

Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho nas versões de 25 e 15 itens

Confirmatory Factorial Analysis of the Job Satisfaction Scale 25-items and 15 items versions

» Fabián Javier Marín RUEDA¹ (Universidade São Francisco, Brasil)

Resumo

Este estudo objetivou analisar a estrutura interna da Escala de Satisfação no Trabalho – EST (versões de 25 e 15 itens) por meio da análise fatorial confirmatória (AFC). Participaram 633 trabalhadores vinculados a organizações dos setores comercial, industrial, de prestação de serviços e do terceiro setor, de ambos os sexos, e com idades entre 20 e 63 anos. A EST foi aplicada em sua versão original de 25 itens, individual e coletivamente, com tempo aproximado de 20 minutos. Os resultados da AFC evidenciaram que tanto a escala de 25 itens como a de 15 ajustaram-se ao modelo original proposto. Observou-se, ainda, que os índices de ajuste da escala reduzida se mostraram melhores que os da escala original. Isso permitiu inferir que a aplicação da escala reduzida pode ser uma alternativa muito adequada para ser utilizada em ambientes organizacionais para uma avaliação rápida e de qualidade da satisfação no trabalho.

Palavras-chave:

satisfação no trabalho; psicologia organizacional e do trabalho; validade; instrumentos de avaliação.

Abstract

The aim of this study were to analyze the internal structure of the Job Satisfaction Scale ([JSS]; 25-items and 15-items versions) using the confirmatory factorial analysis (CFA). 633 workers of commercial, industrial, services provision and third sectors organizations, both genders, with ages varying between 20 and 63 years old. The JSS were applied in its original version composed by 25 items, both individually and collectively, in about 20 minutes. The results of the CFA showed that both versions were adjusted to the original proposed model. It was inferred that the use of the short version is viable alternative in organizational environments to a quick and good job satisfaction assessment.

Keywords:

job satisfaction; organizational and word psychology; validity; assessments tools.

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la estructura interna de la Escala de Satisfacción en el Trabajo – EST (versiones de 25 y 15 ítems) por medio de un análisis factorial confirmatorio (AFC). Participaron 633 trabajadores vinculados a organizaciones de los sectores comercial, industrial, de servicios y del sector terciario, de ambos sexos, y con edades entre 20 y 63 años. La EST fue aplicada en su versión original de 25 ítems, individual y colectivamente, en aproximadamente 20 minutos. Los resultados de la AFC arrojaron evidencia de que tanto la escala de 25 como la de 15 ítems se ajustaron al modelo propuesto originalmente. Se observó todavía, que los indicadores de ajuste de la escala reducida se mostraron mejores que los de la escala original. Lo cual permitió inferir que la aplicación de la escala reducida puede ser una alternativa bastante adecuada a ser utilizada en ambientes organizacionales para una evaluación rápida y de calidad acerca de la satisfacción en el trabajo.

Palabras-clave:

satisfacción en el trabajo; psicología organizacional y del trabajo; validez; instrumentos de evaluación.

¹ Fabián Javier Marín Rueda é Doutor em Psicologia pela Universidade São Francisco, Professor do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Bolsista Produtividade do CNPq. Endereço para correspondência: Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia – Universidade São Francisco. Rua Alexandre Rodrigues Barbosa, 45, Centro – CEP 13251-900 – Itatiba-SP. Telefone: (11) 4534-8000. E-mail: fabianrueda@usf.edu.br

