a melhoria de produtos e serviços, por isso, as administrações precisam ter como objetivo buscar gerar comprometimento, esperança, satisfação e motivação nos seus colaboradores, pois tais processos afetam diretamente a qualidade dos serviços prestados, bem como a produtividade prevista. (LIMA; *et al*, 2012).

## CONCLUSÃO

Este trabalho traz uma relevância significativa para empresas que almejam melhores resultados como lucratividade e aumento na produtividade. Para alcançar essas metas, é preciso observar muito além das perspectivas da gerência, e sim se os funcionários estão satisfeitos dentro da organização.

Ao decorrer desta pesquisa, foi possível observar que trabalhadores que estejam inseridos em um local de trabalho que dispõem de um ambiente acolhedor, e com boas condições físicas e psicológicas, são mais motivados.

A satisfação pessoal apresenta vários benefícios para a organização, entre elas a melhoria nos serviços prestados, aumento de produtividade, vontade de persistir na empresa, melhoria na comunicação, redução de absenteísmo e rotatividade de funcionários.

Conclui-se que, os estudos apresentados nesta pesquisa se fazem necessários atualmente, pois as empresas devem buscar a promoção do bem-estar e a satisfação pessoal dos colaboradores, para que consigam alcançar as metas e os melhores resultados na produtividade e como consequência, a lucratividade.

## REFERÊNCIAS

BENTO, Herbert. **Normas Reguladoras atualizadas em 2023**. Escola da Prevenção, 2023. Disponível em: <https://blog.escoladaprevencao.com/normas-regulamentadoras-atualizadas/> Acesso em: 07/04/2023

BRAGA JUNIOR, Sergio; *et al*. **Possibilidades entre Motivação e Produtividade: Um Estudo de Caso no Alto Tietê**. Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, set/dez 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4 ed. Barueri, SP, Manole, 2014.

CONTE, Antônio. **Qualidade de vida no trabalho** rev.FAE BUSINESS, n.7, nov. 2003.

LIMA, Luiz; et al. **A satisfação do manutentor na área industrial: o caso em uma indústria frigorífica.** Rev.Brasileira deTecnologia Agroindustrial. Universidade Tecnológica Federal do Paraná - UTFPR Campus Ponta Grossa - Paraná - Brasil, v. 06, n. 02: p. 757-769, 2012