

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DA ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Francisco Antonio Coelho Junior – Universidade de Brasília, Brasília, Brasil
Cristiane Faiad – Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, Brasil

RESUMO

A literatura sobre comportamento organizacional aponta que satisfação no trabalho vem sendo uma das variáveis de nível micro mais investigadas empiricamente, embora poucos estudos recentes apresentem medidas válidas a sua operacionalização nas organizações. O presente estudo tem como objetivo acrescentar, à literatura, indícios de validade da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira, testando-a em uma amostra de Segurança Pública. O estudo foi realizado em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal. A medida continha 25 itens associados a uma escala de amplitude de 7 pontos, aplicados em 257 servidores. Foram utilizados procedimentos de análise fatorial exploratória e confirmatória para interpretação e análise dos dados. Os fatores identificados corresponderam à Satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e promoções, com alfas que variaram de 0,76 a 0,90. A escala apresentou-se confiável, sendo importante instrumento gerencial no diagnóstico de satisfação no trabalho.

Palavras-chave: satisfação no trabalho; validade; análise fatorial exploratória; análise fatorial confirmatória; segurança pública.

VALIDITY EVIDENCES FOR SCALE OF SATISFACTION AT WORK

ABSTRACT

Literature regarding organizational behavior indicates that satisfaction at work has been one of the most empirically investigated variables at the micro level, although few recent studies actually present valid measures to make it operational within organizations. Thus, the present study aims at adding to the literature indications of validity of the factorial structure of the Siqueira Scale of Satisfaction at Work, testing it in a sample of Public Security. The study was conducted within an Institution of Public Security in the Federal District. The measure used had 25 items associated to a 7-point likert scale, in 257 employees. Procedures of exploratory and confirmatory factorial analysis were used for the interpretation and the analysis of the data. The factors identified corresponded to Satisfaction with colleagues, Remuneration policy, leadership, nature of the task and promotion Policy, whose alphas varied from 0,76 to 0,90. The scale showed reliability, being an important managerial tool in the diagnosis of satisfaction at work.

Keywords: satisfaction at work; validation; exploratory factorial analysis; confirmatory factorial analysis; public security.

EVIDENCIAS DE VALIDEZ DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

RESUMEN

La literatura sobre el comportamiento organizacional muestra que la satisfacción en el trabajo es una de las variables de nivel micro más investigadas empíricamente, sin embargo pocos estudios recientes presenten medidas válidas a su operación en las organizaciones. El presente estudio tiene como objetivo acrecentar, a la literatura, indicios de validez de la Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira, testándola en una muestra de Seguridad Pública. El estudio fue realizado en una institución de seguridad pública del Distrito Federal - Brasil. La medida contenía 25 ítems asociados a una escala de amplitud de 7 puntos, aplicados en 257 servidores. Fueron utilizados procedimientos de análisis factorial exploratoria y confirmatoria para interpretación y análisis de los datos. Los factores identificados correspondieron a la satisfacción con los colegas, con el sueldo, con el jefe, con la naturaleza del trabajo y promociones, con alfas que variaban de 0,76 a 0,90. La escala se presentó confiable, siendo importante instrumento gerencial en el diagnóstico de satisfacción en el trabajo.

Palabras-clave: satisfacción en el trabajo; validez; análisis factorial exploratoria; análisis factorial confirmatoria; seguridad pública.

O ambiente de trabalho no século XXI, segundo Lawler (2005), vem sofrendo profundas modificações 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 tática 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.

Nesse íterim, 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. Devem-se valorizar práticas de gestão de recursos humanos mais próximas daquele indivíduo que executa seu trabalho, e verificar qual será o impacto destas ações em seu desempenho manifestado.

A literatura sobre comportamento organizacional aponta que a variável “satisfação no trabalho” vem sendo uma das principais investigadas (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 práticas 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 investigada como uma variável de nível individual, na literatura de comportamento organizacional. Essas medidas possuem um componente atitudinal e cognitivo (Hancer & George, 2003; Martins & Santos, 2006). 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. Esses 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, 2006) 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 redirecionamento das práticas e procedimentos de recursos humanos maximizando a satisfação do indivíduo em seu trabalho.

Assim considerado, o presente artigo objetiva apresentar indícios de validade de uma escala de satisfação no trabalho, originalmente construída e validada por Siqueira (1985). A análise das evidências de validade será de fundamental importância à investigação da generalidade dessa 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 se refere 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 sua aplicação 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, à 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 contribua para evidências de 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 reorientação 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 Martins e Santos (2006) e Siqueira (1985) 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 do tema, especialmente conceitual (Albuquerque, 2004; Hancer & George, 2003; Mair, 2005; Martins & Santos, 2006; Valle, 2007).

