

Satisfação no trabalho

Comparação de duas escalas de medida por meio de equações estruturais

por Renato Ferraz e Evandro Lopes

RESUMO: Apesar da existência de estudos relacionados à satisfação no trabalho entre nutricionistas, a literatura carece de pesquisas que tenham identificado essa satisfação em nível nacional, tão pouco comparando escalas normatizadas. Assim, o principal propósito deste estudo é comparar duas escalas para mensuração da satisfação com o trabalho – a escala de Martins e Santos (2006) e a de Lorber e Skela-Savič (2012) – utilizando uma amostra de nutricionistas brasileiros. A escala de Lorber e Skela-Savič (2012) foi superior à sua concorrente. Do ponto de vista da parcimônia, ela é muito mais simples e direta, contendo apenas 21 itens, que representam menos da metade da quantidade de itens da escala de Martins e Santos (2006), sendo também superior na adequação fatorial de seus itens, comprovada por meio de indicadores de ajuste robustos. Além disso, sua validade externa foi maior do que a de sua concorrente, pois apresentou bom desempenho preditivo no teste nomológico.

Palavras-chave: Gestão em Saúde, Satisfação no Trabalho, Nutricionistas, Equações Estruturais

TITLE: Job satisfaction: Comparison of two scales of measurement by means of structural equations

ABSTRACT: Despite the existence of studies related to job satisfaction among dietitians, literature lacks studies that have identified this satisfaction nationwide, so little comparing standardized scales. Thus, the main purpose of this study was to compare two scales for measuring job satisfaction – the scale of Martins and Santos (2006) and of Lorber and Skela-Savič (2012) – using a sample of Brazilian nutritionists. The scale of Lorber and Skela-Savič (2012) was higher than its competitor. From the point of view of parsimony, it is much simpler, containing only 21 items, representing less than half the amount of Martins and Santos (2006) scale items, being also superior in factorial adequacy of its items, as evidenced by through robust indicators of adjustment. Furthermore, external validity was higher than that of its competitor, showing good predictive performance in nomological test.

Key words: Management in Health, Job Satisfaction, Nutritionist, Structural Equations

TÍTULO: Satisfacción en el trabajo: Comparación de dos escalas de medición a través de ecuaciones estructurales

RESUMEN: A pesar de la existencia de estudios relacionados con la satisfacción en el trabajo entre los nutricionistas, la literatura carece de estudios que hayan identificado esta satisfacción a nivel nacional, tampoco en la comparación de escalas estandarizadas. Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es comparar dos escalas para medir la satisfacción en el trabajo – la escala Martins y Santos (2006) y la escala Lorber y Skela-Savič (2012) – usando una muestra de nutricionistas brasileños. La escala de Lorber y Skela-Savič (2012) fue superior a su competidora. Desde el punto de vista de la parsimonia, es mucho más sencilla y directa, contiene sólo 21 artículos, que representan menos de la mitad de la cantidad de artículos de la escala Martins y Santos (2006), y también superó en la ade-



cuación del factor de sus artículos, probada por medio de indicadores de ajuste robustos. Además, su validez externa fue mayor que la de su competidora, que mostró un buen rendimiento predictivo en la prueba nomológica.

Palabras clave: Gestão de la Salud, Satisfacción Laboral, Nutricionistas, Ecuaciones Estructurales

Um dos grandes desafios dos gestores dos sistemas de saúde, tanto brasileiros quanto internacionais, é manter os quadros funcionais satisfeitos e motivados, ao mesmo tempo em que prestam serviços de qualidade para a comunidade. Nesse contexto, entender as variáveis que tornam os profissionais da saúde satisfeitos com seu trabalho é uma das prioridades dos gestores públicos e privados, além da promoção do equilíbrio entre a oferta de serviços de saúde e a demanda por estes.

Segundo Spector (2005), a satisfação no trabalho é uma variável de atitude que mostra como as pessoas se sentem em relação ao trabalho que têm, seja no todo, seja em relação a alguns de seus aspectos. «É o quanto as pessoas gostam do trabalho. Sendo assim, a insatisfação no trabalho é o quanto não gostam», refere. Por seu lado, Silva Junior (2001) define «o motivo como sendo uma necessidade atuando sobre o intelecto, o que leva a pessoa a agir». O autor ainda afirma que «a motivação é uma tomada de direção para a ação e origina-se de um motivo (necessidade)».

O mapeamento sobre a distribuição geográfica dos profissionais de saúde e sua desigualdade já foi realizado pelo Ministério da Saúde, visto que, desde 1980, sabe-se que a Região Sudeste concentra cerca de 40% dos estabelecimentos de saúde e aproximadamente 55% dos profissionais do setor. Já se sabe também que as forças do mercado exercem forte pressão sobre a distribuição dos profissionais de saúde, reproduzindo a própria distribuição dos meios de produção do serviço em saúde, mesmo porque onde esses meios se encontram é também onde ocorre a maior geração de produtos e renda. Tal fenômeno é facilmente observável quando se constata que é nas regiões mais ricas e de maior Produto Interno Bruto que se concentra a maioria dos estabelecimentos de saúde suplementar (Salim, 2002).

