

A Influência do Desenvolvimento Profissional e da Identificação Organizacional na Satisfação no Trabalho

Luciana Mourão
Ana Cláudia Fernandes Monteiro
Viviane Ribeiro Viana

Universidade Salgado de Oliveira
Rio de Janeiro, RJ, Brasil

RESUMO

Buscar atrair e manter trabalhadores qualificados tem sido um desafio para as organizações atuais. O objetivo deste estudo foi verificar o impacto do desenvolvimento profissional e da identificação organizacional sobre a satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 1.302 trabalhadores das cinco regiões do País. O questionário continha três escalas, uma para cada construto, todas com bons indicadores de validade psicométrica. Para a testagem da hipótese da pesquisa, foram realizadas análises de correlação de Pearson e regressão hierárquica. Os resultados mostraram que quanto maior o desenvolvimento profissional maior será a percepção de satisfação no trabalho ($\beta=0,39$) e que apenas a identificação organizacional por imitação prediz a satisfação ($\beta=0,56$), tendo sido a identificação por afinidade excluída do modelo. Os resultados apontam para a importância de aumentar o investimento no desenvolvimento profissional e na identificação organizacional para ampliar a satisfação no trabalho. Foram apontadas limitações, contribuições e implicações práticas do estudo.

Palavras-chave: Comportamento organizacional; desenvolvimento profissional; identificação; satisfação no trabalho.

ABSTRACT

The Influence of Professional Development and Organizational Identification on Job Satisfaction

Attempting to attract and retain skilled workers has been a challenge for contemporary organizations. The aim of this study was to investigate the impact of professional development and organizational identification on job satisfaction. 1302 workers in five regions of Brazil participated in the survey. The questionnaire contained three scales, one for each construct, with good indicators of psychometric validity. To test the study hypothesis, Pearson's correlation analyses and hierarchical regression were performed. The study revealed that, the higher the professional development, the greater the perceived job satisfaction ($\beta=0.39$). Besides, only organizational identification by imitation predicts job satisfaction ($\beta=0.56$), while identification by affinity was excluded from the model. The results point to the importance of increasing investment in professional development and organizational identification to enhance job satisfaction. Limitations, contributions and practical implications of the study were noted.

Keywords: Job satisfaction; identification; organizational behavior; professional development.

RESUMEN

La Influencia del Desarrollo Profesional y de la Identificación Organizacional en la Satisfacción en el Trabajo

Buscar atraer y mantener a trabajadores calificados está siendo un desafío para las organizaciones actuales. El objetivo de este estudio fue verificar el impacto del desarrollo profesional y de la identificación organizacional sobre la satisfacción en el trabajo. Participaron de la investigación 1.302 trabajadores de las cinco regiones del País. El cuestionario contenía tres escalas, una para cada constructo, todas con buenos indicadores de validez psicométrica. Para comprobar la hipótesis de la investigación, se realizaron análisis de correlación de Pearson y regresión jerárquica. Los resultados mostraron que cuanto mayor es el desarrollo profesional mayor es la percepción de satisfacción en el trabajo ($\beta=0,39$) y que solamente la identificación organizacional por imitación predice la satisfacción ($\beta=0,56$), habiendo sido la identificación por afinidad excluida del modelo. Los resultados apuntan a la importancia de aumentar la inversión en el desarrollo profesional y la identificación de la organización para aumentar la satisfacción laboral. Se identificaron limitaciones, las contribuciones y las implicaciones prácticas de este estudio.

Palabras-clave: Conducta organizacional; desarrollo profesional; identificación; satisfacción en el trabajo.

INTRODUÇÃO

No mercado global, mercadorias e serviços são cada vez mais considerados como *commodities*, pois a competição os torna similares e a diferença passa a estar principalmente nas pessoas. As organizações têm buscado atrair e manter trabalhadores qualificados (Abbad, Loiola, Zerbini, & Borges-Andrade, 2013). Isso tem levado a uma maior atenção com os aspectos do comportamento organizacional, dentre eles, a satisfação no trabalho, o desenvolvimento profissional dos trabalhadores e a identificação organizacional.

O estudo da relação entre desenvolvimento profissional, satisfação e identificação organizacional com o desempenho e com a rotatividade tem sido frequente (Campos & Malik, 2008; Fernandes, Marques, & Carrieri, 2009; Santana, Cunha, Ferreira, Moura, & Oliveira, 2012). Vale observar, contudo, que apesar de a temática satisfação no trabalho ser objeto de muitas pesquisas brasileiras e estrangeiras, não foram encontrados estudos que incluíssem desenvolvimento profissional e identificação organizacional simultaneamente como possíveis variáveis antecedentes.

De fato, tanto as pesquisas de desenvolvimento profissional como as de identificação organizacional carecem de mais estudos (Paquay, Wouters, & Nieuwenhoven, 2012; Fernandes et al., 2009). Nesse sentido, o presente artigo apresenta uma pesquisa que objetiva identificar se o desenvolvimento profissional e a identificação organizacional predizem a satisfação no trabalho em uma ampla amostra de trabalhadores, cobrindo diferentes setores e tipos de organizações.

Desenvolvimento Profissional

Desenvolvimento Profissional refere-se a “educação ou treinamento continuado que é esperado ou requerido de pessoas empregadas em uma profissão” (VandenBos, 2010, p. 274). Ainda de acordo com o Dicionário da APA, as organizações profissionais costumam auxiliar o desenvolvimento de seus membros oferecendo cursos e diferentes outras oportunidades de capacitação e atualização profissional. O desenvolvimento profissional seria, portanto, resultante de todas as ações de aprendizagem formal e informal que permitem às pessoas ampliarem suas competências para a atuação no mundo do trabalho (Borges-Andrade, Abbad, Zerbini, & Mourão, 2013).

O desenvolvimento profissional parte da construção de conhecimento e de competências para a atuação profissional e reflete-se na prática e nas interações sociais no ambiente de trabalho. Paquay et al. (2012) consideram que o conceito inclui também

as transformações identitárias dos indivíduos e as competências coletivas desenvolvidas em equipe. Portanto, ele depende tanto das ações formais de aprendizagem como das informais.

