

PROCESSO DE ADAPTAÇÃO DE UMA ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO AO CONTEXTO DAS EMPRESAS JUNIORES: RESULTADOS PRELIMINARES



Klaus Eickhoff Cavahieri

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - Santa Catarina - Brasil

Edite Krawulski

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) - Santa Catarina - Brasil



Resumo

A satisfação no trabalho é um relevante fator em quaisquer relações entre trabalhador e organização, sendo mensurada e acompanhada por diferentes instrumentos em diversas tipologias organizacionais. Em contextos de empresas juniores esse construto igualmente se faz presente e passível de mensuração, observando-se, no entanto, as peculiaridades contextuais e das relações de trabalho nesse tipo de empresa. O presente artigo, de caráter exploratório, descreve as etapas iniciais da adaptação de uma Escala de Satisfação no Trabalho (EST) para o contexto empresarial júnior (ESTJr), bem como o desenvolvimento e os resultados de um estudo piloto dessa adaptação. A escala adaptada abarcou três dimensões indicadoras de satisfação: com a organização do trabalho, com as condições de trabalho e com as relações de trabalho. Os itens de cada uma dessas dimensões foram igualmente adaptados visando à sua aplicabilidade na realidade diferenciada das empresas juniores. Os resultados obtidos no processo de adaptação e no estudo-piloto, embora preliminares e não caracterizando um processo formal de validação de instrumento de medida, indicaram a aplicabilidade da ESTJr ao contexto de empresas juniores, mostrando que as dimensões e itens contemplados na escala adaptada podem mensurar a satisfação no trabalho de empresários juniores, de modo análogo à EST em contextos seniores.

Palavras-Chave: Satisfação no trabalho. Empresa júnior. Escalas e medidas.

Introdução

Arealização de estágio no campo da psicologia organizacional e do trabalho em uma empresa júnior de cursos da área sócio econômica de uma universidade federal possibilitou entrar em contato com o contexto organizacional e perceber os diversos fatores que influenciam o cotidiano de trabalho de uma organização. A inserção em uma diretoria de recursos humanos, nessa mesma experiência de estágio, permitiu perceber a

influência da satisfação no trabalho na qualidade das atividades desenvolvidas e nas relações pessoais, gerando maior bem-estar físico e mental, conforme descrito na literatura (SIQUEIRA & GOMIDE JR., 2004).

Tomando em conta esta realidade, e considerando as especificidades de organizações empresariais júniores, observou-se igualmente a importância da satisfação no trabalho nesses contextos, como em qualquer organizações sênior. Empresas Júniores se constituem, por definição, como espaços organizacionais de aprendizagem, os quais permitem aos estudantes um efetivo engajamento acadêmico (JUNKES, ROSAURO & BENKO, 2004; FIOR & MERCURI, 2004) e se caracterizam, dentre outros aspectos, por lhes possibilitar uma vivência antecipada do exercício de papéis profissionais (KRAWULSKI, PEREIRA, FRANKEN, BRANDÃO & CECONI, 2005). Em decorrência, desenvolvem competências e habilidades que serão fundamentais posteriormente no processo de ingresso no mundo do trabalho (FIOR & MERCURI, 2004; DIAS, MARTENS & VILAS BOAS, 2012; HAUPENTHAL & KRAWULSKI, 2013), sobretudo com as feições e exigências que este apresenta nos contextos produtivos da contemporaneidade (NAVARRO & PADILHA, 2007; VALORE & SELIG, 2010). Contudo, pouco se encontrou de subsídios ou ferramentas que possibilitassem mensurar e acompanhar a satisfação de empresários júniores com seu trabalho e essa lacuna originou os processos, aqui descritos, de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho, construída e validada no Brasil para empresas sêniores (SIQUEIRA, 2008) ao contexto de uma empresa júnior e de sua aplicação-piloto a 22 empresários júniores da empresa onde o estágio se desenvolveu.

Satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho é um construto amplamente estudado pela Psicologia Organizacional e do Trabalho, tanto por conta de suas variáveis determinantes quanto pela influência que pode exercer sobre o trabalhador, nas diversas esferas de sua vida: saúde física, mental, atitudes, comportamentos organizacionais e sociais (GUIMARÃES, JORGE & ASSIS, 2011; CARLOTTO & CÂMARA, 2008; MARTINEZ & PARAGUAY, 2003).

Até as primeiras décadas do século XX, a satisfação era compreendida como uma faceta da motivação, que levava os funcionários a apresentarem um melhor desempenho e maior produtividade, ou seja, era uma causa de comportamentos

organizacionais. Por volta das décadas de 1970 e 1980, passou a ser tomada como atitude, não como causador, sendo capaz de predizer determinados comportamentos organizacionais, como absenteísmo, rotatividade, desempenho e produtividade (SIQUEIRA, 2008).

A evolução do construto é constante, e no século XXI a satisfação é vista como um vínculo afetivo do trabalhador com o seu trabalho e como um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador, sendo, assim, um dos fatores relacionados ao bem-estar no trabalho, em conjunto com envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo (SIQUEIRA & GOMIDE JR., 2004). A satisfação no trabalho é uma variável multifatorial, englobando dimensões como salário, colegas, promoções, condições de trabalho, estabilidade; contudo, por ser um fenômeno subjetivo, existe uma grande dificuldade em se estabelecer padrões universais para o construto (SIQUEIRA, 2008; CARLOTTO & CÂMARA, 2008; MARTINEZ & PARAGUAY, 2003).

