

# **CULTURA ORGANIZACIONAL E SATISFAÇÃO DO FUNCIONÁRIO: um estudo sobre o setor comércio de Araraquara/SP**

## **IDENTIFICAÇÃO**

**Autores:** Aline da Rocha Silva, Caio Endrigo Lavezzo Lopes, Maria Eduarda Araujo dos Santos, Raissa Maria da Silva  
**Orientadores:** Antônio Marcos de Souza Lemos, Gabriela Messias da Silva

## **OBJETIVO**

Investigar como a cultura organizacional afeta a motivação e a satisfação dos funcionários e identificar elementos que podem melhorar o ambiente de trabalho.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

A cultura organizacional é a essência de uma empresa, um conjunto de hábitos, crenças e normas compartilhadas por um grupo de pessoas, ou seja, são os princípios que exprimem a identidade de uma organização. Dessa forma, a cultura condiciona o modo como os funcionários percebem a empresa e como respondem a seus problemas e desafios, e tem uma influência direta no desempenho da organização. (Chiavenato, 2009, p.52).

"A satisfação dos funcionários está fortemente ligada à produtividade e à permanência na organização. Colaboradores satisfeitos tendem a apresentar melhor desempenho, menos absenteísmo e menor rotatividade." (Robbins; Judge, 2013, p. 91).

De acordo com Vergara (2009, p 42) "motivação é uma força, uma energia que nos impulsiona na direção de alguma coisa". Ao se falar sobre motivação, não se pode apenas ficar na parte teórica e sim aplicá-la na prática para que a organização obtenha o êxito na resposta dos funcionários ao programa motivacional.

