

Título: Re-validação de Escala de Satisfação no Trabalho**Autoria:** Francisco Antonio Coelho Junior, Cristiane Faiad de Moura

Resumo: A literatura em comportamento organizacional aponta que satisfação no trabalho vem sendo uma das variáveis mais investigadas empiricamente, embora poucos estudos recentes apresentem medidas válidas voltadas à sua operacionalização nas organizações. O objetivo do presente trabalho consiste em re-validar uma escala de satisfação no trabalho, a fim de verificar sua generalidade e fidedignidade. A coleta de dados, presencial, foi realizada em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal. A medida utilizada tinha 25 itens associados a uma escala *likert*, aonde 1 correspondia a “totalmente insatisfeito” e 7 “totalmente satisfeito”. A amostra obtida foi predominantemente masculina (90,6%), com ensino médio completo (48,2%). Foram utilizados procedimentos de análise fatorial para análise dos dados. Como resultados, a matriz apresentou-se fatorável ($KMO=0,89$) com sugestão de até cinco fatores. O primeiro fator (5 itens, $\alpha = 0,90$) foi relacionamento com a chefia, o segundo “Relacionamento com os colegas” (5 itens, $\alpha = 0,89$), o terceiro fator “Política de remunerações” (5 itens, $\alpha = 0,88$), o quarto “Política de promoções” (5 itens, $\alpha = 0,82$) e o quinto fator “Natureza da tarefa” (4 itens, $\alpha = 0,76$). A escala apresentou-se confiável, sendo importante instrumento gerencial ao diagnóstico de satisfação no trabalho.

O ambiente de trabalho no século XXI, segundo Lawler (2005), vem sofrendo profundas modificações significativas em torno da necessidade de adaptação contínua das organizações às novas demandas de mercado. Passou-se a exigir, no âmbito das organizações, profissionais que não fossem apenas detentores de grande quantidade de conhecimento, mas que também soubessem utilizar este leque de conhecimentos de maneira estratégica e integrada. A utilização estratégica do conhecimento, na sociedade da informação, neste sentido, passou a desempenhar um papel fundamental às organizações, mais do que simplesmente a necessidade de reter os melhores profissionais com a maior carga de competências.

Neste ínterim, e de acordo com Handel (2005), nota-se que indivíduos considerados mais satisfeitos com o seu trabalho, e que percebem maior autonomia e liberdade decisória na consecução de rotinas organizacionais, tendem a se envolver mais com seu trabalho e a percebê-lo mais em função das chamadas recompensas intrínsecas, relacionadas aos seus interesses, demandas e necessidades, o que impacta em seu desempenho (ver detalhes em CAPPELLI & NEUMARK, 2001; GODARD, 2001). As organizações, então, passaram a investir na qualificação contínua de seus recursos humanos, promovendo ações de valorização mais próximas dos indivíduos que executam o trabalho, por exemplo, de satisfação, com o objetivo de maximizar o desempenho dos mesmos.

Torna-se necessária, especialmente no Brasil, a modificação constante das práticas organizacionais em torno da contínua adaptação às novas tecnologias, adotando-se estilos de gestão que estimulem a proximidade entre os objetivos e interesses partilhados tanto por indivíduos quanto por organizações. Deve-se valorizar uma gestão de recursos humanos mais próxima daquele indivíduo que executa seu trabalho, e verificar qual será o impacto destas ações em seu desempenho manifestado. Por isso a relevância em se estudar satisfação no trabalho.

A literatura em comportamento organizacional aponta que a variável “satisfação no trabalho” vem sendo uma das principais investigadas empiricamente (STEIJN, 2004). Satisfação no trabalho refere-se a uma variável bastante utilizada em programas de recursos humanos nas organizações, especialmente com o advento da área de gestão de pessoas como principal norteadora de políticas organizacionais voltadas aos indivíduos (como no

gerenciamento de programas de saúde mental e de qualidade de vida no trabalho).

