

Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)

Mary Sandra Carlotto¹ – ULBRA, Canoas, Brasil
Sheila Gonçalves Câmara – ULBRA, Canoas, Brasil

Resumo

O Questionário de Satisfação no Trabalho – S20/23 avalia a satisfação no trabalho segundo um modelo teórico de cinco dimensões: satisfação com supervisão; satisfação com ambiente físico de trabalho; satisfação com benefícios e políticas da organização; satisfação intrínseca do trabalho; e, satisfação com a participação. Este artigo analisa as características psicométricas (validade de construto e fidedignidade) do instrumento em uma amostra de 620 trabalhadores. Pelo método de eixos principais com rotação oblíqua foram identificados três fatores que explicaram 53% da variância: satisfação com relações hierárquicas; satisfação com o ambiente físico de trabalho e satisfação intrínseca com o trabalho. Quanto à consistência interna, todas as dimensões apresentaram alfas satisfatórios, acima de 0,77. Os resultados demonstraram uma nova configuração fatorial da S20/23 que apresenta os requisitos necessários de consistência interna e validade de construto, podendo ser indicada para a utilização na avaliação da satisfação no trabalho na realidade brasileira.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho; Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23); Características psicométricas; Análise fatorial.

Psychometric characteristics of the Work Satisfaction Questionnaire (S20/23)

Abstract

The Work Satisfaction Questionnaire – S20/23 was developed to evaluate work satisfaction according to a five-dimension theoretical model: supervision satisfaction; work environment satisfaction; organization policies and benefits satisfaction; work intrinsic satisfaction; and participation satisfaction. This article analyses the instrument's psychometric characteristics (reliability and construct validity) in a sample of 620 workers. Through the principal axis factoring extraction method, using oblimin rotation, were identified three factors which explained 53% of variance: hierarchical relation satisfaction; work environment satisfaction; and work intrinsic satisfaction and professional growth opportunities. All dimensions presented satisfactory alphas, over 0,77, considering internal consistency. The results demonstrated a new factorial configuration of the S20/23 that presents the necessary requirements of internal consistency and construct validity, thus it can be indicated to be used to evaluate work satisfaction in the Brazilian environment.

Keywords: Work satisfaction; Work Satisfaction Questionnaire (S20/23); Psychometric characteristics; Factor analysis.

Introdução

À medida que o trabalho passou a ocupar um maior espaço de vida das pessoas, a satisfação obtida com ele tem sido considerada um importante aspecto relacionado à saúde mental. O interesse por estudos sobre a satisfação no trabalho e como esta afeta a qualidade de vida dentro e fora das organizações teve seu início, de forma sistematizada, nos anos 30 (Lawler, 1983). Desde então, o tema vem despertando o interesse de profissionais de saúde e de pesquisadores das mais diversas áreas (Martinez & Paraguay, 2003).

Satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por se tratar de um estado subjetivo, podendo variar entre sujeitos, de acordo com diferentes circunstâncias, e ao longo do tempo, para uma mesma pessoa. Segundo Peiró, Luque, Meliá e LosCertales (1991),

as pessoas costumam ter uma idéia mais ou menos definida sobre como as coisas deveriam ser em seu trabalho e sobre os aspectos importantes relacionados a ele. Esta avaliação é comparada com a realidade e desta comparação surge um juízo e uma atitude associada, resultando em um maior ou menor nível de satisfação. A satisfação no trabalho, segundo Locke (1976), é resultado da percepção de que o próprio trabalho atende aos valores laborais importantes para o sujeito, na medida em que estes são congruentes com suas necessidades.