O trabalho ocupa uma posição central na vida do ser humano, podendo ser considerado um dos mais importantes papéis sociais desempenhados pelo indivíduo. Westover (2011) destaca a prevalência do trabalho na vida cotidiana como atividade que toma grande parte do tempo das pessoas, principalmente em função de mudanças que vêm ocorrendo no contexto organizacional, tais como desafios econômicos e de gestão. Disso decorrem pelo menos dois apontamentos. Por um lado, as modificações organizacionais geram exigências cada vez maiores acerca do desempenho e da qualificação do trabalhador. Em contrapartida, as empresas têm buscado maneiras de incrementar programas que promovam a satisfação de seus funcionários. Por outro lado, percebe-se um interesse crescente do meio acadêmico em entender temas ligados ao trabalho, entre os quais, a satisfação no trabalho. Seja pelo fato de que empregados satisfeitos imprimem maior qualidade a suas atividades, produzem mais, ou aumentam a competitividade da organização (Appelbaum & Kamal; 2000; Garrido, Pérez, & Anton, 2005; Tietjen & Myers, 1998), a questão é que Spector, em 1997, já apontava que a satisfação no trabalho era um dos construtos mais estudados na área da psicologia e do comportamento organizacional. Nesse sentido, Gazioglu e Tansel (2006) e Westover (2011) compartilham essa posição ao assinalarem que nas últimas décadas os estudos nessa área têm sido profícuos, buscando-se entender como as características do trabalho interferem na vida das pessoas, bem como quais são as causas, os determinantes e as consequências da satisfação ou insatisfação com as atividades que desempenham.

Spector (1997) afirma que a satisfação no trabalho pode ser vista sob o prisma da organização e do trabalhador. Do ponto de vista da organização, acredita-se que o grau em que os funcionários se sentem satisfeitos com seu trabalho tanto pode interferir no funcionamento e na efetividade dos negócios como pode ser um alerta de que existe algo inadequado. No que se refere aos empregados, estes merecem ser tratados com justiça e respeito. Nesse sentido, Martinez e Paraguay (2003) afirmam que a satisfação no trabalho pode trazer repercussões na saúde física e mental dos trabalhadores, em suas atitudes e em suas condutas na vida pessoal e profissional.

Uma das teorias sobre satisfação no trabalho que tem merecido maior destaque na literatura é a de Edwin Locke, estudioso que vem se dedicando a teorizar e a pesquisar sobre esse tema desde o início da década de 1960. Judge e Klinger (2007) apontam que é de Locke (1976) um dos conceitos mais usados nas pesquisas sobre satisfação do trabalho, descrito como um estado emocional positivo ou agradável resultante da avaliação do próprio trabalho ou de experiências do trabalho.

Porém, antes de chegar a essa definição, Locke (1969) apontava que o indivíduo pode vivenciar níveis variados de prazer ou desprazer em relação a diversos trabalhos ou aspectos da mesma atividade. Dessa forma, a satisfação ou insatisfação com o trabalho envolveria reações emocionais complexas. Assim, poderia é possível dizer que a satisfação e a insatisfação no trabalho ocorreriam em função da relação entre o que o indivíduo deseja do trabalho e o que percebe como oferecido. Locke (1969) chama a atenção para o fato de que há três itens subjacentes a esse processo de avaliação: a percepção de aspectos do trabalho, a noção de padrões de valor e a conexão ou discordância entre ambas.

Um ponto importante descrito por Locke, em 1969, quando ainda estava desenvolvendo sua teoria, refere-se à noção de que o nível de satisfação ou insatisfação proporcionado por um determinado aspecto do trabalho não será necessariamente o mesmo para todos os indivíduos, uma vez que depende do valor atribuído, que ocorre de modo particular. Ainda de acordo com Locke (1976), entre 1957 e 1976, constatou-se que haviam sido publicados mais de 3.300 artigos sobre satisfação no trabalho. Nessa mesma linha, Hancer e George (2003) identificaram mais de 4 mil artigos científicos sobre o construto satisfação no trabalho. Em relação aos aspectos abordados pelos estudos sobre o tema, Beck (1990) menciona que eles estão relacionados a componentes motivacionais e emocionais, propõem modelos exploratórios e, em muitos casos, relacionam-se à validade de medidas.

