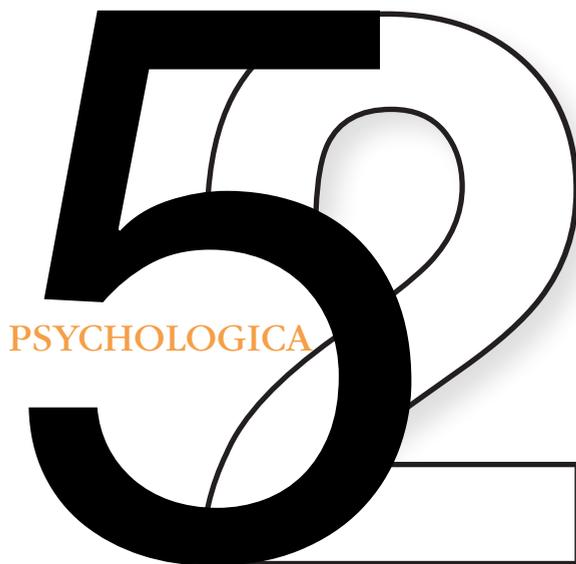


NÚMERO 52



VOLUME II

IMPrensa DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23

Joaquim Armando Ferreira¹, Rosina Fernandes², Eduardo Ribeiro Santos³ & José Maria Peiró⁴

A satisfação com o trabalho é entendida como preponderante no binómio da produtividade da organização e da realização dos trabalhadores (Silva, 1998). A utilização de instrumentos que permitam avaliá-la em contexto nacional, tem vindo a ser alvo de alguns estudos, salientando-se a adaptação à população portuguesa do *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23* (Meliá & Peiró, 1989a) efectuada por Pocinho e Garcia (2008).

Este trabalho constitui-se como mais um contributo para o estudo das qualidades psicométricas deste instrumento. Os resultados obtidos numa amostra de 136 trabalhadores portugueses, revelam que o questionário apresenta qualidades psicométricas satisfatórias ao nível da consistência interna (.95), da estabilidade temporal e da validade convergente (correlação de .84 com o *Minnesota Satisfaction Questionnaire – Short Form* de Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). A estrutura factorial é consistente com a da versão original. Discutem-se ainda algumas questões a ser exploradas em próximas investigações, tendo em conta as limitações inerentes a este estudo.

PALAVRAS-CHAVE: satisfação com o trabalho; *Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23*; propriedades psicométricas; análise factorial

1. Introdução

A complexidade do mundo do trabalho acentua-se numa sociedade actual pautada por constantes e céleres transformações tecnológicas, políticas e ideológicas a

1 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal – jferreira@fpce.uc.pt

2 Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Viseu, Portugal

3 Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal

4 IDOCAL da Universidade de Valência e IVIE, Espanha

uma escala global. A elevada competitividade a que as organizações estão sujeitas tem vindo a alterar os seus tradicionais padrões de funcionamento.

Cada vez mais a sua preocupação se centra na melhoria da qualidade dos seus produtos, antecipando e superando as expectativas dos seus clientes externos (consumidores) de forma a promover a sua satisfação (Martínez-Tur, Peiró Ramos, 2001). Contudo, a satisfação dos seus clientes internos (trabalhadores) tem vindo também a mobilizar esforços por parte das organizações. Aliás, hoje os trabalhadores não são vistos como simples mão-de-obra, mas como colaboradores ou parceiros, tendo em conta que a sua satisfação pode afectar os processos organizacionais, a qualidade do produto e a produtividade esperada. (Hernandez & Melo, 2003). Manter os trabalhadores satisfeitos no seu trabalho é um pré-requisito para uma organização eficaz e eficiente (Saane, Sluiter, Verbeek, & Frings-Dresen, 2003)

A par destas questões economicistas, emerge a preocupação de carácter humanístico, tendo em conta que tem vindo a ser demonstrado pela investigação que trabalhadores insatisfeitos também apresentam níveis de satisfação baixos com outros aspectos da vida não relacionados com o trabalho (Levinson, 1998). Esta valorização crescente da promoção do bem-estar está bem patente na recente atenção dos investigadores no âmbito da psicologia positiva (Simões, Ferreira, Lima, Pinheiro, Vieira, Matos & Oliveira, 2000; Peiró & Tetrick 2011). Os investigadores reconhecem a importância da satisfação com o trabalho para os trabalhadores na sua procura de significado, propósito e satisfação em geral com a vida (Hagihara, Tarumi, Babazono, Nobutomo, & Morimoto, 1998; Trott, 1996; *cit in* Robert, Young & Kelly, 2006).

Robert, Young e Kelly (2006) salientam vários estudos recentes que têm evidenciado uma relação entre os baixos níveis de satisfação com o trabalho e uma variedade de problemas de saúde associados ao *stress* como a depressão, ansiedade e perturbações aditivas (por exemplo, Cropanzano & Wright, 2001; National Academy on an Aging Society, 2000; Walsh & Srsic, 1995).

Estes problemas para além de afectarem a qualidade de vida do ser humano, têm repercussões no funcionamento da organização (Saane *et al.* 2003) no que concerne à sua produtividade e manutenção dos trabalhadores (Cropanzano & Wright, 2001, *cit in* Robert, Young & Kelly, 2006).

Neste contexto, a satisfação laboral dos trabalhadores e os vários factores associados a esta dimensão (produtividade, desempenho, absentismo e abandono laboral, entre outros), têm vindo a ser investigados nos últimos anos no âmbito da Psicologia Organizacional (Jewell, Beavers, Kirby & Flowers, 2001), constituindo-se mesmo como a variável mais estudada por estes investigadores (Spector, 1997).