Em uma perspectiva histórica, satisfação vem sendo comumente investigada como uma variável atitudinal, embora boa parte das medidas associadas esteja centrada na investigação de seu componente cognitivo (HANCER & GEORGE, 2003; MARTINS & SANTOS, 2007). Há, segundo Wagner III e Hollenbeck (2002), três aspectos básicos (valores, importância dos valores e percepção do indivíduo sobre tais valores) que fundamentam a satisfação do indivíduo no trabalho. Os autores apontam que os indivíduos têm interesses e necessidades específicas e, a partir do reconhecimento das mesmas, definem valores em torno daquilo que mais lhes convêm. Por exemplo, para um indivíduo, ter segurança no trabalho é um importante fator de satisfação, diferentemente de outro que pode ter no seu relacionamento com os pares um importante fator de satisfação. Satisfação no trabalho pode ser considerada um construto multicausal e plurideterminado, com múltiplas dimensões particulares constitutivas (HANDEL, 2005).

Relatos empíricos vêm destacando o papel preditor de satisfação no trabalho em relação ao comportamento do indivíduo no cargo (ABRAMIS, 1994; BRIEF & WEISS, 2002; JACKSON & SCHULER, 1985; SOUTO & PEREIRA, 2006; STAJKOVIC & LUTHANS, 2003; TSANG & WONG, 2005). Em recente meta-análise, Hancer e George (2003) verificaram que satisfação no trabalho ainda suscita o interesse teórico-prático em diversos estudos nas áreas de administração e comportamento organizacional. Estes autores, em levantamento da produção científica publicada entre os anos de 1978 e 2001, encontraram, ao todo, um total de 4.019 artigos que referendavam a variável “satisfação no trabalho”, envolvendo validação de medidas, proposição de modelos exploratórios, discussão de teorias, definições e outros aspectos relacionados à satisfação no trabalho.

Algumas validações de medidas de satisfação no trabalho (como pode ser encontrado em MARTINS & SANTOS, 2007) são comumente encontradas na literatura, especialmente em épocas mais remotas. Tal medida de satisfação pode ser utilizada como importante indicador acerca da percepção do indivíduo para com seu trabalho, e é capaz de auxiliar o re-direcionamento das práticas e procedimentos de recursos humanos maximizando a satisfação do indivíduo em seu trabalho.

Assim considerado, o presente artigo objetiva re-validar estatisticamente uma escala de satisfação no trabalho, originalmente validada por Siqueira (1985). Tal re-validação será de fundamental valia à investigação da generalidade desta escala, aplicando-a a amostras distintas de sua validação original, e permitirá identificar se há invariância fatorial mesmo diversificando-se o perfil amostral. Outro importante ponto a se destacar refere-se a que o próprio conceito de trabalho modificou-se em relação à época da validação original da escala e os dias atuais, o que justificaria a aplicação desta escala com a motivação de se verificar se houve modificações em sua estrutura fatorial considerando o atual contexto de trabalho e suas peculiaridades (como a consolidação da globalização, fato que é época da validação original ainda não havia acontecido, e o investimento maciço das organizações em programas de qualidade de vida no trabalho, por exemplo).

Espera-se que esta nova validação da escala de satisfação no trabalho ratifique sua estrutura empírica, obtendo-se um importante instrumento diagnóstico acerca dos principais fatores que geram satisfação ou insatisfação dos indivíduos em seu trabalho. Tal escala é considerada uma ferramenta bastante útil na delimitação ou re-orientação das práticas e procedimentos de recursos humanos nas organizações, sendo considerada de bastante aplicabilidade aos gestores interessados em sua utilização até mesmo em virtude de sua grande interface com outras áreas de recursos humanos (como desempenho e comprometimento com o trabalho, por exemplo).

Segundo Siqueira (1985) e Martins e Santos (2007) há, historicamente, uma ampla diversidade conceitual em relação à definição da variável “satisfação no trabalho”. Segundo a

literatura analisada, existem distintos modelos teóricos considerando definições e medidas heterogêneas associadas à satisfação, o que não garante, desta forma, uma unidade em relação à investigação deste tema, especialmente conceitual (ALBUQUERQUE, 2004; HANCER & GEORGE, 2003; MAIR, 2005; MARTINS & SANTOS, 2007; VALLE, 2007).

Uma das primeiras tentativas de sistematização deste conceito aplicado ao contexto das organizações foi apresentada por Locke (1976). Para o autor, em definição clássica, satisfação pode ser definida como um estado emocional, agradável ou positivo, que resultaria, necessariamente, de experiências relacionadas ao trabalho. Tal estado emocional é determinado por agentes (características tais como relacionamento com as chefias e colegas, políticas e procedimentos organizacionais, dentre outros) e eventos (tais como condições físicas do setor e reconhecimento pelos outros, por exemplo) relacionados ao trabalho, capazes de promover tal satisfação.

