

Diciembre 2019 - ISSN: 1696-8352

SATISFAÇÃO NO TRABALHO E O CLIMA ORGANIZACIONAL: UM BREVE LEVANTAMENTO TEÓRICO-CONCEITUAL

Maria Luiza Rodrigues Moreira¹
Matheus Melo de Souza²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Maria Luiza Rodrigues Moreira y Matheus Melo de Souza (2019): "Satisfação no trabalho e o clima organizacional: um breve levantamento teórico-conceitual", Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana (diciembre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/12/trabalho-clima-organizacional.html>

RESUMO

Este artigo é uma retrospectiva de literatura dos conceitos de Clima Organizacional e Satisfação no trabalho. O objetivo geral deste trabalho é sistematizar parte dos estudos produzidos ao longo do tempo sobre o clima organizacional e fazer uma correlação com a satisfação no trabalho, sendo estes fatores importantes para o desenvolvimento de diversos tipos de ambientes de trabalho, como empresas públicas ou privadas. O foco deste trabalho foi talhado a partir dos estudos sobre estes dois construtos, que corroboram com a correlação percebida. A pesquisa foi dada como exploratória, reunindo estudos sobre os diferentes conceitos de Clima Organizacional e Satisfação no trabalho, desde as primeiras impressões, seguindo pela construção do saber científico desta linha de pesquisa, findando nos estudos que confirmam a relação entre as duas teorias, servindo como base para futuros estudos na área.

Palavras-chave: Percepção; Ambiente de trabalho; Organização.

RESUMEN

Este artículo es una retrospectiva de literatura de los conceptos de Clima Organizacional y Satisfacción en el trabajo. El objetivo general de este trabajo es sistematizar parte de los estudios producidos a lo largo del tiempo sobre el clima organizacional y hacer una correlación con la satisfacción en el trabajo, siendo estos factores importantes para el desarrollo de diversos tipos de ambientes de trabajo, como empresas públicas o privadas. El foco de este trabajo fue tallado a partir de los estudios sobre estos dos constructos, que corroboran con la correlación percibida. La investigación fue dada como exploratoria, reuniendo estudios sobre los diferentes conceptos de Clima Organizacional y Satisfacción en el trabajo, desde las primeras impresiones, siguiendo por la construcción del saber científico de esta línea de investigación, concluyendo en los estudios que confirman la relación entre las dos teorías, sirviendo como base para futuros estudios en el área.

Palabras-clave: Percepción; Ambiente de trabajo; Organización.

¹ Graduanda em Administração, Universidade Federal do Pará (UFPA) – **Autora Principal**. E-mail: luizadriguesmoreira@hotmail.com

² Engenheiro Ferroviário e Logístico, Mestrando no programa de Pós-Graduação em Engenharia Naval (PPGNAV/UFPA). E-mail: matheus_melo96@hotmail.com

ABSTRACT

This article is a retrospective of the literature on the concepts of Organizational Climate and Satisfaction at Work. The general objective of this work is to systematize part of the studies produced over time on the organizational climate and correlate with job satisfaction, being these factors important for the development of different types of work environments, such as public or private companies. The focus of this work was drawn from the studies on these two constructs, which corroborate with the perceived correlation. The research was given as exploratory, gathering studies on the different concepts of Organizational Climate and Satisfaction in the work, from the first impressions, followed by the construction of the scientific knowledge of this line of research, ending in the studies that confirm the relation between the two theories, serving as a basis for future studies in the area.

Keywords: Perception; Workplace; Organization.

Classificação JEL: M14 - Cultura corporativa; Responsabilidade social.

UNESCO 6 dígitos: 6109 Psicologia pessoal e ocupacional - 04 relações de gestão de trabalho.

1 INTRODUÇÃO

Quando ficou latente o poder do trabalho sobre o ser humano e para a suas relações interpessoais em sociedade, mostrou-se imperativo, que fossem expostas as diferentes características que constituem a relação do homem com o trabalho e a forma pela qual sua vida tornou-se por ele gerida.

Robbins (1999) enfatiza que as organizações, para serem bem-sucedidas, necessitam que a força trabalhadora, ou seja, os seres humanos, sejam colocados em estado de relevância. A valorização do fator humano nas organizações, é vista como primordial, para o melhor funcionamento das mesmas. Os estudos relacionados a esta questão costumam focalizar os seguintes fatores: Motivação, Satisfação, Liderança, Valores, Cultura Organizacional, Estrutura Organizacional, Mudança Organizacional e Clima Organizacional.