A satisfação no trabalho é definida como um conjunto de sentimentos favoráveis ou desfavoráveis com os quais os trabalhadores percebem seu trabalho. A satisfação e a insatisfação no trabalho são, antes de tudo, respostas emocionais com uma ampla faixa de ações alternativas que podem ser usadas como respostas no campo psicológico ou comportamental (Locke, 1984; Locke & Henne, 1986). Leal, Prado, Rodríguez e Román (1999) definem a satisfação no trabalho como uma

¹ Endereço para correspondência:
Av. Mauá, 645, apto 504 - Centro - 93110-320 - São Leopoldo - RS.
E-mail: mscarlotto@gmail.com

orientação afetiva experimentada pelo trabalhador tanto em termos do trabalho executado como das conseqüências em relação ao mesmo. Segundo os autores, a satisfação no trabalho é uma variável que pode assumir valores positivos ou negativos, os quais representariam seus extremos. Também pode se apresentar como uma variável multidimensional, pois pode referir-se a um sentimento global ou de conjunto, ou a sentimentos referentes a aspectos específicos do mesmo.

Por sua complexidade, a satisfação no trabalho tem sido definida de diferentes maneiras, dependendo do referencial teórico adotado. Um dos modelos mais utilizados na literatura sobre o tema é o de Locke (1976, 1984) que determina que os elementos causais da satisfação no trabalho estão relacionados ao seu conteúdo, às possibilidades de promoção, ao reconhecimento, às condições e ambiente de trabalho, às relações com colegas e subordinados, às características da supervisão e gerenciamento e às políticas e competências da empresa.

Peiró (1997) refere que, em uma perspectiva fatorial, a satisfação no trabalho tem se distribuído em fatores relativamente estáveis e consistentes. Os mais usuais são a satisfação intrínseca, a satisfação com a supervisão ou estilo de direção, a satisfação com a organização e direção da mesma, a satisfação com as condições de trabalho (físicas e psíquicas), a satisfação com as recompensas e orientações e a satisfação com o reconhecimento através de *feedback* verbal. A satisfação se constitui, de acordo com Locke (1984), de dimensões que incluem os colegas de trabalho, a supervisão recebida, as possibilidades de promoção e as tarefas a serem realizadas. Para Tamayo (2000), é uma variável multifatorial, constituída de dimensões como salário, colegas, supervisão, oportunidades para promoção, benefícios, condições de trabalho, progresso na carreira, estabilidade no trabalho, desenvolvimento pessoal e quantidade de trabalho.

A satisfação no trabalho é um dos construtos mais investigados no campo do comportamento organizacional, principalmente no que diz respeito as suas variáveis determinantes (Schneider & Vaught, 1993). No entanto, segundo Sutton e Staw (1995), persistem os problemas relacionados à sua forma de avaliação. Para os autores, esta é uma situação paradoxal, pois, sendo um dos construtos mais investigados, é também um dos que mais carece de padrões metodológicos

no campo da pesquisa organizacional. Staw (1984) e Bussing, Bissels, Fuchs e Perrar (1999) apontam outro problema na medida da satisfação no trabalho, que é o uso de questionários sem modelos teóricos que os sustentem.

As medidas de satisfação de trabalho identificadas na literatura, segundo Martins e Santos (2006), refletem a inconclusão da área, uma vez que possuem bases conceituais diversas, o que dificulta a comparação dos resultados de pesquisa. Portanto, quando se utilizam tais instrumentos, não se sabe o que está, de fato, sendo avaliado, já que as teorias que norteiam cada um deles são diferentes. Em alguns casos, os autores desses instrumentos sequer especificam a definição do construto que fundamentou sua construção.

Assim, este estudo objetivou analisar as propriedades psicométricas (validade de construto e fidedignidade) do S20/23 - Questionário de Satisfação no Trabalho, fundamentado no modelo teórico de Locke (1984), em uma amostra de trabalhadores da área da saúde e educação. A opção por esse instrumento deve-se ao fato de que além de possuir um adequado modelo teórico de sustentação, é de fácil entendimento e aplicação, ocupando, em média, 10 minutos para o seu preenchimento, o que possibilita o retorno imediato no próprio ambiente de trabalho.

