

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS DOS CURSOS TÉCNICOS DOS
CENTROS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO MUNICÍPIO DE
SANTANA-AMAPÁ/BRASIL INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO
NO ANO DE 2018

MARIA DE FÁTIMA SOARES FERREIRA

JOSÉ ASSUNÇÃO GONZALEZ

Nota dos autores

Centro de Educação Profissional Maria Salomé Gomes Sares
Fatimasoares_ap@hotmail.com
Universidade Tecnológica Intercontinental
Jagonza4gmail.com

Resumo

Esta investigação trata sobre satisfação dos egressos dos cursos técnicos dos Centros Profissionalizantes do município de Santana-Amapá/Brasil inseridos no mercado de trabalho em 2018. O tipo de pesquisa é quantitativo. O desenho não experimental. Estabeleceu-se como objetivo geral descrever a satisfação com o trabalho dos egressos dos cursos técnicos dos centros profissionalizantes do município de Santana, inseridos no mercado de trabalho. Especificamente pretendeu-se identificar o estado de satisfação com o trabalho dos egressos dos cursos técnicos inseridos no mercado de trabalho; identificar as relações interpessoais dos egressos dos cursos técnicos inseridos no mercado de trabalho; verificar a motivação dos egressos dos cursos técnicos inseridos no mercado de trabalho. Para o efeito, se escolheu uma população de 330 egressos, do qual se escolheu uma amostra de 256 egressos, constituídos por: 97 egressos de Edificações, 84 egressos de Eletroeletrônicos e 75 egressos de Pesca, mediante um procedimento de amostragem aleatória simples por estratos, com um nível de exigência de 95% de confiança e margem de erro 5%. Os dados coletados e analisados com procedimentos estatísticos deram como resultado que: O estado de satisfação com o trabalho dos egressos inseridos no mercado de trabalho dos três cursos, eletroeletrônica possui a maior satisfação com o trabalho 67%; identificou-se que as relações interpessoais no contexto dos egressos dos cursos técnicos inseridos no mercado de trabalho, eletroeletronica 50% possui uma relação de respeito; verificou-se que a motivação dos egressos dos cursos técnicos inseridos no mercado de trabalho, edificações apresenta maior estado de motivação 86%. Esses resultados permitem concluir que satisfação com o trabalho dos egressos dos cursos técnicos dos centros de educação profissional do município de Santana inseridos no mercado de trabalho, descreve-se que estão satisfeito, possuem uma relação harmoniosa, respeito e sentem-se muito motivados no trabalho.

Palavras chaves: Satisfação no trabalho, relações interpessoais, motivação.

Abstract

This research deals with satisfaction of the graduates of the technical courses of the Vocational Centers of the municipality of Santana-Amapá / Brazil inserted in the labor market in 2018. The type of research is quantitative. The non-experimental design. The general objective was to describe the satisfaction with the work of the graduates of the technical courses of the professional centers of the municipality of Santana, inserted in the labor market. Specifically it was intended to identify the state of satisfaction with the work of the graduates of the technical courses inserted in the labor market; identify the interpersonal relationships of graduates of technical courses inserted in the labor market; to verify the motivation of the graduates of the technical courses inserted in the job market. For this purpose, a population of 330 graduates was chosen, from which a sample of 256 graduates was chosen, consisting of: 97 graduates from Buildings, 84 graduates from Electronics and Fishing graduates, through a simple random sampling by strata, with a 95% confidence level and a 5% margin of error. The data collected and analyzed with statistic procedures resulted in the following: The state of satisfaction with the work of the graduates inserted in the labor market of the three courses, electronics has the highest job satisfaction 67%; It was found that interpersonal relationships in the context of graduates of technical courses inserted in the labor market, electro-electronic 50% has a respectful relationship; It was verified that the motivation of the graduates of the technical courses inserted in the labor market, buildings presents a higher state of motivation 86%. These results allow us to conclude that satisfaction with the work of the graduates of the technical courses of the vocational education centers of the municipality of Santana inserted in the labor market, it is described that they are satisfied, have a harmonious relationship, respect and are very motivated at work.

