
RELAÇÃO ENTRE SATISFAÇÃO NO TRABALHO E CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO COM TRABALHADORES

FABIÁN JAVIER MARÍN RUEDA, ACÁCIA APARECIDA ANGELI DOS SANTOS
E ROBISOM CARLOS DE LIMA
Universidade São Francisco - SP - Brasil

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar a relação entre a satisfação no trabalho e o clima organizacional, usando escalas elaboradas e validadas no Brasil. Também pretendeu verificar diferenças nos escores da escala do Clima Organizacional no Trabalho (CLIMOR), comparando grupos com alta e baixa pontuação na escala do Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Os participantes foram 182 trabalhadores com idades entre 18-58 anos ($M=26,47$, $DP=7,66$). Os resultados apontaram para a existência de coeficientes de correlação positivos, com magnitudes entre 0,36 e 0,69, mostrando que o nível de satisfação do trabalhador interfere na percepção positiva do ambiente de trabalho. Quando comparados em termos de níveis de satisfação (satisfeito, insatisfeito ou indiferente), verificou-se que os mais satisfeitos com seu trabalho tendem a avaliar o ambiente de trabalho de forma mais positiva. Estas descobertas são congruentes com os fundamentos dos construtos focalizados bem como os dados empíricos recuperados na literatura.

Palavras chave: Clima organizacional; satisfação no trabalho; escalas; ambiente de trabalho.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE: A STUDY WITH EMPLOYEES

This study aimed to analyze the relationship between job satisfaction and the organizational climates using scales elaborated and validated in Brazil, and also to explore differences in the scores of the scale Clima Organizacional no Trabalho (CLIMOR) by comparing groups with high and low scores on the Escala de Satisfação no Trabalho (EST). The participants were 182 workers with ages ranging 18-58 years ($M = 26.47$, $SD = 7.66$). The results pointed to the existence of positive correlation coefficients, with magnitudes between 0.36 and 0.69, showing that the level of worker satisfaction interferes with the positive perception of the work environment. We found that compared in terms of levels of satisfaction (satisfied, unsatisfied or indifferent), those most satisfied with their work tend to assess the work environment more positively. These findings are congruent with the fundamentals of the constructs, as well as empirical data recovered in the literature.

Key words: Organizational climate; job satisfaction; scales; work environment.

INTRODUÇÃO

Dada a importância do trabalho para o homem e para a vida em sociedade, surgiu a necessidade de investigar os diversos aspectos por meio dos quais o homem se relaciona com o trabalho e tem sua vida por ele regulada. Nesse sentido, um dos aspectos mais investigados na Psicologia organizacional e do trabalho é o conceito de satisfação no trabalho, cujas primeiras pesquisas remontam ao início do século XX. Tal importância se dá pelo fato de a satisfação se relacionar a vários outros construtos e comportamentos do trabalhador, como comprometimento laboral (Maciel e Camargo, 2011; Rueda, Baptista, Sousa, Degenhardt e Nicoletti, 2010), produtividade, (Martinez e Paraguay, 2003) absenteísmo (Siqueira, 2008) e estresse laboral (Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso, 2008).

Na tentativa de compreender os sentimentos provocados nos colaboradores pelo ambiente de trabalho, a satisfação no trabalho foi atrelada ao conceito de motivação, sendo que ambos foram utilizados para explicar a maneira como o trabalhador se comportava em seu ambiente de trabalho. Essa visão foi introduzida por Vroom (1964), que acreditava na satisfação como causa de condutas relevantes para o bom andamento do trabalho, que se refletiria em indicadores de desempenho, alta produtividade, poucas faltas, dentre outros.

Na década de 90 do século XX o conceito de satisfação no trabalho começou a se aproximar da noção de saúde do trabalhador, dentro e fora do ambiente de trabalho, e foi considerado um conceito que trata da afetividade no contexto laboral. Dessa forma, a satisfação deveria ser observada por meio da ligação que o trabalhador estabelece com seu trabalho, das características afetivas nela envolvidas e de sua abrangência quanto a outras dimensões da vida do trabalhador, como a saúde e a qualidade de vida (Siqueira e Padovan, 2004). Anos antes, Locke (1976) definiu a satisfação no trabalho como uma resposta emocional positiva advinda da avaliação que o trabalhador faz de seu ambiente de trabalho, na medida em que este trabalho atende as suas necessidades e proporciona boas experiências.

