



## **PAINEL 11 - SATISFAÇÃO E COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL DE FUNCIONÁRIOS DA ÁREA ACADÊMICA DA FACULDADE DE ODONTOLOGIA DE ARAÇATUBA – UNESP**

Marie Nishigima Yonemoto  
Marina Midori Sakamoto Kawagoe  
Diogo Reatto

A satisfação no trabalho pode ser entendida como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho, podendo gerar ou não motivação. As teorias contemporâneas de satisfação no trabalho têm duas abordagens principais: uma cognitivista, a qual ressalta aspectos comportamentais, cognitivistas, que tem a satisfação e a motivação no trabalho ligadas a processos de aprendizagem ou dependentes de processos orgânicos e psicológicos do indivíduo; a outra, baseada em motivos emocionais e voltadas para a realização pessoal do funcionário com a carreira ou com a organização. O comprometimento organizacional é um processo de identificação, envolvimento e comportamento dos indivíduos dentro de uma organização. A relevância dos estudos destes conceitos para o ambiente organizacional tem sido atestado por muitos autores, de diferentes áreas do conhecimento. Este estudo é uma pesquisa descritiva e quantitativa que identifica os fatores de satisfação e de comprometimento organizacionais de funcionários técnico-administrativos da Divisão Técnica Acadêmica da Faculdade de Odontologia de Araçatuba/UNESP. Utilizaram-se dois questionários. O primeiro usou a escala Satisfação no Trabalho do Occupational Stress Indicator – OSI para mensurar a satisfação do indivíduo a partir de sua percepção com aspectos psicossociais do trabalho. Encontrou-se maior nível de satisfação nos fatores relacionamento, segurança no trabalho, salário, imagem e estilo de supervisão; e maiores níveis insatisfatórios na comunicação, mudança, conflitos, decisões, potencialidades, flexibilidade, estrutura e volume de trabalho. Quanto ao comprometimento, os funcionários apresentam grande tendência ao comprometimento com a faculdade, pois atendem a todos os fatores que o caracterizam, no entanto, apresentam algum grau de insatisfação quanto aos objetivos organizacionais, à disposição de permanência e aos custos emocionais, o que pode sugerir problemas ao se ocupar cargos de liderança.

33