O Clima Organizacional é diretamente relacionado com o estudo das percepções que os trabalhadores constroem acerca de diferentes aspectos do seu trabalho. O relacionamento entre os trabalhadores deve ser salubre para que a empresa ou órgão possa render plenamente, isso está ligado diretamente com a satisfação do trabalhador e sua produtividade.

Segundo Chiavenato (1988), o grau de Satisfação no trabalho depende diretamente do clima organizacional oferecido, ou seja, um clima desfavorável leva à insatisfação, enquanto que se for favorável, ocorrerá maior satisfação do trabalhador, e consequentemente, ao melhor engajamento do mesmo. Os fatores individuais não foram considerados pelo autor. Para ele, os fatores externos seriam a causa principal da satisfação, ou não, no trabalho.

As organizações dependem diretamente da força trabalhadora, pois sem ela não existiriam as empresas. Elas são formadas por pessoas, por isso este artigo possui relevância, pois sem o cuidado necessário com a força motriz de evolução, que são os trabalhadores, as organizações não teriam como sobreviver na competição do mercado. O órgão/empresa possui suas demandas, porém seus funcionários também, assim, para que ocorra um meio termo dos interesses de ambos, um clima organizacional favorável contribuirá para que todos sejam atendidos. Diante do exposto, este artigo analisa a importância do clima organizacional como um dos fatores de maior impacto na satisfação no trabalho, e como consequência, obtendo resultados eficientes na organização.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Clima Organizacional

Toro (2001), afirmou que até a década de 1980 ainda eram precários os ânimos orientados ao estudo e compreensão do clima organizacional, quando o enfoque dominante, ainda era sobre a qualidade de vida no trabalho.

Os estudos iniciais, que posteriormente, constituiriam a estrutura para a atual linha de pesquisa sobre clima organizacional, podem ser descobertos na experiência aplicada por Mayo

em 1927, em uma indústria da Wester Electric Company, estabelecida no bairro Hawthorne, em Chicago. Denominado, então, como “Experimento de Hawthorne”, O pesquisador Mayo demonstrou que modificações nas estruturas físicas e sociais no meio de produção podem promover alterações pungentes e comportamentais significativas nos operários, como cansaço, incidentes de trabalho, uma rotatividade de funcionários sendo demitidos ou contratados e baixa no cumprimento do serviço e eficiência.

Este tema abrange uma condição fundamental na recente psicologia organizacional, porém, a dimensão de resoluções, métodos de medida e as conclusões adquiridas, inúmeras vezes divergentes, constituem uma importante multiplicidade no mapeamento do moderno construto. (James & Jones, 1974).

As elementares observações sobre esta linha de pesquisa, estão apontados entre os anos 30 e 60, envolvendo um considerável destaque ao sistema organizacional (Kundu, 2007). A atenção nessa época estava direcionada para a reconhecimento das condições que compunham o construto ou, mais especialmente, para a análise das dimensões do clima organizacional.

A resolução mais relevante desse tempo foi fornecida por Forehand e Gilmer (1964), os quais apresentaram clima organizacional como um soma de variáveis que caracterizam a sistema de outras organizações; induzem os comportamentos dos trabalhadores na organização e são moderadamente duradouras ao longo do período determinado. Ainda que o conceito dos autores seja teoricamente superficial, ele é inerente pela sua compreensão em considerar múltiplos níveis de concepções (indivíduo, organização e outras organizações) e por estimar a construção de continuidade temporal, o que causa modificações reais nas formas futuras de análise do construto.

Na década de 1990, múltiplas pesquisas e aplicações do clima organizacional colaboraram para o desenvolvimento do conceito, de maneira que ele começasse a ser definido com mais lucidez e desvinculado de outros termos (Jiménez & Madrigal, 1996; Regis Filho & Lopes, 1994).

Para Bowditch e Buono (1992) o Clima Organizacional é uma percepção lacônica da atmosfera da empresa, que afetam diretamente a performance, os modelos de influência mútua entre os coparticipantes, na satisfação com o trabalho e a organização e nos desempenhos que geram uma tradicional ausência de um funcionário de seu local de trabalho.