Keywords: Job satisfaction, interpersonal relationships, motivation

Satisfação dos Egressos dos Cursos Técnicos dos Centros de Educação Profissional do Município de Santana-Amapá/Brasil Inseridos no Mercado de Trabalho no ano de 2018

Introdução

Esta pesquisa surgiu da necessidade de descrever a satisfação com o trabalho dos egressos dos cursos técnicos dos centros de educação profissional do município de Santana inseridos no mercado de trabalho. O tema para a sociedade é uma necessidade que hoje se tem em saber como esses egressos estão satisfeitos com o seu trabalho, suas relações interpessoais e a sua motivação como seu trabalho

Os cursos Técnicos de Edificações, Eletroeletrônica e Pesca oferecidos nos centros profissionalizantes do município incorporam a formação de aspectos de aprendizado prático, através do estágio, preparando a socialização do egresso para atuar no mundo do trabalho. Os estágios confirmam seu papel de ajuda na inserção profissional, visto que os três cursos, possuem estágio obrigatório que preparam o egresso para se inserirem no mercado de trabalho e desde então os egressos já começam se sentir satisfeitos com a profissão que escolheram.

Sabe-se que a satisfação no trabalho é importante para qualquer profissão, pois para os egressos dos cursos técnicos, que sem dúvida buscam sua satisfação no seu local de trabalho através das tarefas que realizam, assim como as relações interpessoais, devem ser boas, bem como devem estar sempre motivados com o seu trabalho. Esses itens são de extrema importância para que os indivíduos se sintam satisfeitos em relação ao seu trabalho.

A satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus anseios. Neste sentido, este trabalho é relevante por três razões relacionadas à contribuição como pesquisa para a ciência da educação no marco dos seus limites: uma teórica, outra metodológica e a última prática.

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

No que se referem ao aspecto teórico, as idéias, os conceitos, as informações e os conhecimentos sobre o tema os resultados desta pesquisa oferecem caminhos que descreve a satisfação com o trabalho dos egressos do ensino técnico dos centros de Educação Profissional do município de Santana inseridos no mercado de trabalho.

No aspecto metodológico, que são a maneira, a forma, os procedimentos e os instrumentos que utiliza-se para se chegar aos resultados desta pesquisa contribuíram para se ter uma descrição com a satisfação com o trabalho dos egressos inseridos no mercado de trabalho no município e isso fortaleceu a elaboração de sugestões para que egressos de cursos técnicos profissionalizantes continuem sendo um diferencial no mundo do trabalho como indivíduos, proativos, que se relacionam bem, sejam motivados e que valorizem o seu trabalho.

Acredita-se, que o aspecto prático, através desta que trouxe identificar o estado de satisfação com o trabalho; identificar as relações interpessoais com o trabalho; e verificar a motivação com o trabalho dos egressos dos cursos técnicos inseridos no mercado de trabalho dos centros de Educação Profissional do município de Santana, se fortaleceu descobertas socioeconômicas e autodescobertas, a ponto de sensibilizar e conscientizar de que a escolha de centro-escola com boa formação técnica e prática favorece uma boa colocação no mercado de trabalho, como estímulo a ser não somente inseridos, mas satisfeitos, bem relacionados e de certa forma motivados por escolha de suas profissões como técnico profissional.

Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto o trabalho que desenvolve atende seus objetivos, necessidades e valores. Para Assmar. (2004, p.24 ,

Satisfação no trabalho são situações , um manifestado na forma de contentamento (satisfação) . O trabalho, nesta perspectiva teórica, é entendido como dinâmico, numa complexa interação entre papéis, tarefas, responsabilidades, sistemas de benefícios e recompensas, reconhecimento etc. A satisfação no trabalho é uma atitude ou resposta emocional às tarefas de trabalho assim como às condições físicas e sociais do local de trabalho e definida como o grau segundo o qual os indivíduos se sentem em relação a seu trabalho.

Então, satisfação no trabalho representa a totalização do quanto o indivíduo que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto das organizações. Assim sendo, satisfação no trabalho compreende um foco, uma fonte ou origem de tais experiências prazerosas sendo, portanto, utilizadas as expressões “satisfação com...” (o salário, os colegas, a chefia, as promoções e o próprio trabalho). Satisfação no trabalho significa avaliar o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos.

Segundo Spector (2005) A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como os egressos se sentem em relação ao trabalho que tem, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. É o quanto os egressos gostam do seu trabalho Visto que a verdadeira satisfação é quando os egressos gostam e sentem prazer com o que fazem. É a forma como o sujeito vê seu trabalho como importante, valioso e significativo e a responsabilidade percebida pelo trabalhador em relação ao seu trabalho e pelo resultado do trabalho que executa.