A aprendizagem formal pode ser induzida, por meio de programas sistematizados de Treinamento, Desenvolvimento e Educação – TD&E. Se o sistema de treinamento estiver integrado aos demais sistemas de gestão de pessoas, tais como a avaliação de desempenho e o recrutamento e seleção, há maior chance de que as ações educativas resultem em incremento de desempenho no trabalho (Gondim, Souza, & Peixoto, 2013). Porém, mesmo ações educacionais mais amplas – como as que são voltadas para aumentar a capacidade da pessoa em lidar com as situações futuras de trabalho – podem contribuir para o desenvolvimento profissional, ainda que não contribuam para a melhoria de desempenho imediato.

Além da aprendizagem formal que costuma ocorrer nas organizações de trabalho, há também a aprendizagem informal ou espontânea, que está presente no cotidiano das pessoas e acompanha os indivíduos desde o início do seu processo de desenvolvimento. A literatura da área dá pouca ênfase à aprendizagem informal, que é aquela que acontece quando o indivíduo, de maneira planejada ou não, busca novos conhecimentos e habilidades percebidos como necessários para exercer suas tarefas (Coelho-Júnior & Mourão, 2011). Portanto, a aprendizagem informal ocorre por iniciativa das pessoas e pode derivar de um conjunto de ações, tais como: observação de colegas, imitação, tentativa e erro, reflexão sobre o que funcionou ou não em diversas situações, busca de ajuda em materiais escritos, integração de funcionários, tarefas diárias, oportunidades, eventos, rotinas, interações com a cultura e o ambiente externo (Abbad et al., 2013).

Identificação Organizacional

O ser humano tem necessidade de estar inserido em algum grupo e normalmente as pessoas buscam fazer parte de grupos que tenham perfil semelhante ao seu. Esse fenômeno encontra amparo nas teorias da identidade social e da autocategorização (Tajfel, 1978; Pratt, 1998). Os termos identidade e identificação organizacional foram trabalhados de maneira integrada por Fernandes et al. (2009), sendo essa a visão adotada no presente estudo.

O tema identidade organizacional tem como autores seminais Albert e Whetten (1985), que o interpretaram como pontos positivos que a organização tem e que fazem com que seus membros se identifiquem com suas condutas e valores, absorvendo-os para si e tornando

seus os princípios da organização (Fernandes et al., 2009; Ravasi & Van Rekon, 2003). Assim, a identidade organizacional está inserida na identidade individual e a pessoa identificada com sua organização traz para si as crenças que permeiam a organização, assumindo essas crenças à sua identidade (Oliveira, 2008).

Segundo a teoria da identidade social, o processo de construção das pessoas decorre de características que são essenciais na formação de seu autoconceito (Tajfel, 1978) e reúne os conhecimentos de determinado grupo social do qual o indivíduo faz parte (Oliveira, 2008). Assim, as crenças, os rituais, o entendimento simbólico, comportamentos e histórias compartilhadas entre os membros que participam da organização fazem com que o indivíduo se identifique mais ou menos com a mesma (Ravasi & Van Rekon, 2003).

De acordo com Tajfel (1978), a teoria da identidade social divide-se em três partes de igual importância: a categorização, o comportamento e a distinção positiva. Oliveira (2008) explica essas três partes da teoria da identidade social. Para a autora, na *categorização*, o indivíduo se reconhece como parte integrante de um determinado grupo, sem necessariamente ter laço afetivo ou estreitamento de relacionamento com os participantes do mesmo. O componente do *comportamento* refere-se à absorção das atitudes e dos comportamentos do grupo pelos indivíduos que com eles se identificam. Nesse sentido, tudo relacionado a quem participa desse grupo tem importância enquanto quem nele não se encaixa acaba sendo percebido de forma diferente. Por fim, a *distinção positiva* refere-se ao fato de que os membros de um grupo tendem a considerar e valorizar seu grupo, podendo, inclusive, depreciar outros grupos, para que o seu grupo seja o que tem características mais positivas. Essa última característica (a da distinção positiva) apresenta grande aproximação com a teoria da autocategorização, que discute como os indivíduos se classificam como membros de um grupo social, num processo de maximização das semelhanças intracategorias, bem como das diferenças intercategorias (Oliveira, 2008).

Segundo Pratt (1998) existem dois modos de identificação: a identificação por afinidade (reconhecimento), quando a pessoa crê que a empresa apresenta determinados valores e crenças similares aos seus, num processo em que “igual procura igual”, sinalizando uma espécie de “parentesco” entre a organização e o indivíduo; e a identificação por imitação (idêntico), quando o indivíduo incorpora, conscientemente, crenças e valores da organização em sua identidade, modificando a visão do “eu” pela incorporação das crenças que ele possui a respeito da

organização, as quais passam a ser autorreferentes ou autodefinidoras. Assim, a identificação por imitação refere-se à internalização dos valores e interesses organizacionais na identidade do indivíduo, num processo de similaridade e lealdade (Oliveira, 2008).

Satisfação no Trabalho

Entre as atitudes relacionadas ao trabalho, a satisfação é uma das que tem recebido maior atenção desde o século passado (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). A partir dos estudos de administração científica de Frederick Taylor, a satisfação no trabalho foi entendida como uma atitude relativa à filosofia do trabalhador de cooperação com a gerência a fim de defender seus próprios interesses (Martins & Santos, 2006). Para Taylor, aspectos como a fadiga e o salário influenciavam a satisfação e a produtividade. Mais tarde, pesquisadores de Hawthorne reduziram a importância atribuída ao salário e ampliaram os fatores relacionados à satisfação, incluindo aspectos como pausas para descanso, importância dos grupos informais de trabalho, da supervisão recebida, dentre outros (Martins & Santos, 2006).

Desde as pesquisas iniciais sobre satisfação em meados do século XX, o conceito apresenta-se associado ao de motivação, ou seja, a satisfação seria um dos componentes da motivação para o trabalho e, como tal, seria preditora de comportamentos humanos favoráveis às organizações como produtividade, permanência na empresa e redução de absenteísmo (Siqueira, 2008). Contudo, satisfação e motivação não são o mesmo, embora os conceitos estejam claramente associados (Sangwan, 2013). Há também outra vertente que associa satisfação à responsabilidade social, ou seja, a satisfação do trabalhador seria um indicador de quanto aquela organização consegue promover e proteger a saúde e o bem-estar da sua força de trabalho (Siqueira, 2008).