Martins (1984) considera que a satisfação implica em crenças e valores que seriam utilizados pelos indivíduos para avaliar seu trabalho, de modo que esta avaliação resulta em um estado emocional que, agradável, promove satisfação. Porém, se desagradável ao indivíduo, gera insatisfação. Satisfação, ainda segundo a autora, é uma variável de natureza afetiva, resultante direta da avaliação do indivíduo em relação a aspectos inerentes ao seu trabalho.

De acordo com Seltzer, Alone e Howard (1996), satisfação no trabalho refere-se às atitudes de um indivíduo no que tange à sua percepção sobre fatores contextuais relacionados à sua função. Em certos ambientes de trabalho, por exemplo, fatores específicos e distintos entre si poderiam estar correlacionados fortemente com a variável de satisfação no trabalho, tais como o apoio constante dos pares e supervisores à aplicação de novas habilidades no trabalho, o grau de diversidade e complexidade da tarefa, a percepção de trabalho desafiador, autonomia e acompanhamento contínuo do desempenho, por exemplo. Noutra organização, o principal fator de satisfação no trabalho poderia ser, por exemplo, a política de promoções. Há dimensões específicas que são capazes de prover a satisfação do indivíduo em seu trabalho.

Mais recentemente, considerando-a como uma medida global, Robie, Ryan, Schmieder, Parra e Smith (1998) definiram satisfação no trabalho como uma reação afetiva do indivíduo que resulta de uma série de comparações entre aquilo que se almeja e aquilo que se verifica na realidade. Desta maneira, as políticas organizacionais de incentivo, compensação e motivação ao indivíduo devem considerar, ao máximo possível, os interesses individuais aliados às demandas organizacionais. Nota-se, novamente, a importância do aspecto afetivo relacionado à satisfação no trabalho, embora isto não corresponda, necessariamente, às medidas utilizadas para avaliá-la, conforme discussão de Weiss (2002) e Schleicher, Watt e Greguras (2004). Tais medidas enfocam o componente cognitivo do conceito, e não conseguem depreender, segundo os autores, os aspectos afetivos e atitudinais fundamentais ao mesmo.

Albuquerque (2004), seguindo definição de Siqueira (1985), definiu satisfação no trabalho como o grau em que o indivíduo avalia a extensão de sua satisfação com seus colegas de trabalho, salário, chefia, natureza do trabalho e políticas de promoção. Estes cinco fatores fornecem um escore geral da satisfação do indivíduo no trabalho. Avalia-se, segundo as autoras, facetas específicas de satisfação, e obtém-se um escore geral a partir das médias das dimensões analisadas. Albuquerque (2004) considera como determinante à satisfação as características referentes ao próprio indivíduo (como traços de personalidade), bem como características do seu trabalho, do ambiente físico e do ambiente social e organizacional mais amplo.

Suar, Tewari e Chaturbedi (2006) conceituam satisfação no trabalho como a percepção do indivíduo sobre aspectos intrínsecos (níveis de responsabilidade, autonomia, progressão funcional, e outros) e extrínsecos (trabalho desafiador, salário, horas de trabalho, tipo de

cargo, dentre outros) relacionados à sua atuação no âmbito das organizações. A título de ilustração, a análise das relações entre satisfação no trabalho e recompensas intrínsecas também foi discutida por Mottaz (1985), assim como a relação indivíduo-organização foi estudada por Bretz e Judge (1994) como fundamental à determinação da satisfação, ou falta dela, do indivíduo para com o seu trabalho.

Tais definições de satisfação impactam diretamente no tipo de medida utilizado, se uma medida geral de satisfação ou se uma medida que avalie suas dimensões ou facetas em separado. Outras questões relacionadas ao conceito (tais como se sua origem é disposicional ou contextual ao indivíduo) também devem ser relevadas quando se elaboram medidas para avaliar satisfação no trabalho. Há um grande número de medidas associadas à operacionalização desta variável, embora não sejam comumente encontrados relatos empíricos mais recentes na literatura, especialmente brasileira, em comportamento organizacional que tratam da validação psicométrica de escalas de satisfação no trabalho (algumas exceções referem-se aos trabalhos de Albuquerque, 2004; Martins & Santos, 2007).