Método

Amostra

A amostra se constituiu de 640 trabalhadores, 72,3% pertencentes ao campo da educação (professores universitários, ensino médio e fundamental) e 27,7% à área da saúde (médicos, enfermeiros, auxiliares administrativos) de instituições de trabalho localizadas na região metropolitana de Porto Alegre - RS. Os trabalhadores que constituem o grupo estudado são, em sua maioria, mulheres (68,6%), casados (59,7%), com filhos (52,5%), com idade média de 36,86 anos (DP=9,62) e 11,25 anos de trabalho (DP=9,32).

Instrumento

Questionário de Satisfação no Trabalho S20/23

O S20/23 é uma versão reduzida do Questionário S4/82 desenvolvido por Meliá, Peiró e Calatayud (1986). O S4/82 constitui-se de 82 itens e foi elaborado pelos autores para avaliar a satisfação no trabalho em diferentes contextos organizacionais por meio de 6 fatores: 1.

Satisfação com a supervisão e participação na organização; 2. Satisfação com o ambiente físico de trabalho; 3. Satisfação com recompensas materiais e complementares; 4. Satisfação intrínseca do trabalho; 5. Satisfação com a remuneração; e 6. Satisfação com as relações interpessoais. O alfa do S4/82 como escala global é de 0,95, valor considerado alto, no entanto, o longo tempo de aplicação do grande número de itens e a presença de sete alternativas de respostas com uma alternativa “indiferente” demonstrou que alguns não se aplicavam às vivências laborais de parte dos trabalhadores. Esse resultado fez com que os autores reavaliassem a escala a fim de obter um instrumento reduzido, mantendo sua utilidade diagnóstica assim como sua confiabilidade e validade. Com esse objetivo, elaboraram a versão S20/23 (Meliá & Peiró, 1989), mediante um criterioso processo de análise e seleção de itens baseados em orientações conceituais e resultados empíricos (Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver & Tomás, 1990). Assim, a versão reduzida se constituiu de 23 itens distribuídos em cinco fatores: 1. Satisfação com a supervisão (6 itens), 2. Satisfação com o ambiente físico de trabalho (5 itens), 3. Satisfação com benefícios e políticas da organização (5 itens), 4. Satisfação intrínseca do trabalho (4 itens) e 5. Satisfação com a participação (3 itens). A consistência interna (alfa de Cronbach) do questionário é de 0,92. Os cinco fatores apresentaram índices de 0,89, 0,81, 0,76, 0,80, 0,78., respectivamente (Meliá & Peiró, 1989).

Processo de adaptação

A adaptação brasileira do S20/23 seguiu os padrões metodológicos recomendados pela Comissão Internacional de Testes (ITC) para adaptação adequada de instrumentos a outras culturas (Balluerka, Gorostiaga, Alonso-Arbiol & Haranburu, 2007; Hambleton, 2005; Muñiz & Hambleton, 2000). Assim, foram cumpridas as seguintes etapas: 1) Verificação de equivalências dos construtos utilizados nas questões do instrumento. A avaliação da equivalência conceitual e de itens, a revisão bibliográfica sobre o tema e a avaliação de dois pesquisadores/profissionais especializados na área apontou para a pertinência do instrumento original em nossa cultura. 2) Seleção de tradutores qualificados, ambos com conhecimento do idioma espanhol e português do Brasil, sendo um deles brasileiro que residiu na Espanha e o outro espanhol que reside no Brasil. 3) Processo de

tradução e retradução realizado por ambos tradutores e comparação de versões. Na avaliação da equivalência semântica, verificou-se que o significado referencial apresentou bons resultados, tendo em vista que todos os itens obtiveram, nas retraduições entre 95,0% e 100,0% de concordância nesse critério. 4) Realização de estudo piloto com 30 trabalhadores/estudantes de uma universidade privada para garantir a adequação dos instrumentos à amostra, mantendo a congruência e homogeneidade de interpretação das questões, a objetividade, a clareza e a consistência de respostas. O instrumento foi considerado de fácil compreensão, sem que houvesse necessidade de ajustes. 5) Realização de aplicação do instrumento em uma amostra de tamanho adequado ao número de itens do instrumento. Foi seguida orientação de Reis (1997) na qual o tamanho amostral deve ser 20 vezes o número de variáveis utilizadas.