Fases posteriores do estudo da satisfação no trabalho passaram a dar maior importância a aspectos diretamente relacionados à tarefa, tais como: variedade de habilidades, identificação com a tarefa, tarefas significativas, autonomia e *feedback* (Hackman & Oldham, 1976). Em função das muitas pesquisas sobre o que levaria à satisfação no trabalho, esse construto passou a ser estudado de forma multifacetada, geralmente com cinco dimensões: satisfação com o trabalho, com o supervisor, com os colegas, com o salário e com as promoções (Kinicki, McKee-Ryan, Schriesheim, & Carson, 2002; Siqueira, 2008), com alta correlação entre essas dimensões. Em outros casos, autores têm estudado a satisfação no trabalho a partir de uma medida global de satisfação, com itens que

incluem os aspectos mencionados, mas sem a divisão por fatores (Silva, 2008).

Em estudos mais recentes, Brief e Weiss (2002) mostram que nas duas últimas décadas do século XX, os pesquisadores passaram a ampliar suas pesquisas sobre emoções que emergem no contexto do trabalho, pesquisando não só a satisfação no trabalho, mas também afetos positivos e negativos, estado de ânimo e emoções discretas. Eles discutem sobre a abordagem cognitivista na compreensão do conceito de satisfação no trabalho, que busca analisar e explicar os fenômenos e processos organizacionais, baseada nos pressupostos de que o pensamento e conhecimento gerados desempenham papel fundamental nas ações e interações humanas. Assim, a satisfação no trabalho passa a ser vista como derivada não só dos estímulos oferecidos pela organização e pelo contexto onde os indivíduos estão inseridos, mas também pelo aspecto cognitivo, que se caracteriza pelo fato de o indivíduo interagir com esses estímulos e contexto, de forma a criar um significado próprio para o mesmo.

Assim, a satisfação no trabalho pode ser entendida como um estado emocional agradável ou positivo, que resulta de algum trabalho ou de experiências no trabalho, como propôs Locke (1976). Também pode ser compreendida a partir de uma visão que incorpora mais a abordagem cognitivista como a definição de Judge e Kammeyer-Mueller (2012), para quem a satisfação no trabalho consiste em um estado avaliativo que expressa contentamento e sentimentos positivos com o próprio trabalho.

Mesmo após décadas de estudos, ainda não há consenso na literatura nem sobre as causas e nem sobre os componentes da satisfação no trabalho, havendo inclusive correntes que baseadas na teoria dos dois fatores de Herzberg, diferenciam os determinantes de satisfação e de insatisfação, tratando-os como construtos distintos (Martins & Santos, 2006). Há uma corrente mais antiga que investiga o aspecto disposicional do indivíduo e uma mais recente que define o construto como de natureza afetiva, atitudinal e determinado por variáveis multiníveis – individuais, grupais ou organizacionais (Brief & Weiss, 2002).

Em relação aos estudos empíricos sobre a satisfação no trabalho, numa pesquisa realizada nas revistas da base Scielo, no período de 2001 a 2012, retornaram um conjunto de 17 artigos, dos quais 13 apresentaram estudos empíricos. Os estudos revisados envolveram diferentes perfis de amostras com pesquisas feitas com bancários (Bernstorff, 2008), profissionais de saúde (Campos & Malik, 2008; Rebouças, Abelha, Legay, & Lovisi, 2008; Chaves, Ramos, & Figueiredo, 2011;

Siqueira & Kurcgant, 2011), professores de diferentes níveis e gestores escolares (Marqueze & Moreno, 2009; Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez, Célis, & Miranda, 2012; Santana et al., 2012), funcionários de hotéis (Silva Jr., 2001), funcionários públicos (Santos & Mourão, 2011); trabalhadores de *call center* (Cesario, Guillén Gestoso, & Peregrín, 2012); funcionários do setor de serviços (Maciel, & Camargo, 2011) e trabalhadores de nível superior (Santt'ana, Moraes, & Kilimnick, 2005).

Alguns estudos tinham âmbito estadual compreendendo estados como Paraíba, Rio de Janeiro, São Paulo, Minas Gerais e Paraná, enquanto outros eram de âmbito nacional ou internacional (com amostras de trabalhadores de Portugal e do Chile). Dentre os estudos predominou o método quantitativo, embora alguns tenham optado pelo método qualitativo ou por pesquisas multimétodo com técnicas de coleta de dados quantitativas e qualitativas.

Alguns estudos distinguiam os construtos satisfação e insatisfação, apontando preditores especificamente para a satisfação e ou para a insatisfação no trabalho. Por exemplo, a rotatividade e o *burnout* seriam consequências da insatisfação com o trabalho, enquanto a melhoria de desempenho, o desempenho organizacional e a capacidade para o trabalho seriam consequências da satisfação com o trabalho.

A análise dessas pesquisas aponta para oito variáveis antecedentes da satisfação no trabalho, a saber: excesso de trabalho (Bernstorff, 2008); escolaridade (Rebouças et al., 2008); impacto do treinamento no trabalho (Santos & Mourão, 2011); desenvolvimento profissional (Silva Jr., 2001); autonomia e interação (Siqueira & Kurcgant, 2011); apoio social (Jiménez Figueroa et al., 2012); e gênero (Chaves et al., 2011). Por outro lado, há também estudos que apontam as variáveis consequentes da satisfação no trabalho, onde são encontradas cinco variáveis, quais sejam: comprometimento organizacional (Maciel & Camargo, 2011); capacidade para o trabalho (Marqueze & Moreno, 2009); desempenho na gestão escolar (Santana et al., 2012); rotatividade (Campos & Malik, 2008); e *burnout* (Jiménez Figueroa et al., 2012). Além de figurar como variável independente ou dependente nas diferentes pesquisas, também houve casos em que a satisfação atuou como variável moderadora do comprometimento normativo sobre a cooperação no trabalho (Maciel & Camargo, 2011). Houve ainda uma pesquisa em que a percepção de empregabilidade atuou como variável moderadora da satisfação no trabalho para pessoas que tem carteira assinada (trabalho formal) (Cesario et al., 2012). A Figura 1 apresenta uma síntese dos resultados de revisão dos estudos empíricos.