A satisfação é um sentimento agradável que resulta da percepção de que o trabalho que realizamos nos proporciona bem estar em vários aspectos ou permite a realização de valores importantes relativos ao próprio trabalho. Como afirma: Hunt

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

e Osborn (2002, p.96):

A satisfação no trabalho formalmente definida é o grau segundo o qual os indivíduos se sentem de modo positivo ou negativo com relação ao seu trabalho, é uma atitude, ou resposta emocional às tarefas de trabalho e às suas várias facetas. Aspectos mais comuns da satisfação no trabalho relacionam-se com pagamento, desempenho e avaliação de desempenho, colegas qualidade de supervisão condições físicas e sociais do local de trabalho.

Então, a satisfação no trabalho, perpassa por vários fatores, principalmente a questão salarial, um dos mais importantes, pois um trabalhador bem remunerado sem duvida irá estar sempre satisfeito com o seu trabalho e com isso a empresa terá mais lucros.

Segundo Robbins, S.P; Judge; T.A; Sobral (2011), a satisfação no trabalho pode ser o fator fundamental que determina o comportamento de cidadania organizacional. Colaboradores satisfeitos tendem a falar bem da empresa, a contribuir com os colegas e a excederem as expectativas com relação ao trabalho, podendo também superar suas atribuições regulares pelo anseio de retribuir as expectativas positivas, pois quando o trabalhador está satisfeito, o clima da organização, será sempre agradável.

Estado de satisfação com o trabalho. Sabe-se, que toda e qualquer organização pública ou privada é formada por pessoas, cada uma com seu próprio estilo de comportamento, ou seja, suas maneiras de lidar com o ambiente que o cerca, seja no seu local de trabalho ou não, isso tudo reflete no estado de satisfação com o seu local de trabalho.

Segundo Chiavenato (2008) toda organização possui Clima Organizacional que é constituído pelo meio interno, ou seja, uma atmosfera psicológica própria de cada uma delas. Esse Clima Organizacional está relacionado com o moral e a satisfação daquilo que os membros têm por necessidades, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório. Está sujeito ao estado em que cada membro se sente em relação à empresa e ao

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

trabalho que realiza no momento.

Pois, o estado de satisfação de cada um depende do ambiente, o local dentro do qual as pessoas executam seu trabalho, seja em uma empresa pública ou privada. Porém, é necessário destacar que o estado de satisfação não pode ser tocado ou visto, mas pode ser percebido, pois a pessoa pode estar muito satisfeito ou nada satisfeito. Visto que para as empresas bem-sucedidas tornou-se essencial fazer do ambiente de trabalho um local agradável, e que todos estejam satisfeito, pois melhora a produtividade.

Segundo Lacombe (2012) o estado de satisfação relaciona-se com à motivação, à fidelidade com a identificação com seu local de trabalho, colaboração coletiva, disposição para realizar as tarefas que lhes são propostas, refletindo no grau de satisfação de todo funcionário com o ambiente interno da instituição, tratando dos relacionamentos interpessoais, de seus sentimentos e emoções, ligando tudo ao bem estar de satisfação de todos os envolvidos no processo de melhoria do trabalho de cada um.

Portanto, é através do estado de satisfação dos trabalhadores que as empresas podem perceber a qualidade do trabalho de cada um. Se o estado de satisfação é que todos estão muito satisfeitos ou satisfeitos, isso é ótimo para as empresas, as pessoas passam a ter níveis de satisfação um comportamento diferente, satisfeito, muito satisfeito, produzem mais e passam a se relacionar melhor com outras pessoas, compartilhando também seus conhecimentos, obtendo mais confiança, promovendo assim uma melhor relação interpessoal no seu ambiente de trabalho um com o outro.

Níveis de satisfação no trabalho dos egressos. De acordo com Spector (2003), o estudo da satisfação no trabalho existe três enfoques: o enfoque pleno que, considera a satisfação com o trabalho como um sentimento pleno, como um todo, apresentando satisfação geral. Nesta abordagem, um trabalhador apresenta diferentes níveis de satisfação em relação ao seu trabalho. Dessa forma, a satisfação global é aquela que o individuo se sente satisfeito com o seu trabalho pode ser interpretada como um índice geral da satisfação.