É perceptível que a alta competitividade, descrita como consequência das mudanças do progresso hegemônico, contribui para a criação de cargos que demandam complexas exigências nas empresas. Assim sendo, a alta exigência e a criação de novos cargos, também complexos, resultam no desemprego; afinal, tal é a exigência, que apenas alguns se enquadram dentro do perfil e requisitos estabelecidos. Pode-se, então, inferir, a partir daí, que todas as mudanças ocorridas dentro das organizações alteram efetivamente o Clima da organização, uma vez que, segundo Palácios (2001), o Clima Organizacional é resultante da participação de um conjunto de características da organização.

Na concepção de Ricardo Luz (2003), “clima organizacional é a atmosfera psicológica que envolve, num dado momento, a relação entre a empresa e seus funcionários”.

Para Patterson, Warr e West (2004), o clima organizacional é um fenômeno duradouro e multidimensional, de caráter perceptual, compartilhado pelos colaboradores de uma organização. Seu objetivo seria orientar e regular as ações de cada ator dentro da organização, continuamente de acordo com os preceitos e padrões determinados por ela.

Os autores Ferreira, Fortuna e Tachizawa (2006) afirmam que o Clima Organizacional é a qualidade do ambiente da empresa. Os trabalhadores da organização percebem ou experimentam o clima no ambiente interno, onde os membros da organização convivem entre si e, por este motivo há uma ligação com o grau de motivação e satisfação deles. Quando o Clima Organizacional é favorável concede a possibilidade de satisfazer as necessidades desses membros, porém quando é desfavorável essas necessidades não são satisfeitas.

Chiavenato (2008) afirma que toda organização possui uma atmosfera psicológica própria. O ambiente interno e o clima organizacional, de cada empresa, estão relacionados com o prazer daquilo que os integrantes têm por necessidades, podendo ser: saudável ou doentio, quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório. Está subordinado ao estado em que cada trabalhador sente em relação à empresa.

Clima organizacional são os sentimentos e as percepções que estão ligadas a realidade objetiva da organização. Essas percepções podem ser a satisfação, insatisfação ou indiferença; eles são afetados exponencialmente por todos os componentes, desde o local físico até os objetivos. Tudo influencia na maneira como as pessoas se sentem em relação à

empresa (Maximiano, 2012).

Quando existir a vontade de medir o clima organizacional, é fundamental pensar sobre a teoria explanada por Puente-Palacios e Martins (2013) de como este conceito trata de uma condição da organização, pois é visto de uma forma geral na ciência o estabelecimento do clima enquanto um propriedade meso, ou em outras palavras, está posto no nível das associações, áreas ou elementos do trabalho. Em outro sentido, embora também seja coletiva, a medição, no geral, existe no nível individual, uma vez que a organização não produz essas informações diretamente, mas por meio dos trabalhadores.

2.1.1 Determinantes do Clima Organizacional

O autor Marques (2008), define que o clima organizacional não pode ser inventado, como se produz determinada coisa em um dado instante, mas é algo cuja existência é sentida, ativa e influente, dentro do ambiente laboral, e decorre substancialmente, de variáveis internas, das decisões tomadas e da maneira como os trabalhadores são guiados pelos seus líderes, afetando diretamente o indivíduo no que se refere à percepção que ele possui da empresa, conduzindo-o a determinado comportamento.

Chiavenato (2008) esclarece que o clima organizacional é formado por fatores codependentes. As variáveis de entrada controlam as variáveis dependentes e essa correlação leva a determinados resultados. Se as variáveis de entrada suscitarem influência positiva nas variáveis dependentes a produtividade, a eficiência e a eficácia no trabalho serão elevadas, e assim, melhor será o clima organizacional. Em contrapartida, se as variáveis de entrada gerarem influência negativa nas variáveis dependentes, os fatores como produtividade, eficiência e a eficácia no trabalho serão inferiores e resultariam em um clima organizacional menos atrativo.

Figura 1: Os determinantes do Clima Organizacional



Fonte: CHIAVENATO, 2008, p. 275.

Todas essas definições apresentadas tornam realidade que o Clima é de extrema importância para o indivíduo, pois é a forma como este entende e reage o ambiente laboral que está inserido, levando-se em conta as características individuais. É importante, ainda, acrescentar que o mesmo sujeito pode, num dado momento, interpretar o ambiente de trabalho de uma forma e, tempos depois, pode fazê-lo de maneira diferente.