Ainda que tenha sofrido diversas mudanças na concepção geral, tendo se aproximado de diversos outros construtos ao longo dos anos, estudiosos defendem a natureza multifatorial da satisfação no trabalho (Carlotto e Câmara, 2008; Sloane e Williams, 2000; Tamayo, 2000). Por natureza multifatorial entendem que o construto é composto por fatores distintos e bem definidos, ou seja, variáveis que se inter-relacionam de modo a interferir no construto como um todo e que podem ser de ordem *intrínseca*, ou seja, relativas a aspectos inerentes à execução do trabalho ou ao seu ambiente imediato; mas que também podem ser de origem *extrínseca*, concernente a aspectos do trabalho que não podem ser controlados de forma direta pelo trabalhador. Apesar de não haver consenso total, apontam a prevalência de cinco fatores principais, sendo que as dimensões que mais frequentemente são citadas referem-se à satisfação com a natureza do trabalho, com o salário, com as promoções, com os colegas e com a chefia.

Ainda nessa linha, Martinez e Paraguay (2003) consideram que a satisfação no trabalho deve ser compreendida como uma atitude e estado emocional positivos das pessoas com respeito a sua atividade profissional. Dessa forma, a apuração do grau da satisfação é importante o suficiente para o fenômeno ser aferido, sendo pesquisada também a sua relação com outros construtos, como desempenho laboral, absenteísmo, comprometimento e produtividade.

Autores como Laros e Puente-Palacios (2004) referem-se à imbricação dos construtos satisfação no trabalho e clima organizacional. No entanto, há distinção entre os construtos, especialmente no que se refere à sua constituição conceitual. Estudiosos esclarecem que a satisfação no trabalho se refere ao vínculo que o trabalhador estabelece com seu trabalho, caracterizando assim um resultado da influência do contexto sobre a saúde e os comportamentos do colaborador, sendo composto por componentes afetivos (Brief e Weiss, 2002; Siqueira e Gomide Jr, 2004). O Clima organizacional, por sua vez, seria composto por componentes cognitivos, incluindo as percepções que o trabalhador tem do contexto de trabalho. Tais percepções seriam construídas de forma coletiva, caracterizando uma condição temporária que regula as ações dos colaboradores no ambiente laboral (Martins, 2008; Rueda e Santos, 2011).

Em relação ao clima organizacional, vale lembrar que o termo faz referência a uma concepção da primeira metade do século XX, proposta por Lewin, Lippitt e White (1939). Sob essa perspectiva, o comportamento humano seria fruto da relação existente entre as características pessoais do sujeito e seu ambiente psicológico. Segundo Toro (2001), até meados da década de 1980 ainda eram poucos os esforços dirigidos ao estudo e compreensão do clima organizacional, quando o foco predominante era sobre a qualidade de vida no trabalho.

A partir da década de 1990, diversos estudos e aplicações do clima organizacional contribuíram para o desenvolvimento do conceito, de maneira que ele começasse a ser definido com mais clareza e desvinculado de outros termos (Jiménez e Madrigal, 1996; Regis Filho e Lopes, 1994, entre outros). Pesquisadores começaram a se interessar por estudar o clima não só em organizações em geral, como em diferentes contextos, como escolas (Karadag e Öner, 2012), hospitais (Dawson, González-Romá, Davis e West, 2008), ou instituições de segurança pública (Santos, Souza e Cabral, 2009). Tais estudos utilizam técnicas tanto quantitativas quanto qualitativas para a obtenção dos dados.

Para Patterson, Warr e West (2004), o clima organizacional é um fenômeno duradouro e multidimensional, de caráter perceptual, compartilhado pelos colaboradores de uma organização. Sua função seria orientar e regular os comportamentos de cada colaborador dentro da organização, sempre de acordo com as normas e padrões determinados por ela. Toro (2001) considera que o clima organizacional é a percepção dos colaboradores / trabalhadores em relação às práticas empresariais adotadas pela organização, bem como às políticas de trabalho e aos procedimentos organizacionais. O autor esclarece, ainda, que o construto inclui as percepções compartilhadas pelo grupo e a maneira como este grupo apreende os aspectos do ambiente organizacional no qual está inserido.