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

Para Zanelli (2004 p. 303) apresenta a visão multidimensional, que é “um conjunto de reações específicas a vários componentes do trabalho”. Acrescentam que, em contrapartida, existem os estudiosos que defendem a visão unidimensional, “que concebem a satisfação no trabalho como uma atitude geral ante o trabalho como um todo”. Pois é quando o trabalhador se sente muito satisfeito com o seu trabalho, é porque ele tem uma serie de condições favoráveis, que o levam a estar sempre desenvolvendo suas atividades, com muita satisfação.

No entanto existem aqueles trabalhadores que não estão nada satisfeito com o seu trabalho, visto que essa insatisfação perpassa por uma serie de situações. Segundo Moscovici (2002) o relacionamento interpessoal e o clima influenciam-se reciprocamente, caracterizando um ambiente desagradável, podendo causar a insatisfação, necessário para manter a relação entre os indivíduos na organização ou instituição ao qual o egresso desenvolve suas atividades profissionais.

Relações interpessoais dos egressos. Entende-se por relações interpessoais o conjunto de procedimento que, facilitando a comunicação e as linguagens entre os egressos, estabelecem laços sólidos nas relações humanas. Basicamente, é um elo entre duas ou mais pessoas que trabalham em um mesmo ambiente. Em se tratando de espaços de trabalho, o relacionamento interpessoal é de extrema importância para que as pessoas pratiquem um excelente trabalho em grupo, além de contribuir diretamente na organização de suas atividades. (ANTUNES, 2003,p. 10)

Segundo dicionário de sociologia (2008, p. 109):

As relações interpessoais estão classificadas em primária e secundária, usadas pelos sociólogos para descrever as interações e vínculos que ligam as pessoas entre si. As primárias baseiam-se em laços de afeto e lealdade pessoal, envolvem numerosos aspectos da vida e duram longos períodos de tempo. Implicam grande volume de interação face-a-face, que se focaliza mais nos sentimentos e bem estar de pessoas do que no atingimento de metas ou realização de tarefas específicas. Faz parte dessas relações os grupos pequenos de pessoas que variam de duas a 30 pessoas. Como o grupo da família, grupo de escola, entre outros dos quais possui todas as

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

características básicas desta relação.

Em referência a relação interpessoal, Johnon (Dic. de Sociologia 2008), considera que a relação secundária é organizada em torno de faixas muito estreitas de interesses ou objetivos práticos, sem os quais ela não existiria. A relação cliente/vendedor, trabalhador/patrão são secundarias no sentido em que envolvem uma faixa estreita de atividades e a troca de serviço por dinheiro, através da qual os participantes atendem a necessidade ou os desejos particulares. O que torna a relação secundaria é o foco relativamente estreito, utilitário, orientado para tarefa, limitado pelo tempo de suas atividades.

Com base nesses conceitos, de modo geral, as relações secundarias ocupam lugar sem importância na vida humana, porque seu foco é muito estreito e porque tendem a envolver pouco apego emocional. Elas podem ser muito importante, como no caso do trabalho, de fato, um dos dilemas da vida nas sociedades é que uma parte tão grande da vida das pessoas é tomada por relação secundaria. Os egressos do curso técnico podem estar inseridos nesta relação por construir um grupo secundário na medida em que suas relações são estritamente focalizadas no trabalho de gerir o estabelecimento, pois envolve pouco apego emocional.

A relação interpessoal é de suma importância em um ambiente de trabalho, visto que a adequada interação entre os membros envolvidos irá refletir no cenário de prática. Esses realizam ações coletivas para que seja alcançado um objetivo comum; para isso é preciso o bom relacionamento entre os profissionais, visto que existem relações conflituosas, relações de respeito e relações harmoniosas

Contudo, torna-se importante que a equipe saiba conviver com as diferenças e individualidades de cada pessoa, visto que todos trabalham em prol de um objetivo comum. Quando isso acontece, cada membro do grupo sente-se seguro ao desenvolver sua atividade no campo de prática, refletindo em ações que buscam melhorias nas relações interpessoais e o crescimento da instituição e com isso todos se sentem motivados em exercer sua profissão, seja trabalhador egresso ou não.

As relações interpessoais conflituosas dos egressos. As pessoas têm sua

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

essência marcada pela presença de diferentes tipos de conflitos que podem mudar tanto em forma como em amplitude. Estes conflitos decorrem do fato de que os egressos divergem em muitas questões como preocupação, finalidades e pontos de vista. A vivência de um conflito no campo das relações interpessoais vai além de um simples desencontro de objetivos, dos egressos, ele passa pela experiência de uma das partes em impedir no outro o alcance destes objetivos.