Uma das primeiras tentativas de sistematização desse 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 a sua percepção sobre fatores contextuais relacionados a 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. Dessa maneira, as políticas organizacionais de incentivo, compensação e motivação ao indivíduo devem considerar, o 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 Schleicher, Watt e Greguras (2004) e Weiss (2002). 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. Esses cinco fatores fornecem um escore geral da satisfação do indivíduo no trabalho. Avaliam-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, 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 a 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 internacionais associadas à operacionalização dessa 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 se referem aos trabalhos de Albuquerque (2004) e Martins e Santos (2006), adotando procedimento de análise fatorial confirmatória.

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, com o propósito de apresentar indícios de validade do instrumento.

Quanto ao processo de análise de validade, observa-se que o conceito de validade de instrumentos atendeu, durante décadas, os pressupostos contidos na tríade validade de construto, conceito e conteúdo (Primi, Muniz & Nunes, 2009). Ocorre que, a partir da publicação do documento *Standards for Educational and Psychological Testing*, AERA (1999), tal proposta foi revista, indicando-se a necessidade de haver uma maior preocupação em se apresentar evidências de validade de um instrumento. Nessa concepção, o conceito de validade sofreu uma reformulação, proposta por Messick (1995), ao indicar que todos os tipos de validade se resumiam à validade de construto e que: a) a validade de um instrumento estaria vinculada a um conjunto de evidências científicas requeridas; b) as evidências de validade asseguram a interpretação proposta no instrumento; b) não é o instrumento que é válido, mas, sim, sua interpretação e aplicabilidade para o contexto proposto. Nesse sentido, o presente estudo vem acrescentar à literatura, por meio da análise de estrutura fatorial da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (1985), indícios de validade desta medida, tendo a especificidade em testá-la em uma amostra de Segurança Pública.

MÉTODO

Organização de Estudo

Este estudo de caso foi realizado em uma Instituição de Segurança Pública do Distrito Federal.

A missão da Instituição consiste em executar atividades de extinção e combate a incêndios, 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 da 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 nessa 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 aplicação foi realizada mediante autorização da Instituição e, antes da aplicação, todos os funcionários receberam um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A escala foi entregue aos indivíduos e os mesmos preencheram-na naquele mesmo momento. O total de participantes da profissiografia foi dividido de maneira que nem todos os funcionários responderam a todas as medidas psicológicas. A distribuição de respondentes foi equitativa, 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 a 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

A análise da estrutura fatorial da Escala de Satisfação no Trabalho de Siqueira (1985) foi realizada por meio de dois métodos. Inicialmente, realizou-se uma análise fatorial exploratória, seguida de uma análise fatorial confirmatória pelo Modelo de Equações Estruturais.

ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

Inicialmente, os dados foram analisados quanto a 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. A primeira extração de seus fatores foi realizada por meio da análise dos seus componentes principais (*Principal Components - PC*), a fim de verificar o número inicial de fatores da matriz.

Os critérios para determinação da fatorabilidade das matrizes obtidas corresponderam à 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 Análise Paralela. Procedeu-se, então, à fatoração pelo método *Principal Axis Factoring - PAF*, com rotação oblíqua (*Direct Oblimin*), seguido do cálculo dos escores fatoriais (critério mínimo de 0,30 para o item não ser excluído do fator), análise da consistência interna (*Alpha de Cronbach e Lambda de Gutman*) 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 com amplitude de 7 pontos, em que “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 juizes da Organização, objetivando adequar tal escala à linguagem predominante.

RESULTADOS

A matriz de correlações apresentou-se fatorável, com $KMO=0,89$. A análise de distribuição dos valores próprios superiores a 1 indicou a existência de 4 fatores. Já os critérios de análise do *scree plot*, conforme indicado na Figura 1, bem como o critério de variância explicada de Harman e Análise paralela mostraram a existência de 5 fatores. Obedecendo-se os critérios numéricos indicados pela análise e a proposta da estrutura original da escala, optou-se por testar a estrutura empírica de 5 fatores.

A solução constituída 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%, conforme indicado na Tabela 1.