Dada a intersecção entre os construtos, algumas investigações têm sido realizadas com o intuito de explorar a relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional. Autores, como Oviedo e Calderón (1994), afirmam que o clima organizacional tem impactos muito importantes na satisfação no trabalho, enfatizando que a modificação no clima de uma determinada organização interfere na satisfação dos funcionários da mesma. Ainda, mencionam que a satisfação no trabalho apresenta uma ligação muito estreita com o clima organizacional.

A recuperação de literatura em bases nacionais e latino-americanas permitiu a identificação de dois estudos empíricos envolvendo os dois temas. Respeitando-se a ordem cronológica de publicação, o trabalho de Hernandez e Melo (2003) objetivou verificar a relação entre ambos os construtos

em 41 funcionários de um centro médico de Porto Alegre. Para aferição da satisfação no trabalho foi utilizado o *Questionário de Satisfação S20/23* e para o clima organizacional, o *Questionário de Clima Organizacional* de Kolb, Rubin e McIntyre. Os resultados revelaram uma correlação positiva de magnitude forte ($r=0,70$). No que se refere a fatores específicos de ambos os instrumentos, as correlações positivas foram fracas e moderadas (0,33 a 0,55), levando à conclusão de que a associação entre ambos os construtos é relevante.

Tal relação foi também evidenciada em estudo posteriormente realizado no Chile por Vega, Botello, Rivera e Partido (2008), cujo objetivo foi adaptar e validar instrumentos destinado a aferir o Clima Organizacional e a Satisfação no Trabalho. Os participantes foram 547 trabalhadores de organizações estatais (57,3% do gênero masculino, 39 anos na média), submetidos às versões adaptadas dos instrumentos *Escala de Clima Organizacional* e *Questionários de Satisfação Laboral S21/26 e S4/82*. Os resultados da análise fatorial mostraram valores adequados para a escala de clima organizacional (Alfa de Cronbach entre 0,64 e 0,86, com exceção da dimensão 'pressão', cujo valor foi 0,33). Os autores consideraram que o estudo demonstrou a adequação das medidas dos construtos para a população chilena e também confirmou a relação existente entre os construtos.

Tendo em vista as modificações constantes no mundo do trabalho e com base nos aspectos teóricos e empíricos aqui trazidos, é possível constatar a importância de novos estudos sobre os construtos satisfação no trabalho e clima organizacional. Nesse sentido, o presente trabalho propôs-se a verificar o quanto ambos são associados e ainda explorar diferenças na percepção de clima organizacional com base na comparação de grupos contrastantes em termos de nível de satisfação no trabalho. Vale lembrar que as medidas aqui usadas já possuem estudos de validade e precisão, mas que os resultados encontrados poderão adicionalmente apontar para novas evidências de validade relativas à relação com outras variáveis, neste caso seria esperada uma relação de convergência.

MÉTODO

Participantes

Participaram da pesquisa 182 trabalhadores de diferentes áreas, com idade variando de 18 a 58 anos ($M=26,47$, $DP=7,66$), sendo 112 (61,5%) mulheres. A escolaridade dos indivíduos variou de Ensino Médio incompleto até pós-graduação concluída. No que se refere à área de atuação, 88 (48,4%) trabalhavam como prestadores de serviços, 69 (37,9%) na área comercial e 16 (8,8%) na industrial, sendo que nove pessoas (4,9%) não forneceram essa informação. Quanto ao estado, os sujeitos eram provenientes de Sergipe.

Instrumentos

Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 1995).

O processo de construção da EST foi baseado na coleta de dados de 287 trabalhadores, cujos resultados foram analisados por meio da análise dos componentes principais com rotação *oblimin* e

varimax. A análise revelou a existência de cinco fatores, que explicaram 64,8% da variância total, cujas características são descritas a seguir.