Segundo Chiavenato (2008) “A relação conflituosa constitui uma interferência ativa ou passiva, mas deliberada para impor um bloqueio sobre a tentativa de outra parte de alcançar os seus objetivos”. Visto que muitas vezes um trabalhador egresso neste nível de conflito gera um clima entre os trabalhadores egressos envolvidos é bastante desagradável. Sentimentos como indignação, exaltação e inimizade são bastante comuns entre esses trabalhadores que tem uma relação conflituosa em seu local de trabalho.

Os egressos que possuem esse tipo de relação muitas vezes chegam a ter desavenças até para desenvolverem suas tarefas. E muitas vezes deixam de executar determinadas tarefas, por causa de conflitos com seus pares de trabalho. Visto que todos deveriam ter uma relação de respeito para o sucesso da empresa.

As relações interpessoais de respeito dos egressos. As relações interpessoais de respeito devem ser vista por todos os trabalhadores egressos ou não, como sendo uma ferramenta primordial para a vida de todos os seres humanos. Por isso, é preciso entender para que possamos ter boas relações interpessoais, uns com os outros e que a palavra respeito deve fazer parte do cotidiano de todas as pessoas. Palavra esta que às vezes em nosso trabalho a falta de gentileza gera muitos desconfortos por todas as partes que passamos

Segundo Marques (2018), o respeito ao próximo é à base de todo relacionamento interpessoal é uma prova de civilidade e humanidade. Devem permear as relações humanas, em todos os lugares, não só no trabalho o respeito é fator essencial para que as relações entre os egressos existam de maneira positiva e principalmente em seu local de trabalho..

Não precisa ser amigos de todos que trabalham entre si, porém se faz

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

necessário respeitá-los e por eles ser respeitados, seja subordinado ou superiores. Todo ser humano merece ser respeitado, em qualquer situação independente do que estiver fazendo ou onde esteja desenvolvendo suas atividades laborais.

Seja em seu local de trabalho, na família, no lazer, seja nas rodas de amigos, na igreja, no convívio diário com as pessoas e principalmente em seu local de trabalho, o respeito deve ser o ponto chave para o sucesso do seu trabalho, o trabalhador que consegue o respeito dos outros, se sente sempre motivado em continuar com o seu trabalho e sem dúvida se relaciona de forma respeitosa com seus pares.

Motivação com o trabalho. A motivação no trabalho é a junção de comportamentos e razões que impulsionam as atitudes de um trabalhador. Ela influencia diretamente a disposição, a vontade e o comprometimento do indivíduo com seu trabalho. Quanto mais motivado um profissional está, melhor serão o seu desempenho e produtividade em seu ambiente de trabalho. Pois para que os funcionários de uma empresa sejam produtivos é necessário investir em métodos de motivação.

Segundo Maximiano (2010) a palavra motivação é derivada do latim *motivos*, *move*, que tem o significado de mover. Outras palavras que possuem a mesma origem são: motor, motivo e emoção. No sentido original motivação indica o processo de incentivar o comportamento do ser humano por alguma razão. Este comportamento é sempre motivado, um motor que funciona e movimenta-o.

A busca por profissionais motivados, produtivos, comprometidos e com foco em resultados é constante na maioria das organizações. Para que isso aconteça, entretanto, a empresa deve oferecer capacitação, treinamento, benefícios e, principalmente, investir em motivação e desenvolvimento pessoal de seus colaboradores. Pois, quando estão motivados, os colaboradores trabalham com mais prazer e afinco, e tem melhor rendimento e, conseqüentemente, seus resultados também tendem a ser melhores.

Segundo Ferreira; Fortuna; Tachizawa (2006) apenas o indivíduo motivado terá disposição para comprometer-se com os objetivos da organização é importante

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

lembrar que um profissional motivado produz mais, tem rendimento melhor e pode influenciar outros colegas a ter o mesmo comportamento, daí a importância da organização estar sempre em constante motivação entre seus colaboradores sejam eles egressos ou não de cursos técnicos, pois a motivação relaciona-se com a qualidade de vida dos indivíduos.