Tsang e Wong (2005) definem satisfação no trabalho como um estado emocional positivo ou sensação de prazer resultante da avaliação sobre um trabalho ou aspectos relacionados ao mesmo. Scott-Ladd, Travaglione e Marshall (2006) definem satisfação no trabalho como o quanto um indivíduo gosta, efetivamente, daquilo que faz. Refere-se, portanto, a uma resposta atitudinal do indivíduo em torno do quanto um trabalho lhe provém recompensas e compensações, não necessariamente financeiras. O indivíduo se sentiria satisfeito a partir da sua atitude frente às relações interpessoais com os pares, ao clima de confiança estabelecido em seu setor, à amizade entre seus colegas, dentre outros aspectos intangíveis que promoveriam esta satisfação.

Neste trabalho será utilizada a definição de Siqueira (1985), em que satisfação no trabalho corresponde ao grau de contentamento do indivíduo com relação a algumas dimensões específicas de seu trabalho, a saber: chefia, colegas, salário, promoções e trabalho realizado. Acredita-se que tal definição contempla as principais facetas ou dimensões de satisfação, de acordo com a revisão de literatura realizada, e possibilita uma análise mais pormenorizada acerca do impacto de cada uma delas na promoção da satisfação dos indivíduos em seu trabalho. A medida validada pela autora também será utilizada, conforme detalhado a seguir.

Método

Organização de Estudo

Este estudo foi realizado em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal. A missão desta Instituição consiste em executar atividades de extinção e combate a incêndio, bem como ações de salvamento e socorros de urgência para a busca do bem-estar da comunidade e a prevenção do bem público e privado.

Procedimentos de Coleta de Dados

A aplicação da escala foi feita somente para funcionários lotados em um cargo específico desta Organização, cargo este que apresentava, à época da coleta, o maior contingente de funcionários.

Na ocasião da aplicação, alguns funcionários da Instituição estavam sendo submetidos à análise profissiográfica de seus cargos e funções. Houve a participação de 1.161 indivíduos nesta atividade de profissiografia, que consistiu na identificação das principais tarefas, características, responsabilidades, facilitadores, fatores restritivos e requisitos necessários para

o preenchimento dos cargos analisados.

Ao final da profissiografia, houve a aplicação de algumas medidas psicológicas junto aos participantes. Daí surgiu a oportunidade de aplicar a medida de satisfação no trabalho.

A aplicação foi conjunta, presencial, e ocorreu na mesma sala onde os indivíduos foram submetidos à profissiografia. A escala foi entregue aos indivíduos e os mesmos preencheram-na naquele mesmo momento. Não lhes foi concedido tempo adicional fora de sala para entrega dos instrumentos.

O total de participantes da profissiografia foi dividido de maneira que nem todos os funcionários responderam a todas medidas psicológicas. A distribuição de respondentes foi eqüitativa, de acordo com o número de medidas psicológicas aplicadas. Neste estudo, obteve-se uma amostra de 257 respondentes, descrita a seguir.

Perfil amostral

A amostra obtida foi predominantemente masculina (90,6%), tendo a maior parte ensino médio completo (48,2%), entre 31 e 39 anos de idade (48,6%), seguida pela faixa etária entre 22 a 30 anos (38,9%).

Quanto ao tempo de serviço na Instituição, o tempo médio obtido correspondeu há 10,2 anos (desvio padrão= 4,5), possuindo a grande maioria dos respondentes entre 6 a 15 anos de trabalho (82,6%).

Procedimentos de análise de dados

Para validação da escala, realizou-se a primeira extração de seus fatores por meio da análise dos seus componentes principais (*principal components - PC*), a fim de verificar o número inicial de fatores da matriz. Realizou-se, também, análise dos casos extremos, multicolinearidade e fatorabilidade da matriz por meio do tamanho da amostra, das intercorrelações (critério de ser acima de 0.30), bem como distribuição dos valores próprios e análise gráfica por meio do *scree plot*.

Procedeu-se, então, à fatoração dos eixos principais (*Principal Axis Factoring - PAF*). Utilizou-se, primeiramente, a rotação oblíqua (*direct oblimin*) a fim de verificar as correlações entre os fatores. Procedeu-se, também, ao cálculo de escores fatoriais.