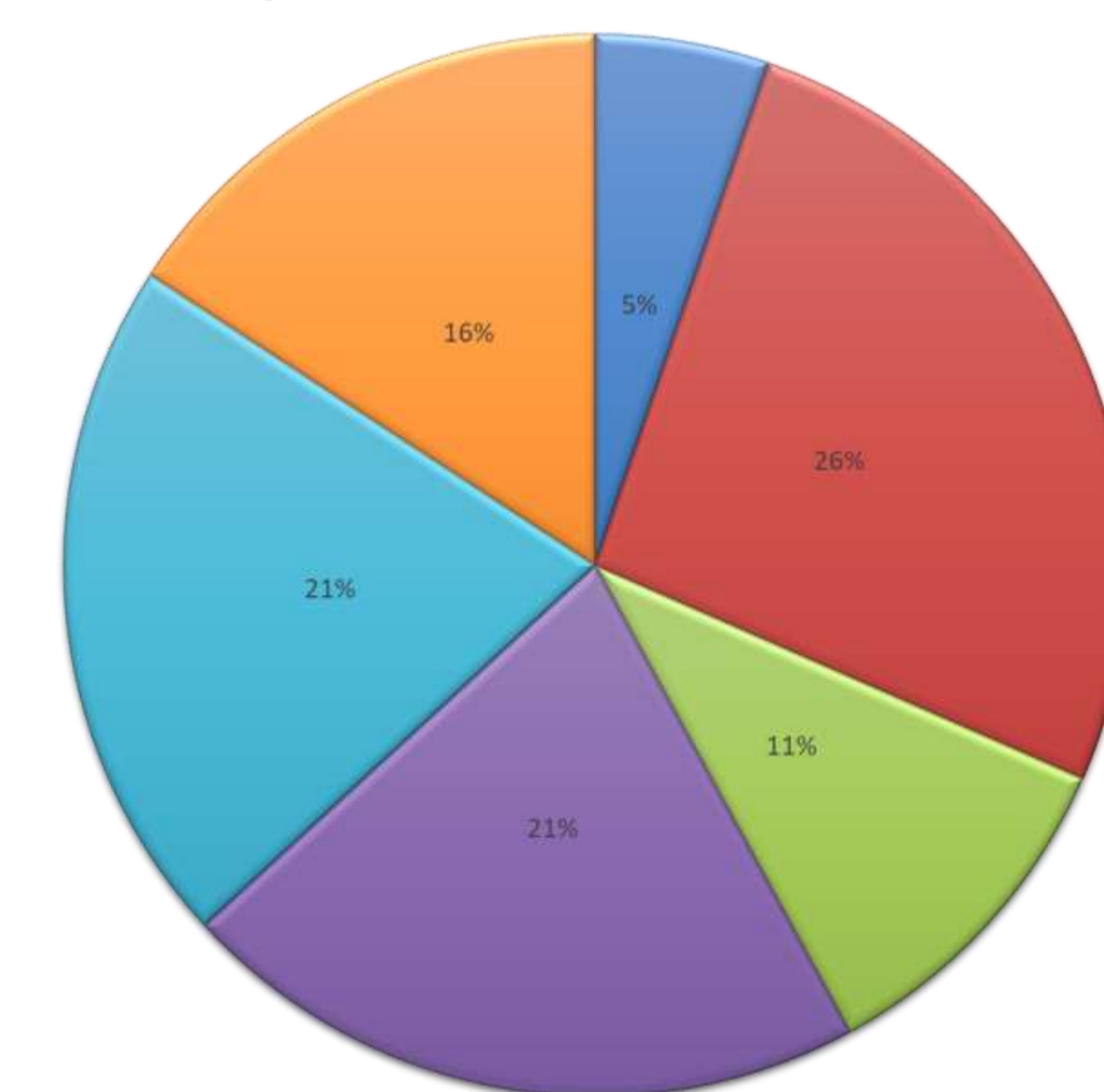
## **METODOLOGIA**

O método adotado para o desenvolvimento desse artigo foi quantitativo, exploratório e descritivo, permitindo compreender os fatores internos da cultura organizacional e seu impacto na satisfação dos colaboradores. Foram realizadas pesquisas em artigos científicos, dissertações, Google Acadêmico e sites especializados para entender as implicações da cultura organizacional. Com base nisso, elaborou-se um questionário com 13 perguntas objetivas, abordando reconhecimento profissional, alinhamento de valores, comunicação e bem-estar dos funcionários. A escolha pelo questionário se deu por sua objetividade e praticidade, além de possibilitar a coleta de dados quantitativos e uma análise mais detalhadas apontando problemáticas.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A análise das respostas dos colaboradores revelou insatisfações em diversas áreas da organização. Os principais pontos destacados foram: remuneração e benefícios, com pedidos de melhores salários e gratificações; comunicação, com necessidade de mais liberdade e assertividade; liderança e gestão de pessoas, cobrando capacitação de líderes e tratamento justo; carga horária e bem-estar, apontando desequilíbrio entre vida pessoal e profissional; estrutura organizacional, sugerindo mudanças nos processos e contratações; e conflitos e clima organizacional, com indícios de intolerância e desmotivação. Esses aspectos indicam a necessidade de estratégias voltadas à valorização, respeito e equilíbrio no ambiente de trabalho.

DISTRIBUIÇÃO DAS SUGESTÕES DOS FUNCIONÁRIOS



■ JORNADA DE TRABALHO ■ EQUIPE E PRODUTIVIDADE ■ AMBIENTE ■ LIDERANÇA E GESTÃO ■ COMUNICAÇÃO E ESCUTA ■ SALÁRIO E BENEFÍCIOS

Fonte: Elaborado pelos próprios Autores, Araraquara (2025).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Foi identificado a percepção dos colaboradores quanto às melhorias necessárias no ambiente de trabalho. Entre as principais demandas estão: equilíbrio entre vida pessoal e profissional, comunicação assertiva, liderança justa e capacitada, melhores salários e benefícios, além de respeito e reconhecimento. Os resultados também apontam conflitos internos e insatisfação, sugerindo fragilidades na gestão de pessoas e na cultura organizacional. Diante disso, ações como o fortalecimento do diálogo, revisão da remuneração, capacitação de líderes e promoção do bem-estar são essenciais para um ambiente mais saudável e produtivo.

## **PRINCIPAIS REFERÊNCIAS**

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A. **Comportamento organizacional**. 15. ed. São Paulo: Pearson, 2013.
- VERGARA, Sylvia Constant. **Análise de conteúdo**. 9. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.