Neste sentido, a origem do Clima está relacionada ao próprio indivíduo ou grupos que percebem a Organização, os quais reagem às variáveis situacionais, de acordo com suas interpretações, ou seja, a partir do que psicologicamente tais variáveis significam para ele.

Sobre este construto e sua complexidade, a grande atenção está em produzir conhecimento quanto a linha de pesquisa de clima organizacional relacionado ao modo da análise de sua dimensionalidade, sendo essencial para a variedade funcional da formação do

construto. Entretanto, existem distancias a serem percorridas quanto aos estudos que estão surgindo, por exemplo, há uma vital diferença entre as pesquisas orientadas por Campbell et al. (1970), em que descobriram quatro dimensões indispensáveis ao conceito, enquanto DeCottis e Koys (1991), mostraram experimentalmente a capacidade de o clima organizacional ser previsto em 54 dimensões possíveis.

A partir destes conceitos, compreende-se o clima organizacional como um fator que irá produzir o ambiente de trabalho, ambiente este permeado por uma complexa rede de expectativas e percepções individuais ou de grupos, alicerçados também por referências organizacionais que irão determinar o comportamento de seus colaboradores, criando um ambiente com características peculiares.

2.2 Satisfação no Trabalho

Durante o século XX, a linha de pesquisa sobre a satisfação no trabalho, no meio laboral do indivíduo, estava no ápice das mais estudadas pelos pesquisadores (O'Reilly III, 1991). Nas primeiras décadas daquele século, Taylor (1947) ponderava que satisfação no trabalho era um construto relacionado à filosofia do trabalhador acerca da colaboração da administração com sua visão de seus próprios interesses. Para Taylor, os fatores como fadiga e o recebimento de um salário eram diretamente influenciadores da satisfação e produtividade no âmbito organizacional.

É necessário colocar em pauta a necessidade de reconhecimento da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959) como sendo a primeira teoria criada para melhor averiguação da satisfação com o trabalho. Ela pressupunha a existência de dois grupos de variáveis responsáveis, separadamente, pela satisfação no trabalho. Os fatores vistos como “motivadores”, tais como o próprio trabalho, o desempenho, a promoção e o reconhecimento pelo trabalho executado e, por outro lado, os fatores ocasionadores da insatisfação no trabalho ou “higiênicos”, como supervisão, relações interpessoais no trabalho, política de organização e salário.

Outro modelo que explica satisfação no trabalho é resultante dos estudos de Lofquist e Davis (1969), Porter (1962) e Wofford (1971). O modelo aplica a teoria das necessidades de realização, ou seja, é dito que a satisfação no trabalho é determinada pelo nível atendido das necessidades básicas do indivíduo pelo trabalho exercido.

Em 1976, Locke, em sua tentativa de criar uma complexidade na literatura científica da área, propôs um outro modelo para explicar satisfação no trabalho. Ele afirmou que este construto era determinado por dois grandes fatores que relacionavam-se: os agentes, que reuniam características como o relacionamento entre os chefes, colegas e subordinados, as políticas da empresa e o estilo da gerência; e os eventos, que se caracterizam por aspectos tais como o trabalho em si, o pagamento, a política de promoção, o reconhecimento verbal e as condições de trabalho.

Para Fraser (1983) a satisfação no trabalho é considerada um fenômeno complexo e de difícil definição, pois possui uma subjetividade e sua percepção pode ser alterada tanto de indivíduo para indivíduo, de circunstância ou de tempo para a mesma pessoa. Estando sujeita as influências de forças internas e externa do ambiente laboral.

Na década de 90, o construto de satisfação no trabalho começou a abordar a noção de saúde do trabalhador, dentro e fora da atmosfera de trabalho, e foi considerado um conceito que trata da afetividade no contexto laboral. Nesta configuração, a satisfação careceria ser ressaltada por meio da conexão que o trabalhador estabelece com seu trabalho, dos atributos afetivos nela envolvidos e de sua abrangência quanto a outras extensões da vida do trabalhador, como a saúde e a qualidade de vida (Siqueira & Padovan, 2004).

