

Relato de pesquisa

Editor:

Evandro Morais Peixoto

Conflito de interesses:

Os autores declaram não haver conflitos de interesses.

Recebido em: 11/07/2022
 Reformulado em: 22/08/2023
 Aprovado em: 14/11/2023

https://
 doi.org/10.1590/1413-827120
 2429e265881



Escala de Satisfação no Trabalho: Comparação entre Três Modelos Estruturais

João Moreira Gonçalves Neto¹

¹Instituto de Ensino de Segurança do Pará, Belém, Pará, Brasil

Resumo

A estrutura original da Escala de Satisfação no Trabalho (EST) é constituída por cinco fatores de primeira ordem (Modelo 1), correspondendo ao nível específico do construto satisfação no trabalho (ST). Contudo, estudos sugeriram duas outras estruturas, com um ou dois fatores de segunda ordem, respectivamente, nível geral (Modelo 3) e nível intermediário (Modelo 2). Este estudo testou esses três modelos estruturais para a EST, a fim de verificar qual deles apresentaria melhor ajuste. Foram analisados os dados de 200 trabalhadores que responderam à versão reduzida da EST, por meio de análise fatorial confirmatória e teste da diferença do qui-quadrado. Nos resultados, encontrou-se bom ajuste para os três modelos. Entretanto, o melhor ajuste foi para o Modelo 2, seguido dos Modelos 1 e 3. Concluiu-se que a EST pode ser utilizada para mensuração dos três níveis do construto ST.

Palavras-chave: Fatores psicossociais; satisfação no trabalho; psicometria; análise multivariada; análise fatorial.

Scale of Job Satisfaction: Comparison among Three Structural Models

Abstract

The original structure of the Scale of Job Satisfaction (SJS) consists of five first-order factors (Model 1), corresponding to the specific level of the job satisfaction (JS) construct. However, studies suggested two other structures, each with one or two second-order factors, representing the overall level (Model 3) and the intermediate level (Model 2) respectively. This study aimed to test these three structural models for the SJS to determine which one provided the best fit. Data from 200 workers who completed the short version of the SJS were analyzed using confirmatory factor analysis and a chi-squared difference test. The results indicated a good fit for all three models. However, Model 2 showed the best fit, followed by Models 1 and 3. It was concluded that the SJS can be used to measure the three levels of the JS construct.

Keywords: Psychosocial factors; Job satisfaction; Psychometrics; Multivariate analysis; Factor analysis.

Escala de Satisfacción Laboral: Comparación entre Tres Modelos Estructurales

Resumen

La estructura original de la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) consta de cinco factores de primer orden (Modelo 1), los cuales corresponden al nivel específico del constructo satisfacción laboral (SL). Sin embargo, estudios han sugerido otras dos estructuras, con uno o dos factores de segundo orden, respectivamente correspondientes al nivel general (Modelo 3) y nivel intermedio (Modelo 2). Este estudio probó estos tres modelos estructurales para la ESL, con el fin de verificar cuál presentaría el mejor ajuste. Se analizaron los datos de 200 trabajadores que respondieron a la versión reducida de la ESL, mediante un análisis factorial confirmatorio y la prueba de diferencia de chi-cuadrado. En los resultados, se encontró un buen ajuste para los tres modelos. No obstante, se observó que el Modelo 2 mostró el mejor ajuste, seguido por los Modelos 1 y 3. Se concluyó que la ESL se puede utilizar para medir los tres niveles del constructo SL.

Palabras clave: Factores psicossociales; Satisfacción laboral; Psicometría; Análisis multivariado; Análisis factorial.

O construto Satisfação no trabalho (ST) é definido como um estado emocional de prazer, que resulta da avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho (Locke, 1969). Tal construto é constituído por níveis, indo de um nível mais geral – a satisfação global no trabalho –, aos mais específicos, como a satisfação com o salário (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Tem sido uma das variáveis mais estudadas em psicologia organizacional (Judge et al., 2017), devido às suas potenciais consequências para pessoas e organizações (Spector, 2010).

Pesquisas têm investigado associações entre ST e diversas variáveis relacionadas ao contexto do trabalho. Por exemplo, a ST se associou a: qualidade de vida no trabalho (Cardoso et al., 2020), valor percebido pelo consumidor (Charni et al., 2020), saúde mental (Dirlam & Zheng, 2017), segurança do paciente e precisão da comunicação médica (Frieze

et al., 2021), intenções de recomendação da empresa pelo empregado (Gross et al., 2021), indicadores financeiros do desempenho da empresa (Kessler et al., 2020), fatores psicológicos (Kim & Keane, 2021), competências empreendedoras (Moretto & Silveira, 2021), neuroticismo (Rukh et al., 2020), envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional (Culibrk et al., 2018), engajamento no trabalho (Garg et al., 2018), práticas organizacionais de compartilhamento de conhecimento (Malik & Kanwal, 2018) e desempenho no trabalho (Yuen et al., 2018). Outros estudos encontraram a ST negativamente associada ao *burnout* (Barbosa et al., 2020) e ao processo de automação em indústrias (Schwabe & Castellacci, 2020).

A ST tem sido tradicionalmente mensurada conforme duas abordagens: unidimensional e multidimensional (Siqueira & Gomide, 2014). A abordagem unidimensional (ou global) utiliza uma medida única de satisfação, que seria a combinação das satisfações com os diferentes aspectos do trabalho. A abordagem multidimensional (ou por facetas) utiliza medidas específicas para cada diferente aspecto (faceta) do trabalho. Entre estas, as mais frequentemente investigadas têm sido: salário ou pagamento, promoções ou oportunidades de promoção, benefícios, supervisão ou chefia, colegas, condições de trabalho, natureza do trabalho, comunicação e segurança (Spector, 2010).

As facetas da ST podem ser agrupadas em três categorias (Locke, 1976; Siqueira & Gomide, 2014). As satisfações com colegas, chefia e comunicação constituem a categoria Satisfação com o ambiente social. As satisfações com salário, promoções, benefícios e segurança constituem a Satisfação com retribuições organizacionais. As satisfações com natureza do trabalho e condições de trabalho constituem a Satisfação com atividades de trabalho. Essas categorias representam o nível intermediário do construto ST e constituem uma única categoria, a satisfação global, que corresponde ao nível geral dele (Gonçalves, 2020).