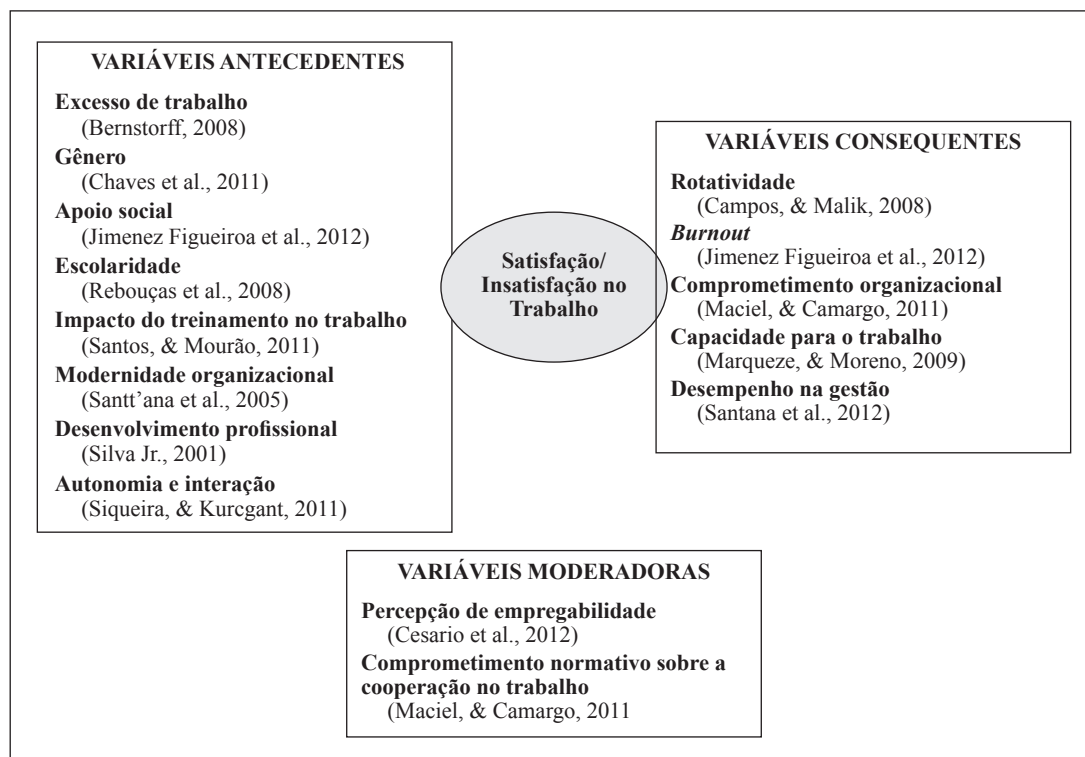


Figura 1. Síntese da revisão de estudos empíricos sobre satisfação no trabalho.

Com base nessa revisão de literatura e nas lacunas encontradas na mesma, estabeleceu-se a seguinte hipótese de pesquisa: Quanto maior a identificação organizacional e o desenvolvimento profissional maior também será a percepção de satisfação no trabalho.

Além dessa hipótese, considerando os resultados de pesquisas anteriores que apontavam variáveis demográficas e funcionais como preditoras da satisfação do trabalho, foram incluídas como variáveis de controle no modelo desta pesquisa: idade, número de organizações em que já trabalhou, ocupação de cargo gerencial, existência de promoção recente, gênero e escolaridade, que foram apontadas como preditoras da satisfação no trabalho respectivamente por Chaves et al. (2011) e (Rebouças et al., 2008) não se confirmaram como antecedentes no presente estudo. A próxima seção apresenta o método, que foi definido tomando-se em conta os objetivos do estudo e a hipótese de pesquisa.

MÉTODOS

A presente pesquisa foi realizada utilizando abordagem quantitativa (*survey*) com coleta de dados em um único momento (pesquisa de corte transversal). O método da pesquisa será detalhado a seguir em termos de participantes, instrumentos, procedimentos de coleta e de análise de dados.

Participantes

Participaram da pesquisa 1.302 profissionais de 18 estados brasileiros, compreendendo as cinco regiões do País. A amostra foi de conveniência, tendo como critério de inclusão o vínculo empregatício, considerando trabalhadores que estivessem, há pelo menos seis meses no mesmo emprego e que concordassem em participar da pesquisa. O critério de exclusão na amostra era o de questionários com 15% ou mais dos dados em branco.

A amostra compreendeu pessoas que atuam em diferentes categorias profissionais, com predomínio do setor de serviços (74%), sendo que 31% ocupam cargos gerenciais e 46% tiveram algum tipo de promoção no trabalho nos últimos três anos. A maior parte trabalha em organizações privadas (56%), sendo que 41% mantém vínculo com organizações de grande porte (mais de 500 empregados) e 39% de pequeno porte (até 100 empregados).

O perfil predominante dos participantes foi de homens (60%), com idade variando de 18 a 62 anos, predominando os que têm até 50 anos (96%), com média de 32,8 anos (desvio-padrão – DP=8,6 anos). A amostra se dividiu basicamente entre trabalhadores de nível médio (49%) e graduados (47%), sendo que 12% tinham pós-graduação. Em relação ao número de