Os autores Jardim et al. (2004) referenciaram a relação relevante entre satisfação no trabalho e síndrome de Burnout (síndrome do estresse profissional), ou seja, o descontentamento no trabalho é a força motriz para a ocorrência da síndrome de Burnout. Esta síndrome frequentemente atinge trabalhadores da área da saúde e educação, tornando-se uma resultante do esgotamento no trabalho de forma permanente.

Em 1992, Quarstein, McAfee e Glassman postularam que satisfação era causada por características e ocorrências situacionais. As características são formadas por aspectos que os indivíduos avaliam antes de aceitar o trabalho, como pagamento e condições de trabalho, por exemplo. São mais estáveis. Já as ocorrências situacionais consistem nos aspectos do trabalho que não podem ser pré-avaliados e aparecem, quase sempre, de uma forma inesperada, depois que os indivíduos se encontram no trabalho. São transitórios.

Para Spector (2002), a Satisfação no Trabalho, nasceria da conexão adequada entre o indivíduo e seu trabalho. Então, assim, é notável que indivíduos diferentes tendem a preferir características diferentes de trabalho, fazendo com que seja necessário diagnosticar as diferentes formas que cada trabalhador se sinta satisfeito sob determinadas condições de trabalho.

Seguindo esse aspecto, o autor considera que a Satisfação no Trabalho reflete como uma pessoa se sente com relação ao seu trabalho, de forma geral e em suas muitas variáveis. Em outros termos, pode-se dizer que Satisfação no Trabalho é o quanto as pessoas gostam de seu trabalho.

Ainda nessa linha, Martinez e Paraguay (2003) ponderam que a satisfação no trabalho deve ser compreendida como uma atitude e conjuntura emocional de caráter prático dos indivíduos com respeito a sua atividade profissional. Dessa forma, a apuração do coeficiente de satisfação é importante o suficiente para o acontecimento ser aferido, sendo analisada também a sua analogia com outros construtos, como desempenho laboral, a ausência do funcionário no espaço laboral, comprometimento e produtividade.

Por sua vez, Chiavenato (2006) defende uma perspectiva abrangente da expressão satisfação no trabalho, considerando que o conceito pode estender-se como “uma atitude generalizada em relação ao trabalho”, e, complementando, conceitua atitude como “um estado mental de prontidão que é organizado pela experiência e que exerce influência específica sobre a resposta da pessoa aos objetos, situações e outras pessoas”.

Pode-se, então, assim estabelecer que os princípios de satisfação no trabalho mais claramente assentes e divulgadas no processo científico são as que refletem a valor das condições psicossociológicas na empresa, sobre o acordo existente entre situações ou condições, em um dado momento ou contexto, causam a satisfação no trabalho, reforçando a Teoria de Locke, feita no fim dos anos 60 (Locke, 1969). Perante os elementos abordados sobre satisfação no trabalho, está visível como não há somente um acontecimento, mas uma intensa cadeia de meios que podem ser inseridos e transformados objetivando o desenvolvimento da saúde dos trabalhadores.