Sobre esse último aspecto, percebe-se que os instrumentos de medida apresentam diversos componentes diferentes do construto satisfação no trabalho, o que pode ser explicado pela sua multidimensionalidade. Nesse sentido, de acordo com Judge e Klinger (2007), a satisfação no trabalho abarca inúmeras facetas, ou seja, há um conjunto de fatores que interferem na avaliação que o empregado faz de seu trabalho. González, Guerra, Marrero, e Median (2007) acrescentam que as dimensões que abrangem a satisfação no trabalho poderiam ser assim descritas: o próprio trabalho, salário, promoção, reconhecimento, benefícios, condições de trabalho, supervisão, colegas, empresa e direção. Estes aspectos já haviam sido descritos por Locke (1976),

que posteriormente propôs enquadrar esses fatores em apenas cinco dimensões, que seriam o trabalho, as recompensas, o contexto, o próprio indivíduo e os demais.

Spector (1997), por sua vez, acrescenta que os aspectos usados com mais frequência em instrumentos destinados a avaliar o construto são: pagamento, benefícios, relacionamento com colegas, condições de trabalho, políticas e procedimentos da organização, possibilidade de crescimento, segurança, supervisão, comunicação, natureza do trabalho, reconhecimento, comunicação, oportunidade de promoção e a organização em si.

No Brasil, por sua vez, Siqueira (2008) menciona que os aspectos apontados pela literatura como mais avaliados e relacionados com a satisfação no trabalho são: satisfação com os colegas, com o salário, com a chefia, com o próprio trabalho e com as promoções. Com base nesses aspectos, a autora desenvolveu a Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Siqueira, 1995, 2008). Para sua construção, Siqueira (1995) definiu satisfação no trabalho como o grau de contentamento da pessoa em relação às cinco dimensões mencionadas.

Em relação à estrutura da escala, Coelho e Faiad (2012) recentemente realizaram um estudo com o objetivo de confirmar os fatores propostos por Siqueira (1995, 2008) por meio da análise fatorial exploratória (AFE) e confirmatória (AFC). Nos resultados, foi observado que a estrutura proposta inicialmente por Siqueira (1995) se manteve tanto na AFE como na AFC. A partir disso, os autores concluíram que a EST seria um instrumento confiável para ser utilizado nas organizações.

Diante do exposto e considerando a necessidade de estudar constantemente as propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados – neste caso, os instrumentos voltados para o contexto organizacional e do trabalho –, este estudo teve como objetivo analisar a estrutura interna da EST por meio da AFC, tanto na sua versão original, composta por 25 itens como da versão reduzida, proposta como alternativa por Siqueira, em 2008.

MÉTODO

Participantes

Participaram da pesquisa 633 pessoas, com idade entre 20 e 63 anos ($M=33,35$, $DP=11,59$), de ambos os sexos, sendo a maior parte composta por mulheres (55,2%). A escolaridade variou desde o ensino fundamental incompleto até a pós-graduação concluída. A amostra foi por conveniência, tendo como único critério de inclusão que o trabalhador estivesse na mesma organização há, no mínimo, seis meses. Nesse sentido, o tempo de empresa variou de seis meses a 12 anos, com média de 3 anos e 4 meses. Os participantes trabalhavam nas áreas comercial (19,2%), industrial (21,3%), de prestação de serviços (42,5%) e terceiro setor (17,0%).

Instrumento

Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 1995, 2008)

O instrumento é composto por 25 itens e avalia a satisfação no trabalho relacionada aos colegas, ao salário, à chefia, à natureza do trabalho e às promoções. É composto também por uma escala *Likert* de sete pontos (totalmente insatisfeito, muito insatisfeito, insatisfeito, indiferente, satisfeito, muito satisfeito e totalmente satisfeito), pontuados de 1 a 7 respectivamente.

Cada um dos cinco fatores da EST é composto por cinco itens, e a pontuação média para cada fator é obtida somando os valores indicados pelos respondentes e dividindo o resultado pelo número de itens. Assim, a pontuação em cada fator poderá variar de 1 a 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.

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

Na versão reduzida da escala, com 15 itens, a autora calculou os índices de precisão selecionando os três itens que possuíam a maior carga fatorial em cada um dos cinco fatores. Com isso, correlacionou a versão inicial com a reduzida, obtendo um coeficiente quase perfeito ($r=0,98$, $p<0,001$).