A dificuldade em se atingir um consenso quanto aos conceitos e modelos teóricos utilizados para se compreender a satisfação no trabalho tem gerado inclusive falhas metodológicas em estudos sobre o tema (MARTINEZ & PARAGUAY, 2003). Parte dessa dificuldade decorre do fato de a satisfação ser um estado subjetivo que “pode variar de pessoa a pessoa, de circunstância para circunstância, ao longo do tempo para a mesma pessoa e estar sujeita a influências de forças internas e externas ao ambiente de trabalho imediato” (MARTINEZ & PARAGUAY, 2003, p. 60).

Diversos arcabouços teóricos explicam a satisfação no trabalho, como a teoria da Expectância, a teoria da Maturidade-imaturidade e a teoria de Locke. Segundo a primeira, existe um processo cognitivo para tomar decisões, onde o sujeito “pondera a soma das valências e a probabilidade de êxito e é este processo que determina a motivação” (MARTINEZ & PARAGUAY, 2003, p. 63), onde valência é a percepção da satisfação antecipada por um resultado. A teoria da Maturidade-imaturidade considera que o desenvolvimento ou crescimento do funcionário ocorre dependendo das condições que a organização oferece, postulando que a satisfação só seria alcançada caso o indivíduo estivesse identificado com os objetivos da organização (MARTINEZ & PARAGUAY, 2003; MARTINS & SANTOS, 2006).

Um dos modelos explicativos da satisfação no trabalho mais utilizados na literatura é a teoria de Locke, a qual postula que a satisfação está relacionada às

possibilidades de promoção, ao reconhecimento na organização, às condições de trabalho, às relações com colegas e subordinados, ao gerenciamento e às políticas e competências da empresa. Logo, no modelo de Locke a satisfação no trabalho é uma função da relação entre o que uma pessoa espera de seu trabalho e o que seu trabalho de fato lhe fornece, tornando assim o trabalho não uma entidade, mas sim uma complexa interação de diversos fatores em determinado contexto físico e social (CARLOTTO & CÂMARA, 2008; MARTINEZ, PARAGUAY & LATORRE, 2004; MARTINEZ & PARAGUAY, 2003; MARTINS & SANTOS, 2006). Segundo Martinez &Paraguay,

a satisfação no trabalho seria, então, um estado emocional prazeroso, resultante da avaliação do trabalho em relação aos valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Insatisfação no trabalho seria um estado emocional não prazeroso, resultante da avaliação do trabalho como ignorando, frustrando ou negando os valores do indivíduo, relacionados ao trabalho. Assim, a satisfação e insatisfação no trabalho não são fenômenos distintos, mas situações opostas de um mesmo fenômeno, ou seja, um estado emocional que se manifesta na forma de alegria (satisfação) ou sofrimento (insatisfação) (2003, p. 65).

De acordo com Muchinsky (2004), a interpretação das circunstâncias do trabalho ocorre através da união de duas dimensões: a personalidade dos indivíduos e as condições objetivas do trabalho (remuneração, condições físicas), que possibilitam uma interpretação da realidade do trabalho, provocando um sentimento de aprovação ou desaprovação. O autor também salienta um fator muitas vezes negligenciado no estudo da satisfação no trabalho: as emoções. São dimensões muitas vezes esquecidas, por conta de sua natureza vaga e difusa; contudo, reações emocionais intensas (mesmo que de curta duração) no local de trabalho podem influenciar de forma duradoura a satisfação. Portanto, a organização pode se beneficiar em propiciar um ambiente sem pequenas irritações no cotidiano do funcionário, que podem causar sentimentos de frustração e aborrecimento.

Como se pode perceber, então, a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo, sofrendo influências diretas de forças internas e externas ao ambiente de trabalho, da mesma forma que influencia diversas esferas da vida do trabalhador, interferindo em seu comportamento profissional e/ou social. A manutenção de determinados níveis de satisfação no trabalho pode contribuir ativamente para uma melhor qualidade de vida do indivíduo, afetando disposições e sentimentos futuros perante a organização e seu cotidiano como um todo (GUIMARÃES, JORGE & ASSIS,

2011; MARTINEZ, PARAGUAY & LATORRE, 2004; SORIANO & WINTERSTEIN, 1998).

No decorrer dos anos, a satisfação no trabalho foi estudada de forma a relacioná-la a fatores organizacionais como absenteísmo, rotatividade, índice de acidentes e desempenho no trabalho (SUEHIRO, SANTOS, HATAMOTO & CARDOSO, 2008). Possuir funcionários satisfeitos e com bom desempenho seria o ideal; contudo, foi encontrada uma baixa correlação entre os dois fatores, apontando para o fato de que tentativas organizacionais de aumentar o desempenho e a satisfação *simultaneamente* seriam, provavelmente, mal sucedidas (MUCHINSKY, 2004). A literatura também identifica relações entre satisfação, engajamento e desempenho no trabalho, porém, sem o estabelecimento de uma relação causal (CALDAS et al, 2013), e entre insatisfação e os fatores condições de trabalho e salários (GUIMARÃES, JORGE & ASSIS, 2011). Considera-se, no entanto, como o principal fator que leva um funcionário a deixar uma organização seu nível de insatisfação com o que desempenha, gerando um distanciamento do funcionário em relação à organização (CAMPOS & MALIK, 2008; MUCHINSKY, 2004).

Embora as respostas quanto à satisfação no trabalho sejam particulares, existe uma similaridade entre os trabalhadores acerca do que se espera do trabalho, possibilitando a utilização de referenciais teóricos para a realização de estudos qualitativos ou quantitativos a respeito do fenômeno (MARTINEZ & PARAGUAY, 2003). A mensuração dos níveis de satisfação, segundo uma vertente de pesquisa, pode relacionar-se a pressupostos humanistas e sociais, pois “aferir níveis de satisfação dos trabalhadores poderia ser uma estratégia para monitorar o quanto as empresas conseguem, ou não, promover e proteger a saúde e o bem-estar daqueles que com elas colaboram como força de trabalho” (SIQUEIRA, 2008, p. 166).