Independentemente daquelas mais investigadas, outras facetas da ST podem ser incluídas nas categorias supracitadas. Além de salário e promoções, as retribuições organizacionais podem incluir aspectos, como reconhecimento (Weiss et al., 1967) e recompensas contingentes (Spector, 1985). Também a categoria Atividades de trabalho pode ser constituída por procedimentos operacionais (Spector, 1985), independência e variedade de tarefas (Weiss et al., 1967) e identidade da tarefa e significado da tarefa (Hackman & Oldham, 1975).

Similarmente, o ambiente social pode incluir não apenas colegas e chefia. Por exemplo, trabalhadores da educação (como professores e diretores) interagem com estudantes e seus pais, motivo pelo qual a *Teachers' Job Satisfaction Scale* (TJSS; Pepe et al., 2017) avalia as facetas satisfação com estudantes e com pais. Trabalhadores da saúde (como médicos e enfermeiros), por sua vez, interagem com pacientes e seus familiares e, para avaliar isso, foi desenvolvido um questionário de satisfação do médico com pacientes e familiares (Shore & Franks, 1986).

Não somente a ST, mas as informações cognitivas em geral são postuladas como hierarquicamente organizadas em níveis subordinados (Cohen, 2000). No caso da ST, os níveis do construto não se restringem ao geral – a satisfação global – e ao específico – satisfações com salário, chefia, colegas etc. (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012); as facetas do nível específico também podem ser divididas, constituindo um nível ainda mais específico. Um exemplo disso são as quatro dimensões da satisfação com salário mensuradas pelo *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ): nível do salário, benefícios, aumentos e estrutura/administração (Heneman & Schwab, 1985).

As dimensões do PSQ foram comparadas aos fatores Salário, do *Job Descriptive Index* (JDI; Smith et al., 1969) e do *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ; Weiss et al., 1967). Os fatores Salário, do JDI e do MSQ, correlacionaram-se mais fortemente à dimensão nível do salário, do PSQ (valores entre 0,65 e 0,78), e mais fracamente, às suas outras três dimensões (entre -0,05 e 0,31). Com base nesses resultados, discutiu-se que os fatores Salário, do JDI e do MSQ, não capturaram completamente a satisfação com o salário, mas apenas parte dela, isto é, o nível do salário (Heneman & Schwab, 1985).

Em termos de mensuração da ST, segundo uma revisão de literatura que analisou artigos publicados entre os anos de 1995 e 2015 (Hora et al., 2018), os instrumentos mais utilizados foram: o *Job Satisfaction Survey* (JSS; Spector, 1985); o MSQ (Weiss et al., 1967); o *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23* (S20/23; Meliá & Peiró, 1989) e o *Job Diagnostic Survey* (JDS; Hackman & Oldham, 1975).

No Brasil, além das versões em português do JSS (Souza et al., 2017) e do S20/23 (Carlotto & Câmara, 2008), estão disponíveis as escalas desenvolvidas por Siqueira (1995) e por Martins e Santos (2006). Entre esses instrumentos, a Escala de Satisfação no Trabalho (EST; Siqueira, 1995) apresenta duas vantagens. Em

primeiro lugar, é menor, considerando-se sua versão reduzida, com apenas 15 itens, o que representa menor tempo de administração. Em segundo lugar, avalia as cinco facetas da ST mais frequentemente consideradas na literatura, permitindo a comparação entre resultados de estudos com diferentes instrumentos.

A EST mensura a ST enquanto “grau de contentamento do trabalhador com seu trabalho atual” (Siqueira, 1995, p. 188). Sendo de abordagem multidimensional, essa escala avalia cinco facetas da ST, as satisfações com: colegas, chefia, natureza do trabalho (doravante referida apenas como “trabalho”), salário e promoções. A EST possui uma versão completa, com 25 itens (cinco por dimensão) e uma reduzida, com 15 itens (três itens por dimensão).

Durante o desenvolvimento da EST, foram propostos 27 itens relacionados a seis dimensões, sendo a satisfação com estabilidade no emprego a sexta delas (Siqueira, 1995). Entretanto, após análise fatorial exploratória com dados de 287 participantes, foram retidos 25 itens, distribuídos entre cinco fatores, os quais explicaram 64,8% da variância. Assim, a sexta dimensão e seus correspondentes itens foram excluídos. Aquele estudo também encontrou coeficientes de confiabilidade (alfa de Cronbach) adequados para os cinco fatores nas duas versões da EST (entre 0,82 e 0,92, para a completa, e entre 0,77 e 0,90, para a reduzida). A análise da validade convergente encontrou correlação significativa de 0,98 entre as versões completa e reduzida.

A EST tem sido utilizada em diversas pesquisas, analisando, por exemplo, as relações da ST com: estresse no trabalho (Almeida et al., 2018), conflitos e engajamento no trabalho (Andrade, 2020; Pauli et al., 2017), percepção de justiça organizacional (Baurer et al., 2017), interesses profissionais (Barros, Carvalho, & Ambiel, 2018), comportamentos de cidadania organizacional (Costa et al., 2017), sobrequalificação percebida (Gonçalves & Borges-Andrade, 2018) e estilos de liderança (Silva et al., 2019). A EST também foi utilizada para mensurar a ST de servidores públicos (Andrade, 2020; Oliveira et al., 2021; Smidt & Coronel, 2020).

Quatro estudos investigaram a estrutura fatorial e a confiabilidade da EST. No primeiro (Coelho & Faiad, 2012), a versão completa da escala foi submetida à análise fatorial exploratória, com dados de 257 pessoas. Essa análise resultou em 24 itens distribuídos em cinco fatores (cargas fatoriais entre 0,33 e 0,92), tendo sido excluído um item do fator Trabalho (não pertencente à

versão reduzida do instrumento). Esses fatores foram semelhantes à estrutura original descrita por Siqueira (1995) e explicaram 65,8% da variância. Os fatores apresentaram coeficientes de confiabilidade (alfa de Cronbach) entre 0,76 e 0,90.