Procedimentos

Após aprovação do projeto de pesquisa pelo Comitê de Ética, a EST foi aplicada de forma individual e coletiva, em função do espaço cedido pelos locais participantes. Em todos os casos, a resposta ao instrumento aconteceu no local de trabalho, com horário previamente agendado com a organização e o(s) colaborador(es). Quando a aplicação foi coletiva, os grupos variaram entre 4 e 12 pessoas, e o tempo total de aplicação foi de aproximadamente 20 minutos.

Análise de dados

Foi testada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) nos dois modelos propostos para a EST por meio do programa estatístico AMOS 7, contido no *Statistical Package Social Science-SPSS 15*, utilizando o método de máxima verossimilhança. Na análise dos modelos, para verificar qual deles se ajustava melhor, foram analisados seis índices, conforme recomendações apontadas na literatura (Byrne, 2010; Schweizer, 2010). O primeiro valor foi o índice do qui-quadrado (χ^2), que indica a magnitude da discrepância entre a matriz de covariância observada e modelada. No entanto, considerando que autores como Arbuckle (2009), Bentler e Bonnet (1980) e Tabachnik e Fidell (2001) mencionam que o χ^2 é afetado pelo tamanho da amostra, é muito difícil verificar a utilização apenas desse índice. Por isso, sugerem examinar a magnitude do χ^2 , por meio do índice χ^2/df , no qual os graus de liberdade são utilizados como padrão para verificar se o valor de χ^2 é grande ou pequeno. De acordo com os autores, valores entre 1 e 2 podem ser considerados excelentes, entre 2 e 3 bons, e valores entre 3 e 5 são aceitáveis quando a análise é realizada com amostras grandes. Valores acima de 5 rejeitam o modelo. Também foi utilizado o *goodness-of-fit* (GFI), que mede a variância e a covariância na matriz observada, predita pela matriz reproduzida. Nesse caso, são adequados valores superiores a 0,90.

Obteve-se, ainda, o *comparative fit index* (CFI), que calcula o ajuste relativo do modelo ao compará-lo com o modelo denominado nulo em que há correlação 0 entre as variáveis. Um valor superior a 0,90 indica ajuste desse índice. Um conceito análogo ao CFI é o NFI, índice de ajuste comparativo interpretado como uma porcentagem de incremento no ajuste sobre o modelo nulo, ou seja, se o NFI for 0,95, é indicativo de que o modelo proposto se ajusta 95% melhor que o modelo nulo. Um valor de referência para o NFI é $>0,90$.

O *root-square error of approximation* (RMSEA) também foi verificado, e refere-se à raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação. Valores menores que 0,05 são indicativos de um bom ajuste entre o modelo proposto e a matriz observada, embora sejam aceitos valores inferiores a 0,08 para amostras grandes. Por fim, analisou-se o índice *standardized root mean square residual* (SMR), que se refere à média padronizada dos resíduos nas discrepâncias entre a matriz observada e o modelo. São indicativos de bom ajuste valores menores que 0,10.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De acordo com o objetivo do estudo, os resultados foram analisados considerando a EST em sua versão original, com 25 itens, e em sua versão reduzida, com 15 itens. Inicialmente, como forma de caracterizar melhor a EST, observaram-se as médias de resposta dos participantes em cada item, assim como os indicadores relacionados à sua normalidade com recursos à simetria, ao achatamento e ao teste da normalidade de *Kolmogorov-Smirnov*, sendo observado que as médias de resposta foram bastante centrais. Verificando os valores da curtose, do achatamento e do teste de normalidade *Kolmogorov-Smirnov*, concluiu-se que nenhum dos itens obedeceu aos padrões de normalidade.

A seguir, encontra-se a estrutura fatorial da primeira análise de acordo com um modelo hierárquico constituído pelos cinco fatores latentes de satisfação com o trabalho e 25 variáveis observadas que se referem aos itens da escala, assim como cinco fatores e 15 variáveis observadas, referente à versão reduzida. Essa informação, obtida por meio do método de equações estruturais, encontra-se na Figura 1.

