

Satisfação no Trabalho e Clima Organizacional: A Relação com Autoavaliações de Desempenho

Alexandre Pinto

Fabiana Queiroga

Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Pôster - Resumo

O desempenho é considerado como comportamentos da pessoa no trabalho que a levam a obter resultados (Sonnetag & Frese, 2002). O clima organizacional, por sua vez, são as percepções das pessoas sobre o seu ambiente de trabalho enquanto que a satisfação refere-se a quanto o indivíduo vivencia experiências prazerosas no contexto da organização (Martins, 2008; Siqueira, 2008). O objetivo do presente trabalho é medir as autoavaliações de desempenho no trabalho em duas organizações, avaliar o clima organizacional e a satisfação no trabalho e analisar a relação entre os construtos. Foi utilizada Escala de Autoavaliação de Desempenho no Trabalho (EGDT), a Escala de Clima Organizacional (ECO) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Participaram 152 funcionários das duas organizações, sendo uma do ramo de venda de produtos médicos e a outra uma associação atlética. No geral, o desempenho foi bem avaliado nas duas organizações. Contudo, em ambas a satisfação no trabalho foi percebida com indiferença e o clima organizacional foi bem avaliado apenas em uma delas. As correlações entre os fatores semelhantes da ECO e da EST, como Recompensa e Satisfação com Salário ($r = 0,51$; $p < 0,01$), Coesão entre os Colegas e Satisfação com os Colegas ($r = 0,59$; $p < 0,01$) e Apoio da Chefia e Satisfação com a Chefia ($r = 0,79$; $p < 0,01$) foram moderadas. Em relação às análises regressões realizadas, obtiveram-se modelos significativos que explicaram mais de 30% de variância em cada um, mas apenas os fatores Recompensa, Natureza do Trabalho e Controle/Pressão contribuíram individualmente para a explicação das duas autoavaliações ($p < 0,05$). Os fatores Conforto Físico ($\beta = 0,359$; $p < 0,01$) e Satisfação com o Salário ($\beta = -0,208$; $p < 0,05$) contribuiu apenas na explicação do desempenho voltado para a tarefa e Apoio da Chefia ($\beta = 0,359$; $p < 0,05$) apenas no desempenho contextual. Assim, os dados dessa pesquisa apresentam uma importante contribuição no sentido de reforçar a diferença entre os construtos de satisfação no trabalho e clima organizacional uma vez que, embora contenham dimensões avaliativas em comum (salário, chefia e colegas), seus fatores não se sobrepõem (as correlações observadas foram moderadas). Além disso, os resultados encontrados na pesquisa vão ao encontro das análises feitas na literatura para a explicação do desempenho (ver, Bendassoli & Malvezzi, 2013), mas reforçam a necessidade de contemplar indicadores organizacionais de desempenho e não apenas as auto avaliações.