Utilizou-se, ainda, outros critérios para determinação da fatorabilidade das matrizes obtidas, a saber: análise do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), teste de esfericidade de Bartlett - AIC (com $p < 0,001$), valores próprios inferiores ou iguais a 1, porcentagem da variância explicada com, no mínimo, 3% de explicação por fator, interpretação das cargas e escores fatoriais (critério mínimo de 0,30 para o item não ser excluído do fator), análise de correlação dos fatores (correlação maior que 0,30 indica tendência de agrupamento de fatores), análise da consistência interna (*Alpha de Cronbach*) e, por fim, interpretabilidade teórica das soluções encontradas. Ressalta-se que a análise fatorial, segundo Pasquali (2005), sugere que cada fator deve apresentar significado inserido nas teorias que sustentam a pesquisa, de modo que a sua interpretação deve se valer tanto dos resultados numéricos quanto por sua relevância teórica.

Características da Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 1985)

A medida original de Siqueira (1985) foi composta por 25 itens, associados a uma

escala tipo *Likert*, aonde “1” correspondia a “Totalmente insatisfeito” e “7” a “Totalmente satisfeito”.

Na validação original, a autora encontrou uma estrutura fatorial distribuída em cinco fatores relacionados a dimensões específicas de satisfação do indivíduo com o seu trabalho, a saber: satisfação com a natureza do trabalho (alfa = 0,82), satisfação com colegas de trabalho (alfa = 0,86), satisfação com promoções (alfa = 0,87), satisfação com a chefia (alfa = 0,90) e satisfação com o salário (alfa = 0,92).

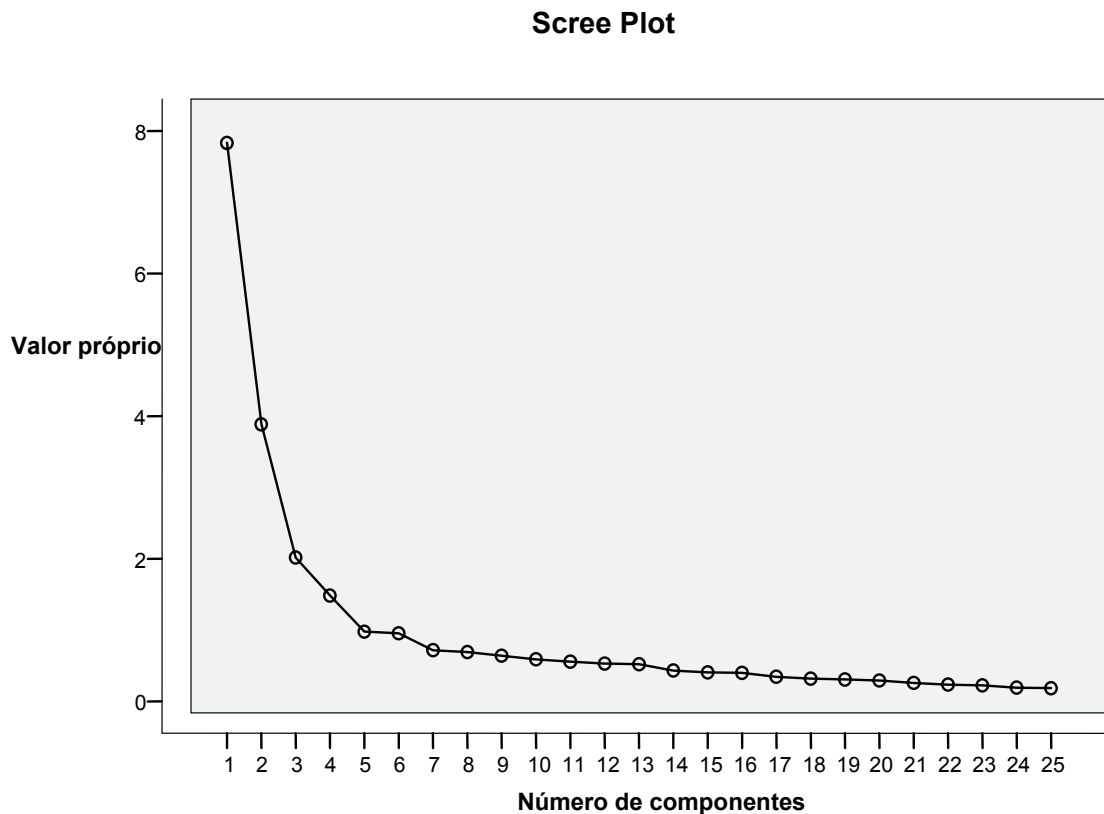
A escala validada por Siqueira (1985) investiga o grau em que os indivíduos estão mais ou menos satisfeitos em relação a alguns aspectos de seu trabalho, obtendo-se um escore geral da satisfação com o trabalho. Quanto maiores os escores obtidos, mais satisfeitos estarão os indivíduos em relação às dimensões avaliadas pela medida.