O fator 'Satisfação com os colegas' (Alfa=0,86) diz respeito ao contentamento com a colaboração e sentimentos positivos mantido com os colegas de trabalho. Já o fator 'Satisfação com o salário' (Alfa=0,82) aborda aspectos relacionados ao contentamento com o que a pessoa recebe em relação ao quanto ele trabalha, sua competência e esforço, bem como o custo de vida. Por sua vez, o fator 'Satisfação com a chefia' (Alfa=0,90) trata do contentamento do funcionário com os seus superiores, no que se refere à organização, competência e interesse pelo trabalho dos subordinados. O quarto fator denominado 'Satisfação com a natureza do trabalho' (Alfa=0,82) está relacionado ao contentamento com o trabalho em si, a dificuldade do mesmo, o desconforto que provoca e os desafios inerentes a ele. Por fim, o fator 'Satisfação com as promoções' (Alfa=0,87) refere-se ao contentamento com a mobilidade funcional, às garantias e às oportunidades oferecidas pela organização.

O instrumento deve ser respondido por meio de uma escala *Likert* de sete pontos (totalmente insatisfeito, muito insatisfeito, insatisfeito, indiferente, satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeito), pontuados de 1 a 7 respectivamente. Deve ser ressaltado que todos os fatores da EST ficaram compostos por cinco itens. Os escores médios para cada fator são obtidos somando-se os valores indicados pelos respondentes e dividindo-se o valor obtido pelo número de itens. Dessa forma, a pontuação em cada fator poderá variar de 1 e 7, sendo que valores entre 1 e 3,9 indicam insatisfação do sujeito com a dimensão em questão; valores entre 4 e 4,9 indicam indiferença; e valores entre 5 e 7 indicam satisfação.

Escala de Avaliação do Clima Organizacional – CLIMOR (Rueda e Santos, 2011)

A elaboração da CLIMOR foi realizada com a participação 1412 trabalhadores. A evidência de validade de construto foi estabelecida por meio de uma análise fatorial exploratória que resultou em uma estrutura interna de 32 itens, distribuídos em cinco fatores, que explicaram 49,71% da variância total, tal como descrito a seguir.

O fator 'Comunicação, integração e satisfação' é composto por 11 itens (Alfa=0,87), se refere à percepção dos canais de comunicação da organização e do grau de cooperação e relacionamento entre os setores e funcionários e à organização como um todo. O fator 'Desenvolvimento profissional e benefícios' é composto por 8 itens (Alfa=0,84), engloba itens que implicam a avaliação da organização sob o prisma das oportunidades de treinamento, de promoções e de carreira, assim como do grau de satisfação com os benefícios oferecidos pela empresa. No caso do fator 'Ergonomia' possui 6 itens, (Alfa=0,75), que se referem às qualidades de conforto oferecidas pela organização, incluindo temperatura, modernidade, iluminação e riscos de trabalho. O fator chamado 'Condições de trabalho', composto por 4 itens (Alfa=0,65), congregou aspectos gerais vistos como negativos dentro da organização, o que demanda que sua pontuação seja invertida para sua interpretação. Por fim, o fator 'Processo decisório' inclui 3 itens (Alfa=0,75) relacionados à autonomia oferecida pela organização para a tomada de decisões dos seus funcionários. O alfa global da escala é de 0,88.

A CLIMOR avalia a percepção do indivíduo sobre o seu ambiente de trabalho. O instrumento é respondido por meio de uma escala *Likert* de cinco pontos (discordo totalmente, discordo parcialmente, nem discordo/nem concordo, concordo parcialmente e concordo plenamente), que são respectivamente pontuados de 1 a 5.

Procedimentos

Após a aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética, os instrumentos foram aplicados coletivamente. O tempo de aplicação foi de aproximadamente 30 minutos, sendo coletados numa única sessão, primeiro os dados da CLIMOR e posteriormente da EST.

RESULTADOS

Na análise dos resultados primeiramente os fatores e a pontuação total da CLIMOR foram correlacionados com as cinco dimensões avaliadas pela EST e, em um segundo momento, foi realizada uma análise de variância (ANOVA), tendo como variável dependente a pontuação total na CLIMOR, em função de cada uma das dimensões da EST. No que se refere às correlações entre os instrumentos, os resultados podem ser visualizados na Tabela 1.