A Tabela 2 indica que as cargas fatoriais oscilaram entre 0,33 e 0,92. O primeiro fator, “Satisfação 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, “Satisfação 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, “Satisfação com o salário”. Apresentou cargas fatoriais oscilando entre 0,61 e 0,82, e também foi constituído por 5 itens. O fator “Satisfação com as 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 do Trabalho”. Esse fator foi formado por 4 itens, e apresentou consistência interna de 0,76. As cargas fatoriais oscilaram entre 0,33 a 0,74. Essa pareceu ser a estrutura empírica bastante aceitável tanto pelos critérios numéricos quanto pelos de relevância teórica (Pasquali, 2005).

A partir dessa estrutura fatorial, partiu-se para a análise confirmatória, por meio da Modelagem de

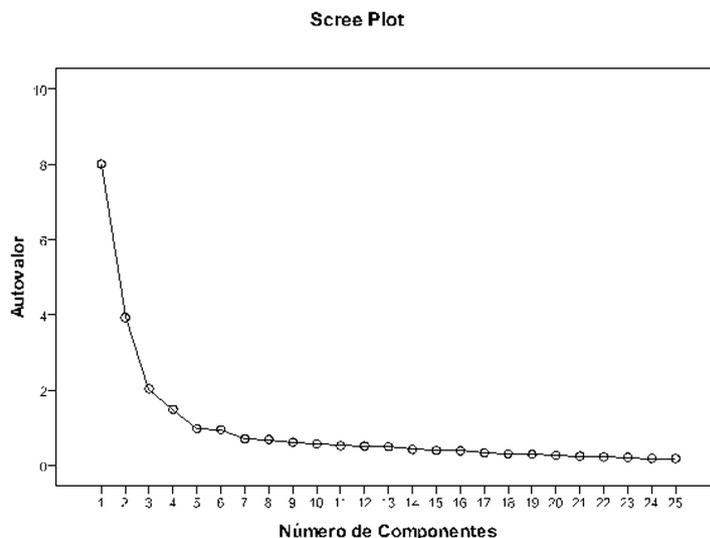


Figura 1. Scree Plot da Escala de Satisfação no Trabalho

Tabela 1. Total da Variância Explicada na PC

Componentes	Autovalores Iniciais		
	Total	% de Variância Explicada	% Acumulada
1	8,01	32,03	32,02
2	3,93	15,72	47,75
3	2,04	8,15	55,90
4	1,49	5,96	61,86
5	0,98	3,91	65,77
6	0,95	3,81	69,58
7	0,71	2,85	72,44

Equações Estruturais, antecedendo-se a análise dos pressupostos. Na análise de dados omissos, observou-se que nenhuma variável superou o valor de 5%, o que levou à substituição pela média dos casos existentes. Foram analisados os casos extremos e os pressupostos de linearidade, homocedasticidade, independência dos resíduos e normalidade. Verificou-se assimetria em dois itens, contudo, como esta assimetria era apenas moderada, então se optou pela manutenção da métrica original dessas variáveis, partindo-se para a análise confirmatória.

A análise da equação estrutural revelou um resultado marginal do modelo hipotetizado com bom ajuste, sem indicação de modificações, com: $\chi^2(242, N = 257) = 441,159$; CFI = 0,94; RMSEA = 0,057 (intervalo de confiança de 95% = 0,07 a 0,08), conforme mostrado na Figura 2.

DISCUSSÃO

Este trabalho objetivou apresentar as evidências de validade da escala de satisfação no trabalho proposta por Siqueira (1985). Pretendia-se verificar a estrutura fatorial da escala obtida em uma amostra diferente da amostra de validação realizada pela autora. Os resultados apontaram para a mesma estrutura empírica, constituída pelos cinco fatores propostos pela autora, embora acrescentando índices psicométricos diferenciados em relação à validação original, contribuindo para seu índice de validade.

Encontrou-se, ainda, 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.

Os índices psicométricos obtidos por Siqueira (1985) não diferiram em relação aos deste Estudo, o que garante maior generalidade e confiabilidade na utilização da referida escala pelas organizações. Alguns fatores apresentaram cargas fatoriais e consistência interna mais elevadas em relação aos índices obtidos pela autora. Os resultados também não diferiram de outras validações recentes (como de Albuquerque, 2004) da medida. De acordo com os resultados das análises fatoriais, verifica-se que a estrutura com cinco fatores apresentou-se mais simples e parcimoniosa, sendo a mais recomendada para a realização futura de estudos e pesquisas na área.