Para a aplicação neste estudo, não houve qualquer modificação no enunciado dos itens em relação à validação original da escala. Apenas foram realizados pequenos ajustes na validação com juízes da Organização, objetivando adequar tal escala à linguagem predominante.

Resultados

A matriz de correlações apresentou-se fatorável, segundo Kaiser (apud PASQUALI, 2005), com $KMO=0,89$. De acordo com a análise do *scree plot*, tem-se a sugestão de 5 fatores ou dimensões, conforme pode ser visto na Figura 1.

Figura 1. *Scree plot* da escala de satisfação no trabalho



Houve a indicação de até 4 fatores, segundo o critério de distribuição dos valores próprios superiores a 1, de acordo com Pasquali (2005). Por meio do critério de Harman (apud PASQUALI, 2005), que pressupõe porcentagem mínima de 3% de explicação para cada um dos fatores extraídos, podem ser extraídos 5 fatores.

Obedecendo-se os critérios numéricos indicados pela análise do *scree plot* e pela análise da variância, resolveu-se testar a estrutura empírica da escala em 5 (cinco) fatores.

Análise da Estrutura de Cinco Componentes

A solução formada por cinco fatores apresentou 24 itens. Apenas um item (“No meu trabalho atual sinto-me..com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”) não se incorporou a nenhum dos cinco fatores.

A % de variância total explicada, para os cinco fatores, foi de 64,8%. As cargas fatoriais oscilaram entre 0,33 e 0,92, conforme dados da Tabela 1.

Tabela 1

Estrutura empírica da escala de Satisfação no Trabalho

Itens	Fatores				
	1	2	3	4	5
19. No meu trabalho atual sinto-me.. com o entendimento entre mim e meu chefe.	.89				
22. No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como meu chefe me trata.	.85				
25. No meu trabalho atual sinto-me.. com a capacidade profissional de meu chefe.	.79				
2. No meu trabalho atual sinto-me.. com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor.	.61				
9. No meu trabalho atual sinto-me.. com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	.43				
17. No meu trabalho atual sinto-me.. com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.		.85			
14. No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.		.80			
6. No meu trabalho atual sinto-me.. com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.		.80			
24. No meu trabalho atual sinto-me.. com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.		.78			
1. No meu trabalho atual sinto-me.. com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.		.51			
15. No meu trabalho atual sinto-me.. com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.			.92		
21. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.			.76		
5. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.			.76		
8. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.			.72		
12. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado ao custo de vida.			.61		
3. No meu trabalho atual sinto-me.. com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.				.75	
16. No meu trabalho atual sinto-me.. com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.				.74	
10. No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.				.70	
4. No meu trabalho atual sinto-me.. com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.				.56	
20. No meu trabalho atual sinto-me.. com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.				.56	
7. No meu trabalho atual sinto-me.. com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.					.74
23. No meu trabalho atual sinto-me.. com a variedade de tarefas que realizo.					.62
13. No meu trabalho atual sinto-me.. com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.					.49
11. No meu trabalho atual sinto-me.. com a capacidade de meu trabalho me absorver.					.33

N= 257

O primeiro fator, “Relacionamento com a chefia”, apresentou 5 itens, com cargas fatoriais oscilando entre 0,43 e 0,89. A consistência interna obtida foi de 0,90.

O segundo fator, “Relacionamento com os colegas”, constituiu-se por 5 itens que apresentaram carga fatorial oscilando entre 0,51 e 0,85. A consistência interna correspondeu a 0,89.

O terceiro fator, que apresentou consistência interna de 0,88, foi denominado “Política de remunerações”. Apresentou cargas fatoriais oscilando entre 0,61 e 0,82, e também foi constituído por 5 itens.

O fator “Política de promoções” apresentou um total de 5 itens, com consistência interna de 0,82. As cargas fatoriais oscilaram entre 0,56 a 0,75.

Por fim, o quinto fator diz respeito à satisfação do indivíduo com a “Natureza da tarefa”. Este fator foi formado por 4 itens, e apresentou consistência interna de 0,76. As cargas fatoriais oscilaram entre 0,33 a 0,74.