No segundo estudo (Rueda, 2015), foram analisadas as duas versões da EST. Realizou-se análise fatorial confirmatória, nos dados de 633 participantes, testando o modelo estrutural original da escala para suas duas versões. Foram encontrados valores adequados de ajuste (CFI = 0,92 e RMSEA = 0,08, para a versão completa; CFI = 0,95 e RMSEA = 0,08, para a versão reduzida) e confiabilidade (alfa de Cronbach entre 0,85 e 0,94, para a versão completa, e entre 0,79 e 0,91, para a versão reduzida). Os cinco fatores apresentaram ainda intercorrelações entre 0,52 e 0,85, na versão completa, e entre 0,50 e 0,81, na versão reduzida. Ambas as versões da EST apresentaram estrutura semelhante à relatada nos estudos anteriores (Coelho & Faiad, 2012; Siqueira, 1995).

No terceiro estudo (Porcaro-Sousa et al., 2015), utilizando a versão reduzida da EST, foi testado um modelo com um fator de segunda ordem (constituído pelos cinco fatores do modelo original), interpretado como satisfação global. Inicialmente, a análise fatorial confirmatória obteve índices de ajuste ruins, levando à modificação do modelo (exclusão de um item do fator Chefia) para alcance de bom ajuste (CFI = 0,97 e RMSEA = 0,07). As cargas fatoriais dos itens nos fatores variaram entre 0,67 e 0,98 e as dos fatores no fator global variaram entre 0,62 e 0,72. A confiabilidade composta foi de 0,90, para o fator de segunda ordem, e variou entre 0,76 e 0,92, para os fatores de primeira ordem.

No quarto estudo (Gonçalves, 2020), a análise fatorial exploratória dos dados de 399 participantes, que responderam à versão reduzida da EST, resultou em uma estrutura com dois fatores de segunda ordem. Inicialmente, foram extraídos cinco fatores, conforme o modelo original da escala, com cargas fatoriais entre 0,50 e 0,96 e alfa de Cronbach entre 0,73 e 0,92. Esses fatores apresentaram intercorrelações entre 0,17 e 0,62, o que indicou a possibilidade de extração de fator ou fatores de ordem superior (Brown, 2015; Kline, 2015).

A matriz de correlações entre fatores foi então submetida à análise fatorial exploratória de ordem superior, sendo extraídos dois fatores de segunda ordem. Os fatores de segunda ordem foram interpretados como: Relações Interpessoais e Trabalho, constituído pelos fatores Colegas, Chefia e Trabalho

(cargas fatoriais entre 0,64 e 0,71, alfa de Cronbach de 0,72); e Retribuições organizacionais, constituído pelos fatores Salário e Promoções (cargas fatoriais respectivamente de 0,56 e 0,98, alfa de Cronbach de 0,76). No mesmo estudo, estrutura fatorial semelhante foi encontrada para o *Abride Job Descriptive Index* (AJDI; Stanton et al., 2002), em amostra de 1.491 trabalhadores estadunidenses. Isso sugeriu que o construto ST possui um nível intermediário, constituído por, ao menos, duas facetas (a satisfação com relações interpessoais e trabalho e a satisfação com retribuições organizacionais). Quer dizer, esses fatores de segunda ordem não são apenas característicos da estrutura fatorial da EST, mas representam o nível intermediário do construto ST.

Os níveis do construto ST (geral, intermediário e específico) não devem ser confundidos com os níveis dos fatores das estruturas fatoriais (primeira ordem, segunda ordem, terceira ordem etc.). O nível do fator da estrutura fatorial se refere a como ele é constituído, se por itens (no caso de fator de primeira ordem), se por fatores de primeira ordem (no caso de fator de segunda ordem) e assim por diante (Brown, 2015). O nível do construto (como referido neste estudo) é a interpretação do fator (ou fatores) pelo pesquisador, com base na teoria acerca do construto que pretende medir (Comrey, 1988).

Por exemplo, os cinco fatores de primeira ordem da EST (Siqueira, 1995) são interpretados como cinco facetas do nível específico do construto ST. Tanto o *Job in General* (JIG; Ironson et al., 1989) quanto a Escala de Satisfação Geral no Trabalho (ESGT; Silva & Ferreira, 2009) possuem apenas um fator de primeira ordem, interpretado como a ST global (nível geral). Outro exemplo é o PSQ (Heneman & Schwab, 1985), que possui quatro fatores de primeira ordem, interpretados como partes de uma única faceta do nível específico do construto ST, a satisfação com salário. Na estrutura fatorial testada por Gonçalves (2020), os fatores de segunda ordem foram interpretados como facetas do nível intermediário do construto ST. Enquanto isso, na estrutura fatorial testada por Porcaro-Sousa et al. (2015), o fator de segunda ordem foi interpretado como a ST global (nível geral do construto ST).

O Presente Estudo

Os estudos supracitados, que avaliaram a estrutura e confiabilidade da EST, descreveram três diferentes estruturas fatoriais. Sendo a ST um construto constituído por níveis (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012),

essas estruturas fatoriais representam três de seus níveis: específico, intermediário e geral. O problema abordado neste estudo foi saber qual daquelas estruturas se ajustaria melhor aos dados empíricos, isto é, a qual dos níveis do construto ST a EST se ajustaria melhor. Assim, o objetivo deste estudo foi testar três modelos estruturais para a EST e compará-los entre si. Esses modelos foram especificados conforme: Siqueira (1995), Modelo 1; Gonçalves (2020), Modelo 2; e Porcaro-Sousa et al. (2015), Modelo 3.

Método

Participantes

Os participantes do estudo foram 211 trabalhadores (58% mulheres), com idades entre 18 e 61 anos ($M = 37,22$; $DP = 8,95$), residentes em uma capital da Região Norte brasileira. A maioria trabalhava no serviço público (67%), sendo o restante constituído por trabalhadores do setor privado (27%) e autônomos (6%). Os tempos de serviço dos participantes variaram entre nove meses e 37 anos ($M = 9,48$; $DP = 8,36$). Quanto à escolaridade, possuíam ensino médio (19%), graduação (28%) ou pós-graduação (53%).