Com relação à satisfação no trabalho, o quadro ainda não está tão bem delimitado. A Política Nacional de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde, por ser um órgão bastante recente, ainda é incipiente. Construída coletivamente e aprovada pelo Conselho Nacional de Saúde e pela 12.ª Conferência Nacional de Saúde, em 2003, e conside-

Renato Ribeiro Nogueira Ferraz

renatoferraz@uninove.br

Doutorado em Ciências, Universidade Federal de São Paulo. Professor, Universidade Nove de Julho, Mestrado Profissional em Administração, Gestão em Sistemas de Saúde, Av. Dr. Adolpho Pinto, 109, Santa Cecília, 01156-050 São Paulo-SP, Brasil.

Doctor in Sciences, Federal University of São Paulo. Professor, University Nove de Julho, Professional Master's in Business Administration, Management in Healthcare Systems, Av. Dr. Adolpho Pinto, 109, Santa Cecília, 01156-050 São Paulo-SP, Brazil.

Doctorado en Ciencias por la Universidad Federal de São Paulo. Profesor de la Universidad Nove de Julho, Maestría Profesional en Administración de Empresas, Sistemas de Gestión de la Salud, Av. Dr. Adolpho Pinto, 109, Santa Cecília, 01156-050 São Paulo-SP, Brasil.

Evandro Luiz Lopes

elldijo@uol.com.br

Doutorado em Administração (Marketing), Universidade Nove de Julho, Programa de Pós-Graduação em Administração. Professor, Universidade Nove de Julho, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Política, Economia e Negócios, área de Marketing, 06110-295 São Paulo-SP, Brasil.

Doctor in Business Administration (Marketing), University Nove de Julho, Graduate Program in Management. Professor, University Nove de Julho, Graduate Program in Management, and Federal University of São Paulo, Paulista School of Policy, Economics and Business, Marketing Professor, 06110-295 São Paulo-SP, Brazil.

Doctorado en Administración de Empresas (Marketing), Universidade Nove de Julho, Programa de Pós-Graduação em Administração. Profesor de la Universidade Nove de Julho, Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Política, Economia e Negócios, área de Marketing, 06110-295 São Paulo-SP, Brasil.

Recebido em agosto de 2014 e aceite em março de 2015.

Received in August 2014 and accepted in March 2015.

Recibido en agosto de 2014 y aceptado en marzo de 2015.

rada um instrumento indispensável para a consolidação do Sistema Único de Saúde (SUS), essa política se fundamenta na aplicação dos «Princípios e Diretrizes para a Norma Operacional Básica de Recursos Humanos do SUS (NOB/RH-SUS)», conjunto de orientações políticas e gerenciais referentes à Gestão do Trabalho, ao Desenvolvimento dos Trabalhadores, à Saúde Ocupacional para o Trabalhador da Saúde e ao Controle Social na Gestão do Trabalho no SUS (Ministério da Saúde, 2005). Como instrumento para assegurar sua implantação, foi criada, no âmbito do Ministério da Saúde (MS), no mesmo ano, a Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES), que desde então vem paulatinamente promovendo ações, iniciativas e intervenções orientadas por esses princípios e diretrizes. Essas ações visam o alcance de diversos propósitos, em especial a satisfação com o trabalho e a fixação dos profissionais em áreas prioritárias, observando-se uma queda efetiva da rotatividade (Ministério da Saúde, 2005).

Parece haver certa leniência quanto ao rigor na aplicação das escalas de mensuração. Até onde se percebe na literatura acadêmica, diversos pesquisadores utilizam escalas próprias sem que sejam testadas ou validadas.

Na maioria das vezes, o processo de avaliação da satisfação em relação ao trabalho é realizado com a aplicação de questionários ou entrevistas. São raras as situações nas quais a satisfação dos trabalhadores é avaliada secundariamente com base apenas na opinião de supervisores e observadores. Desses gestores, o que se espera é que sejam motivadores da busca pela satisfação no trabalho, por parte de seus subordinados, especialmente criando condições para que esta seja alcançada. A atual tendência na formação de gestores é justamente prepará-los para que sejam motivadores naturais da busca pela satisfação dentro do ambiente corporativo.

Diversos estudos, tanto nacionais quanto internacionais, já avaliaram a satisfação no trabalho de diversos profissionais da área da saúde. Dentre eles podemos citar estudos realizados com farmacêuticos (Aguilar *et al.*, 2012; Ribeiro, 2013 e Sousa, 2011), dentistas (de Oliveira Leite *et al.*, 2011;

Goetz *et al.*, 2012 e Saliba *et al.*, 2014), psicólogos (Mackain *et al.*, 2010), terapeutas ocupacionais (Moore *et al.*, 2006), fisioterapeutas (Eker *et al.*, 2004; Ogiwara e Araki, 2006), nutricionistas (Ansaloni, 1999; Boog *et al.*, 1989; Silva Gomes *et al.*, 2011; Alencar *et al.*, 2013; Fernandes *et al.*, 2012; Gaião, 2013 e Maluf, 2009), dentre outros.

Com relação aos nutricionistas, a maioria dos estudos já publicados corresponde a avaliações pontuais realizadas, por exemplo, em egressos do curso de nutrição de universidades específicas (Boog *et al.*, 1989; Gambardella *et al.*, 2000; Rodrigues *et al.*, 2007; Rodrigues, 2004), com funcionários de Unidades de Alimentação e Nutrição (Ansaloni, 1999; Araújo e Alevato, 2011; Silva Gomes *et al.*, 2011; Maluf, 2009 e Veiros, 2002), além de trabalhos que, embora não tenham sido desenhados com este foco, acabaram por avaliar indiretamente e de maneira apenas parcial a satisfação no trabalho de nutricionistas alocados em diversas funções (Alencar *et al.*, 2013; Fernandes *et al.*, 2012 e Ozela, 2011). Além do mais, parece haver certa leniência quanto ao rigor na aplicação das escalas de mensuração. Até onde se percebe na literatura acadêmica, diversos pesquisadores utilizam escalas próprias sem que sejam testadas ou validadas.