Os níveis de satisfação no trabalho são costumeiramente utilizados por institutos de pesquisa para a elaboração de *rankings* das ‘melhores empresas para se trabalhar’, demonstrando como constituem um fator essencial para a decisão empregatícia dos trabalhadores. O trabalho tem fundamental papel na estruturação do indivíduo, e, por consequência, na deflagração de prazer e sofrimento; desse modo, os problemas causados por sofrimento psíquico nas organizações podem ser responsáveis por grande parte dos comportamentos de afastamento da organização (SIQUEIRA, 2008; MARQUEZE & MORENO, 2009). Uma maior satisfação, em um ambiente que não

gere ansiedade ou medo, faz com que o funcionário atribua significado ao seu trabalho e apresente atitudes positivas de enfrentamento à vida.

Mensuração da satisfação no trabalho

Investigar os níveis de satisfação no trabalho consiste em avaliar o quanto “os retornos ofertados pela empresa em forma de salários e promoção, o quanto a convivência com os colegas e as chefias e o quanto a realização das tarefas propiciam ao empregado sentimentos gratificantes ou prazerosos” (SIQUEIRA, 2008, p. 267). Alguns autores sugerem que existem complicações nas medidas de satisfação de trabalho (MARTINS & SANTOS, 2006; CARLOTTO & CÂMARA, 2008), por falta de consenso na área quanto ao construto, que possui diversas bases conceituais e dificulta a comparação dos resultados da pesquisa. Dessa forma, “não se sabe o que está, de fato, sendo avaliado, já que as teorias que norteiam cada um deles [instrumentos] são diferentes” (CARLOTTO & CÂMARA, 2008, p. 204).

Não obstante essas críticas, nas organizações brasileiras, a mensuração da satisfação no trabalho é geralmente feita por psicólogos organizacionais por meio da utilização de escalas. Essas escalas normalmente são do tipo Likert, com afirmações e/ou listas de adjetivos que requerem respostas de concordância, normalmente com escalas de 4 a 7 pontos (1 equivalente a não concordo, 7 equivalente a concordo plenamente) (DEL CURA & RODRIGUES, 1999). Existem diversas escalas destinadas a medir a satisfação no trabalho, como as americanas JobDescriptive Index e MinnessotaSatisfactionQuestionnaire (MUCHINSKY, 2004), as nacionais Escala de Satisfação no Trabalho de Martins (MARTINS & SANTOS, 2006) e Escala de Satisfação no Trabalho (SIQUEIRA, 2008).

A Escala de Satisfação no Trabalho (EST) foi construída e validada no Brasil (SIQUEIRA, 2008), e objetiva avaliar o grau de contentamento do trabalhador perante cinco diferentes dimensões do seu trabalho: satisfação com os colegas de trabalho, satisfação com o salário, satisfação com a chefia, satisfação com a natureza do trabalho e satisfação com as promoções. Estudo subsequente demonstrou que essa escala é fidedigna ao construto, constituindo-se em uma importante ferramenta para a gestão de pessoas nas organizações (COELHO JÚNIOR & FAIAD, 2012).

A dimensão satisfação com os colegas de trabalho define-se pelo contentamento com a colaboração, amizade, confiança e o relacionamento entre colegas de trabalho; a

dimensão satisfação com o salário reflete o quão contente o funcionário está com o que recebe como salário quando comparado ao quanto trabalha, sua capacidade profissional, seu custo de vida, e com seus esforços empreendidos na realização do trabalho; a dimensão satisfação com a chefia define-se pelo contentamento com a organização e a capacidade profissional de seu chefe, assim como seu interesse e entendimento pelo trabalho de seus subordinados; a dimensão satisfação com a natureza do trabalho reflete o interesse despertado pelas tarefas, a capacidade destas o absorverem e a variedade das mesmas; a dimensão de satisfação com as promoções baseia-se no número de vezes que recebeu promoções, com as garantias oferecidas a quem é promovido, com a forma pela qual a empresa realiza promoções e o tempo de espera por uma promoção (SIQUEIRA, 2008).

A EST possui 25 itens (5 itens para cada dimensão), os quais são respondidos individual ou coletivamente através de uma escala de 7 pontos (1 = totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito). A análise dos resultados da escala se dá através do escore médio de cada dimensão (soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada item dividido pelo número de itens – em cada uma das 5 dimensões). Para um resultado completo da EST, soma-se os escores de cada dimensão e o resultado encontrado é dividido por 5 (o resultado deve necessariamente estar entre 1 e 7). Em termos interpretativos, quanto maior o valor do escore médio, maior será o grau de contentamento ou satisfação com aquela dimensão. Os valores entre 5 e 7 tendem a indicar satisfação; valores entre 1 e 3,9 tendem a indicar insatisfação e aqueles entre 4 e 4,9 expressam um estado de indiferença – nem satisfeito, nem insatisfeito (SIQUEIRA, 2008).

Sendo a mensuração da satisfação no trabalho de importância fundamental para conhecimento dos contextos de trabalho das empresas brasileiras, bem como da relação que os indivíduos estabelecem com o trabalho que desenvolvem, considerou-se válido desenvolver um processo de adaptação da EST com vistas à futura utilização desse construto também em outras organizações, como as Empresas Juniores.