Instrumento

Os participantes responderam a um questionário contendo a versão reduzida da EST (Siqueira, 1995), além de perguntas sociodemográficas. A versão reduzida é composta por 15 itens respondidos por meio de escala de sete pontos, de 1 (*totalmente insatisfeito*) a 7 (*totalmente satisfeito*). Esses itens se distribuem igualmente em cinco fatores: Colegas, Chefia, Trabalho, Salário e Promoções. Exemplos dos itens da escala são: “No meu trabalho atual sinto-me ___ com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”, para satisfação com colegas; e “No meu trabalho atual sinto-me ___ com meu salário comparado com meus esforços no trabalho”, para satisfação com salário (espaços em branco para respostas do participante).

Procedimentos

O banco de dados analisado neste estudo foi obtido como parte de outra pesquisa (Gonçalves, 2021), previamente aprovada por um comitê de ética e obedecendo às normas para pesquisas com seres humanos estabelecidas nas Resoluções nº 466/12 (12/12/2012) e 510/16 (07/04/2016), do Conselho Nacional de Saúde, Ministério da Saúde. Os dados foram coletados por meio de questionário hospedado na internet, cujo

endereço de acesso fora enviado aos potenciais participantes, recrutados via redes sociais.

Análise dos Dados

O banco de dados foi inspecionado quanto a dados ausentes, valores atípicos e distribuição. Foram encontrados e excluídos 11 (5%) casos com dados ausentes. Também foram encontrados sete (3%) casos atípicos univariados e 11 (5%) multivariados. As análises foram então realizadas com e sem os casos atípicos e, por não ter sido encontrada diferença relevante entre os resultados, optou-se por mantê-los, resultando em 200 casos válidos para análise. Por não apresentarem distribuição normal univariada e normal multivariada, os modelos foram testados por meio de análise fatorial confirmatória (AFC) com estimação por máxima verossimilhança robusta, cálculo de erros padrão robustos e do qui-quadrado ajustado de Satorra-Bentler ($SB\chi^2$), conforme recomendado por Brown (2015), Kline (2015) e Tabachnick e Fidell (2010).

Como critérios para avaliação do ajuste dos modelos, foram utilizados os índices de ajustamento comparativo (*Comparative Fit Index*, CFI) e de Tucker-Lewis (*Tucker-Lewis index*, TLI) iguais ou superiores a 0,90, desvio padrão empírico generalizado de aproximação (*Root-Mean-Square Error of Approximation*, RMSEA) igual ou inferior a 0,08 (Schumacker & Lomax, 2010) e cargas fatoriais iguais ou superiores a 0,50 (Hair et al., 2009). Para avaliação da confiabilidade dos fatores, foi utilizado como critério o coeficiente de confiabilidade composta igual ou superior a 0,70 (Hair et al., 2009). Os modelos foram comparados por meio do teste da diferença do qui-quadrado ($\Delta\chi^2$), calculado conforme Satorra e Bentler (2001), como recomendado por Brown (2015) e Kline (2015). Todas as análises foram realizadas com o uso do programa R, versão 4.0.4 (R Core Team, 2021).

Resultados

Os três modelos estimados apresentaram índices adequados de ajuste (Tabela 1), conforme os critérios adotados. Os valores das cargas fatoriais foram adequados (iguais ou superiores a 0,50), tanto entre itens e fatores de primeira ordem, quanto entre estes e os de segunda ordem. Todos os fatores de primeira e de segunda ordem apresentaram valores adequados de confiabilidade composta (Tabela 2).

No Modelo 1 (Figura 1), os fatores de primeira ordem Colegas e Chefia apresentaram correlação mais forte entre si e mais fraca com os fatores Salário e Promoções e vice-versa. O fator Trabalho apresentou correlações de 0,49 ou superiores com todos os demais. No Modelo 2 (Figura 2), foi encontrada correlação de 0,84 entre os fatores de segunda ordem. No Modelo 3 (Figura 3), os fatores de primeira ordem apresentaram cargas altas (a partir de 0,57) no fator de segunda ordem.

Os resultados do teste $\Delta\chi^2$ foram os seguintes: $\Delta\chi^2(5) = 7,42$, $p = ns$, entre os Modelos 1 e 2; e $\Delta\chi^2(5) = 13,94$, $p < 0,05$, entre os Modelos 1 e 3. Não foi possível testar a diferença entre os Modelos 2 e 3, pois possuíam o mesmo número de graus de liberdade (85), inviabilizando o cálculo. Esses resultados sugerem que o Modelo 2 apresentou o melhor ajuste aos dados empíricos, seguido pelos Modelos 1 e 3, nessa ordem.

Discussão

O objetivo deste estudo foi testar e comparar três modelos estruturais para a EST, a fim de verificar a qual deles ou a qual nível do construto ST a EST se ajustaria melhor, considerando as três estruturas fatoriais reportadas por Siqueira (1995), Gonçalves (2020) e Porcaro-Sousa et al. (2015). Embora o Modelo 2 tenha apresentado o melhor ajuste, os resultados indicaram que os três modelos se ajustaram bem aos dados.

Tabela 1.
Índices de Ajuste para os Três Modelos Estruturais Testados

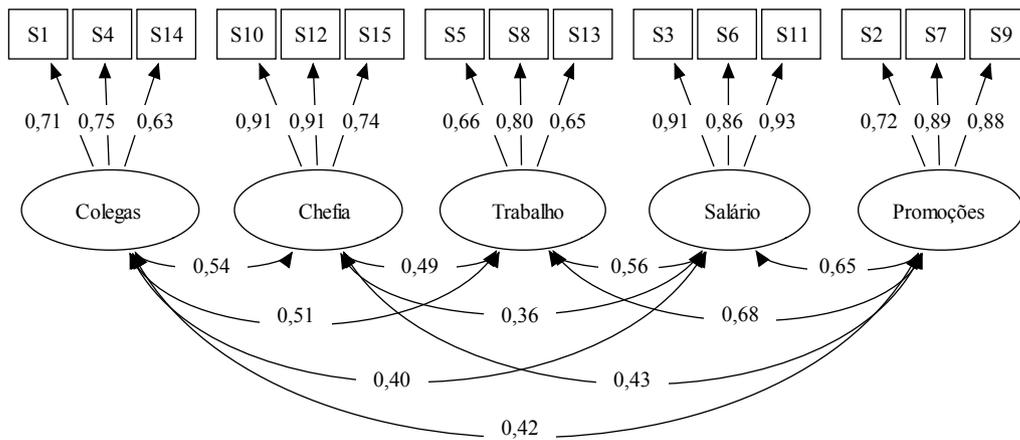
Modelos	$SB\chi^2$			CFI	TLI	RMSEA	
	Valor	<i>gl</i>	<i>p</i>			Valor	IC 90%
1	163,81	80	< 0,001	0,941	0,923	0,081	[0,063, 0,099]
2	171,07	85	< 0,001	0,939	0,925	0,080	[0,062, 0,097]
3	177,86	85	< 0,001	0,935	0,919	0,083	[0,066, 0,010]

Nota. Foram reportadas três casas decimais para permitir observar as diferenças entre os indicadores.