Já na década de 1970, os nutricionistas consideravam que um aumento na produtividade do trabalho, assim como a melhora na execução de tarefas, dependeria de um melhor planejamento dos setores de gestão. Na referida pesquisa, a satisfação no trabalho poderia ser aumentada reduzindo-se o estresse e o desconforto de alguns postos de trabalho, promovendo assim o sentimento de eficácia pessoal e eficiência, refletindo em melhorias na relação custo-eficácia dos serviços nutricionais (Vermeersch *et al.*, 1979).

Em um recente estudo que buscou identificar os níveis de satisfação no trabalho de 118 nutricionistas em Portugal, observou-se que a grande maioria dos profissionais entrevistados mostrou-se satisfeito com os distintos aspectos voltados ao exercício de sua profissão, com exceção dos rendimentos oriundos do trabalho, além da falta de um plano de carreira no setor e ausência de estabilidade no emprego. O referido estudo tomou por conclusão que o



nível de satisfação do nutricionista variou de acordo com a posição profissional do entrevistado, o vínculo estabelecido entre o profissional e os setores de gestão, os salários recebidos e tempo de exercício na profissão e na organização (Gaião, 2013).

Já em um estudo sul-coreano realizado com 335 professores de nutrição e nutricionistas, observou-se que o conflito de papéis e satisfação no trabalho variou conforme a idade do entrevistado. Além disso, a eficácia, satisfação e envolvimento com o trabalho foram influenciados por seus salários anuais. Outro fator de influência sobre a satisfação, relativa ao trabalho desenvolvido, foi a quantidade de refeições servidas. Os autores sugerem que é necessário estabelecer estratégias para a resolução de conflitos entre os especialistas para que isso se reflita em aumento da produtividade dos serviços de alimentação (Chin *et al.*, 2012).

Apesar da existência de diversos estudos relacionados à satisfação no trabalho entre os profissionais de nutrição, não existem na literatura pesquisas que tenham buscado identificar essa satisfação em nível nacional e que tenham comparado escalas normatizadas adequadamente para esse fim. Diante dessa realidade, os dois principais propósitos deste estudo são: a) comparar duas escalas para mensuração da satisfação com o trabalho – a escala de Martins e Santos (2006) e a escala proposta por Lorber e Skela-Savič (2012) – utilizando uma amostra de nutricionistas brasileiros e b) identificar o nível de satisfação com o trabalho desse profissional.

A motivação para a utilização das escalas citadas prende-se ao fato de que a primeira é uma das mais utilizadas no cenário da saúde pública brasileira, porém de baixa parcimônia, haja vista sua complexidade. Já a segunda escala, bastante parcimoniosa, nunca foi utilizada no Brasil. A utilização de nutricionistas como unidade de análise, como já referido, foi motivada pela inexistência de estudos significativos sobre a satisfação com o trabalho deste profissional da saúde. Para identificar o poder psicométrico das escalas comparadas, foram realizadas a validação nomológica de suas dimensões com a lealdade ao trabalho, a motivação e a intenção de *turnover* dos respondentes.

Método

Com o objetivo de identificar o nível de satisfação com o trabalho, foram utilizadas duas escalas concorrentes desenvolvidas para este fim.

A primeira, largamente utilizada no Brasil, foi desenvolvida por Martins (1984) e revalidada por Martins e Santos (2006), contendo 45 itens para mensurar a satisfação, distribuídos em seis dimensões teóricas (satisfação com o suporte organizacional, satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho, satisfação com relacionamento afetivo no trabalho, satisfação com o reconhecimento profissional, insatisfação com a inadequação da chefia e com falta de oportunidades e insatisfação com a sobrecarga de trabalho). A avaliação é feita por meio de uma escala de cinco pontos variando entre 1 – Muito insatisfeito (a) e 5 – Muito satisfeito (a).

A segunda, ainda não utilizada no contexto nacional, foi desenvolvida por Lorber e Skela-Savič (2012), e se propõe a mensurar a satisfação com o trabalho por meio de 21 itens em quatro dimensões (relações de cooperação e interpessoal, desenvolvimento profissional, estilo de liderança, motivação e preocupação com o bem-estar da equipe), cuja avaliação é feita por meio de uma escala de cinco pontos ancorados em 1 – Discordo totalmente e 5 – Concordo totalmente.

Como não foi encontrada nenhuma outra aplicação da escala de Lorber e Skela-Savič no Brasil, utilizou-se o procedimento metodológico denominado validação de conteúdo. A validação de conteúdo foi satisfatória, visto que houve grande convergência (mínima de 80%) entre a classificação realizada pelos juízes e a composição teórica original de cada uma das dimensões.

Para verificar qual escala é a mais adequada, além dos indicadores de ajuste e parcimônia, utilizou-se para validação nomológica – ou seja, o quanto construtos distintos se relacionam da maneira teoricamente esperada – três escalas para mensuração da a) Lealdade ao Empregador; b) Intenção de *turnover* e; c) motivação com o trabalho, adaptadas de Lopes *et al.* (2011).