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, chefias e política de remunerações, quanto a características mais intrínsecas à tarefa (natureza da tarefa). Algumas dimensões podem ser avaliadas em separado, no caso de replicação dessa medida nas organizações. Caso haja, por exemplo, interesse em se investigar o grau de 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.

Algumas dimensões podem ser avaliadas em separado, no caso de replicação desta medida nas

Tabela 2. 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.	0,89				
22. No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como meu chefe me trata.	0,85				
25. No meu trabalho atual sinto-me.. com a capacidade profissional de meu chefe.	0,79				
2. No meu trabalho atual sinto-me.. com o modo como meu chefe organiza o trabalho no meu setor.	0,61				
9. No meu trabalho atual sinto-me.. com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho.	0,43				
17. No meu trabalho atual sinto-me.. com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.		0,85			
14. No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como me relaciono com meus colegas de trabalho.		0,80			
6. No meu trabalho atual sinto-me.. com o tipo de amizades que meus colegas demonstram por mim.		0,80			
24. No meu trabalho atual sinto-me.. com confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.		0,78			
1. No meu trabalho atual sinto-me.. com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.		0,51			
15. No meu trabalho atual sinto-me.. com a quantia em dinheiro que recebo ao final de cada mês.			0,92		
21. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com os meus esforços no trabalho.			0,76		
5. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho.			0,76		
8. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado com a minha capacidade profissional.			0,72		
12. No meu trabalho atual sinto-me.. com o meu salário comparado ao custo de vida.			0,61		
3. No meu trabalho atual sinto-me.. com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.				0,75	
16. No meu trabalho atual sinto-me.. com as oportunidades de ser promovido ou ter ascensão nesta empresa.				0,74	
10. No meu trabalho atual sinto-me.. com a maneira como a empresa realiza promoções de seu pessoal.				0,70	
4. No meu trabalho atual sinto-me.. com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.				0,56	
20. No meu trabalho atual sinto-me.. com o tempo que eu tenho de esperar por uma promoção nesta empresa.				0,56	
7. No meu trabalho atual sinto-me.. com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.					0,74
23. No meu trabalho atual sinto-me.. com a variedade de tarefas que realizo.					0,62
13. No meu trabalho atual sinto-me.. com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que eu faço.					0,49
11. No meu trabalho atual sinto-me.. com a capacidade de meu trabalho me absorver.					0,33

N= 257

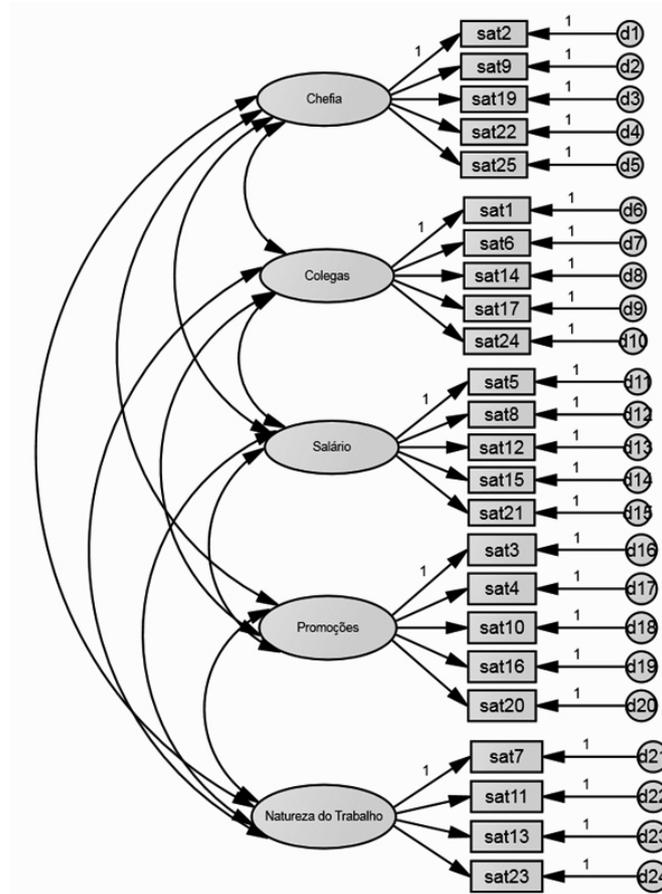


Figura 2. Estrutura Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação

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 objetivava avaliar, e se configurou 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 quanto neste estudo.