Tabela 2.
Coefficientes de Confiabilidade Composta para os Fatores dos Três Modelos Estruturais Testados

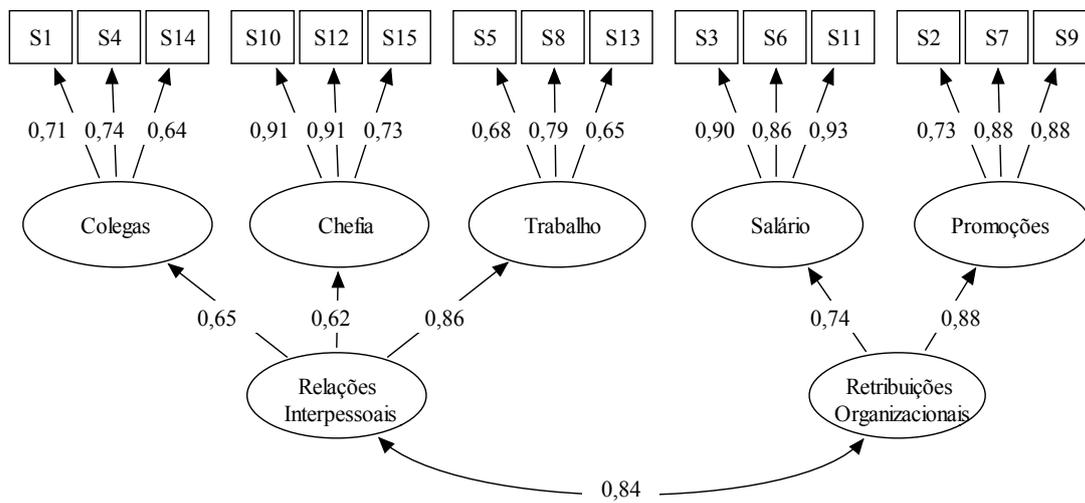
Modelos	Fatores de 1ª ordem					Fatores de 2ª ordem		Global
	Colegas	Chefia	Trabalho	Salário	Promoções	Relações Interpessoais e Trabalho	Retribuições Organizacionais	
1	0,73	0,89	0,75	0,93	0,87	-	-	-
2	0,73	0,88	0,75	0,93	0,87	0,74	0,78	-
3	0,73	0,88	0,75	0,93	0,87	-	-	0,84

Nota. Os coeficientes de confiabilidade não diferiram entre modelos até a terceira casa decimal, exceto para os fatores Trabalho e Promoções, que apresentaram diferença de 0,001.



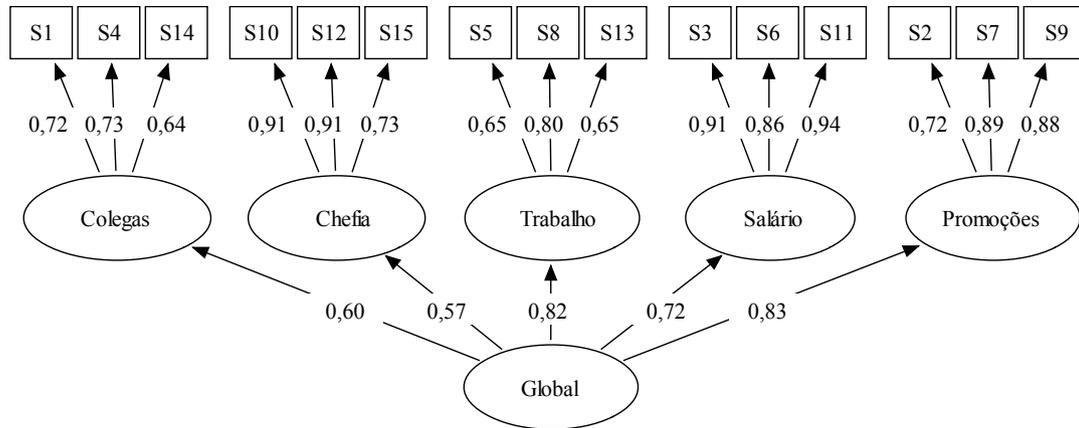
Nota. Cargas fatoriais e correlações padronizadas, com $p < 0,001$.

Figura 1. Modelo 1, Nível Específico, especificado conforme Siqueira (1995).



Nota. Correlação e cargas fatoriais padronizadas, com $p < 0,001$.

Figura 2. Modelo 2, Nível Intermediário, especificado conforme Gonçalves (2020).



Nota. Cargas fatoriais padronizadas, com $p < 0,001$.

Figura 3. Modelo 3, Nível Geral, especificado conforme Porcaro-Sousa et al. (2015).

Considerando-se que a ST é um construto formado por níveis (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012; Locke, 1976; Siqueira & Gomide, 2014), não caberia escolher um modelo e rejeitar os outros. Então, propõe-se que cada um dos modelos testados representou adequadamente um nível do construto ST.

Além do Modelo 2, o nível intermediário esteve implícito no Modelo 1. No Modelo 1, os fatores Colegas e Chefia (que no Modelo 2 constituíram o fator de segunda ordem Relações Interpessoais e Trabalho) se relacionaram mais fortemente entre si do que com os fatores Salário e Promoções (constituintes do fator de segunda ordem Retribuições Organizacionais, no Modelo 2) e vice-versa. Essas relações, mais fortes entre uns fatores e mais fracas entre outros, são indicadoras da presença de fatores de ordem superior (Brown, 2015; Kline, 2015).