As 21 questões que compõem as dimensões de relações de cooperação e interpessoal (4 itens), desenvolvimento profissional dos nutricionistas (5 itens), estilo de liderança (4 itens), motivação e preocupação com o bem-estar da equipe (8 itens) foram traduzidas para o português por dois tradutores bilíngues trabalhando independentemente, gerando, consequentemente, duas versões em português. As divergências entre as versões foram identificadas e discutidas, resultando em uma única versão nacionalizada. Por fim, a versão em português foi traduzida para o inglês por um terceiro tradutor e foi comparada com o original, garantindo, assim, a equivalência de sentido. Esta técnica foi utilizada, pois existe indicação de que ela garante uma tradução precisa e confiável do instrumento (Prieto, 1992).

Como não foi encontrada nenhuma outra aplicação da escala de Lorber e Skela-Savič (2012) no Brasil, utilizou-se o procedimento metodológico denominado validação de conteúdo (Malhotra, 2012). As 21 questões da escala foram submetidas, em ordem aleatória, a 10 doutorados da área de ciências sociais aplicadas para que estes relacionassem cada afirmativa à sua respectiva dimensão, com o objetivo de assegurar a adequação dos itens ao cenário local. A validação de conteúdo foi satisfatória, visto que houve grande convergência (mínima de 80%) entre a classificação realizada pelos juízes e a composição teórica original de cada uma das dimensões.

O questionário foi estruturado em quatro blocos distintos. No primeiro, solicitamos ao respondente que indicasse, por meio da escala de Martins e Santos (2006), sua satisfação com o trabalho que realiza. No segundo bloco, foram apresentados os itens da escala de Lorber e Skela-Savič (2012) e, no terceiro, as variáveis das escalas adaptadas de Lopes et al. (2011). O questionário foi finalizado com algumas questões demográficas para classificação da amostra.

Tais questionários foram enviados aos respondentes por meio do *website* Questionpro. Com o uso desta ferramenta de pesquisa, foi possível selecionar aleatoriamente a apresentação das afirmativas para cada um dos respondentes. Um e-mail, contendo o convite para acessar o questionário eletrônico foi enviado pelo Conselho Regional de Nutrição da 3.^a Região (SP/MS) para todos os seus associados. Com isso, podemos classificar a amostra

como não probabilística por conveniência (Hair et al., 2007).

Para a análise dos relacionamentos entre os construtos, escolheu-se a técnica de modelagem de equações estruturais (MEE), com a análise prévia da colinearidade, homocedasticidade e verificação da normalidade (Hair et al., 2007), para suportar a decisão entre a utilização da análise por meio da matriz de covariância (LISREL) e/ou da matriz de correção com estimação por meio dos mínimos quadrados parciais (*Partial Least Square* – PLS) (Chin, 1998).

O presente trabalho foi submetido a um Comitê de Ética em Pesquisa competente por meio da Plataforma Brasil e aprovado de acordo com o parecer consubstanciado n.º 360.456 de 2013, por estar de acordo com as diretrizes dispostas na resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde com relação aos seus aspectos éticos e legais.

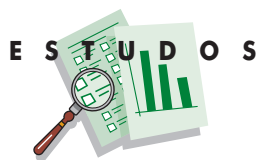
Apresentação e análise dos resultados

O convite foi visualizado por 4052 destinatários (aproximadamente 4,2% do total de profissionais credenciados no Conselho Federal de Nutrição), porém apenas 1056 (26,0%) respondentes acessaram o questionário digital. Deste total, somente 969 (23,4% do total ou 91,7% dos que iniciaram o preenchimento do questionário) completaram todas as questões, sendo esta a amostra considerada válida nesse estudo. O tempo médio para preenchimento do questionário foi de 17 minutos.

Desse total, 934 (96,4%) são mulheres, sendo que a maior parte (n=719; 73,6%) possui entre 18 e 35 anos de idade. A grande maioria (n=729; 75,2%) é formada em nutrição até há 10 anos e 77,4% (n=750) trabalha para a mesma instituição até há 5 anos. Os dados detalhados estão apresentados no Quadro 1 (ver p. 42).

Quanto à escolaridade, 100% dos respondentes tem nível superior, sendo que 503 (51,9%) já completou uma pós-graduação. A maior parte (n=588; 60,7%) trabalha no sistema privado de saúde, enquanto 120 participantes (12,4%) trabalham tanto no sistema público quanto no privado. A jornada de trabalho semanal média declarada pelos respondentes é de 36,4 horas (Máximo= 80 horas; dp= 12,76).