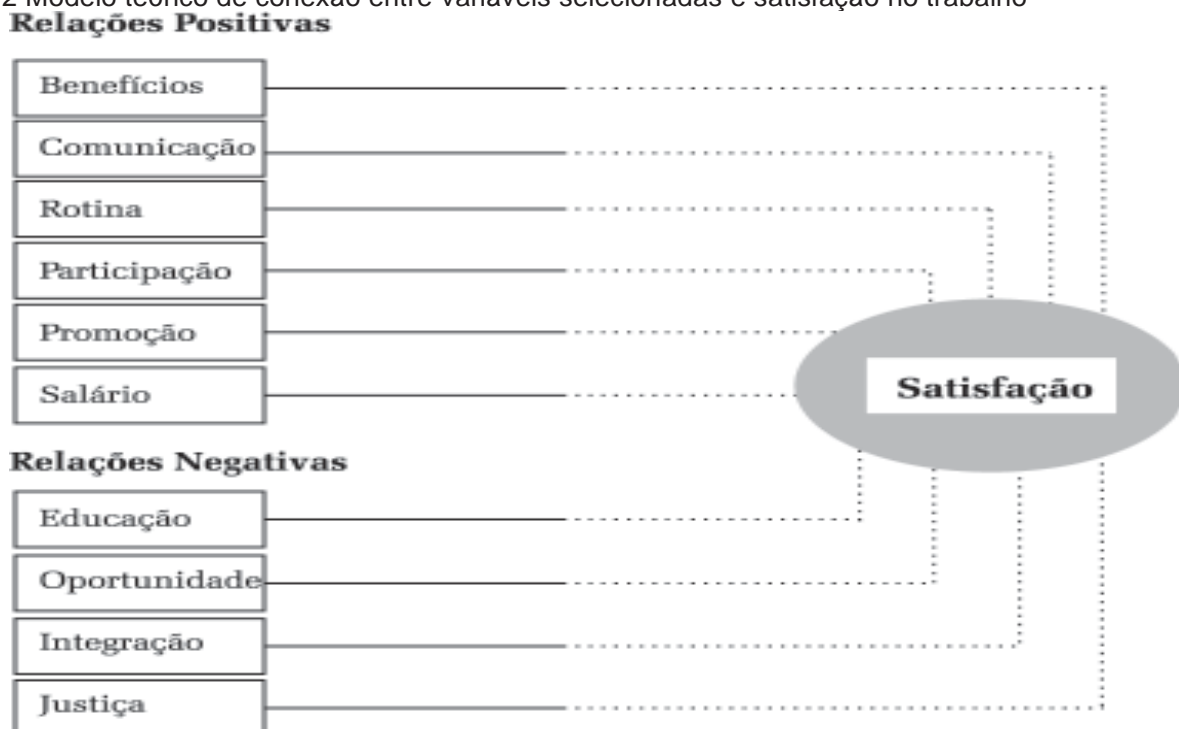
2.2.1 Determinantes da Satisfação no Trabalho.

Os autores Sneed & Herman (1990), em pesquisa com trabalhadores do serviço de alimentação de um hospital, conferiram associação estatisticamente expressiva entre satisfação no trabalho e a existência de bons salários e benefícios, adequado relacionamento social no trabalho e perspectivas de desenvolvimento profissional dentro da organização.

Para Bauk (1985), as variáveis consideradas como as mais instigadoras do estresse e da insatisfação no trabalho são a carência de noção sobre oportunidades de avanço e ascensão no trabalho e a maneira como ocorre a estimativa de desempenho profissional. Outros fatores são a carga de trabalho excessiva, a influência do trabalho no âmbito pessoal, a ausência de comando e influência indispensáveis ao cumprimento de seu labor.

Sendo influenciado pelas variáveis apresentadas por esses estudos, Cavanagh (1992, p.707) produziu uma pesquisa utilizando 221 enfermeiras chefes de um hospital, proporcionando, como resultado final, um modelo teórico dos fatores determinantes pertinentes à satisfação no trabalho (Figura 1), em que há associações positivas e associações negativas definidas com base nos testes de Correlação de Pearson e da Covariância de Matrix.

Figura 2 Modelo teórico de conexão entre variáveis selecionadas e satisfação no trabalho



Fonte: CAVANAGH, S. J. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, v. 17, n. 6, p. 704-711, 1992

2.2 Correlação entre os dois construtos

Os autores Bowditch & Buono (1992), afirmaram que o Clima Organizacional está diretamente relacionado à Satisfação no Trabalho. Ainda é conferido que o Clima Organizacional é proporcional a um contexto macro, em outras palavras, no espaço laboral como um todo, enquanto isso, a satisfação é proporcional a um contexto micro, ou seja, é a percepção do comportamento do indivíduo na organização. Assim, fazendo esses contrapontos, torna-se possível tentar correlacionar o nível de interdependência que um construto possui, ou não, sobre o outro.

A Satisfação e o Clima organizacional são os únicos constructos mensurados através da percepção. Para Robbins (1999), a percepção pode ser definida como o processo pelo qual os sujeitos constituem e interpretam suas impressões sensoriais, cujo objetivo, é tentar explicar e dar algum sentido ao ambiente laboral em que estão inseridos.

O autor Chiavenato (1988), corrobora com a concepção de que o Clima Organizacional está diretamente relacionado à Satisfação no Trabalho. Dada a intersecção entre os conceitos, algumas inquições têm sido concretizadas com o desígnio de explorar a relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional.

Salinas, Laguna e Mendoza (1994), enfatizam que a alteração no clima de uma determinada organização intervém na satisfação dos colaboradores da própria. E também mencionam que a satisfação no trabalho proporciona uma ligação copiosamente estreita com o clima organizacional.