Esta pareceu ser a estrutura empírica bastante aceitável tanto pelos critérios numéricos quanto pelos de relevância teórica (PASQUALI, 2005). Foi testada, ainda, a estrutura empírica desta escala forçada em 4 fatores, conforme se vê a seguir.

Análise da Estrutura de Quatro Componentes

Nesta solução fatorial, encontraram-se alguns itens dos fatores “Natureza da tarefa” e “Relacionamento com a chefia” que apresentaram carga fatorial compartilhada, sendo considerados confusos (PASQUALI, 2005). As cargas fatoriais oscilaram entre 0,31 e 0,93.

A % de variância total explicada, para os quatro fatores, correspondeu a 60,8%. Nota-se que os valores numéricos encontrados nesta solução com quatro fatores foram inferiores aos encontrados na estrutura empírica obtida com cinco fatores.

Testou-se, também, a estrutura empírica da escala constituída por 3 fatores, a fim de verificar se havia a melhoria de algum critério puramente numérico.

Análise da Estrutura de Três Componentes

Encontraram-se cargas fatoriais oscilando entre 0,31 e 0,86, bem como 54,9% de variância explicada pelos 3 fatores. Nota-se que as cargas fatoriais, bem como a variância explicada em cada fator, vão se tornando menos satisfatórias à medida que se força a solução empírica em um menor número de fatores de análise.

Realizou-se, ainda, a testagem da estrutura fatorial forçada em apenas um fator, a fim de se verificar a possível existência de um fator geral de satisfação na medida. Nesta solução, as cargas fatoriais oscilaram entre 0,34 e 0,72, e a variância explicada foi de apenas 31,3%. Portanto, a solução mais indicada tanto pelo atendimento dos critérios numéricos quanto pela interpretação teórica dos fatores é a solução fatorial constituída por cinco componentes.

Em síntese, verificou-se que a estrutura empírica constituída por 5 fatores apresentou os melhores índices psicométricos e parece ser a mais adequada. Esta solução correspondeu à mesma estrutura empírica encontrada por Siqueira (1985), embora com valores numéricos diferenciados da autora em sua validação original.

Conclusões

Este trabalho objetivou re-validar a escala de satisfação no trabalho proposta por Siqueira (1985). Pretendia-se verificar a estrutura fatorial desta escala obtida em uma amostra diferente da amostra de validação realizada pela autora. Os resultados apontaram para a mesma estrutura empírica, constituída por cinco fatores, embora apresentem índices psicométricos diferenciados em relação à validação original.

Encontrou-se invariância fatorial em relação à estrutura empírica obtida no presente trabalho, o que garante maior generalidade e confiabilidade na utilização da referida escala pelas organizações. As cinco dimensões identificadas permitem que se avalie o grau de satisfação dos indivíduos em relação tanto às condições de trabalho, tais como a percepção do

grau de contentamento com colegas e chefias, quanto a características mais intrínsecas à tarefa.

Algumas dimensões podem ser avaliadas em separado, no caso de replicação desta medida nas organizações. Caso haja, por exemplo, um interesse em se investigar a maior ou menor satisfação do indivíduo com a política de remunerações da organização recomenda-se a análise dos itens pertencentes a este fator. O mesmo se observa em relação a outras dimensões identificadas, tais como o grau de satisfação quanto ao relacionamento interpessoal entre pares e chefias, com a política de treinamentos, com a valorização de pessoal, com as possibilidades de mobilidade e ascensão profissional, com o ambiente de trabalho ou com o grau de autonomia percebido pelo indivíduo.

Em síntese, a escala apresentou-se fidedigna àquilo que objetiva avaliar, e se configura como uma importante ferramenta no gerenciamento de pessoas no âmbito das organizações. Recomenda-se que haja sua replicação em outras organizações, com características culturais distintas e estrutura organizacional diversificada em relação àquelas utilizadas tanto em sua validação original quando neste estudo.