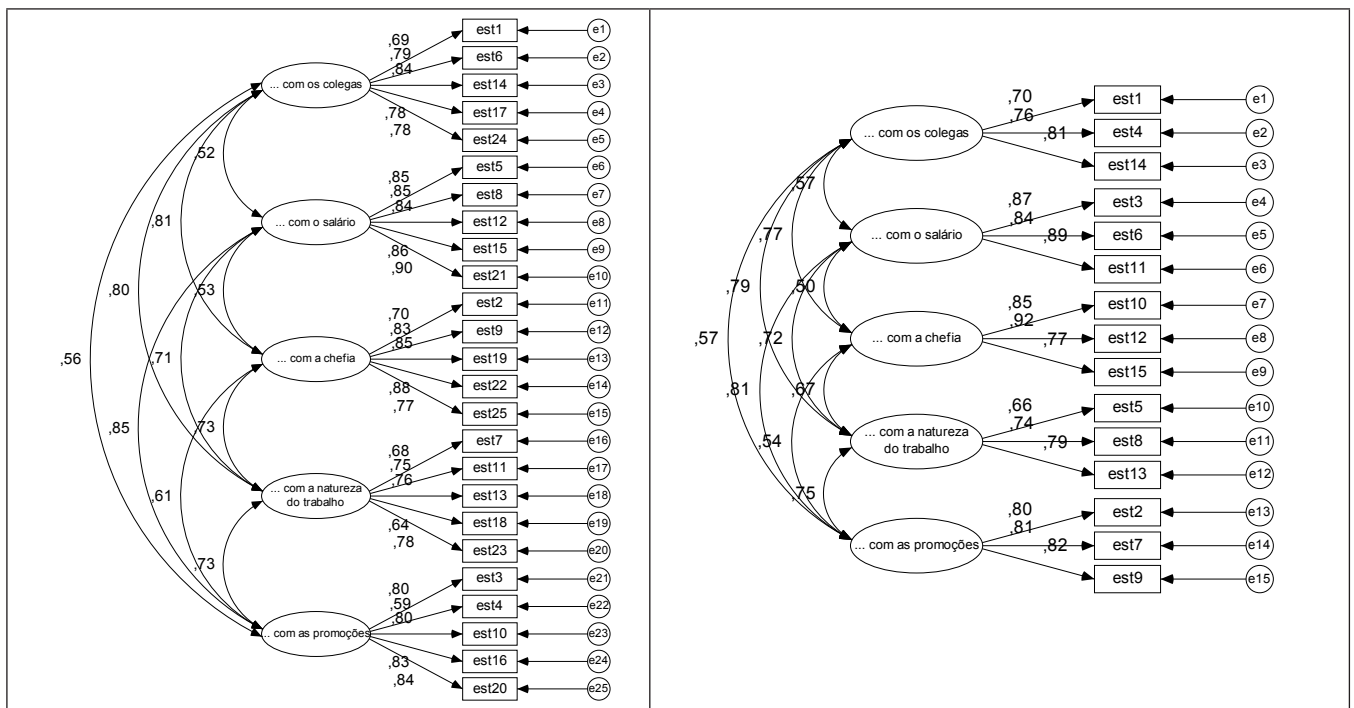


FIGURA 1. Estrutura fatorial da EST em sua versão original de 25 itens e em sua versão reduzida de 15 itens.

No caso da versão original, com 25 itens, na análise realizada na Figura 1, verificou-se que os coeficientes de regressão padronizados confirmaram os cinco fatores propostos, e que a relação entre eles apresentou cargas fatoriais bastante elevadas (entre 0,52 e 0,85). Observou-se, ainda, que as cargas fatoriais dos 25 itens ajustaram-se com nitidez à estrutura apresentada pela EST. Nesse sentido, as cargas dos itens da “satisfação com os colegas” variaram entre 0,69 e 0,84; da “satisfação com o salário” oscilaram entre 0,80 e 0,90; os itens do fator “satisfação com a chefia” entre 0,70 e 0,88; do fator “satisfação com a natureza do trabalho” variaram entre 0,64 e 0,78 e, por fim, os itens da “satisfação com as promoções” variaram entre 0,59 e 0,84. Salienta-se que todas as relações especificadas pelo modelo tiveram um peso significativo sobre o fator em questão, assim como todas as correlações entre as variáveis latentes ($p < 0,001$). Esses dados parecem confirmar os dados de Siqueira (1995, 2008), assim como a afirmação de Coelho e Faiad (2012), que mencionam que a estrutura da EST se mantém estável em diferentes amostras e estudos, o que corrobora sua qualidade como instrumento de avaliação.