Empresas Juniores

As Empresas Juniores (EJs) são organizações empresariais sem finalidades lucrativas e com fins educacionais, vinculadas a Instituições de Ensino Superior, e seus

membros são todos graduandos¹. Todas, no entanto, possuem CNPJ próprio, o que garante sua atividade como juridicamente válida a prestar serviços a outras empresas (BRUM & BARBORA, 2009). Essa organização comumente possui características e estruturas de uma empresa convencional, “com estratos hierárquicos, responsabilidades, tarefas, avaliação dos membros, serviço de venda, concepção, execução e manutenção de projetos” (CARRIERI & PIMENTEL, 2005, p. 147), além de normatização própria e gestão autônoma relativamente ao corpo administrativo da instituição de ensino à qual se vincula (DIAS, MARTENS & VILAS BOAS, 2012). Considera-se que tais características da empresa unem-se com o ideal Júnior de possibilitar o contato entre estudantes e mercado de trabalho, criando uma ponte de interação entre estes fatores.

Assim consideradas, asEJs têm como objetivo fundamental proporcionar o aprendizado da prática e do exercício da profissão por meio da prestação de serviços, seja para outras entidades organizacionais, seja para a sociedade em geral (observando-se a área de atuação do curso de graduação à qual está vinculada). Por ser composta de graduandos que por via de regra não possuem experiência profissional prévia, os projetos que desenvolvem são orientados por professores da instituição (CARRIERI & PIMENTEL, 2005; BRUM & BARBORA, 2009; PERES, CARVALHO & HASHIMOTO, 2004; ALVES, 2011).

Segundo apontado pela literatura, essas empresas caracterizam-se como espaços legítimos e promissores de aprendizagem profissional, pois viabilizam a integração entre teoria e prática, além de proporcionar que a experiência profissional seja vivenciada durante o processo de formação (GONDIM, 2002; ALVES, 2011; HAUPENTHAL & KRAWULSKI, 2013). Os principais objetivos que as guiam são

o desenvolvimento pessoal e profissional do aluno, por meio do estímulo à utilização do raciocínio crítico, analítico e empreendedor, almejando a aplicação prática dos conhecimentos teóricos assimilados em sala de aula; a contribuição à sociedade pelos trabalhos desenvolvidos pelos alunos, a um baixo custo, com alta qualidade e orientação dos professores; e a intensificação do relacionamento entre instituições de ensino e o mercado de trabalho, promovendo um caráter mais pragmático ao ensino, verificando e executando as teorias acadêmicas e incrementando as relações de trabalho com novas tecnologias gerenciais (CARRIERI & PIMENTEL, 2005, p. 147-148).

¹ O vínculo que os acadêmicos estabelecem com essas empresas é temporário, tendo natureza extraclasse (ou extracurricular), caráter voluntário e não se caracterizando como estágio, já que esse último é componente curricular da maioria dos cursos superiores. Em sua grande maioria, os estudantes atuam nas atividades cotidianas da empresa; eventualmente, caso se tornem consultores e, como tais, desenvolvam algum projeto, podem então auferir alguma remuneração por essa atividade.

Assim compreendidas, as EJs acabariam beneficiando todos os setores sociais envolvidos nesta relação, tanto por meio do desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais em seus membros quanto pela oferta de produtos e serviços de alta qualidade com baixo custo.

O Movimento Empresa Júnior possui reconhecimento e alcance internacional; iniciou-se na França, em 1967, com o intuito de criar uma empresa (ou associação civil) sem fins econômicos, da qual graduandos regularmente matriculados em instituições de ensino superior pudessem participar. O movimento chegou ao Brasil em 1988, na Fundação Getúlio Vargas (FGV), e hoje conta com mais de 600 empresas juniores nacionalmente. Buscando-se maior união e representatividade das empresas, foi criada em 1990 a Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE – Junior Association for Development in Europe), sendo essa hoje a maior instância do movimento júnior. Em nível nacional, essas Empresas são representadas pela Brasil Júnior, composta por federações estaduais, tais como a FEJESC (Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina) (BRUM & BARBORA, 2009; CARRIERI & PIMENTEL, 2005; SANGALETTI & CARVALHO, 2004).

A emergência do movimento empresa júnior em nível nacional, de forma quantitativa e qualitativa – devido ao crescente número de novas empresas e alunos afiliados e à qualidade do serviço oferecido – torna relevante a discussão quanto a esta organização. Por estarem relacionadas à prática durante o ensino na graduação, as empresas juniores se constituem como incubadoras, possibilitando a consolidação, a aplicação e até mesmo a concepção de inovadoras práticas e tecnologias gerenciais, atentas e adaptadas, em sua maioria, à realidade empresarial brasileira, fazendo-se assim necessários estudos neste âmbito (CARRIERI & PIMENTEL, 2005).

A Empresa Júnior é, muito frequentemente, o primeiro ambiente organizacional com o qual o aluno de graduação tem contato – sua primeira relação com o mercado de trabalho, mesclando as vivências estudantis com aquelas de um trabalhador, uma vez que assume tarefas e prazos a serem cumpridos, contatos com clientes e com outros empresários e diversas outras experiências características do denominado “mundo do trabalho”. Por conta desse primeiro contato, pode haver um despreparo do estudante para lidar com a realidade organizacional e com o desempenho de suas tarefas, fazendo-se necessário um acompanhamento de sua satisfação com o trabalho realizado nesse ambiente. Relativamente a esse aspecto, cabe lembrar que a realidade das empresas

juniore é diferenciada, se comparada a outros contextos organizacionais; por serem vinculados a um curso de graduação, a rotatividade de seus membros tende a ser alta, com permanência média de cada um por volta de 10 meses, o que pode dificultar a gestão de conhecimento dentro da empresa e influenciar o nível de satisfação de seus participantes(FREITAS & ALBRECHT, 2007).