Procedimentos de coleta de dados

Para a coleta dos dados, primeiramente foi realizado um contato com a direção das instituições de ensino e de saúde sendo apresentado o objetivo do estudo a fim de obter a autorização e o apoio para a aplicação dos instrumentos. Os instrumentos foram entregues aos trabalhadores no seu setor de trabalho, sendo a coleta realizada por meio de urnas disponibilizadas em salas de reunião das instituições de ensino e de saúde. Foram realizados os procedimentos éticos conforme resolução 196 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), no que diz respeito à pesquisa com seres humanos (Ministério da Saúde, 1997). Foi esclarecido aos trabalhadores tratar-se de uma pesquisa sem quaisquer efeitos avaliativos individuais e/ou institucionais e que as respostas seriam anônimas e confidenciais.

Procedimentos de análise de dados

O banco de dados foi digitado e posteriormente analisado através do SPSS 15.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Após realizaram-se análises descritivas de caráter exploratório a fim de avaliar a distribuição dos itens e casos omissos. Para a identificação de extremos foi calculada a distância de *Mahalanobis*.

A validação das dimensões de satisfação no trabalho foi feita por meio do método de eixos principais (PAF - *Principal Axis Factoring*), a fim de confirmar a validade e a consistência da estrutura

fatorial original, uma vez que esta é a técnica estatística indicada para a realização de análises com caráter confirmatório (Pasquali, 1997). O método de rotação utilizado foi oblíquo (oblimin), dada a interdependência entre as dimensões de satisfação no trabalho (Pérez-López, 2004). Como critérios para a definição do número de fatores foram retidos os fatores com auto-valores superiores a 1, de acordo com o critério de Guttman-Kaiser, e a porcentagem mínima de 3% de variância explicada pelo componente. Para a manutenção dos itens foram considerados aqueles com cargas fatoriais superiores a 0,30, de acordo com o “Método Hair e Anderson”, que indica este valor para amostras superiores a 350 sujeitos (Hair, Anderson, Tatham & Black, 2005). A confiabilidade foi avaliada pelo método do alfa de Cronbach considerando-se satisfatório índice superior a 0,70.

Antes da realização da análise fatorial foram contemplados alguns critérios necessários à sua realização. A adequação da amostra foi mensurada por meio do Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de medidas individuais de adequação da amostra (MSA - *Measure of Sampling Adequacy*).

Resultados

O valor do determinante da matriz de correlação calculado para a amostra foi de 2,47E-006, um valor bastante baixo, indicando que as variáveis são bastante intercorrelacionadas. O índice de adequação da amostra de KMO foi calculado em 0,913, considerado excelente por Bisquerria-Alzina (1989).

Os três fatores encontrados a partir da distribuição de seus componentes e de seus autovalores ($eigenvalue \geq 1,000$) permitiram a identificação de uma distribuição fatorial bem delimitada semanticamente, ainda que diferente do instrumento original, em termos de número de itens e definição das dimensões (Meliá & Peiró, 1989). O fator 1 manteve todos os itens das subescalas originais de satisfação com a supervisão e satisfação com a participação e agregou 2 itens (22 e 23) da subescala de satisfação com benefícios e políticas da organização, passando a ser denominado por critérios semânticos, de satisfação com relações hierárquicas - SRH. O segundo fator manteve-se igual a escala original de Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho - SAFT. O terceiro fator se constituiu de todos os itens da

subescala original de Satisfação Intrínseca no Trabalho - SIT e acrescentou três itens (4,11, 12) da subescala de Satisfação com os Benefícios e Políticas da Organização. Esses itens, no entanto, apresentaram cargas fatoriais elevadas em mais de um fator. O item 4 (satisfação com o salário recebido) apresentou carga fatorial de 0,373 no fator 3 e 0,353 no fator 2. O item 11 (satisfação com as oportunidades de formação e atualização), 0,616 no fator 3 e 0,535 no fator 1. O item 12 (Satisfação com as oportunidades de evolução na carreira), 0,653 no fator 3 e 0,625 no fator 1. Considerando a saturação fatorial simultânea destes itens em mais de um fator, optou-se por sua exclusão, uma vez que estes não se apresentaram como minimamente discriminativos. Dessa forma, o fator manteve a denominação original de Satisfação Intrínseca no Trabalho. Assim, o Questionário de Satisfação no Trabalho na sua versão revisada fica composto por 20 itens.