Metodologia

O presente trabalho surgiu de uma leitura prévia da literatura específica sobre o tema em questão. Construindo-se a pesquisa bibliográfica por análise de livros, artigos, dissertações e teses, com intuito de reunir informações para ilustrar qual a satisfação no trabalho do egresso inserido no mercado de trabalho dos centros de educação profissionalizante do município de Santana. Pretendeu-se nesse sentido, construir argumentos teóricos que subsidiem os alicerces dos resultados da pesquisa de campo.

Nesta pesquisa optou-se pelo enfoque quantitativo Enquadrou-se dentro das perspectivas quantitativas sendo que o foco da investigação deu-se em torno das dimensões: estado de satisfação do egresso no mercado de trabalho, as relações interpessoais dos egressos dos cursos técnicos, motivação com o trabalho dos egressos inseridos no mercado de Trabalho,

O nível de pesquisa abordado neste trabalho foi de profundidade descritiva. O desenho é não experimental uma vez que o pesquisador não manipulou a variável.

A população da pesquisa atinge 330 egressos, e a amostra foi estratificada 97 egressos do curso técnico de Edificações, 84 egressos do curso técnico de Eletroeletrônicos e 75 egressos do curso técnico de Pesca com o total da amostra de 256 egressos, amostragem aleatória simples por estratos, com um nível de exigência de 95% de confiança e erro 5%. Diante desse contexto. Com a técnica de enquete estruturada, com instrumentos de questionários tricotômicos fechados.

Resultados

A análise estatística dos dados e a interpretação pedagógica dos resultados fundamentaram-se a partir da aplicação de um instrumento que intencionou alcançar o problema da pesquisa suscitado nessa investigação. Desse modo, o instrumento aplicado viabilizou a coleta de dados relacionados ao objetivo geral e suas especificações.

Satisfação no trabalho

Figura 1. Distribuição de pontos em valores numéricos absolutos por dimensão e indicadores, segundo satisfação no trabalho dos egressos dos cursos técnicos de edificações, eletroeletrônico e pesca inserido no mercado de trabalho.

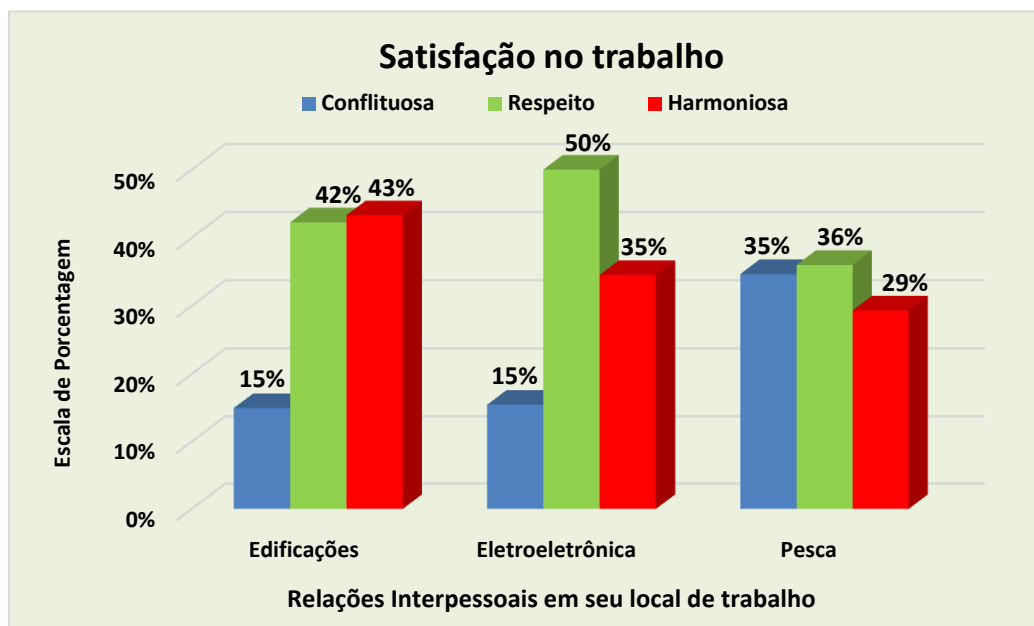


Interpretação pedagógica. Na figura 1 se observa o valor relativo ao indicador satisfação no trabalho, a pesquisa indicou que dos três cursos técnicos, o curso de edificações é o que apresenta o maior número de egresso muito satisfeito com o seu trabalho 61%, isso se deve ao mercado de trabalho que é bem promissor nesta área, ficando em segundo lugar o curso técnico de pesca que mesmo muitos egressos trabalhando em outras profissões 43% estão muito satisfeito com o seu trabalho. A pesquisa também revelou que o curso de eletroeletrônica é o que apresenta o maior número de egressos satisfeito com o seu trabalho e dos três cursos os que não estão satisfeito com o seu trabalho são os egressos do curso de

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

edificações, é bem provável porque os mesmos estão inseridos no serviço público e nos dias atuais todos nós sabemos quais são as condições desses serviços, muitas das vezes nenhuma.