Tabela 1. Coeficientes de correlação entre a CLIMOR e a EST

CLIMOR	EST – Satisfação com				
	colegas	salário	chefia	natureza do trabalho	promoções
Comunicação, integração e satisfação	0,39**	0,44**	0,47**	0,48**	0,56**
Desenvolvimento profissional e benefícios	0,23**	0,51**	0,49**	0,45**	0,73**
Ergonomia	0,24**	0,35**	0,43**	0,37**	0,49**
Condições de trabalho	0,13	0,50**	0,19**	0,21**	0,32**
Processo decisório	0,17*	0,31**	0,27**	0,30**	0,32**
CLIMOR total	0,34**	0,56**	0,53**	0,51**	0,69**

** Correlação significativa <0,01; * Correlação significativa <0,05

O resultado da correlação entre os fatores da CLIMOR e a escala total com cada um dos fatores da EST evidenciou apenas uma correlação que não foi estatisticamente significativa, qual seja, o

fator 'Condições de trabalho' da CLIMOR com a 'Satisfação com os colegas' da EST. No restante das comparações, todos os índices foram positivos e estatisticamente significativos, sendo que 14 coeficientes foram de magnitude moderada e 14 de magnitude fraca, de acordo com a proposta de Dancey e Ridey (2006). Destaca-se que apenas uma correlação apresentou um coeficiente de correlação de magnitude forte, qual seja, o fator 'Desenvolvimento profissional e benefícios' da CLIMOR com o fator referente à satisfação com as promoções da EST ($r=0,73$).

Com base nos resultados verificados pode-se concluir que o aumento da percepção do clima organizacional, independentemente do fator, aumenta também a satisfação com os diferentes aspectos do trabalho. Com base na magnitude das correlações pode-se inferir que ambos os construtos possuem aspectos em comum, mas em sua maior parte eles mostram peculiaridades próprias. No que tange à magnitude forte que foi evidenciada, ao considerar os aspectos avaliados por ambos os fatores percebe-se que a comunalidade é esperada, uma vez que ambos se referem ao desenvolvimento profissional dos funcionários, seja em forma de benefícios ou de promoções. Dessa forma, é possível afirmar que foi identificada uma evidência de validade referente à relação do escore da Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR) com outro construto similar, a Escala de Satisfação no Trabalho (EST).

Dando sequência às análises propostas realizou-se uma análise de variância (ANOVA) considerando a pontuação na CLIMOR e a classificação proposta pela EST para interpretação de seus fatores. Dessa forma, os indivíduos foram agrupados em função de apresentar insatisfação (1 a 3,9 pontos), indiferença (4 a 4,9 pontos) ou satisfação (5 a 7 pontos) em cada um dos fatores da EST. Os resultados da ANOVA podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2. Análise de variância em cada fator da EST em função da pontuação na CLIMOR

Satisfação com	F	p
colegas	9,32	<0,001
salário	29,67	<0,001
chefia	31,41	<0,001
natureza do trabalho	24,81	<0,001
promoções	51,65	<0,001

Pela Tabela 2 pode ser observado que as classificações propostas para cada fator da EST apresentaram diferenças estatisticamente significativas em função da pontuação total na CLIMOR. No entanto, pela prova de *Tukey* observou-se que as três classificações não foram diferenciadas em todos os casos. Na Tabela 3 encontra-se o resultado dessa análise para os fatores 'Satisfação com os colegas' e 'Satisfação com a chefia'.

Tabela 3. Subgrupos formados pela prova de *Tukey* para os fatores 'Satisfação com os colegas' e 'Satisfação com a chefia' da EST

Satisfação com os colegas			
Classificação	N	Subgrupos para alfa = 0,05	
		1	2
Insatisfação	27	97,89	
Indiferença	53	101,96	
Satisfação	102		115,22
<i>p</i>	182	0,676	1,000
Satisfação com a chefia			
Classificação	N	Subgrupos para alfa = 0,05	
		1	2
Insatisfação	50	93,94	
Indiferença	40	99,93	
Satisfação	92		120,71
<i>p</i>	182	0,298	1,000

Tabela 4. Subgrupos formados pela prova de *Tukey* para os fatores 'Satisfação com o salário', 'Satisfação com a natureza do trabalho' e 'Satisfação com as promoções' da EST

Satisfação com o salário				
Classificação	N	Subgrupos para alfa = 0,05		
		1	2	3
Insatisfação	103	99,51		
Indiferença	36		111,58	
Satisfação	43			128,65
<i>p</i>	182	1,000	1,000	1,000
Satisfação com a natureza do trabalho				
Classificação	N	Subgrupos para alfa = 0,05		
		1	2	3
Insatisfação	42	92,55		
Indiferença	60		104,73	
Satisfação	80			120,35
<i>p</i>	182	1,000	1,000	1,000
Satisfação com as promoções				
Classificação	N	Subgrupos para alfa = 0,05		
		1	2	3
Insatisfação	92	95,65		
Indiferença	42		113,29	
Satisfação	48			130,02
<i>p</i>	182	1,000	1,000	1,000