Como se observa na Tabela 1, os autovalores foram, respectivamente, de 7,75, 2,56 e 1,61 para os fatores 1, 2 e 3. Os seguintes autovalores, dos fatores quatro ao dez, foram, respectivamente, de 0,958, 0,900, 0,751, 0,696, 0,598, 0,553, 0,485. O modelo com três fatores explica 53% da variância acumulada das respostas dos sujeitos. O primeiro fator mais forte explica 36,5%, o segundo 10,6% e o terceiro 5,5 % da variância.

Na Tabela 2 apresentam-se a média, o desvio padrão, as correlações obtidas e o valor do alfa de Cronbach para cada fator. A média da Satisfação com Relações Hierárquicas - SRH foi de 3,51 (DP=0,87), para a satisfação com o ambiente físico de trabalho - SAFT, 3,85 (DP=0,95) e para a satisfação intrínseca no trabalho - SIT, 3,71 (DP=0,72). Os valores de correlação (Pearson) demonstram que são mais fortes as correlações entre Satisfação com Relações Hierárquicas - SRH e Satisfação Intrínseca com o Trabalho - SIT ($r=0,502$, $p<0,001$), sendo o valor de r menor para a correlação entre Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho - SAFT e Satisfação Intrínseca no Trabalho - SIT ($r=0,316$, $p<0,001$). Os alfas de 0,92 para SRH, 0,86 para SAFT, 0,77 para SIT e 0,91 para a escala total indicam a fidedignidade do S20/23, demonstrando a capacidade de medição da satisfação no trabalho na amostra, uma vez que sua confiabilidade interna pode ser considerada alta.

Tabela 1 - Matriz estrutural das dimensões de Satisfação no Trabalho

Itens	Dimensões		
	Fator 1	Fator 2	Fator 3
18 Apoio recebido das instâncias superiores	0,780		
17 Igualdade de tratamento e sentido de justiça	0,767		
21 Possibilidade que lhe dão em participar nas decisões da área de trabalho	0,760		
20 Participação nas decisões na organização ou na sua área de trabalho	0,759		
14 Supervisão sobre o trabalho que realiza	0,754		
16 Forma como avaliam e julgam seu trabalho	0,752		
13 Relações pessoais com as instâncias de poder	0,731		
22 Modo como são cumpridos as normas legais e os acordos coletivos	0,704		
23 Forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios	0,697		
15 Periodicidade da supervisão	0,671		
19 Possibilidade de decidir com autonomia sobre o próprio trabalho	0,605		
09 Ventilação do local de trabalho		0,780	
08 Iluminação do local de trabalho		0,778	
07 Ambiente e espaço físico do local de trabalho		0,773	
10 Climatização do local		0,690	
06 Higiene e salubridade do local de trabalho		0,678	
03 Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas de que gosta			0,770
02 Oportunidades que o trabalho oferece de fazer coisas nas quais se destaca			0,722
05 Objetivos e metas que deve alcançar			0,624
01 Trabalho enquanto propiciador de realização			0,557
Autovalor	7,75	2,56	1,61
Porcentagem de variância explicada	36,5	10,6	5,5

Nota: Extração por eixos principais. Rotação oblínica com normalização de Kaiser

Tabela 2 - Médias e desvios padrão, alfa de Cronbach e valores de correlação para as dimensões do S20/23

Dimensões	Itens	M	Dp	α	SRH	SAFT	SIT
SRH	11	3,51	0,87	0,92	1,000	0,427**	0,502**
SAFT	5	3,85	0,95	0,86	0,427**	1,000	0,316**
SIT	4	3,71	0,71	0,77	0,502**	0,316**	1,000