Ao analisar a versão reduzida da EST, foi observado que as cargas fatoriais dos 15 itens também se ajustaram à estrutura proposta por Siqueira (2008), e foram bastante próximas ao modelo de 25 itens. A relação entre os cinco fatores reduzidos variou de 0,50 a 0,81. Quanto às cargas referentes a cada fator, os itens de “satisfação com os colegas” variaram entre 0,70 e 0,81; de “satisfação com o salário” oscilaram entre 0,84 e 0,89; do fator “satisfação com a chefia” entre 0,77 e 0,92; do fator “satisfação com a natureza do trabalho” variaram entre 0,66 e 0,79 e, por fim, os itens da “satisfação com as promoções” variaram entre 0,80 e 0,82.

Assim como na versão de 25 itens, nessa análise também foi constatado que as relações especificadas pelo modelo tiveram peso significativo sobre o fator em questão e entre os fatores latentes ($p < 0,001$). Esses dados estão de acordo com a afirmação de Siqueira (2008) de que a versão reduzida pode ser uma alternativa muito útil para realizar um rastreamento sobre a satisfação no trabalho de colaboradores, uma vez que a resposta à versão reduzida não levaria mais do que 10 minutos para ser respondida, mantendo as qualidades psicométricas evidenciadas em sua versão completa.

Também foi realizado um cálculo dos índices de precisão dos fatores por meio do alfa de Cronbach, comparando o resultado obtido com os dados de Siqueira (1995, 2008) e Coelho e Faiad (2012). Os resultados podem ser observados na Tabela 1.

TABELA 1. Índices de precisão para a EST-25 itens e EST-15 itens na atual pesquisa e sua comparação com outros estudos.

Satisfação com...		Pesquisa atual	Siqueira (1995, 2008)	Coelho e Faiad (2012)
os colegas	25 itens	0,90	0,86	0,89
	15 itens	0,83	0,81	-----
o salário	25 itens	0,94	0,92	0,88
	15 itens	0,91	0,90	-----
a chefia	25 itens	0,91	0,90	0,90
	15 itens	0,89	0,84	-----
a natureza do trabalho	25 itens	0,85	0,82	0,76
	15 itens	0,79	0,77	-----
as promoções	25 itens	0,88	0,87	0,82
	15 itens	0,86	0,81	-----

Pela Tabela 1, observa-se que todos os índices obtidos neste estudo foram muito satisfatórios, inclusive com valores superiores aos obtidos por Siqueira (1995, 2008) em ambas as versões da escala, e aos obtidos por Coelho e Faiad (2012), na versão de 25 itens. Este dado reforça que as qualidades psicométricas da EST parecem adequadas e estáveis nas diferentes pesquisas realizadas.

Dando seguimento às análises, é apresentada a Tabela 2. Nela encontram-se os índices de bondade de ajuste considerando os dois modelos testados.

TABELA 2. Índices de ajuste para os dois modelos testados da EST.

	c ² /gl	GFI	CFI	NFI	RMSEA	SMR
Fatores com cinco itens	2,725	0,835	0,920	0,879	0,076	0,055
Fatores com três itens	2,722	0,911	0,953	0,928	0,076	0,043

A Tabela 2 mostra que em ambos os casos houve ajuste ao modelo, mas, no caso da escala reduzida, ficou evidente que os indicadores GFI e NFI mostraram-se mais adequados (Byrne, 2010; Schweizer, 2010). Diante disso, dois aspectos podem ser reforçados. O primeiro é que a EST se mostrou um instrumento com qualidades psicométricas para sua utilização, corroborando os dados de Siqueira (1995, 2008) e Coelho e Faiad (2012). O segundo é que a versão reduzida pode ser uma alternativa muito útil para aplicação, uma vez que o modelo se ajustou ainda melhor que a versão de 25 itens.

CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo analisar a estrutura interna da EST nas duas versões propostas por Siqueira (1995, 2008) por meio da AFC. Os resultados mostraram que a estrutura empírica proposta pela autora é adequada, indo de encontro aos achados de Coelho e Faiad (2012). Além disso, os dados evidenciaram que a escala reduzida (15 itens) pode ser utilizada como alternativa para a versão original de 25 itens, o que permitiria um ganho de tempo no diagnóstico realizado na organização, uma vez que o ajuste obtido foi muito bom.

Diante dos achados da pesquisa, pode-se concluir pela obtenção de mais uma evidência de validade para a Escala de Satisfação no Trabalho – EST, reafirmando que os cinco fatores do instrumento são os mais recomendados para análise e diagnóstico realizado com ele. Fica evidente, ainda, que a escala é uma ferramenta muito útil e de fácil aplicabilidade nas diversas organizações que possam solicitar um diagnóstico dos fatores que geram satisfação ou insatisfação de seus colaboradores.

Por fim, destaca-se que mais pesquisas devem ser desenvolvidas no sentido de confirmar a estrutura do instrumento em outras amostras, com características diversas, de organizações específicas e ambientes laborais com condições próprias. Nesse sentido, sugere-se a realização de estudos que comparem os modelos aqui apresentados (25 e 15 itens) com outros modelos alternativos, com a presença de menos fatores ou que os correlacionem entre si. Além disso, a análise fatorial de segunda ordem poderia ser realizada para verificar a importância dos fatores em relação a um fator geral. Essas análises poderão aprimorar ainda mais a escala, considerando que as pesquisas realizadas até o momento vêm atestando a qualidade de sua estrutura interna.

Outros estudos com o instrumento devem ser desenvolvidos na tentativa de fornecer novas evidências de validade, pois, como destaca Urbina (2007), os profissionais da avaliação psicológica devem constantemente se preocupar em buscar evidências de validade para as medidas propostas.

REFERÊNCIAS

- Appelbaum, S., & Kamal, R. (2000). An analysis of the utilization and effectiveness of non-financial incentives in small business. *Journal of Management Development*, 19(9), 733-763. doi:10.1108/02621710010378200
- Arbuckle, J. L. (2009). *Amos 18 User's Guide*. Chicago: SPSS Inc.
- Beck, R. C. (1990). *Motivation theories and principles*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606. doi: 10.1037/0033-2909.88.3.588
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2a ed.). New York: Routledge, Taylor & Francis.
- Coelho, F. A., Jr., & Faiad, C. (2012). Evidências de validade da Escala de Satisfação no trabalho. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 111-121.
- Garrido, M. J., Perez, P., & Anton, C. (2005). Determinants of sales manager job satisfaction: an analysis of Spanish Industrial Firms. *International Journal of Human Resource Management*, 16(10), 1934-1954. doi: 10.1080/09585190500298776
- Gazioglu, S., & Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 38(10), 1163-1171.
- González, E. B., Guerra, G. J. E., Marrero, P. H., & Median, C. D. M. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141.
- 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. doi: 10.1177/1096348002238882
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2007). Job satisfaction: subjective well-being at work. In M. Eid, & R. Larsen (Orgs.). *The science of subjective well-being* (pp. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336. doi:10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Org.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- 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.
- Schweizer, K. (2010). Some guidelines concerning the modeling of traits and abilities in test construction. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(1), 1-2. doi: 10.1027/1015-5759/a000001
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes de comportamento de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo*. Tese de doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org), *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. California: Sage Publications Inc.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tietjen, M., & Myers, R. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226-231. doi:10.1108/00251749810211027
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Westover, J. H. (2011). *Examining job satisfaction: causes, outcomes, and comparative differences*. New York: Common Ground Publishing.