TABELA 1
Perfil sociodemográfico da amostra

<i>Variáveis</i>	<i>Categorias</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Sexo	Masculino	755	60,5		
	Feminino	493	39,5		
Escolaridade	Ensino Fundamental	43	3,5		
	Ensino Médio	613	49,3		
	Graduação	441	35,5		
	Pós-graduação	147	11,8		
Tipo de organização em que trabalha	Público	473	38,1		
	Privado	701	56,4		
	Terceiro setor	68	5,5		
Setor de atuação	Agropecuária	36	2,9		
	Indústria	276	22,3		
	Serviços	928	74,8		
Número de funcionários da organização	Até 100	486	39,0		
	De 101 a 500	250	20,0		
	Mais de 500	511	41,0		
Promoção nos últimos três anos	Sim	569	45,7		
	Não	676	54,3		
Exercício de função gerencial	Sim	391	31,4		
	Não	854	68,6		
Idade				32,8	8,6
Tempo de trabalho atual				6,6	6,9
Tempo de trabalho total				12,1	8,8
Nº de organizações em que já trabalhou				3,1	2,0

organizações nas quais já trabalhou, metade da amostra (49%) trabalhou em até duas organizações, sendo que os que já trabalharam em até 5 organizações correspondem a 89% da amostra. Já no que diz respeito ao tempo de serviço, um quarto da amostra está no mercado há no máximo três anos e se esse tempo for prolongado para 10 anos engloba-se 74% dos participantes. Em relação ao tempo de serviço na organização atual, predominam pessoas com 10 ou mais anos de empresa (61%). Os que estão na mesma empresa há menos de cinco anos correspondem a 21%. A Tabela 1 apresenta o perfil sociodemográfico da amostra, para melhor caracterização dos participantes do estudo.

Instrumentos

A presente pesquisa foi conduzida a partir de um questionário que continha três escalas que já tinham sido utilizadas em outros estudos e que apresentavam bons indicadores de validade psicométrica. Os instrumentos escolhidos para essa pesquisa foram: Escala de Satisfação no Trabalho (Silva, 2008); Escala de Identificação Organizacional (Oliveira, 2008); e

Escala de Desenvolvimento Profissional (Mourão et al., 2012). Em todas três os itens deveriam ser respondidos em escala de 11 pontos, variando de 0 (discordo totalmente) a 10 (concordo totalmente).

A Escala de Satisfação no Trabalho tem estrutura unifatorial, sendo que o fator único explicou 66% da variância total do instrumento e todos os itens apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,40. A consistência interna deste fator, calculada por meio do coeficiente Alfa de Cronbach, foi igual a 0,89 no estudo original e 0,90 na presente pesquisa, indicando bom índice de precisão. A medida é composta por cinco itens (e.g.: “Meu emprego atual atende àquilo que sempre desejei.” e “Se eu tivesse que escolher um emprego, eu escolheria o meu”).

A Escala de Identificação Organizacional tem estrutura bidimensional, sendo composta de 17 itens (e.g.: “Eu compartilho dos valores da minha organização” e “Eu sei quando uma organização é parecida comigo”). Os fatores dessa escala são: Identificação por afinidade (o indivíduo percebe que parte da sua identidade é formada por valores e crenças

que são compartilhadas por algumas organizações das quais ele não participa) e Identificação por imitação (o indivíduo, por meio do processo de internalização, assimila valores, crenças e atributos percebidos como centrais na organização onde trabalha como parte da sua identidade). Os índices de consistência (Alpha de Cronbach) obtidos no estudo original, foram respectivamente 0,78 e 0,88. No estudo atual os Alphas de Cronbach foram semelhantes (0,84 e 0,87, respectivamente).

Por fim, o desenvolvimento profissional foi avaliado por escala unidimensional composta de 8 itens (e.g.: “Tive um expressivo desenvolvimento profissional desde que comecei a trabalhar.” e “Com meus conhecimentos atuais, consigo realizar satisfatoriamente o meu trabalho”). O índice de consistência interna (Alpha de Cronbach) foi o mesmo na validação original do instrumento e na presente pesquisa (0,82).

Procedimentos de coleta e análise de dados

O projeto desta pesquisa foi submetido e aprovado por um comitê de ética antes do início dos procedimentos de coleta de dados. O questionário foi aplicado em todas as regiões brasileiras, com o auxílio de uma rede formada por alunos de um curso de administração a distância, com distribuição e recolhimento dos questionários em papel. As instruções de preenchimento do questionário permitiam que o instrumento fosse autoaplicável. O tempo de preenchimento era livre e a taxa de retorno foi de 65%.

Para maior fidedignidade dos dados, foi estabelecido um sistema de acompanhamento do processo de coleta. A equipe de pesquisadores recebeu treinamento *on-line* para a aplicação dos questionários e um material com procedimentos detalhados para a aplicação dos questionários. A cada seis pesquisadores havia um líder que conferia o preenchimento dos questionários e apresentava o relato para a coordenadora geral da pesquisa.

Os dados foram coletados durante os meses de abril e maio de 2012 e nesse período a coordenadora desta pesquisa esclareceu dúvidas, analisou casos específicos surgidos no momento da coleta e acompanhou o andamento das atividades dos pesquisadores. Aos participantes foi esclarecido o objetivo da pesquisa, garantido sigilo das respostas individuais, esclarecida a possibilidade de desistência de participação em qualquer fase do processo, bem como disponibilizado correio eletrônico para acesso aos resultados da pesquisa.

As respostas dos participantes foram digitadas no programa Excel e importadas *pelo Statistical Package*

for the Social Science for Windows, versão 19.0. Foram realizadas análises descritivas e exploratórias para investigar a exatidão da entrada dos dados, a presença de casos extremos, a distribuição dos casos omissos, a distribuição de frequência, de acordo com as orientações de Tabachnick e Fidell (2007). Também foram checados os indicadores de precisão (Alpha de Cronbach) das escalas. Para a testagem da hipótese da pesquisa foram realizadas análises de correlação de Pearson e regressão múltipla hierárquica. Considerando que algumas variáveis pessoais e funcionais foram definidas como variáveis de controle, as mesmas foram incluídas no primeiro bloco da regressão múltipla hierárquica. As variáveis ocupação de cargo gerencial, existência de promoção recente e gênero foram incluídas no modelo como variáveis *dummy*.

RESULTADOS

Na primeira etapa da análise, além da limpeza do banco de dados e identificação da presença de dados omissos (*missing values*), foram examinadas as distribuições univariadas e bivariadas por meio de método gráfico (*boxplot*) e numérico (medidas de simetria) com o objetivo de avaliar normalidade, homogeneidade de variância e presença de dados extremos univariados. Para a análise de *outliers* multivariados, adotou-se o parâmetro da Distância Mahalanobis ($p \leq 0,05$), tendo sido identificados 28 casos com distância acima desses parâmetros. Além desses foram identificados 26 casos de valores extremos univariados e 43 casos univariados pouco influentes, sendo esses últimos mantidos na amostra. Os escores univariados extremos e os *outliers* multivariados corresponderam a 4,3% da amostra e foram excluídos de todas as análises, resultando em uma amostra válida de 1.248 casos.