Como demonstrado no Gráfico 1 (ver p. 42), as médias das dimensões da escala de Martins e Santos (2006) foram



Quadro I
Dados da amostra

Tempo	Tempo de Formação em Nutrição			Há quanto tempo trabalho?			Há quanto tempo trabalha nesta organização?		
	n	%	% acumulado	n	%	% acumulado	n	%	% acumulado
Menos de 1 ano	90	9,3	9,3	216	22,3	22,3	345	35,6	35,6
Entre 1 e 3 anos	210	21,7	31,0	244	25,2	47,5	276	28,5	64,1
Entre 3 e 5 anos	184	19,0	49,9	172	17,8	65,2	129	13,3	77,4
Entre 5 e 10 anos	245	25,3	75,2	176	18,2	83,4	134	13,8	91,2
Entre 10 e 15 anos	106	10,9	86,2	63	6,5	89,9	35	3,6	94,8
Acima de 15 anos	134	13,8	100,0	98	10,1	100,0	50	5,2	100,0
Total	969	100,0		969	100,0		969	100,0	

Fonte: Dados dos próprios autores

Gráfico 1
Médias das dimensões da escala de Satisfação com o trabalho de Martins e Santos (2006)



Fonte: Dados dos próprios autores

superiores a 4,0 (lembrando que os itens foram mensurados por meio de uma escala de cinco pontos). A única exceção foi a dimensão «Insatisfação», com a sobrecarga de trabalho ($M=3,7$). Até mesmo a avaliação do salário recebido, diferentemente do que se observou em outras pesquisas sobre a satisfação com o trabalho, foi positiva (SO9 Perceber que tenho um bom salário me faz sentir... $M= 4,28$).

Por outro lado, a avaliação da satisfação com o trabalho

mensurada pela escala proposta por Lorber e Skela-Savič (2012) foi muito mais ponderada, como se pode verificar no Gráfico 2. A dimensão com avaliação mais positiva foi a de «Relações de cooperação e interpessoal» ($M=2,92$) e a de menor satisfação percebida foi a dimensão «Estilo de liderança» ($M=2,01$).

Surpreendentemente, o score médio do item MBE1 [Estou satisfeito(a) com o salário que recebo atualmente ($M=2,06$)]

da dimensão «Motivação e preocupação com o bem-estar da equipe», foi muito diferente da média do item da escala de Martins e Santos (2006), que mensura a satisfação com o salário recebido. Aparentemente, os respondentes não ancoraram a avaliação do item da escala de Martins e Santos (2006) com sua atual situação salarial.

O exame preliminar dos dados identificou que as variáveis não seguiam uma distribuição normal univariada (teste de Kolmogorov-Smirnov significativo ao nível de 5%), não possuíam padrões de multicolinearidade (VIF inferiores a 10) e boa homocedasticidade amostral (Teste de Levene não significativo a 1%), confirmando que os dados são adequados para a utilização de técnicas regressivas (Hair *et al.*, 2007). A ausência de normalidade indica que a MEE por meio dos mínimos quadrados parciais é a técnica de estimação mais adequada.

Logo na primeira tentativa de modelagem, identificamos indicadores satisfatórios. Para a escala de Lorber e Skela-Savič (2012) todos os AVE e a confiabilidade composta ficaram acima de 0,50 e todos os indicadores Alfa foram superiores a 0,70.

Do mesmo modo, os indicadores da escala de Martins e Santos (2006) mostraram-se razoáveis, porém mais fracos quando comparados à escala concorrente. Os AVE das dimensões «Sobrecarga de trabalho» e «Suporte Organi-

zacional» ficam abaixo do que é recomendado pela literatura. Metodologicamente seria mais adequado que se promovesse a eliminação dos itens de menor carga destas dimensões. Porém, nosso objetivo era testar a ferramenta no formato proposto pelas autoras.

Os coeficientes de determinação das variáveis dependentes ($R^2_{Lealdade}=0,326$, $R^2_{Motivação}=0,187$ e $R^2_{Turnover}=0,401$) foram adequados e consistentes com suas definições teóricas. A menor explicação da «Motivação» já era esperada, pois este é um construto muito influenciado pela personalidade do indivíduo, ao passo que a «Intenção de Turnover» é uma dimensão com característica muito mais situacional do que individual.

Diferente da MEE estimada por covariância, a mensuração da matriz por mínimos quadrados parciais não otimiza uma função global (Bido *et al.*, 2011), por isso não há índices de ajustamento (como RMSEA, CFI, NFI, entre outros) dos modelos como ocorre quando se utiliza softwares como o Lisrel, o EQS e o IBM-AMOS. Para esses casos, Tenenhaus *et al.* (2005) recomendaram a verificação de um índice de adequação geral do modelo denominado *Goodness of Fit* (GoF), obtido pela média geométrica entre o R^2 médio (adequação do modelo estrutural) e a AVE média (adequação do modelo de mensuração). Esses autores sugerem um GoF mínimo de 0,36

Gráfico 2
Médias das dimensões da escala de Satisfação com o trabalho de Lorber e Skela-Savič (2012)



Fonte: Dados dos próprios autores



para estudos desenvolvidos nas áreas de ciências sociais e comportamentais.

Mesmo que nesse estudo ambas escalas apresentaram GoF superior ao limite crítico apontado pela literatura, o indicador da escala de Lorber e Skela-Savič (2012) foi superior ($GoF = 0,668$) ao identificado na escala de Martins e Santos (2006) ($GoF=0,568$), como se pode verificar no Quadro II.

A análise dos caminhos estruturais foi ainda mais reveladora. O relacionamento esperado entre as dimensões da escala de Lorber e Skela-Savič (2012) (positiva entre a «Satisfação com o trabalho» e a «Lealdade ao Empregador»; positiva entre a «Satisfação com o trabalho» e a «Motivação do Empregado»; e negativa entre a «Satisfação com o trabalho» e a «Intenção de Turnover declarada») foi observada, como indicamos no Quadro III (ver p. 45).