Embora os Modelos 2 e 3 se assemelhem por apresentarem fatores de segunda ordem (constituídos pelos mesmo cinco fatores de primeira ordem), esses fatores mensuraram adequadamente (como sugerem os indicadores na Tabela 1) diferentes níveis do construto ST. No Modelo 2, o fator Relações Interpessoais e Trabalho explicou a variância compartilhada pelos fatores Colegas, Chefia e Trabalho, que não era compartilhada com os fatores Salário e Promoções, assim como o fator Retribuições organizacionais explicou a variância compartilhada apenas pelos fatores Salário e Promoções, que não era compartilhada com os fatores Colegas, Chefia e Trabalho. No Modelo 3, o fator de segunda ordem (global) explicou a variância que os cinco fatores de primeira ordem compartilhavam

entre si. A variância explicada pelos fatores de segunda ordem do Modelo 2 não é a mesma variância explicada pelo fator de segunda ordem do Modelo 3. Consequentemente, pode-se afirmar que esses modelos avaliaram tanto o nível intermediário (Modelo 2) quanto o nível geral (Modelo 3) do construto ST.

Os resultados aqui relatados têm implicações para a EST e para a teoria acerca da ST. Para a EST, este estudo acrescenta à literatura evidências das qualidades psicométricas dessa escala e sugere a possibilidade de variar sua utilização. Quanto às qualidades psicométricas da EST, todos os itens apresentaram cargas-fatoriais relevantes nos cinco fatores de primeira ordem, conforme o modelo original (Siqueira, 1995), foram retidos nos três modelos (Figuras 1, 2 e 3) e apresentaram valores adequados de confiabilidade (Tabela 2). Quanto à utilização, os resultados deste estudo sugerem que a EST, ao menos em sua versão reduzida, pode ser utilizada para avaliação de três níveis do constructo ST.

Como implicação para a teoria, este estudo oferece mais evidências empíricas acerca da constituição do construto ST. A ST tem sido frequentemente abordada em seus níveis geral (ver Dirlam & Zheng, 2017; Kessler et al., 2020; Rukh et al., 2020; Schwabe & Castellacci, 2020), conforme Modelo 3, e específico (ver Gross et al., 2021; Hackman & Oldham, 1975; Spector, 1985; Yuen et al., 2018), conforme o Modelo 1, este último com uso de instrumentos como a EST (ver Almeida et al., 2018; Barros et al., 2018; Gonçalves & Borges-Andrade, 2018; Pauli et al., 2017; Silva et al., 2019).

Contudo, poucos estudos investigaram o nível intermediário da ST, que tem figurado na literatura como uma proposição teórica (ver Locke, 1976; Siqueira & Gomide, 2014). A tentativa, em estudo anterior (Gonçalves, 2020), de encontrar evidências empíricas para o nível intermediário da ST foi complementada pelos resultados deste estudo, no qual os três níveis puderam ser mensurados pela EST em diferentes modelos. Assim, este estudo oferece uma contribuição para o preenchimento daquela lacuna na literatura acerca da ST.

A existência do nível intermediário do construto ST amplia as possibilidades de avaliação dessa variável no contexto do trabalho. Além da ST global, da abordagem unidimensional, e das satisfações com colegas, chefia, trabalho, salário e promoções, da abordagem multidimensional, haveria as satisfações com relações interpessoais e trabalho e com retribuições organizacionais, constituintes do nível intermediário. Desse modo, a ST poderia ser abordada em três níveis; a opção por um deles dependeria dos objetivos da avaliação, isto é, em qual nível de generalização será avaliado o construto ST.

A fim de reunir mais evidências empíricas acerca dos três níveis do construto ST aqui propostos, é importante testá-lo utilizando outro instrumento de mensuração da ST. Estudo anterior (Gonçalves, 2020), analisando dados obtidos com o AJDI, encontrou estrutura semelhante àquela do Modelo 2, sugerindo que o nível intermediário seria uma característica do construto ST e não da estrutura fatorial da EST. Outros instrumentos que mensuram o nível específico, como o JSS (Spector, 1985), seriam úteis para esse fim.

Os três níveis do construto ST foram testados neste estudo, mas em diferentes modelos. A correlação entre os fatores de segunda ordem do Modelo 2 (Figura 2) sugeriu a existência de um fator de terceira ordem (Brown, 2015; Kline, 2015). Substituindo-se a correlação entre aqueles fatores por um fator de terceira ordem, os três níveis do construto ST poderiam ser obtidos em um único modelo, com cinco fatores de primeira ordem mensurando o nível específico, dois fatores de segunda ordem mensurando o nível intermediário e um fator de terceira ordem mensurando o nível geral. Tal modelo não foi testado por ser muito complexo para o tamanho da amostra analisada nesta pesquisa e poderá ser testado em estudo futuro com amostra maior.

A AFC requer grandes amostras. Tanto a estatística qui-quadrado (que é a base para cálculo de indicadores como CFI e TLI) quanto os parâmetros estimados são

sensíveis ao tamanho da amostra, o que compromete a precisão na estimação dos parâmetros e o ajuste do modelo (Kline, 2015; Tabachnick & Fidell, 2010). Não por acaso, modelos com fatores de terceira ordem são raros na literatura (Brown, 2015).

Duas outras questões acerca dos níveis do construto ST ainda carecem ser esclarecidas. A primeira se refere ao fator de primeira ordem Trabalho, que teoricamente pertence a categoria diferente daquelas dos fatores de segunda ordem investigados neste estudo. A faceta trabalho é a mais fortemente relacionada à ST global (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012), o que poderia explicar a carga do fator Trabalho no fator Relações Interpessoais, no Modelo 2, bem como suas correlações altas com todos os demais fatores, no Modelo 1. Seria então necessário testar, em novo estudo, se o fator Trabalho, na presença de outro fator de sua categoria (como satisfação com contexto de trabalho), constituiria um novo fator de segunda ordem (como teoricamente esperado) ou se permaneceria no fator Relações Interpessoais e Trabalho, como observado neste estudo e em estudo anterior (Gonçalves, 2020).