Pode-se conjecturar, ainda, que ausência de remuneração, fato que a literatura aponta como gerador de satisfação/insatisfação no trabalho em outras tipologias organizacionais (SILVA JÚNIOR, 2001; SIQUEIRA & GOMIDE JR., 2004; GUIMARÃES, JORGE & ASSIS, 2011)também torne o contexto de empresa júnior mais propenso a comportamentos organizacionais de afastamento, caso seus membros não estejam satisfeitos com a aprendizagem e/ou com outros ganhos não monetários advindos de sua experiência de vinculação à empresa e das atividades ali realizadas.

A mensuração da satisfação no trabalho no âmbito do contexto organizacional júnior pode, assim, possibilitar o conhecimento de como esse construto se caracteriza nesse contexto específico, bem como balizar ações proativas e corretivas que busquem aumentar a satisfação e o envolvimento dos membros com a empresa.

Método

O estudo aqui descrito possui caráter exploratório, com delineamento documental, utilizando documento de segunda mão (já analisado previamente) (GIL, 2009), a saber, um recurso psicométrico destinado a mensurar o construto satisfação no trabalho, a Escala de Satisfação no Trabalho (EST) construída e validada por Siqueira (2008).

Participantes

Participaram do estudo-piloto 22 membros integrantes de uma Empresa Júnior vinculada a uma Universidade Federal localizada no sul do Brasil. Todos eram acadêmicos de cursos de graduação ligados à área socioeconômica freqüentando aproximadamente entre a segunda e a quinta fase de seus cursos. O estudo-piloto foi desenvolvido em caráter restrito, visando verificar a aplicabilidade da escala adaptada àquele contexto organizacional.

Instrumento e Procedimentos

Utilizou-se como base para a construção de uma escala adaptada ao contexto de empresas juniores a EST já construída e validada (SIQUEIRA, 2008) e cuja fidedignidade do construto foi evidenciada (COELHO JÚNIOR & FAIAD, 2012). Buscou-se adaptar essa escala, destinada a organizações seniores, à realidade organizacional de empresas juniores, considerando-se as diferenças significativas dessas últimas em relação às anteriores, conforme já apontado.

Freire e Almeida (2001) propõem cinco etapas para realizar a construção e validação de uma escala: (1) a definição da variável, traço, atributo ou domínio a avaliar, (2) a operacionalização da variável ou atributo a medir, (3) a análise qualitativa da primeira amostra de itens, (4) a análise estatística dos itens da primeira versão e (5) a análise dos resultados da versão definitiva. No estudo aqui descrito foram abrangidas as três primeiras etapas: definiu-se o construto a ser avaliado (satisfação no trabalho), suas vertentes e indicadores comportamentais, construiu-se uma primeira amostra de itens, buscando observar a adequabilidade do formato e conteúdo de cada item e definiu-se a primeira versão do instrumento. Por tratar-se de um estudo preliminar, evitou-se abranger as análises estatísticas da primeira versão e a análise dos resultados da versão definitiva.

Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica acerca do construto de satisfação no trabalho e formas de realizar sua mensuração. Essa pesquisa indicou a pertinência de se utilizar a EST como base para a construção da nova escala, por tratar-se de instrumento construído e validado nacionalmente (SIQUEIRA, 2008; COELHO JÚNIOR & FAIAD, 2012), por estar ancorada em uma compreensão multidimensional do construto e, também, por ser de fácil aplicação, facilitando a compreensão acerca do que é requisitado.

Na sequência, foi realizada uma análise do contexto organizacional vigente nas empresas juniores, com suas particularidades, para fundamentar uma adaptação da EST. Com esse balizamento, realizou-se uma análise dos 25 itens presentes na escala, buscando avaliar quais deveriam ser mantidos, alterados ou excluídos. O critério utilizado na avaliação dos itens foi a relação desses com os objetivos perseguidos por uma empresa júnior, voltados ao aprendizado e ao desenvolvimento pessoal e profissional de seus membros, em um contexto organizacional com características próprias (CARRIERI & PIMENTEL, 2005; BRUM & BARBORA, 2009).

Após a comparação entre os itens da EST (SIQUEIRA, 2008) e os objetivos e as características fundamentais de uma empresa júnior, a construção em caráter preliminar de uma Escala de Satisfação no Trabalho Júnior (ESTJr) prosseguiu com a identificação de outros itens a serem incluídos no instrumento. As dimensões originalmente propostas na EST também foram substituídas por outras, consideradas mais adequadas às particularidades desse contexto organizacional. Uma primeira versão foi então submetida a especialistas do campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, com o intuito de que avaliassem o construto mensurado, bem como as dimensões propostas e os itens a elas vinculados. Após essa etapa foi definida a versão da ESTJr utilizada (vide Apêndice) e realizada a aplicação-piloto.

Análise dos dados

Os dados obtidos foram analisados de forma análoga à EST de Siqueira (2008): encontrou o escore médio de cada dimensão avaliada, somando-se os valores assinalados em cada item e dividindo-se os resultados encontrados pelo número de itens de cada dimensão. A fim de se obter um resultado completo, somaram-se os escores médios das dimensões e dividiu-se esta soma pelo total de dimensões (3). O escore médio da ESTJr encontra-se necessariamente entre 1 e 7, com valores inferiores a 3,9 indicando insatisfação, valores entre 4 e 4,9 indicando indiferença e valores acima de 5 indicando satisfação no trabalho.