Porém, a escala proposta por Martins e Santos (2006) não

apresentou relacionamento estatisticamente significante com a «Lealdade» nem com a «Intenção de Turnover declarada», indicando problemas de mensuração e validade externa.

Conclusões

Em linhas gerais, a escala de Lorber e Skela-Savič (2012) foi superior à sua concorrente. Do ponto de vista da parcimônia, ela é muito mais simples e direta, contendo apenas 21 itens, que representam menos da metade da quantidade de itens da escala de Martins e Santos (2006). Ela também foi superior na questão da adequação fatorial de seus itens, comprovada por meio de indicadores de ajuste mais robustos. Além disso, sua validade externa foi maior do que a de sua concorrente, pois apresentou bom desempenho preditivo no teste nomológico.

Do ponto de vista gerencial, este trabalho indicou a baixa satisfação com o trabalho declarada pelos nutri-

Quadro II
Indicadores de ajuste do modelo

Escala de Satisfação com o Trabalho (Lorber; Skela-Savič, 2012)					
	AVE	Confiabilidade Composta	R ²	Alfa de Cronbach	Redundância
Desenvolvimento Pessoal	0,587	0,895	0,899	0,858	0,527
Estilo de Liderança	0,713	0,909	0,756	0,866	0,535
Falta de Suporte Psicossocial	0,578	0,806	0,430	0,723	0,047
Motivação e Bem Estar	0,519	0,880	0,898	0,839	0,465
μAVE	0,599	μR ²	0,746		*GoF = 0,668
Escala de Satisfação com o Trabalho (Martins; Santos, 2006)					
Reconhecimento Profissional	0,522	0,897	0,749	0,868	0,389
Relação Afetiva no Trabalho	0,573	0,877	0,767	0,840	0,360
Relação de Cooperação Interpessoal	0,583	0,847	0,791	0,761	0,457
Sobrecarga de Trabalho	0,427	0,766	0,119	0,817	0,018
Suporte Organizacional	0,435	0,873	0,802	0,835	0,346
Utilidade Social do Serviço	0,609	0,860	0,460	0,781	0,265
μAVE	0,525	μR ²	0,612		*GoF = 0,568
Escala de Motivação, Lealdade e Intenção de Turnover (Lopes; Moretti; Breshear, 2012)					
Intenção de Turnover	0,641	0,914	0,401	0,887	0,252
Lealdade	0,665	0,908	0,326	0,875	0,205
Motivação	0,607	0,725	0,187	0,718	0,056

*GoF = $\sqrt{\text{média das AVEs} \times \text{média dos R}^2}$

Fonte: Dados dos próprios autores

Quadro III

Cargas dos caminhos. As linhas em destaque se referem aos caminhos da validade nomológica do modelo

Caminhos	Carga Original	Média das Cargas das 100 subamostras	Erro Padrão	Teste t	Sig
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Desenvolvimento Pessoal	0,948	0,948	0,003	309,224	****
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Estilo de Liderança	0,870	0,871	0,007	117,069	****
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Motivação e Bem Estar	0,948	0,947	0,004	260,894	****
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Relação de Cooperação Interpessoal	0,890	0,890	0,008	114,467	****
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Intenção de <i>Turnover</i>	-0,634	-0,638	0,019	33,226	****
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Lealdade	0,557	0,556	0,023	23,915	****
Lorber & Skela-Savic (2012) -> Motivação	0,336	0,339	0,031	10,917	****
Martins & Santos (2006) -> Falta de Suporte Psicossocial	0,360	0,371	0,053	6,802	****
Martins & Santos (2006) -> Reconhecimento Profissional	0,865	0,864	0,017	52,301	****
Martins & Santos (2006) -> Relação Afetiva no Trabalho	0,876	0,876	0,012	71,752	****
Martins & Santos (2006) -> Sobrecarga de Trabalho	0,345	0,361	0,030	11,540	****
Martins & Santos (2006) -> Suporte Organizacional	0,895	0,896	0,009	103,009	****
Martins & Santos (2006) -> Utilidade Social do Serviço	0,678	0,681	0,029	23,538	****
Martins & Santos (2006) -> Intenção de <i>Turnover</i>	0,004	0,003	0,029	0,126	n.s.
Martins & Santos (2006) -> Lealdade	0,059	0,058	0,032	1,823	n.s.
Martins & Santos (2006) -> Motivação	0,216	0,216	0,036	5,964	****

Valores críticos para t(100): *p<10%= 1,645; ** p<5%=1,960 ; *** p<1%=2,576 e ****p<0,1%=3,291;

Fonte: Dados dos próprios autores

cionistas. A análise das médias das dimensões e dos itens da escala de Lorber e Skela-Savič (2012) podem representar um alerta sobre o estado atual da satisfação desta amostra. Acreditamos que a identificação de um instrumento de mensuração da satisfação com o trabalho para a área médica possa ser entendida como uma contribuição tanto gerencial quanto acadêmica. Sob este aspecto, abriram-se novas possibilidades de pesquisa nesta temática.

Evidentemente, várias limitações estão presentes neste trabalho. A primeira e provavelmente mais importante é a característica não probabilística da amostra. Mesmo que o Conselho Federal de Nutricionistas indique, em seu website (www.cfn.org.br), que, em Dezembro de 2013, havia 95 936 profissionais habilitados para a prática desta profissão, e que a amostra utilizada neste trabalho foi de aproximadamente 1% deste universo, os resultados não podem ser extrapolados, pois a amostra ficou consubstanciada nos

profissionais dos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul. Neste contexto, sugerimos que em trabalhos futuros tal limitação seja mitigada.