A segunda questão se refere às relações entre ST e outras variáveis. Embora o presente estudo tenha encontrado mais evidências de três diferentes níveis do construto ST, é necessário investigar se esses níveis se relacionam de modo diferente a outras variáveis, como comprometimento organizacional, engajamento no trabalho, desempenho etc. A existência de diferentes relações reforçaria a necessidade da mensuração da ST em diferentes níveis do construto.

Apesar dos resultados encontrados, este estudo apresentou duas limitações importantes. Em primeiro lugar, o modelo que incluiu o nível intermediário (Modelo 2), embora tenha apresentado o melhor ajuste, é apenas um entre os vários modelos possíveis para explicação dos dados analisados (Kline, 2015) e não elimina todos os modelos possíveis. Em segundo lugar, devido à pequena amostra analisada, os três níveis do construto não foram testados em um único modelo, isto é, um modelo com cinco fatores de primeira ordem (nível específico), dois fatores de segunda ordem (nível intermediário) e um fator de terceira ordem (nível geral).

Considerações Finais

Este estudo testou três modelos estruturais para a EST, em dois dos quais seus cinco fatores originais foram explicados por um e dois fatores de segunda

ordem, este último representando o nível intermediário do construto ST. Uma vez que os três modelos apresentaram bom ajuste, este estudo concluiu que o construto ST possui três níveis, os quais podem ser adequadamente mensurados pela versão reduzida da EST. Os resultados oferecem à literatura mais evidências das qualidades psicométricas dessa escala e sugerem a possibilidade de variar sua utilização. Também oferecem mais evidências empíricas acerca da dimensionalidade do construto ST, isto é, de seus três níveis. Contudo, é importante testar, em um único modelo, os três níveis da ST, com fatores de primeira, segunda e terceira ordem representando cada nível do construto. Isso poderá ser realizado em estudo futuro, com amostra maior e utilizando outro instrumento de mensuração da ST.

Referências

- Almeida, D. M., Lopes, L. F. D., Costa, V. M. F., & Santos, R. C. T. (2018). Policiais Militares do Estado do RS: Relação entre satisfação no trabalho e estresse ocupacional. *Administração Pública e Gestão Social*, 10(1), 55-65. <https://doi.org/10.21118/apgs.v10i1.1366>
- Andrade, D. C. T. (2020). Engajamento no trabalho no serviço público: Um modelo multicultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(1), 49-76. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020190148>
- Barbosa, B. S. T., Ferreira, L. G. S., Lima, J. C., Oliveira, R. M. M., Souza, L. A., & Walsh, I. A. P. (2020). Síndrome de Burnout, variáveis sociodemográficas, ocupacionais e satisfação no trabalho na equipe de enfermagem hospitalar. *Revista Família, Ciclos de Vida e Saúde no Contexto Social*, 8(2), 232-241. <http://dx.doi.org/10.18554/refacs.v8i2.4328>
- Barros, L. O., Carvalho, L. F., & Ambiel, R. A. M. (2018). Relações entre interesses vocacionais e satisfação no trabalho de adultos com situação laboral ativa. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 503-510. <https://doi.org/10.17652/rpot/2018.4.15168>
- Bauren, I. M., Santos, V., Marques, L., & Resendes, M. (2017). Relação entre percepção de justiça organizacional e satisfação no trabalho. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 11(4), 69-86. <https://doi.org/10.17524/repec.v11i0.1721>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Cardoso, A. K. A., Hipólito, U. V., & Almeida, M. C. S. (2020). Qualidade de vida e satisfação no trabalho de agentes comunitários de saúde. *Revista Desafios*, 7(3), 187-197. <http://dx.doi.org/10.20873/uftv7-8083>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>
- Charni, H., Brun, I., & Ricard, L. (2020). Impact of employee job satisfaction and commitment on customer perceived value: An original perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 38(3), 737-755. <https://doi.org/10.1108/IJBM-03-2019-0097>
- Coelho, F. A., Jr., & Faiad, C. (2012). Evidências de validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 11(1), 111-121. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000100011&lng=pt&tlng=pt
- Cohen, G. (2000). Hierarchical models in cognition: Do they have psychological reality? *European Journal of Cognitive Psychology*, 12(1), 1-36. <https://doi.org/10.1080/095414400382181>
- Comrey, A. L. (1988). Factor-analytic methods of scale development in personality and clinical psychology. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 56(5), 754-761. <https://doi.org/10.1037//0022-006x.56.5.754>
- Costa, V. F., Estivalete, V. F. B., Andrade, T., Faller, L. P., & Oliveira, J. M. (2017). Comportamento de cidadania organizacional: Sua interação com os valores organizacionais e a satisfação no trabalho. *REG: Revista de Gestão*, 24, 304-315. <https://doi.org/10.1016/j.reg.2017.06.001>
- Culibrk, J., Delic, M., Mitrovic, S., & Culibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>
- Dirlam, J., & Zheng, H. (2017). Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Science & Medicine*, 178, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.01.040>
- Friese, C. R., Mendelsohn-Victor, K., Medvec, B. R., Ghosh, B., Bedard, L., Griggs, J. J., & Manojlovich, M. (2021). Factors associated with job satisfaction