Processo de adaptação e teste-piloto da ESTJr

Conforme já referido, a EST proposta por Siqueira (2008) utiliza-se de cinco dimensões para avaliar o grau de contentamento do trabalhador: satisfação com os colegas de trabalho, com o salário, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções. Esse instrumento traz subjacente a preocupação em manter trabalhadores satisfeitos na organização, refletindo a visão de que um trabalhador satisfeito pode tornar-se um cidadão mais integrado à sociedade, além de possuir um maior bem-estar físico e mental (SIQUEIRA & GOMIDE JR., 2004).

Por conta de distinções relativamente aos contextos organizacionais sênior e júnior, a busca por adaptar tal escala exigiu analisar uma a uma suas dimensões componentes, avaliando a pertinência ou não de sua inclusão na adaptação do instrumento. De pronto, verificou-se que a EST busca mensurar, no contexto de

empresas seniores, aspectos típicos desse contexto, como o salário e as promoções, por exemplo, e que não se fazem presentes na realidade organizacional das Empresas Juniores. Com efeito, a influência de tais dimensões na satisfação no trabalho precisa ser considerada, e a própria literatura aponta suas evidências: em estudo junto a funcionários de hotéis de João Pessoa, Silva Junior (2001) verificou que a questão salarial era muito relevante na determinação da satisfação ou insatisfação do trabalhador em relação à empresa; Guimarães et al. (2011), em estudo com profissionais da saúde, identificaram o salário e as condições de trabalho como os principais motivos de insatisfação no trabalho.

Como as EJs, em contraponto, não remuneram seus membros, não se pôde contemplar adimensão satisfação com o salário em um instrumento construído especificamente para esse contexto organizacional, embora se reconheçam como inegáveis as implicações dessa variável na satisfação no trabalho. Considerou-se então o fato de as EJs terem como proposta (idealmente, ao menos) oferecer aos seus integrantes ganhos de outra ordem que não financeiros, ao oportunizar, dentre outros aspectos, troca de conhecimento e o contato com o mercado de trabalho e ao buscarem promover o desenvolvimento pessoal e profissional de seus afiliados, sendo essa política um importante fator em seu cotidiano (CARRIERI & PIMENTEL, 2005; BRUM & BARBORA, 2009). Destarte, buscou-se contemplar essas questões na adaptação realizada, postulando-se que a quantidade e a qualidade do aprendizado que um membro recebe influenciariam sua satisfação quanto à empresa e ao trabalho que ali desenvolve.

A aprendizagem associada ao trabalho de empresários juniores, conquanto seja apontada como um dos principais, senão o principal ganho derivado dessa experiência laboral (GONDIM, 2002; MORETTO NETO et al., 2004) é questão a ser problematizada, dentre outras razões, pelas dificuldades em se dimensionar sua ocorrência e em associá-la diretamente ao contexto júnior, uma vez que não se trata de trabalhadores e sim de estudantes exercitando uma atuação profissional enquanto conduzem seu processo de formação acadêmica. A associação dessas duas experiências (a de trabalho e a acadêmica), por exemplo, traduz-se em um processo complexo, o qual envolve ainda muitas outras importantes dimensões de análise. Seu exame, porém, por nos distanciar do escopo do presente trabalho, não será aqui contemplado.

Analisando-se as quatro dimensões restantes da EST (satisfação com os colegas de trabalho, com a chefia, com a natureza do trabalho e com as promoções), percebeu-se que todas abordavam elementos de algum modo presentes no contexto organizacional júnior, embora com feições e manifestações distintas: as relações com os colegas se fazem muito presentes cotidianamente, podendo interferir de modo determinante nos níveis de satisfação no trabalho, e a natureza do trabalho desenvolvido, da mesma forma, comparece naquele contexto. Já questões relativas a chefia e a promoções, embora também, de algum modo, façam parte do contexto júnior, requeriam modificações substanciais para poderem expressar a maneira pela qual esses elementos se manifestam em empresas juniores.

Com apoio na literatura consultada (DEJOURS, 1992; FERREIRA & MENDES, 2003), avaliou-se a pertinência de serem modificadas as dimensões originalmente apresentadas na EST, de modo que a adaptação buscasse contemplar a realidade em questão. Dejours (1992), ao analisar aspectos envolvidos relativamente à saúde mental do trabalhador, destaca dois fatores: a organização do trabalho e as condições de trabalho. Organização do trabalho engloba a divisão das tarefas, o sistema hierárquico, as questões de responsabilidade, as relações de poder, as regras formais, as características das tarefas, etc. As condições de trabalho, por sua vez, constituem o ambiente físico, biológico (susceptibilidade a vírus, bactérias, etc), as condições de higiene, de segurança, características antropométricas do ambiente de trabalho, instrumentos e equipamentos utilizados, o suporte organizacional e as práticas de desenvolvimento de pessoal. Tais fatores estão intimamente conectados ao sofrimento mental, e influenciam diretamente na relação entre o que o trabalhador espera da empresa e o que a empresa lhe fornece – sua satisfação. Ferreira e Mendes (2003), por sua vez, incorporam esses fatores ou dimensões propostos por Dejours (1992) na interação entre trabalho e trabalhador, e adicionam uma terceira dimensão: as relações de trabalho. Essa dimensão engloba os elementos interacionais presentes no ambiente de trabalho, como as interações hierárquicas, intra e intergrupos, e externas (usuários, consumidores).