Do ponto de vista gerencial, este trabalho indicou a baixa satisfação com o trabalho declarada pelos nutricionistas. A análise das médias das dimensões e dos itens da escala de Lorber e Skela-Savič podem representar um alerta sobre o estado atual da satisfação desta amostra.

Além do mais, a escolha de apenas duas escalas de mensuração da satisfação em detrimento às várias outras propostas também é uma forte limitação. Não procuramos nesse estudo realizar um trabalho exaustivo comparando as escalas de medida da satisfação mais utilizadas internacionalmente. Diante disso, uma possível extensão na agen-

As produções encontram-se pulverizadas e a produção nacional não atingiu o estágio de maturidade intelectual no Brasil.

da de pesquisas dessa temática seria a realização de um estudo bibliométrico com o objetivo de identificar os instrumentos de pesquisa mais testados no contexto mundial.

Na perspectiva acadêmica, na qual as pesquisas buscam contribuir na construção do conhecimento sem que exista a pretensão de apresentar respostas cabais, espera-se que esse estudo tenha, mesmo que minimamente, apresentado um avanço no entendimento da satisfação no trabalho e em ferramentas que possibilitem sua mensuração. ■

Referências bibliográficas

- AGUIAR, G.; MOREIRA, G.; (2005), PASSOS, A. e MONTEIRO, M. (2005), «Conhecimento e grau de satisfação dos farmacêuticos usuários de um Centro de Informação Sobre Medicamentos (CIM)». *Revista Brasileira em Promoção da Saúde*, 18(4), pp. 185-190.
- ALENCAR, M.; CAVALCANTI, T. e MONTREZOR, J. (2013), «Condições de trabalho em uma cozinha industrial e distúrbios osteomusculares de trabalhadores». *Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar*, 21(1), pp. 155-162.
- ANSALONI, J. A. (1999), «Situação de trabalho dos nutricionistas em empresas de refeições coletivas de Minas Gerais: Trabalho técnico, supervisão ou gerência?». *Revista de Nutrição*, 12(3), pp. 241-260.
- ARAÚJO, E. M. G. e ALEVATO, H. M. R. (2011), «Abordagem ergológica da organização e das condições de trabalho em uma unidade de alimentação e nutrição». *INGEPRO-Inovação, Gestão e Produção*, 3(2), pp. 10-22.
- BIDO, D. S.; GODOY, A. S.; FERREIRA, J. F.; MOREIRA, J. e SCARTEZINI, V. N. (2011), «Examinando a relação entre aprendizado individual, grupal e organizacional em uma instituição financeira». *REAd*, edição 68, 17(1), pp. 58-86.
- BOOG, M. C. F.; RODRIGUES, K. R. M. e SILVA, S. M. F. (1989), «Situação profissional dos nutricionistas egressos da PUCCAMP. II. Relações hierárquicas, atuação profissional, avaliação da formação recebida, percepção de si como profissional da saúde, atualização e filiação a entidades profissionais». *Revista de Nutrição*, PUCCAMP, 2(1), pp. 55-87.
- CHIN, J. H.; YOU, J. S. e CHANG, K. J. (2012), «Comparison of role conflict, self-efficacy, job satisfaction, and job involvement between Nutrition Teachers and Dietitians at School Food Service in Incheon Metropolitan City-Focusing on the interactions between Nutrition Teachers and Dietitians». *Korean Journal of Nutrition*, 45(1), pp. 64-79.
- CHIN, W. W. (1998), **The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling: Modern Methods For Business Research**. Psychology Press, Nova Iorque.
- EKER, L.; TÜZÜN, E.; DASKAPAN, A. e SÜRENKÖK, Ö. (2004), «Predictors of job satisfaction among physiotherapists in Turkey». *Journal of Occupational Health*, 46(6), pp. 500-505.

Journal of Occupational Health, 46(6), pp. 500-505.

FERNANDES, C. P.; BARROS, M. E. B. e OLIVEIRA, S. P. (2012), «Histórias do trabalho em um restaurante universitário: Entre conversas, panelas e temperos». *Mnemosine*, 8(1), pp. 90-112.

GAÍÃO, A. F. C. (2013), «A satisfação no trabalho percebida pelo dietista/nutricionista: Identidade profissional e organizacional do profissional de nutrição». <https://repositorio.iscte.pt/handle/10071/6342>.

GAMBARDELLA, A. M. D.; FERREIRA, C. F. e FRUTUOSO, M. F. P. (2000), «Situação profissional de egressos de um curso de nutrição». *Revista de Nutrição*, 13(1), pp. 37-40.

GOETZ, K.; CAMPBELL, S. M.; BROGE, B.; DÖRFER, C. E.; BRODOWSKI, M. e SZECSENYI, J. (2012), «The impact of intrinsic and extrinsic factors on the job satisfaction of dentists». *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 40(5), pp. 474-480.

HAIR, J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. e BLACK, W. C. (2005), **Análise Multivariada de Dados**. Bookman, Porto Alegre.