Em uma pesquisa realizada por Melo (2011), foi reconhecido que variáveis como os fatores físicos, sociais e psicológicos causam uma influência no clima da organização, e como consequência, esses fatores influenciam no sentimento de bem-estar do trabalhador. Assim, essa sensação de bem-estar, percebido pelo trabalhador, corresponde à satisfação que o indivíduo possui quanto ao trabalho realizado (Martins, 2008). No entanto, segundo Tamayo e Borges (2001), esses construtos se diferem, pois, a satisfação mensura o nível do “gostar” do trabalhador quanto aos aspectos oferecidos pelo ambiente laboral, enquanto o clima organizacional é aferido pela existência ou não desses fatores. Com isso posto, as relações de influência ocorrem quanto as variáveis abordadas nos dois conceitos e as contestações são quanto ao juízo crítico de percepção.

Um estudo de caso realizado no Chile por Vega, Botello, Rivera e Partido (2008), cujo alvo foi adaptar e legitimar instrumentos destinados a medir o Clima Organizacional e a

Satisfação no Trabalho. Os participantes foram 547 trabalhadores de organizações estatais (57,3% do gênero masculino, 39 anos na média), submetidos às variantes ajustadas dos instrumentos da Escala de Clima Organizacional e Questionários de Satisfação Laboral S21/26 e S4/82. Os resultados da análise fatorial despontaram valores correspondentes para a escala de clima organizacional (Alfa de Cronbach entre 0,64 e 0,86, com exceção da dimensão 'pressão', cujo valor foi 0,33). Os autores sopesaram que a pesquisa corroborou o ajustamento das medidas dos conceitos para a população chilena e comprovou a conexão existente entre os construtos.

Diante de todos esses estudos que se contrapõe ou corroboram entre si, é nítido de notar e concluir que a interdependência entre os dois conceitos expostos, Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho é uma linha com poucas afirmações e muitas discussões. Desta forma, faz-se necessária a elaboração e a realização de uma série de pesquisas, visando constatar se realmente existe relação entre Clima e Satisfação, levando-se em conta todas as considerações anteriores.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com o advento da humanização das relações de trabalho, as organizações estão cada vez mais voltadas para manter os seus funcionários engajados e satisfeitos com o ambiente laboral. No entanto, as boas relações de convivência, quando postas como fator único para mensurar o clima do ambiente de trabalho e a satisfação, não são o suficiente para fazer a análise e atingir resultados consistentes e determinantes.

Seguindo este objetivo, a concepção desta pesquisa, é de avaliar e construir as mais viáveis ligações entre Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho, demonstrando se a Satisfação no Trabalho está, ou jamais esteve totalmente associada, mutuamente, ao Clima Organizacional. Esta pesquisa tem um caráter contributivo utilizando o processo de estudo estabelecido, tornando-se uma primitiva ajuda no objetivo de integrar compreensão a essa linha de pesquisa tão complexa e nova.

Devido ao constante desenvolvimento de conceitos e novas relações de trabalho no mundo das organizações e embasado nos estudos teóricos e pesquisas empíricas expostos nesse trabalho, é fundamental ressaltar a importância do surgimento de novos estudos sobre os construtos apresentados. Seguindo essa linha, o presente artigo tentou explorar a complexidade das duas teorias, e por esse motivo, torna-se essencial que novas pesquisas sejam formuladas para que essa correlação possa ser mais bem averiguada.

Um outro ponto importante, é a necessidade de que psicólogos com especializações em ambientes organizacionais ou na saúde do trabalhador, possam estar mais ligados a esta linha de pesquisa, pois, como profissionais da área, o acesso aos recursos torna-se mais fácil a criação de teorias ou métodos capazes de confirmar as dimensões apresentadas na correlação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauk, B. A. (1985, abr./mai./jun.) Stress. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. v. 50, n.13, p. 28-36
- Bowditch, J.; Buono, A. (1992). O processo de pesquisa no comportamento organizacional. _____. Elementos do comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira, 23-38.
- Cavanagh, Stephen J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. Journal of advanced nursing, v. 17, n. 6, p. 704-711.
- Campbell, J. P.; Dunnette, M. D.; Lawler, E. E. III. & Weick, K. E. (1970). Managerial behavior, performance, and effectiveness. New York: Mc-GrawHill.
- Chiang Vega, M. M.; Salazar Botello, C. M.; Huerta Rivera, P. C.; Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Universum (Talca), 23(2), 66-85.
- Chiavenato, I. (1988). Recursos humanos na empresa – pessoas, organizações e sistemas. São Paulo: Atlas.