** $p < 0,001$

Nota: SRH - Satisfação com Relações Hierárquicas

SAFT - Satisfação com Ambiente Físico de Trabalho

SIT - Satisfação Intrínseca no Trabalho

Discussão

A satisfação no trabalho consiste em um construto complexo e de difícil delimitação tanto em termos teóricos quanto empíricos. Ainda que se utilize uma definição do construto bastante objetiva, as definições constitutivas das dimensões podem apresentar entrecruzamentos, em virtude de experiências subjetivas e instáveis do contexto do mundo do trabalho. Pode-se supor que os elementos que compõem a satisfação geral com o trabalho funcionam conjuntamente, de maneira a manter um equilíbrio que permita ao trabalhador identificar um significado e, portanto, encontrar satisfação em sua atividade. De acordo com Davis e Newstrom (1992), a satisfação que o indivíduo

sente em relação ao seu trabalho pode ser vista como uma atitude global ou então ser aplicada a determinadas partes do cargo ocupado pelo indivíduo, como aspectos diretamente relacionados ao conteúdo do cargo e outros elementos que fazem parte do contexto do mesmo. Tal aspecto fica evidenciado pelos índices das associações das novas dimensões que apresentaram correlações que variaram de moderada a alta.

O modelo teórico utilizado relaciona uma série de elementos causais que contribuiriam para a satisfação no trabalho como construto geral. Assim, os resultados obtidos neste estudo revelam uma estrutura fatorial coerente e apoiada no modelo teórico da satisfação no trabalho de Locke (1984) adotado pelos autores na escala original

(Meliá & Peiró, 1989). Os elementos causais da satisfação no trabalho que se evidenciaram foram os relacionados ao próprio trabalho e seu conteúdo (satisfação intrínseca), condições e ambiente de trabalho (ambiente de trabalho) e características da supervisão e gerenciamento (satisfação com relações hierárquicas). Tais elementos mostraram-se centrais neste estudo, tendo agrupado em seu conteúdo as dimensões de satisfação com benefícios e políticas da organização e satisfação com a participação.

Quando se compara a estrutura fatorial encontrada no estudo com a original, encontram-se semelhanças nas dimensões utilizadas nas duas versões, porém com agrupamentos diferenciados. O fator 1, obtido na adaptação brasileira, está formado por todos os itens da subescala original que avalia a satisfação com a supervisão, mais a totalidade da subescala que avalia a satisfação com a participação, acrescida do item 22, que investiga a satisfação com a periodicidade da supervisão, e o 23 com a forma como se processam as negociações sobre a contratação de benefícios, ambos pertencentes à dimensão original de Satisfação com Políticas e Benefícios da Organização. Faz sentido a junção das duas subescalas originais, tendo em vista que o conceito de participação também pode envolver o de supervisão, na medida em que a participação efetiva depende do grau de abertura e estilo de liderança adotado pela chefia imediata, assim como de outras instâncias de poder. Os dois itens que migraram da dimensão satisfação com as políticas e benefícios encontram-se relacionados às demais questões, pois dizem respeito a relações de poder. Nesse sentido, optou-se pela denominação da nova subescala de Satisfação com Relações Hierárquicas - SRH.

O segundo fator manteve-se igual à escala original de Satisfação com o Ambiente Físico de Trabalho -SAFT, em razão, provavelmente do tipo de conteúdo relacionado a questões bastante objetivas do contexto laboral, como iluminação, ventilação, espaço físico, etc. O mesmo ocorreu com o terceiro fator, que se constituiu de todos os itens da subescala original de Satisfação Intrínseca no Trabalho.

Tais dimensões parecem não estar sujeitas a aspectos contextuais, posto que dizem respeito a vivências comuns aos trabalhadores em geral, independente da cultura. No entanto, os benefícios e políticas da organização estão sujeitos a aspectos mais amplos, de caráter macro-

estrutural, que dizem respeito à economia e às políticas públicas de trabalho de um país, além das diferenças regionais e das políticas específicas de cada instituição segundo seu caráter e sua filosofia.