O critério numérico utilizado para avaliar a necessidade de transformações nas variáveis foi ancorado na simetria, indicando necessidade de transformação sempre que o escore *Z* (simetria/erro padrão de medida da simetria) foi maior que 1,96 (Hair, Black, Babin, Anderson, & Taham, 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). No caso da presente pesquisa, foi necessário efetuar transformações nas quatro variáveis, tendo sido calculado o logaritmo da variável refletida. Essas transformações resolveram os problemas de normalidade, tendo sido usadas as variáveis antes da transformação para as estatísticas descritivas e as variáveis transformadas para as estatísticas inferenciais.

Para a regressão também foram avaliadas, além da normalidade, a homogeneidade de variância, a

multicolinearidade e a análise de resíduos. Em relação à multicolinearidade, encontrou-se alta correlação entre a identificação por afinidade e a identificação por imitação ($r=0,51$; $p<0,001$). Contudo, o teste de colinearidade não apresentou valores de VIF acima de cinco e nem valores de tolerância baixo de 0,1, e o *condition index* indicou que tais variáveis não apresentariam problemas de colinearidade se fossem juntas como variáveis independentes no mesmo modelo.

As análises descritivas apontam para uma percepção de satisfação no trabalho com média de 7,0, porém com uma dispersão relativamente alta ($DP=2,3$ e coeficiente de variação de 32%). No caso das variáveis independentes, todas tiveram médias mais elevadas que a satisfação no trabalho, a saber: desenvolvimento profissional ($M=8,1$; $DP=1,3$), identificação por imitação ($M=7,7$; $DP=1,7$) e identificação por afinidade ($M=7,6$; $DP=1,6$). Esses resultados indicam que os trabalhadores pesquisados percebem valores relativamente altos tanto de desenvolvimento profissional quanto de identificação organizacional, sem heterogeneidade excessiva nas respostas (coeficiente de variação abaixo de 25%).

Em termos das análises inferenciais, as correlações de Pearson apontaram relações positivas e significativas entre a satisfação no trabalho e o desenvolvimento profissional e também entre a satisfação no trabalho e as dimensões da identificação organizacional,

sendo a identificação por imitação a que apresentou o coeficiente de maior magnitude ($r=0,62$; $p<0,001$). Segundo a classificação de Miles e Shevlin (2001), esta foi a única correlação considerada elevada (acima de 0,50), pois as correlações da satisfação no trabalho com o desenvolvimento profissional ($r=0,39$; $p<0,001$) e com a identificação por afinidade ($r=0,33$; $p<0,001$) tiveram magnitudes consideradas de moderadas (entre 0,30 e 0,49).

Para analisar o poder de predição das variáveis independentes sobre a satisfação no trabalho foi realizada a análise de regressão hierárquica. No primeiro bloco da regressão hierárquica foram incluídas as variáveis sociodemográficas. Em relação à escolha da variável que seria colocada no segundo bloco, optou-se por incluir o desenvolvimento profissional, uma vez que a literatura da área já indica relação entre essa variável e a satisfação no trabalho. Portanto, optou-se por um critério teórico, uma vez que a correlação de Pearson era mais alta para a identificação por imitação (critério estatístico). A Tabela 2 mostra o resultado obtido na regressão hierárquica.

O modelo final de pesquisa comprovou parcialmente a hipótese, na medida em que o desenvolvimento profissional e a identificação organizacional por imitação figuraram no modelo final. Contudo, observa-se que a identificação por afinidade não permaneceu como preditora significativa, portanto, não é qualquer tipo de identificação organizacional que impacta a variável satisfação no trabalho.

TABELA 2
Resultado da Regressão Hierárquica para a Satisfação no Trabalho

<i>Variáveis</i>	<i>R²ajust</i>	<i>R²Δ</i>	<i>F</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
MODELO 1	0,06					
Idade				-0,12	-4,31	0,001
Nº organizações que já trabalhou				0,06	2,21	0,028
Ocupa cargo gerencial				0,05	1,81	0,071
Teve promoção nos últimos 3 anos				0,19	6,18	0,001
Gênero				0,00	0,01	0,991
Escolaridade				-0,01	-0,29	0,774
			14,48			
MODELO 2						
Desenvolvimento profissional				-0,35	-13,23	0,001
	0,18	0,12	39,18			
MODELO 3						
Identificação organizacional por afinidade				0,01	0,33	0,740
Identificação organizacional por imitação				0,55	19,75	0,001
	0,41	0,23	95,09			

DISCUSSÃO

Para se discutir os resultados obtidos nesta pesquisa é preciso levar em conta que os participantes da mesma eram oriundos especialmente do setor de serviços e de indústrias, com maior ênfase no primeiro grupo e praticamente sem a participação de pessoas que atuam em organizações do setor agrícola. Também é preciso levar em conta, que embora a maior parte fosse proveniente do setor privado, foi expressivo o número de respondentes vinculados a organizações públicas. Cabe ainda registrar que a maior parte dos pesquisados trabalham em organizações de grande porte, seguido pelos que trabalham em organizações pequenas, sendo as de médio porte as menos frequentes. A contextualização dessas características amostrais é importante, uma vez que os setores de atuação e o tipo de porte da organização podem influenciar os resultados obtidos, sobretudo considerando-se que a amostra era de conveniência.

Em relação às variáveis sociodemográficas, figuraram como preditoras da satisfação no trabalho a idade (que prediz negativamente a satisfação), o número de organizações em que já trabalhou e a existência de promoção recente (que considerou um cenário dos últimos 3 anos). As variáveis gênero e escolaridade, que foram apontadas como preditoras da satisfação no trabalho respectivamente por Chaves et al. (2011) e (Rebouças et al., 2008) não se confirmaram como antecedentes no presente estudo.