Figura 2. Distribuição de pontos em valores numéricos absolutos por dimensão e indicadores, segundo relações interpessoais dos egressos dos cursos técnicos de edificações, eletroeletrônico e pesca inserido no mercado de trabalho.



Interpretação pedagógica. Na figura 2 se observa o valor relativo ao indicador relações interpessoais em seu local de trabalho no trabalho, a pesquisa apontou que dos três cursos técnicos, o curso que mais tem problemas com relação as relações interpessoais é o curso técnico de pesca que chega a ser de 35% conflituosas, a pesquisa também nos mostra um dado muito interessante em relação aos outros dois cursos edificações e eletroeletrônica (15%/15%) estão no mesmo patamar de conflito. Já no que diz respeito a uma relação interpessoal a metade tem uma relação de respeito, são os egressos do curso técnico de eletroeletrônica que se sobrepõem em detrimento dos demais. A relação harmoniosa se destaca para o curso técnico de edificações 43%.

SATISFAÇÃO DOS EGRESSOS INSERIDOS NO MERCADO DE TRABALHO

Figura 3. Distribuição de pontos em valores numéricos absolutos por dimensão e indicadores, segundo motivado em seu local de trabalho dos egressos dos cursos técnicos de edificações, eletroeletrônica e pesca inserido no mercado de trabalho.



Interpretação pedagógica. Na figura 3 se observa o valor relativo ao indicador sentimento em seu local de trabalho, a pesquisa indicou que dos três cursos técnicos, mais da metade dos egressos se sentem motivados no seu trabalho, sendo que o curso técnico de Edificações são os mais motivados 86%. Os egressos do curso de Pesca são os que mais necessitam ser motivados para o seu trabalho 11%. Acredita-se por estarem em um trabalho onde existem muitos conflitos nas relações, bem como estão atuando em outras áreas.

Conclusão

A partir dos dados analisados e interpretados se tem chegado as seguintes conclusões específicas que são respostas as questões abordadas e formuladas nos objetivos da pesquisa que foi descrever a satisfação no trabalho dos egressos dos cursos técnicos dos centros de educação profissional do município de Santana inseridos no mercado de trabalho. Conclui-se que a satisfação dos egressos com o seu trabalho foi que 46% se sentem satisfeitos com o seu trabalho. Visto que quando o profissional se sente satisfeito, consegue ter mais produtividade no seu local de trabalho Segundo Assmar 2004, a satisfação no trabalho é uma atitude ou resposta emocional as tarefas de trabalho. Outro item que a pesquisa apontou foi que os egressos possuem uma relação de respeito 43%. Bem como se sentem motivados 79% para exercer sua profissão.

Portanto, no que diz respeito satisfação com o trabalho os egressos dos três cursos técnicos possuem uma visão muito positiva em relação ao seu trabalho. Isto justifica uma relação harmoniosa e de respeito dos egressos em seu local de trabalho e certa motivação. Segundo Spector (2005) A satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como os egressos se sentem em relação ao trabalho que tem, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos.

Referencias

- Assman, H. (2004). *Reencantar a educação: rumo à sociedade aprendente*. 11. ed. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Chiavenato, I. (2008). *Introdução à Teoria Geral da Administração*. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Lacombe, F. (2012). *Recursos Humanos: Princípios e Tendências*. São Paulo. Ed. Saraiva, 2ª ed.
- Marques J. R. (2018). *O que é Relacionamento Interpessoal* Postado em 9 de julho de 2018.
- Maximiano, A. C. A. (2010). *Introdução à Administração*. 7ª. ed. São Paulo: Atlas.
- Moscovici, F. (2002). *Desenvolvimento interpessoal: treinamento em grupo*. 12. ed. Rio de Janeiro: José Olympio.
- Robbins, S. P.; Judge; T. A.; Sobral, F. (2011). *Comportamento Organizacional*. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall.
- Spector, P. E.(2003). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Spector, Paul E. (2005). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.
- Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.