Levando em consideração as contribuições de Dejours (1992) e de Ferreira e Mendes (2003), a modificação efetuada consistiu na formulação de uma nova segmentação de dimensões a serem utilizadas na ESTJr, buscando englobar ao máximo as relações estabelecidas entre sujeito e trabalho no contexto organizacional júnior.

Foram então definidas para a ESTJr essas três como dimensões, em substituição àquelas cinco propostas por Siqueira (2008): Satisfação com a Organização do Trabalho, Satisfação com as Condições de Trabalho e Satisfação com as Relações de Trabalho². As dimensões com seus respectivos escopos estão apresentadas na Tabela 1 abaixo.

Tabela 1 – Dimensões da escala adaptada e seus escopos

Dimensões	Escopo
<i>Satisfação com a Organização do Trabalho</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Normas e regras • Gestão Colaborativa • Agilidade na tomada de decisão • Trabalho em / formação das equipes • Estabelecimento/cumprimento de metas • Função na empresa • Oportunidades de crescimento na empresa
<i>Satisfação com as Condições de Trabalho</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades de aprendizado • Ambiente de trabalho • Equipamentos de trabalho (computadores, canetas etc.) • Interesse pelas atividades realizadas
<i>Satisfação com as Relações de Trabalho</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Transparência na comunicação • <i>Feedback</i> • Reconhecimento • Confiança • Colaboração entre colegas • Relacionamento com outras áreas da empresa • Liderança da área

Entendeu-se que a dimensão Satisfação com a Organização do Trabalho busca refletir o contentamento do empresário júnior quanto às normas e regras empresariais, à agilidade na tomada de decisão, ao estabelecimento de metas, à gestão colaborativa da empresa, ao trabalho em equipes e às oportunidades de crescimento (ascensão) empresarial. Esta dimensão engloba as dimensões de satisfação com a natureza do trabalho e com as promoções da EST, mas não exclusivamente.

A dimensão Satisfação com as Condições de Trabalho avalia o ambiente de trabalho, os equipamentos e instrumentos disponíveis, além de compreender o contentamento do membro júnior quanto às suas oportunidades de aprendizado, que

² Essas três dimensões analíticas têm servido de suporte conceitual em muitas pesquisas com foco no trabalho, sobretudo em ergonomia da atividade e em psicodinâmica do trabalho (FERREIRA & MENDES, 2008; CAMARGO & KRAWULSKI, 2009).

constituem um importante fator no contexto das EJs. Apesar de não haver remuneração, as oportunidades de aprendizado e a capacidade das atividades realizadas de absorverem o indivíduo são relevantes no estudo da satisfação, pois podem ser compreendidas como formas de a organização júnior retribuir pelo trabalho realizado. Essa dimensão relaciona-se com a dimensão satisfação com a natureza do trabalho na EST, mas não somente.

A terceira dimensão, de Satisfação com as Relações de Trabalho, mensura os relacionamentos existentes no ambiente de trabalho, por meio de itens referentes ao reconhecimento profissional, à transparência na comunicação, à existência de *feedbacks*, à confiança depositada por colegas/superiores/subordinados, à colaboração entre colegas, ao relacionamento entre subáreas dentro da empresa e à liderança exercida pelos ocupantes de cargos hierárquicos (diretorias, presidência). Esta dimensão é abrangente, e considera-se que engloba as facetas de satisfação com os colegas de trabalho e com a chefia da EST de Siqueira (2008).

Definidas as três dimensões da ESTJr, foi realizada uma análise qualitativa de cada um dos 25 itens constantes da EST, a fim de avaliar sua adequação à realidade das empresas juniores. Essa análise determinaria quais deveriam ser mantidos, modificados ou retirados, e o resultado foi que a ESTJr, em comparação à EST, obteve 3 itens mantidos, 10 itens alterados e 13 retirados, conforme expressam as Tabelas 2, 3 e 4, respectivamente. Aqueles mantidos ou alterados já foram inseridos nas novas dimensões definidas para a escala adaptada.

Tabela 2 – Itens da EST mantidos na ESTJr e suas novas dimensões

	Itens	Dimensões
Mantidos	• “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”	EST – Natureza do trabalho ESTJr – Condições de Trabalho
	• “Com a variedade de tarefas que realizo”	EST – Natureza do Trabalho ESTJr – Condições de Trabalho
	• “Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho”	EST – Colegas de trabalho ESTJr – Relações de Trabalho

Os itens apresentados na Tabela 2 foram mantidos por considerar-se que avaliam fatores relevantes à satisfação no trabalho em qualquer contexto organizacional, sendo, portanto, adequados também às empresas juniores.

Tabela 3 – Itens da EST alterados para a ESTJr e suas novas dimensões

	Itens EST	Itens ESTJr	Dimensões
Alterados	• “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”	• “Com a colaboração de meus colegas”	EST – Colegas de trabalho ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa”	• “Com as oportunidades para o desenvolvimento de minha carreira na empresa”	EST – Promoções ESTJr – Organização no Trabalho
	• “Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho”	• “Com o meu aprendizado comparado com meus esforços no trabalho”	EST – Salário ESTJr – Condições de Trabalho
	• “Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim”	• “Com as amizades que tenho dentro da empresa”	EST – Colegas de trabalho ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com o interesse de meu chefe pelo meu trabalho”	• “Com o interesse do Diretor da minha área pelo meu trabalho”	EST – Chefia ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com a capacidade de meu trabalho absorver-me”	• “Com o tipo de atividades que realizo na empresa”	EST – Chefia ESTJr – Organização no Trabalho
	• “Com o entendimento entre eu e meu chefe”	• “Com o relacionamento entre mim e o Diretor da minha área”	EST – Chefia ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com a maneira como meu chefe me trata”	• “Com a relação entre Diretoria Executiva e o restante da empresa”	EST – Chefia ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com a capacidade profissional do meu chefe”	• “Com a capacidade profissional do Diretor da minha área” • “Com a capacidade profissional da Diretoria Executiva”	EST – Chefia ESTJr – Relações de Trabalho

Os itens apresentados na Tabela 3 foram modificados no processo de adaptação da EST para a ESTJr, considerando as particularidades da realidade júnior. Nessa alteração manteve-se o conceito e o escopo do item proposto na escala original, alterando a forma pela qual é apresentado e moldando-o à estrutura de EJs, comumente hierarquizada com Diretorias Executivas e divisão entre áreas (CARRIERI & PIMENTEL, 2005).