As análises descritivas apontam para uma percepção intermediária de satisfação no trabalho com heterogeneidade nas respostas, o que sinaliza que determinados grupos de trabalhadores podem estar satisfeitos com o seu trabalho, enquanto outros não. Em relação à hipótese da pesquisa que previa que quanto maior fosse o desenvolvimento profissional e a identificação organizacional maior seria a satisfação no trabalho, a hipótese foi parcialmente confirmada. Embora as correlações de Pearson apontassem relações positivas de todas as variáveis com a satisfação no trabalho, apenas o desenvolvimento profissional e a identificação organizacional por imitação figuraram no modelo final da regressão hierárquica.

O fato de a identificação organizacional por afinidade não ter figurado como preditora da satisfação no trabalho pode ser explicado pelo próprio conceito dessa dimensão. Na identificação por afinidade a pessoa crê que a empresa apresenta determinados valores e crenças similares aos seus, sinalizando uma espécie de “parentesco” entre a organização e o indivíduo (Prat, 1998). Já no caso da identificação por imitação

o indivíduo incorpora, conscientemente, crenças e valores da organização em sua identidade, modificando a visão do “eu” pela incorporação das crenças que ele possui a respeito da organização, as quais passam a ser autorreferentes ou autodefinidoras (Oliveira, 2008). Ora, se o indivíduo incorpora conscientemente as crenças e valores da organização seria de se esperar que ele apresente maior satisfação no trabalho, já que esta também é uma variável em que o elemento cognitivo está presente (Brief & Wiess, 2002; Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

A esse respeito vale destacar que, para Oliveira (2008), a identificação por imitação refere-se à internalização dos valores, metas e interesses organizacionais na identidade do indivíduo, num processo de similaridade e lealdade. Nesse sentido, a dimensão de identificação por imitação tem um elemento cognitivo e afetivo que irão afetar a percepção que a pessoa tem de seu trabalho e, conseqüentemente seu grau de satisfação com o mesmo.

Quanto ao fato de o desenvolvimento profissional ter figurado como antecedente da satisfação no trabalho, o resultado confirma os achados de Santos e Mourão (2011), que tinham relacionado a satisfação ao impacto do treinamento no trabalho. As ações de treinamento correspondem a um dos elementos do desenvolvimento profissional, e se o impacto dessas ações prediz a satisfação no trabalho, seria de se esperar que o mesmo acontecesse com o desenvolvimento profissional.

Esse achado também confirma diretamente os estudos de Silva Jr. (2001), que já tinha associado desenvolvimento profissional e satisfação; e, indiretamente, corrobora os achados de Siqueira e Kurciant (2011) que associaram a satisfação no trabalho com autonomia e interação. O estudo de Sangwan (2013) também é indiretamente confirmado por esta pesquisa, uma vez que, entre os determinantes da satisfação no trabalho, o autor aponta a eficiência no trabalho, que é uma variável próxima ao desenvolvimento profissional. Outro aspecto que merece discussão refere-se ao estudo de Marqueze e Moreno (2009), que apontaram a satisfação no trabalho como preditora da capacidade para o trabalho. Para os autores, quanto maior a satisfação no trabalho, maior capacidade os indivíduos terão para desenvolver suas atividades profissionais. De forma similar, na presente pesquisa evidenciou-se que quanto maior o desenvolvimento profissional, maior será a percepção de satisfação no trabalho. Assim, o desenvolvimento profissional conduziria à satisfação que por sua vez levaria à capacitação para o trabalho, num processo positivo de retroalimentação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o objetivo da presente pesquisa, pode-se concluir que: (i) entre as variáveis demográficas, a idade, o número de organizações em que a pessoa já trabalhou e a promoção recente atuam como variáveis de controle que predizem a satisfação no trabalho; (ii) o desenvolvimento profissional, após controle de variáveis sociodemográficas, contribuiu para explicar 12% da variância da satisfação no trabalho; (iii) a identificação organizacional por imitação, após a entrada das variáveis sociodemográficas e do desenvolvimento profissional, também contribui para o modelo da satisfação no trabalho, explicando 23% de sua variância; e (iv) a identificação organizacional por afinidade não prediz a satisfação no trabalho, embora as duas variáveis tenham correlação positiva e significativa.

Como contribuição para os estudos da área, a presente pesquisa confirma a relação já sinalizada por outros estudos nacionais e estrangeiros sobre satisfação no trabalho e desenvolvimento profissional e aponta para mais um preditor da satisfação: a identificação organizacional. A esse respeito, os resultados indicam que nem todas as formas de identificação organizacional impactam na satisfação no trabalho, devendo as ações dos gestores se voltarem para propiciar um ambiente de trabalho que permita a identificação por imitação, com a incorporação consciente das crenças e valores organizacionais. Tal incorporação provavelmente estará vinculada a um julgamento positivo que os indivíduos venham a fazer das condutas da organização, o que reforça a importância de uma gestão transparente e preocupada com o bem-estar dos trabalhadores.

Quanto às limitações desta pesquisa, podem ser citadas: (i) a realização de um estudo de corte transversal, pois seria interessante um estudo que permitisse acompanhar, ao longo do tempo, os efeitos do desenvolvimento profissional sobre a satisfação no trabalho; (ii) a impossibilidade de generalização dos resultados devido ao fato de a amostra – ainda que abrangente e ampla em termos geográficos – ser não probabilística; (iii) as restrições em relação à discussão dos achados, posto que a identificação organizacional ainda é um construto de literatura incipiente.

Como sugestão de trabalhos futuros, sugerem-se estudos experimentais e longitudinais que permitam acompanhar a variação da satisfação no trabalho mediante a manipulação de algumas variáveis independentes, tais como o desenvolvimento profissional, a idade, a escolaridade e as fases da carreira profissional. Também sugere-se que sejam realizados outros estudos com a

identificação organizacional, verificando o quanto as dimensões de afinidade e imitação se assemelham ou se diferem quando relacionadas a outros construtos do comportamento organizacional.