Chiavenato, I. (2006). Recursos humanos: o capital das organizações. São Paulo, 8ª Edição, Editora Atlas.

Chiavenato, I. (2008). Administração geral e pública. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus.

Chiavenato, I. (2008). Gestão de pessoas. Elsevier Brasil.

Forehand, G. A.; Von Haller, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. Psychological bulletin, 62(6), 361.

Fraser, T. M. (1983). Human stress, work and job satisfaction: A critical approach. ILO PUBLIC., INT. LABOR OFF., CH-1211 GENEVA 22, SWITZERLAND.

Guion, R. M. (1973). A note on organizational climate. Organizational behavior and human performance, 9(1), 120-125.

Herzberg, F.; Mausner, B.; Snyderman, B. (1959). The motivation to work, v. 2, p. 49-58.

James, L. R.; Jones, A. P. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. Psychological bulletin, 81(12), 1096.

Jardim, S. R., Silva Filho, J. F.; Ramos, A. (2004). O diagnóstico de Burnout na atenção em saúde mental dos trabalhadores. Cenários do trabalho: subjetividade, movimento e enigma, 73-87.

Koys, D. J.; DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. Human relations, v. 44, n. 3, p. 265-285.

Kundu, K. (2007). Development of the conceptual framework of organizational climate.

Lofquist, L. H.; Dawis, R. V. (1969). Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society.

Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. Organizational behavior and human performance, v. 4, n. 4, p. 309-336.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology.

Marques, Wagner Luiz. Diário de um empreendedor: a real informação para os gestores de sucesso. Paraná: Wagner Luiz Marques, 2008.

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. C. F. (2008). Clima organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e gestão (pp. 29-40). Porto Alegre: Artmed.

Mayo, E. (1933). The Hawthorne Experiment. Western Electric Company. Classics of organization theory, 134-141.

Maximiano, A. C. M. (2012). Teoria Geral da Administração: da revolução urbana à revolução digital—6. ed.—7. Reimpr. São Paulo: Atlas.

Melo, Regilene do Amaral. A satisfação dos colaboradores de uma rede de supermercados de Rio Branco em relação aos indicadores de qualidade de vida no trabalho. 2011.

O'Reilly III, C. A. (1991). Organizational behavior: Where we've been, where we're going. Annual review of psychology, 42(1), 427-458.

Patterson, M.; Warr, P.; West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216.

Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of applied Psychology*, 46(6), 375.

Puente-Palacios, K., & Martins, M. C. F. (2013). Gestão do clima organizacional. In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O trabalho e a organização: Atuações a partir da psicologia* (pp.253-278). Porto Alegre: Artmed

Quarstein, V. A.; McAfee, R. B.; Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human relations*, 45(8), 859-873.

Ricardo, L. U. Z.; Guimarães, A. C. (2003). *Gestão do clima organizacional*. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Robbins, S. P. (1999). *Mudança organizacional e administração do estresse*. Comportamento Organizacional. Rio de Janeiro: LTC, 394-423.

Salinas, C., Laguna, J., & Mendoza, M. D. R. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública de México*, 36(1).

Sneed, Jeannie; Herman, C. M. Influence of job characteristics and organizational commitment on job satisfaction of hospital foodservice employees. *Journal of the American Dietetic Association*, v. 90, n. 8, p. 1072-1076, 1990.

Spector, P. E., Vázquez, A. A., & de la Pena, M. F. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica* (No. HF5548. 8. S62 2002.). Editorial El Manual Moderno.

Tachizawa, T.; Ferreira, V. C. P.; Fortuna, A. A. M. (2006). *Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada à estratégia de negócios*, v. 4.

Tamayo, A.; Borges, Livia de Oliveira. Valores del trabajo y valores de las organizaciones. *Psicología social de los valores humanos*. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madrid: Biblioteca Nueva, p. 326-352, 2001.

Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel, 159.

Wofford, J. C. (1971). The motivational bases of job satisfaction and job performance. *Personnel psychology*, 24(3), 501-518.