Pela prova de *Tukey* pode ser observado que os sujeitos classificados como satisfeitos com ambos os fatores avaliados foram os que apresentaram as maiores pontuações na CLIMOR, sendo diferenciados dos indivíduos classificados como insatisfeitos ou indiferentes, sendo que as pessoas dessas duas classificações não foram diferenciadas. O mesmo procedimento estatístico foi realizado nos outros três fatores da EST, podendo seus resultados ser visualizados na Tabela 4.

No caso específico destes três fatores foi nitidamente evidenciado que os três grupos de classificações foram diferenciados, sendo que o grupo de pessoas satisfeitas apresentou uma média maior do que o grupo de indiferentes que, por sua vez, também apresentaram uma pontuação média maior que o grupo de sujeitos insatisfeitos.

DISCUSSÃO E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A satisfação com o trabalho e o clima organizacional são construtos que têm despertado o interesse de pesquisadores e profissionais da Psicologia organizacional nas últimas décadas. No entanto, não são tantos os estudos que trataram, especificamente, da relação entre ambos. Como evidenciam Oviedo e Calderón (1994), a maneira como estes construtos se relacionam influenciam diretamente o vínculo que o trabalhador estabelece com seu trabalho e seu ambiente laboral.

No que se refere a essa relação, este estudo evidenciou que todas as dimensões que compõem os instrumentos utilizados, tanto de satisfação no trabalho como de clima organizacional, se correlacionaram positivamente. Nesse sentido, destaque deve ser dado à relação entre o 'desenvolvimento profissional' da CLIMOR com a 'satisfação com as promoções' da EST, que apresentaram uma magnitude de correlação que Dancey e Ridey (2006) consideram forte, indicando que boa parte dos construtos contém aspectos semelhantes.

Ainda no que se refere à comparação da CLIMOR com a EST, houve correlações de magnitudes que variaram de baixas a moderadas (entre 0,36 e 0,69). Tais resultados demonstram a interferência que a satisfação do trabalhador pode ter sobre a percepção positiva do ambiente laboral, o que corrobora estudos anteriores (Oviedo e Calderón, 1994; Vega et al., 2008). Vai também ao encontro dos achados de Hernandez e Melo (2003), que compararam instrumentos que avaliavam a satisfação no trabalho e o clima organizacional e verificaram correlações de magnitudes fracas e moderadas.

Quando comparados os participantes da pesquisa em função dos níveis de satisfação fornecidos pela EST (satisfeitos, insatisfeitos ou indiferentes), observou-se que os trabalhadores satisfeitos sempre apresentaram pontuações maiores na CLIMOR, o que confirma novamente a relação entre os construtos. Dessa forma, os resultados sugeriram que pessoas satisfeitas com seu trabalho tendem a avaliar o ambiente laboral de forma mais positiva.

Com base na comparação realizada entre os construtos, e mais especificamente entre os instrumentos, é necessário mencionar que os resultados, além de estarem na direção hipotetizada e mostrarem a relação existente entre eles, também podem ser considerados uma evidência de validade convergente (AERA, APA e NCME, 1999). Dessa forma, o estudo contribui para a área organizacional, fornecendo dados psicométricos para que instrumentos possam ser utilizados com mais segurança e contribuindo para o avanço do conhecimento sobre o tema.

Algumas limitações devem ser apontadas, tais como não terem sido consideradas as diferenças entre as ocupações dos trabalhadores, ou o número de trabalhadores nas empresas pesquisadas, ou ainda, a área de atuação de cada trabalhador. Nesse sentido, futuros estudos podem ser desenvolvidos com o intuito de aprofundar estes achados. Talvez se possa considerar a possibilidade de realizar estudos experimentais que considerem medidas antes e depois da implantação de novas tecnologias, mudanças de chefia ou de setor, dentre outros aspectos, que trarão notada contribuição para o desenvolvimento da área.