REFERÊNCIAS

- Abbad, G., Loiola, E., Zerbini, T., & Borges-Andrade, J.E. (2013). Aprender em organizações e no trabalho. In L.O. Borges & L. Mourão. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (497-527). Porto Alegre: Artmed.
- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings, & B.M. Staw. (Eds.). *Research in organizational behavior* (pp. 263-295). Greenwich: Jay.
- Bernstorff, V. H. (2008). Relações entre satisfação, competência, saúde e absenteísmo no trabalho em uma grande instituição bancária pública. *Sociedade e Estado*, 23(1), 189-190.
- Borges-Andrade J. E., Abbad, G., Zerbini, T., & Mourão, L. (2013). Treinamento, Desenvolvimento e Educação: um modelo para sua gestão. In L. O. Borges & L. Mourão. *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (465-495). Porto Alegre: Artmed.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Campos, C. V. A., & Malik, A. M. (2008). Satisfação no Trabalho e Rotatividade dos Médicos do PSF. *Revista de Administração Pública*, 42(2), 347-368.
- Cesário, F. S., Guillén Gestoso, C., & Peregrin, F. M. M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: moderación de la empleabilidad. *Revista de Administración de Empresas*, 52(3), 345-359.
- Chaves, L. D., Ramos, L. H., & Figueiredo, E. N. (2011). Job satisfaction of nurses working in Brazil. *Acta Paul. Enferm.*, 24(4), 507-513.
- Coelho-Junior, F. A., & Mourão, L. (2011). Suporte à aprendizagem informal no trabalho: uma proposta de articulação conceitual. *Revista de Administração Mackenzie*, 12(6), 224-253.
- Fernandes, M. E. R., Marques, A. L., & Carrieri, A. P. (2009). Identidade organizacional e os componentes do processo de identificação: uma proposta de integração. *Cadernos EBAPE. BR*, 7(4), 687-703.
- Gondim, S. M. G., Souza, J. J., & Peixoto, A. L. A. (2013). Gestão de pessoas. In L.O. Borges & L. Mourão (Org.). *O trabalho e as organizações: atuações a partir da Psicologia* (pp. 343-374). Porto Alegre: Artmed.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. SOM: Yale University.
- Hair J. R., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., Celis, E. R. M., & Miranda, E. R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Kinicki, A. J., McKee-Ryan, F. M., Schriesheim, C. A., & Carson, K. P. (2002). Assessing the construct validity of the Job Descriptive Index: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 14-32.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. P. Dunnette (Org.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1294-1349). Chicago: Rand-McNally.

- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2011). Comprometimento, satisfação e cooperação no trabalho: evidências da primazia dos aspectos morais e das normas de reciprocidade sobre o comportamento. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(3), 433-453.
- Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. C. (2009). Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em Estudo*, 14(1), 75-82.
- 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.
- Miles, J., & Shevlin, M. (2001). *Applying Regression and Correlation: a guide for students and researchers*. London: Sage Publications.
- Mourão, L., Puente-Palacios, K. P., Porto, J., Monteiro, A.C.F., Araújo, G., & Ribeiro, J. (2012, maio). *Validação de Escala para Mensuração do Desenvolvimento Profissional*. Comunicação oral apresentada no V Congresso Brasileiro de Psicologia Organizacional e do Trabalho – CBPOT, Rio de Janeiro.
- Oliveira, A. F. (2008). Identificação organizacional. In M. M. M. Siqueira (2008). (Org.) *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 179-188). Porto Alegre: Artmed.
- Paquay, L., Wouters, P., & van Nieuwenhoven, C. (2012). A avaliação, freio ou alavanca do desenvolvimento profissional?. In L. Paquay, P. Wouters, & C. van Nieuwenhoven, C. (Org.) *A avaliação como ferramenta do desenvolvimento profissional de educadores*. (pp.13-39). Porto Alegre: Penso.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification. In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.). *Identity in organizations* (pp. 171-207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ravasi, D., & Van Rekom, J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2), 118-132.
- Rebouças, D., Abelha, L., Legay, L. F., & Lovisi, G. M. (2008). O trabalho em saúde mental: um estudo de satisfação e impacto. *Caderno Saúde Pública*, 24(3), 624-632.
- Santana, L. L. S., Cunha, N. R. S., Ferreira, M. A. M., Moura, L. R., & Oliveira, A. R. (2012). Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. *Educação em Revista*, 28(1), 491-520.
- Sant'anna, A. S., Moraes, L. F. R., & Kilimnik, Z. M. (2005). Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. *RAE Eletrônica*, 4(1), 1-23.
- Santos, J. R. V., & Mourão, L. (2011). Impacto do Treinamento como Variável Preditora da Satisfação com o Trabalho. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo – RAUSP*, 46(3), 305-318.
- Silva, A.P.C. (2008). *Estressores ambientais, natureza do contrato de trabalho e reações psicológicas ao estresse*. (Dissertação de Mestrado em Psicologia não publicada). Universidade Salgado de Oliveira, Niterói.
- Silva-Junior, N. A. (2001). Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. *Psico-USF*, 6(1), 47-57.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no Trabalho. In M. M. M. Siqueira, (2008). (Org.) *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 265-274). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, V. T. A., & Kurcugant, P. (2012). Satisfação no trabalho: indicador de qualidade no gerenciamento de recursos humanos em enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 46(1), 151-157.
- Sangwan, A. (2013). Determinants of job satisfaction: a study of insurance sector employees. *International Journal of Marketing and Technology*, 3(5), 1-19.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. (5th ed.) New York: HarperCollins.
- Tajfel, H. (1978). Social categorization, social identity and social comparison. In: H. Tajfel. (Ed.). *Differentiation between groups* (61-76). London: Academic Press.
- VandenBos, G. R. (2010). *Dicionário de Psicologia da American Psychological Association – APA*. Porto Alegre: Artmed.

Autores:

Luciana Mourão – Doutora em Psicologia, Universidade Salgado de Oliveira.
 Ana Cláudia Fernandes Monteiro – Doutoranda em Psicologia, Universidade Salgado de Oliveira.
 Viviane Ribeiro Viana – Mestranda em Psicologia, Universidade Salgado de Oliveira.

Endereço para correspondência:

Luciana Mourão
 Estrada Caetano Monteiro, 1833, Casa 13 – Bairro Badu
 CEP 24320-570 Niterói, RJ, Brasil
 Tel.: (21)2609-6764 / (21)8886-6764
 E-mail: mourao.luciana@gmail.com

Recebido em: 08.04.2013

Aceito em: 11.06.2014