REFERÊNCIAS

- Abramis, D. (1994). Work role ambiguity, job satisfaction and job performance: meta-analysis and review. *Psychological Reports*, 75, 1411-1433.
- Albuquerque, A. S. (2004). *Bem-Estar Subjetivo e sua relação com Personalidade, Coping, Suporte Social, Satisfação Conjugal e Satisfação no Trabalho*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- AERA - American Educational Research Association, APA – American Psychology Association & NCME - National Council on Measurement in Education. (1999). *Standards for educational and psychological testing*. New York: American Educational Research Association.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). The Role of Human Resource Systems in Job Applicant Decision Processes. *Journal of Management*, 20 (3), 531-551.

- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect at work. *Annual Review of Psychology, 53*, 279-307.
- Cappelli, P., & Neumark, D. (2001). Do "high-performance" work practices improve establishment level outcomes? *Industrial and Labor Relations Review, 54*, 737-775.
- Godard, J. (2001). 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, 54*, 776-805.
- Hancer, M., & George, R. T. (2003). Job satisfaction of restaurant employees: an empirical investigation using the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Journal of Hospitality & Tourism Research, 27*(1), 85-100.
- Handel, M. J. (2005). Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and occupations, 32*(1), 66-94.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36*, 16-78.
- Lawler III, E. E. (2005). Creating high performance organizations. *Asia Pacific Journal of Human Resources, 43*(1), 10-17.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em: M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349.
- Mair, J. (2005). Exploring the Determinants of Unit Performance: the role of middle managers in stimulating profit growth. *Group & Organization Management, 30*(3), 263-288.
- Martins, M. C. F. (1984). *Satisfação no trabalho: elaboração de instrumento e variáveis que afetam a satisfação*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Martins, M. C. F., & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF, 11*(2), 195-205.
- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment. Validation of inferences from person's responses and performances as scientific inquiry into score meaning. *American Psychologist, 50*(9), 741-749.
- Mottaz, C. (1985). The relative importance of intrinsic and extrinsic rewards as determinants of work. *The Sociological Quarterly, 29*, 365-385.
- Pasquali, L. (2005). *Análise Fatorial para Pesquisadores*. Brasília: LabPAM.
- Primi, R., Muniz, M., & Nunes, C. H. S. S. (2009). Definições contemporâneas de validade de testes psicológicos. Em: C. Hutz (Org.). *Avanços e polêmicas em avaliação psicológica: em homenagem a Jurema Alcides*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Parra, L. F., & Smith, P. C. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group and Organization Studies, 23*(4), 470-495.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Re-examining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology, 89*(1), 165-77.
- Scott-Ladd, B., Travaglione, A., & Marshall, V. (2006). Causal inferences between participation in decision making, task attributes, work effort, rewards, job satisfaction and commitment. *Leadership & Organization Development Journal, 27*(5), 399-414.
- Seltzer, R., Alone, S., & Howard, G. (1996). Police satisfaction with their jobs: arresting officers in the District of Columbia. *Police Studies, 19*(4), 25-37.
- Siqueira, M. M. (1985). *Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Souto, S. O., & Pereira, J. (2006). Satisfação aliada à produtividade do trabalhador em ambientes de call centers. *Anais do II Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho*, Brasília.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (2003). Behavioral management and task performance in organizations: Conceptual background, meta-analysis,

- and test of alternative models. *Personnel Psychology*, 56, 155-194.
- Steijn, B. (2004). Human Resource Management and Job Satisfaction in the Dutch Public Sector. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 291-303.
- Suar, D., Tewari, H. R., & Chaturbedi, K. R. (2006). Subordinates' Perception of Leadership Styles and Their Work Behaviour. *Psychology and Developing Societies*, 18(1), 93-114.
- Tsang, H. W. H., & Wong, A. (2005). Scale CV-IJSS for People with Mental Illness Development and Validation of the Chinese Version of Indiana Job Satisfaction. *International Journal of Social Psychiatry*, 51(2), 177-191.
- Valle, A. R. (2007). *Monitoramento da satisfação no trabalho em uma Empresa financeira*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Wagner III, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2002). *Comportamento Organizacional*. Criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.

Recebido em maio de 2011

Reformulado em dezembro de 2011

Aceito em fevereiro de 2012

SOBRE OS AUTORES:

Francisco Antonio Coelho Junior, Doutor em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professor do Departamento de Administração e do Programa de Pós-Graduação em Administração.

Cristiane Faiad. Psicóloga, Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora titular do Programa de Mestrado em Psicologia da Universidade Salgado de Oliveira.