LEITE, D.; SOUZA, R.; NARESSI, S.; NICODEMO, D.; ORENHA, E. e KOGA, K. (2011), «Impacto do trabalho auxiliado na qualidade de vida do cirurgião-dentista». *Brazilian Dental Science*, 14(1/2), pp. 27-33.

LOPES, E. L.; MORETTI, S. L. A. e BRASHEAR, A. T. (2011), «Avaliação de justiça e intenção de turnover em equipes de vendas: Teste de um modelo teórico». *RAE – Revista de Administração de Empresas*, 51(6), pp. 553-567.

LORBER, M. e SAVIC, B. (2012), «Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals». *Croatian Medical Journal*, 53(3), pp. 263-270.

MACKAIN, S. J.; MYERS, B.; OSTAPIEJ, L. e NEWMAN, R. (2010), «Job satisfaction among psychologists working in state prisons the relative impact of facets assessing economics, management, relationships, and perceived organizational support». *Criminal Justice and Behavior*, 37(3), pp. 306-318.

MALHOTRA, N. K. (2012), **Pesquisa de Marketing: Uma Orientação Aplicada**. 6.ª ed. Bookman, Porto Alegre.

MALUF, A. H. S. (2009), «Avaliação do nível de satisfação de operadores de uma unidade de alimentação e nutrição hospitalar». <http://bdm.bce.unb.br/handle/1048s3/212>.

MARTINS, M. C. F. (1984), «Satisfação no Trabalho: Elaboração de Instrumento e Variáveis que Afetam a Satisfação». Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília.

MARTINS, M. C. F. e SANTOS, G. E. (2006), «Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho». *Psico-USF*, 11(2), pp. 195-205.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (2005), **Princípios e Diretrizes para a Gestão do Trabalho no SUS (NOB/RHSUS)**. 3.ª ed. Ministério da Saúde, Brasília.

MOORE, K.; CRUICKSHANK, M. e HAAS, M. (2006), «Job satisfaction in occupational therapy: A qualitative investigation in urban Australia». *Australian Occupational Therapy Journal*, 53(1), pp. 18-26.

OGIWARA, S. e ARAKI, H. (2006), «Job satisfaction among physiotherapists in Ishikawa Prefecture, Japan». *Journal of Physical Therapy Science*, 18(2), pp. 127-132.

OZELA, C. M. S. (2011), «Absentismo no setor de nutrição em um hospital público de Belém-Pará, ano – 2009». <http://recil.grupolusofona.pt/handle/10437/2725>.

PRIETO, A. J. A. (1992), «Method for translation of instruments to

other languages». *Adult Education Quarterly*, 43(1), pp. 1-14.

RIBEIRO, M. I. (2013), «Satisfação com o trabalho: A percepção do profissional de farmácia». <http://bibliotecadigital.ipb.pt/handle/10198/8971>.

RODRIGUES, K. M. (2004), «Condições de trabalho do nutricionista egresso da Universidade Federal de Ouro Preto/MG: Subsídios para a construção de indicadores qualitativos de satisfação profissional». Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública. <http://arca.iciet.fiocruz.br/bitstream/iciet/5366/2/639.pdf>.

RODRIGUES, K. M.; PERES, F. e WAISSMANN, W. (2007), «Condições de trabalho e perfil profissional dos nutricionistas egressos da Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, entre 1994 e 2001». *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(4), pp. 1021-1031.

SALIBA, N. A.; MOIMAZ, S.; PRADO, R.; ROVIDA, T. e GARBIN, C. (2014), «Saúde do trabalhador na Odontologia: O cirurgião-dentista em foco». *Pesquisa Brasileira em Odontopediatria e Clínica Integrada*, 13(2), pp. 147-154.

SALIM, R. A. A. D. (2002), «Força de Trabalho em Saúde: O Emprego em Saúde como Expressão das Políticas de Reforma na Organização Social dos Serviços». Mestrado em Saúde Comunitária, Universidade Federal da Bahia, Salvador.

SILVA GOMES, F.; MEMORIAN, I. e MIGUEZ, M. A. (2011),

«Avaliação da satisfação e estresse no trabalho entre funcionários de uma unidade de alimentação e nutrição no Rio de Janeiro». *CERES: Nutrição & Saúde*, 1(1), pp. 29-42.

SILVA JÚNIOR, N. A. (2001), «Satisfação no trabalho: Um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa». *Psico-USF*, 6(1), pp. 47-57.

SOUSA, J. M. (2011), «Medição da satisfação profissional dos técnicos de farmácia e farmacêuticos do norte de Portugal». <http://recipp.ipp.pt/handle/10400.22/872>.

SPECTOR, P. (2005), **Psicologia nas Organizações**. Saraiva, São Paulo.

TENENHAUS, M.; VINZI, V. E.; CHATELIN, Y. e LAURO, C. (2005), «PLS path modeling». *Computational Statistics & Data Analysis*, 48(1), pp. 159-205.

VEIROS, M. B. (2002), «Análise das condições de trabalho do nutricionista na atuação como promotor de saúde em uma unidade de alimentação e nutrição: Um estudo de caso». http://www.ie.ufrj.br/hpp/intranet/pdfs/02_analise_das_condicoes_de_trabalho_nutricionista.pdf.

VERMEERSCH, J. A.; FEENEY, M. J.; WESNER, K. M. e DAHL, T. (1979), «Productivity improvement and job satisfaction among public health nutritionists». *Journal of the American Dietetic Association*, 75(6), pp. 637-640.