- in medical oncology practices: Results from a multisite survey. *The Journal of Nursing Administration*, 51(4), 200-205. <http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0000000000000998>
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Gonçalves, J. M., N. (2020, Novembro 3-14). *Satisfação no trabalho: Um nível intermediário para o constructo [Apresentação de trabalho]*. 9º Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho, virtual, Brasil. Recuperado de <http://www2.cfp.org.br/inscricoesonline/cbpot/2019/anais/default.cfm>
- Gonçalves, J. M., N. (2021, Outubro 4-8). *Sobrequalificação percebida e satisfação no trabalho: Efeito moderador do contexto de trabalho [Apresentação de trabalho]*. 45º Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, virtual, Brasil. Recuperado de http://anpad.com.br/pt_br/event/details/114
- Gonçalves, J. M., N., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Escala de Sobrequalificação Percebida: Adaptação e evidências de validade. *Estudos de Psicologia*, 23(3), 224-235. <https://doi.org/10.22491/1678-4669.20180022>
- Gross, H. P., Ingerfurth, S., & Willems, J. (2021). Employees as reputation advocates: Dimensions of employee job satisfaction explaining employees' recommendation intention. *Journal of Business Research*, 134, 405-413. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.021>
- Hackman, R. J., & Oldham, G. B. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6a ed.). Bookman.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(1), 129-141. <https://doi.org/10.1080/00207598508247727>
- Hora, G. P. R., Ribas, R., Jr., Souza, M. A. (2018). State of the art of job satisfaction measures: A systematic review. *Trends in Psychology*, 26(2), 987-1002. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-16En>
- Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989). Construction of a Job in General Scale: A comparison of global, composite and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 193-200. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Kessler, S. R., Lucianetti, L., Pindek, S., Zhu, Z., & Spector, P. E. (2020). Job satisfaction and firm performance: Can employees' job satisfaction change the trajectory of a firm's performance? *Journal of Applied Social Psychology*, 50(10), 563-572. <https://doi.org/10.1111/jasp.12695>
- Kim, J. Y., & Keane, A. (2021). Factors contributing to Korean employees' job satisfaction: A multilevel study. *Journal of Career Development*, 48(4), 459-474. <https://doi.org/10.1177/0894845319880611>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). The Guilford Press.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. P. Dunnette (Org.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally College.
- Malik, M. S., & Kanwal, M. (2018). Impacts of organizational knowledge sharing practices on employees' job satisfaction: Mediating roles of learning commitment and interpersonal adaptability. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 2-17. <https://doi.org/10.1108/JWL-05-2016-0044>
- 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. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712006000200008>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74. Recuperado de https://www.uv.es/~melialj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Moretto, S. P., & Silveira, A. (2021). Competências empreendedoras e satisfação no trabalho se refletem no desempenho organizacional em empresas de micro e pequeno porte? *Revista de Carreiras e Pessoas*, 11(1), 70-92. <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v11i1.46566>
- Oliveira, L. M. S., Vasconcelos, R. S. T., Cabral, A. C. A., & Santos, S. M. (2021). Carreira proteana e satisfação no trabalho: Um estudo na Universidade Federal do Ceará. *Revista de Ciências da Administração*, 23(59), 23-41. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2021.e61803>
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 11(4), 72-85. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1004>
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal of Psychology*, 13(3), 396-416. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>
- Porcaro-Sousa, G. Z., Fukuda, C. C., & Laros, J. A. (2015). Relação entre condições para criatividade e satisfação no trabalho de pesquisadores. *Avaliação Psicológica*, 14(2), 169-178. <https://doi.org/10.15689/ap.2015.1402.01>
- R Core Team (2021). R: *A language and environment for statistical computing* (version 4.0.4) [software]. Recuperado de <https://www.R-project.org/>
- Rueda, F. J. M. (2015). Análise fatorial confirmatória da Escala de Satisfação no Trabalho nas versões de 25 e 15 itens. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 82-88. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.1.436>
- Rukh, G., Dang, J., Olivo, G., Ciuculete, D.-M., Rask-Andersen, M., & Schiöth, H. B. (2020). Personality, lifestyle and job satisfaction: Causal association between neuroticism and job satisfaction using Mendelian randomisation in the UK biobank cohort. *Translational Psychiatry*, 10, Article 11. <https://doi.org/10.1038/s41398-020-0691-3>
- Satorra, A., & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistic for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66(4), 507-514. <https://doi.org/10.1007/BF02296192>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). Routledge.
- Schwabe, H., & Castellacci, F. (2020). Automation, workers' skills and job satisfaction. *PLoS ONE* 15(11), Article e0242929. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242929>
- Shore, B. E., & Franks, P. (1986). Physician satisfaction with patient encounters: Reliability and validity of an encounter-specific questionnaire. *Medical Care*, 24(7), 580-589. <https://doi.org/10.1097/00005650-198607000-00002>
- Silva, A. P. C., & Ferreira, M. C. (2009, Julho 29-Agosto 1). *Escala de Satisfação Geral no Trabalho* [Apresentação de painel]. 4º Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica, Campinas-SP, Brasil. Recuperado de <https://www.ibapnet.org.br/congresso2009/ResumosPaineis.pdf>
- Silva, E. F., Paulino, R. D., Silva, F. F., & Oliveira, C. B. A. (2019). A influência do estilo de liderança na satisfação do trabalho: Estudo em uma unidade de ensino particular no município de Bananeiras-PB. *Qualitas Revista Eletrônica*, 20(2), 89-114. <https://doi.org/10.18391/req.v20i2.3985>
- Siqueira, M. M. M. (1995). *Antecedentes comportamentais de cidadania organizacional: Análise de um modelo pós-cognitivo* [Tese de doutorado não publicada]. Universidade de Brasília.
- Siqueira, M. M. M., & Gomide, S., Jr. (2014). Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. Em J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 316-348). Artmed.
- Smidt, M. R., & Coronel, D. A. (2020). Determinantes da satisfação no trabalho dos servidores técnico-administrativos da Universidade Federal de Santa Maria: Avaliação via duas escalas de

- medidas. *Revista Valore*, 5, Artigo e-5056. <https://doi.org/10.22408/rev502020665e-5056>
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Souza, A. C., Alexandre, N. M., & Guirardello, E. B. (2017). Validation of the Brazilian version of the Job Satisfaction Survey using confirmatory factor analysis. *Journal of Nursing Measurement*, 25(1), 46-65. <https://doi.org/10.1891/1061-3749.25.1.e46>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>
- Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações* (3a ed.). Saraiva.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. (2002). Development of a compact measure of job satisfaction: The Abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173-191. <https://doi.org/10.1177/001316440206200112>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2010). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A*, 110, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

Nota do autor:

Este estudo analisou dados de outra pesquisa do autor deste manuscrito (CAAE 34131220.2.0000.5169), aprovada pelo Parecer nº 4.177.195 (28/07/2020), apresentada no XLV Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração e publicada nos anais eletrônicos do evento.

Sobre o autor:

João Moreira Gonçalves Neto é Psicólogo, Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, pela Universidade de Brasília (UnB), e Docente no Instituto de Ensino de Segurança do Pará (IESP).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1926-0833>

E-mail: goncalvesnetojm@gmail.com

Contato com o autor:

Trav. Eneas Pinheiro, 2626, Marco
Belém-PA, Brasil
CEP: 66095-100
Telefone: (91) 3131-1911