Estudo desenvolvido por Alvarez e Bernal (2001) com 661 trabalhadores espanhóis com o S20/23 encontrou 4 fatores: satisfação com a supervisão, satisfação com os benefícios, satisfação com o ambiente físico e satisfação intrínseca com o trabalho. Essa distribuição fatorial, encontrada entre trabalhadores do mesmo país no qual foi desenvolvido e validado o S20/23, corrobora a afirmação de Amirkhan (1994) de que estruturas fatoriais totalmente estáveis são consideradas incomuns no campo da avaliação de instrumentos.

É importante destacar que, no presente estudo, houve alterações na estrutura original. Além da nova distribuição, em três fatores, os itens que se demonstraram ambíguos, como foi o caso do 4 (salário), que saturou nos fatores 3 e 2, o 11 (oportunidades de formação e atualização) e o 12 (oportunidade de evolução na carreira), que obtiveram cargas fatoriais elevadas nos fatores 3 e 1, foram suprimidos, de acordo com as orientações de Gorsuch (1983) e Tabachnik e Fidell (2001).

Os três fatores explicam, neste estudo, 57% da variância, resultado um pouco inferior ao encontrado no estudo original de Meliá e Peiró (1989), o qual identificou 63,1% da variância explicada. Faz-se necessário destacar que, mesmo sendo um percentual inferior à escala original, é um percentual importante e adequado em termos de poder explicativo (García Jiménez, Gil Flores & Rodríguez Gomez, 2000).

Em relação aos índices de confiabilidade, os fatores obtidos apresentam resultados psicométricos superiores aos encontrados no estudo original que possui um alfa geral de 0,92, e das cinco subescalas variando de 0,76 a 0,89. Neste estudo, constatou-se um alfa geral (0,91) próximo ao original e das novas três subescalas variando de 0,77 a 0,92.

Após o estudo do S20/23, pode-se afirmar que a escala apresenta uma distribuição fatorial bastante clara e adequada ao modelo teórico adotado. No entanto, é preciso considerar que há certa instabilidade na distribuição fatorial, de acordo com a população estudada. De qualquer forma, com base nos resultados obtidos, pode-se dizer que a versão brasileira do instrumento apresenta os requisitos necessários, quanto à

consistência interna e validade de construto, o que estimula seu uso na avaliação da satisfação no trabalho no contexto brasileiro.

Deve-se, no entanto, considerar as limitações do estudo, uma vez que essa é a primeira análise do instrumento no contexto brasileiro, não sendo possível, portanto, concluir que o mesmo seja totalmente válido e eficaz, especialmente considerando as diferentes culturas existentes nas diversas regiões brasileiras. De acordo com Laro e Puente-Palacios (2004), seria importante, com um aumento da amostra, avaliar a estabilidade da estrutura fatorial mediante a técnica de validação cruzada. Também é importante destacar que a amostra se constituiu de duas áreas específicas de atuação: saúde e educação. Nesse sentido, sugere-se a realização de novos estudos com amostras multifuncionais de diferentes organizações, contemplando aspectos regionais e porte organizacional.