REFERÊNCIAS

- American Educational Research Association [AERA]; American Psychological Association [APA]; and National Council on Measurement in Education [NCME]. (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Brief, A.P. & Weiss, H.M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Carlotto, M.S. & Câmara, S.G. (2008). Propriedades psicométricas do questionário de satisfação no trabalho (s20/23). *PsicoUSF*, 13 (2), 203-210.
- Dancey, C.P. & Reidy, J. (2006). *Estatística sem Matemática para Psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- Dawson, J.F.; González-Roma, V.; Davis, A. & West, M. A. (2008). Organizational climate and climate strength in UK hospitals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17 (1), 89-111.
- Hernandez, J.A.E. & Melo, F.M. (2003). O clima organizacional e a satisfação dos funcionários de um Centro Médico Integrado. *Revista Psicologia: Organização e Trabalho*, 3 (1), 11-26.
- Jiménez, J.G. & Madrigal, O.M. (1996). Análisis del clima organizacional de la Clínica Dr. Ricardo Moreno Cañas de la CCSS noviembre 1994 a julio 1995. *Heredia*, s/n, p. 390.
- Karadag, E. & Öner, S. (2012). The relationship between the levels of participation of high school teachers in school management and their perception of organization climate. *International Business Management*, 2 (1), 10-15.
- Laros, J.A. & Puente-Palacios, K.E. (2004). Validação cruzada de uma escala de clima social. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 9 (1), 113-119.
- Lewin, K.; Lippitt, R. & White, R.K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10 (2), 271-299.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational Psychology*. (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Maciel, C.O. & Camargo, C. (2011). Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: Evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. *Revista de Administração Contemporânea*, 15 (3), 433-453.

- Martinez, M.C. & Paraguay, A.I.B.B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78.
- Martins, M.C.F. (2008). Clima organizacional. In: M. M. M. Siqueira (Org.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp.29-40). Porto Alegre: Artmed.
- Oviedo, C.S. & Calderón, J.L. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Pública (México)*, 36 (1), 22-29.
- Patterson, M.; Warr, P. & West, M. (2004). Organizational climate and organizational productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 193-216.
- Regis Filho, G.I. & Lopes, M.C. (1994). Estudo de clima organizacional em serviços ambulatoriais de Saúde Pública. *Revista Ciência e Saúde*, 13 (1), 181-197.
- Rueda, F.J.M.; Baptista, M.N.; Souza, M.S.; Degenhardt, I. & Nicoletti, I.G. (2010). Escala de Suporte Laboral (ESUL) e Escala de Satisfação no Trabalho: Evidências de validade. *Avaliação Psicológica*, 9 (3), 479-488.
- Rueda, F.J.M. & Santos, A.A.A. (2011). *Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR)*. São Paulo: Vetor Editora Psicopedagógica Ltda.
- Santos Jr., A.A.; Souza, R.J. & Cabral, A.B. (2009). Clima organizacional em organizações policiais militares. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, 5 (1), 26-70.
- Siqueira, M.M.M. (2008). Escala de Satisfação no Trabalho – EST. In: M. M. M. Siqueira e colaboradores, *Medidas do comportamento organizacional*. (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M.M.M. (Org.). (2008). *Medidas do comportamento organizacional*. Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M.M.M. & Gomide, Jr, S. (2004). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: J. C Zanelli & J. E. Borges-Andrade (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. (pp.300-328). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M.M.M. & Padovan, V.A.R. (2004). Influências de percepção de suporte no trabalho e de satisfação com o suporte social sobre bem estar subjetivo de trabalhadores. *Ata do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde*, Lisboa, 659-663.
- Sloane, P.J. & Williams, H. (2000). Job satisfaction, comparison earnings and gender. *Labour*, 14, 473-501.
- Suehiro, A.C.B.; Santos, A.A.A.; Hatamoto, C.T. & Cardoso, M.M. (2008). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa de saúde da família. *Boletim de Psicologia*, LVIII (129), 205-218.
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração FEA-USP*, 35 (2), 37-47.
-

- Toro, F.A. (2001). *El clima organizacional perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cícel Ltda.
- Vega, M.M.C.; Botello, C.M.S.; Rivera, P.C.H. & Partido, A.N. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas): Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum*, 23 (2), 66-85.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Willey.

Recebido em 02/4/12
Revisto em 9/10/12
Aceito em 14/10/12