Referências:

- ABRAMIS, D. Work role ambiguity, job satisfaction and job performance: meta-analysis and review. **Psychological Reports**, v.75, p. 1411-1433, 1994.
- ALBUQUERQUE, A.S. **Bem-Estar Subjetivo e sua relação com Personalidade, Coping, Suporte Social, Satisfação Conjugal e Satisfação no Trabalho**. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2004.
- BRETZ, R.D.; JUDGE, T.A. The Role of Human Resource Systems in Job Applicant Decision Processes. **Journal of Management**, v.20, n.3, p. 531-551, 1994.
- BRIEF, A. P.; WEISS, H. M. Organizational Behavior: Affect at work. **Annual Review of Psychology**, v.53, p. 279-307, 2002.
- CAPPELLI, P.; NEUMARK, D. Do “high-performance” work practices improve establishment level outcomes? **Industrial and Labor Relations Review**, v.54, p. 737-775, 2001.
- GODARD, J. High performance and the transformation of work? The implication of alternative work practices for the experience and outcomes of work. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 54, p.776-805, 2001.
- HANCER, M.; GEORGE, R.T. Job satisfaction of restaurant employees: an empirical investigation using the minnesota satisfaction questionnaire. **Journal of Hospitality & Tourism Research**, v.27, n.1, p. 85-100, 2003.
- HANDEL, M.J. Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. **Work and occupations**, v.32, n.1, p.66-94, 2005.
- JACKSON, S. SCHULER, R. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v.36, p. 16-78, 1985.
- LAWLER, E.E. Creating high performance organizations. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, v.43, n.1, 2005.
- LOCKE, E.A. The nature and causes of job satisfaction. In DUNNETTE, M.D. (Ed.). **Handbook of industrial and organizational psychology**. Chicago: Rand McNally, p.1297-1349, 1976.
- MAIR, J. Exploring the Determinants of Unit Performance: the role of middle managers in stimulating profit growth. **Group & Organization Management**, v.30, n.3, p.263-288, 2005.

- MARTINS, M.C.F. **Satisfação no trabalho**: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação. Dissertação de Mestrado. Brasília: Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, UnB, 1984.
- MARTINS, M.C.F.; SANTOS, G.E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. **Revista de Psicologia da Universidade São Francisco - PSICO-USF**, v.11, n.2, 2007.
- PASQUALI, L **Análise Fatorial para Pesquisadores**. Brasília: LabPAM, 2005.
- ROBIE, C.; RYAN, A.M.; SCHMIEDER, R.A.; PARRA, L.F.; SMITH, P.C. The relation between job level and job satisfaction. **Group and Organization Studies**, v.23, n.4, 1998.
- SCHLEICHER, D.J., WATT, J.D.; GREGURAS, G.J. Re-examining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. **Journal of Applied Psychology**, v.89, n.1, p. 165-77, 2004.
- SCOTT-LADD, B., TRAVAGLIONE, A.; MARSHALL, V. Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. **Leadership & Organization Development Journal**, v.27, n.5, p.399-414, 2006.
- SELTZER, R., ALONE, S.; HOWARD, G. Police satisfaction with their jobs: arresting officers in the District of Columbia. **Police Studies**, v.19, n.4, p.25-37, 1996.
- SIQUEIRA, M. M. **Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional**: a análise de um modelo pós-cognitivo. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Distrito Federal, 1985.
- SOUTO, S.O.; PEREIRA, J. **Satisfação aliada à produtividade do trabalhador em ambientes de call centers**. Anais do II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, Brasília, 2006.
- STAJKOVIC, A. D.; LUTHANS, F. **Behavioral management and task performance in organizations**: Conceptual background, meta-analysis, and test of alternative models. *Personnel Psychology*, v.56, p. 155-194, 2003.
- STEIJN, B. Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. **Review of Public Personnel Administration**, v.24, n.4, p. 291-303, 2004.
- SUAR, D., TEWARI, H.R.; CHATURBEDI, K.R. Subordinates' Perception of Leadership Styles and Their Work Behaviour. **Psychology and Developing Societies**, v.18, n.1, p.93-114, 2006.
- TSANG, H.W.H.; WONG, A. Scale CV-IJSS for People with Mental Illness Development and Validation of the Chinese Version of Indiana Job Satisfaction. **International Journal of Social Psychiatry**, v.51, n.2, 177-191, 2005.
- VALLE, A.R. **Monitoramento da satisfação no trabalho em uma Empresa financeira**. Tese de Doutorado, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.
- WAGNER III, J.A.; HOLLENBECK, J.R. **Comportamento Organizacional**. Criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 2002.
- WEISS, H. M. Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. **Human Resource Management Review**, v.12, p.173-194, 2002.