Referências

- Alvarez, A. I. G. & Bernal, A. (2001). O feedback laboral y satisfacción [On-line]. Obtido em 3 de setembro de 2007 do World Wide Web: <http://www.psico.uniovi.es/REIPS/v1n0/articulo3.html>.
- Amirkhan, J. H. (1994). Criterion validity of a coping measure. *Journal of Personality Assessment*, 62, 242-261.
- Balluerka, N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol, I. & Haranburu, M. (2007). La adaptación de instrumentos de medida de unas culturas a otras: una perspectiva práctica. *Psicothema*, 19, (1), 124-133
- Bisquerra-Alzina, R. (1989). *Introducción conceptual al análisis multivariable*. Barcelona: PPU.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V. & K-H, Perrar (1999). A dynamic model of work satisfaction: qualitative approaches. *Human Relations*, 52(8), 999-1028.
- Davis, K. & Newstrom, J. W. (1992). *Comportamento humano no trabalho*. São Paulo: Pioneira.
- García-Jiménez, E., Gil-Flores, J. & Rodríguez-Gomez, G. (2000). *Cuadernos de estadística: Análisis factorial*. Madrid: La Muralla.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis (2ª edición)*. Nova Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. Em R. K. Hambleton, P. F. Merenda & S. D. Spielberger (Orgs.). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 3-38). Nova Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Laro, J. A. & Puente-Palacios, K. E. (2004). Validação cruzada de uma escala de clima organizacional. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 113-119.
- Lawler, E. E. (1983). Satisfaction and behavior. Em J. R. Hackman, L. W. Porter & E. E. Lawler (Orgs.), *Perspectives on behavior in organizations* (pp. 278-302). Nova York: McGraw Hill.
- Leal, M. A., Prado, S. A. A., Rodríguez, F. L. & Román, O. M. (1999). *El factor humano en las relaciones laborales*. Madrid: Pirámide.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Em M. D. Dunnette (Org.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 125-143). Chicago: Rand-McNally.
- Locke, E. A. (1984). Job satisfaction. Em M. Gruneberg & T. Wall (Orgs.), *Social psychology and organizational behaviour* (pp. 93-117). Nova Iorque: John Wiley and Sons.
- Locke, E. A & Henne, D. (1986). Work motivation theories. Em C. L. Cooper & I. T Robertson (Orgs.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 124-138). Nova Iorque: John Wiley & Sons.
- 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. do C. F. & Santos, G. E. (2006). Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *PsicoUSF*, 11(2), 195-205.
- Meliá, J. L. & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 3 (5), 59-74.

- Meliá, J. L., Peiró, J. M. & Calatayud, C. (1986). El cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales: estudios factoriales, fiabilidad y validez. *Millars*, XI, 43-77.
- Meliá, J. L., Pradilla, J. F., Martí, N., Sancerni, M. D., Oliver, A. & Tomás J. M. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología. Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39.
- Ministério da Saúde (1997). *Conselho Nacional de Saúde. Diretrizes e normas para pesquisa envolvendo seres humanos. Resolução CNS 196/196*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Muñiz, J. & Hambleton, R. K. (2000). Adaptación de los tests de unas culturas a otras. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 2(2), 129-149.
- Pasquali, L. (1997). *Psicometria: teoria e aplicações*. Brasília: Editora da UnB.
- Peiró, J. M. (1997). *Psicología de la organización*. Madri: UNED.
- Peiró, J. M., Luque, O., Meliá, J. & Loscertales, F. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfar.
- Pérez-López, C. (2004). *Técnicas de análisis multivariante de datos*. Madri: Pearson-Prentice Hall.
- Reis, E. (1997). *Estatística multivariada aplicada*. Lisboa: Silabo.
- Schneider, D. S. & Vaught, B. C. (1993). A comparison of job satisfaction between public and private. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 68-80.
- Staw, B. W. (1984). Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- Sutton, R. I. & Staw, B. M. (1995). What theory is not. *Administrative Science*, 40, 371-384.
- Tabachnik, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4ª ed.) Boston: Pearson and Allyn and Bacon.
- Tamayo, A. (2000). Prioridades axiológicas e satisfação no trabalho. *Revista de Administração FEA-USP*, 35(2), 37-47.

Recebido em novembro de 2007
Reformulado em abril de 2008
Aprovado em maio de 2008

Sobre as autoras:

Mary Sandra Carlotto é psicóloga, mestre em Saúde Coletiva (ULBRA-RS), doutora em Psicologia Social (USC/ES), professora e pesquisadora do Laboratório de Ensino e Pesquisa em Psicologia do Curso de Psicologia - ULBRA/Canoas e do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva - ULBRA.

Sheila Gonçalves Câmara é psicóloga, mestre em Psicologia Social e da Personalidade, doutora em Psicologia (PUCRS), professora e pesquisadora do Laboratório de Ensino e Pesquisa em Psicologia do Curso de Psicologia - ULBRA/Canoas e do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva - ULBRA.