Tabela 4 – Itens retirados da EST na adaptação para a ESTJr

	Itens	Dimensões
Retirados	• “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”	EST – Chefia
	• “Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido”	EST – Promoções

• “Com o meu salário comparado à minha capacidade profissional”	EST – Salário
• “Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal”	EST – Promoções
• “Com o meu salário comparado ao custo de vida”	EST – Salário
• “Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço”	EST – Natureza do Trabalho
• “Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho”	EST – Colegas de trabalho
• “Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês”	EST – Salário
• “Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa”	EST – Promoções
• “Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho”	EST – Colegas de trabalho
• “Com as preocupações exigidas pelo meu trabalho”	EST – Natureza do Trabalho
• “Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa”	EST – Promoções
• “Com meu salário comparado aos meus esforços no trabalho”	EST – Salário

Os itens apresentados na Tabela 4 foram retirados na adaptação da qual resultou a ESTJr levando em consideração especificidades da organização júnior, onde não existe remuneração e a progressão na carreira se dá de forma mais fluida (CARRIERI & PIMENTEL, 2005), com os empresários juniores assumindo novas funções na empresa no decorrer de seu tempo de permanência nela. Alguns itens foram também retirados por se considerar que seus escopos já seriam avaliados por outros itens da ESTJr, evitando assim redundâncias entre itens.

O processo de adaptação incluiu também a definição de novos itens a serem contemplados em cada uma das três novas dimensões criadas. Foram incluídos 19 novos itens, conforme mostrado na Tabela 5 abaixo.

Tabela 5 – Itens incluídos na ESTJr

	Itens	Dimensões
Inclusos	• “Com a agilidade na tomada de decisões na empresa”	ESTJr – Organização do Trabalho
	• “Com o espaço para minha participação nas decisões da empresa”	ESTJr – Organização do Trabalho
	• “Com as metas estabelecidas para meu trabalho”	ESTJr – Organização do Trabalho
	• “Com as oportunidades de aprendizado que a empresa me proporciona”	ESTJr – Condições de Trabalho
	• “Com a infraestrutura disponível para realizar meu trabalho”	ESTJr – Condições de Trabalho
	• “Com a exigência do horário presencial”	ESTJr – Condições de Trabalho
	• “Com a transparência na comunicação dentro da empresa”	ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com o <i>feedback</i> entre as pessoas da minha área”	ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com o reconhecimento que tenho pelo meu trabalho”	ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com a confiança depositada em mim”	ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com o relacionamento entre as diversas áreas da empresa”	ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com a liderança exercida pelo diretor de minha área”	ESTJr – Relações de Trabalho
	• “Com a liderança exercida pela presidência”	ESTJr – Relações de Trabalho

• “Com a destinação que a empresa dá aos seus recursos financeiros”	ESTJr – Organização de Trabalho
• “Com a minha carga de trabalho dedicada à empresa”	ESTJr – Condições de Trabalho
• “Com a política de vestimenta nas sedes”	ESTJr – Organização de Trabalho
• “Com as reuniões das quais participo”	ESTJr – Organização de Trabalho
• “Com o comprometimento dos membros em relação à empresa”	ESTJr – Relações de Trabalho
• “Com o espaço que tenho para expor minhas ideias”	ESTJr – Organização de Trabalho

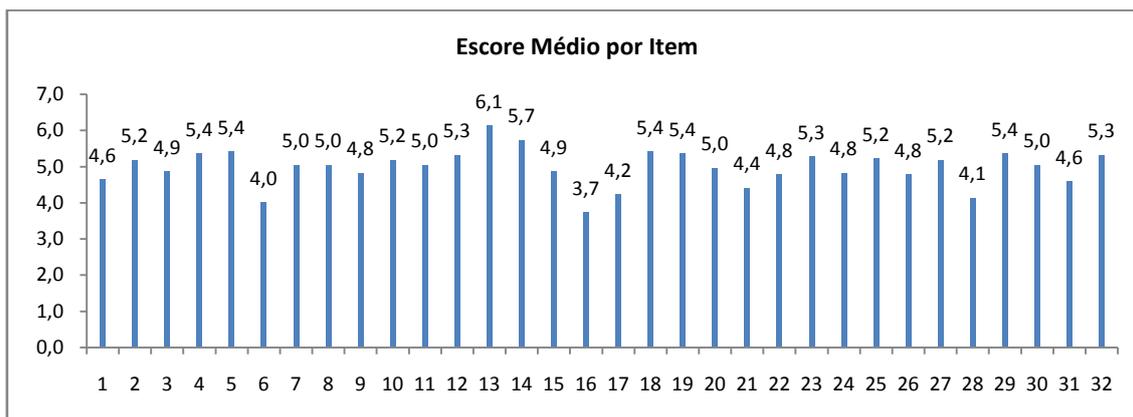
Os itens apresentados na Tabela 5 foram formulados exclusivamente para a ESTJr, a fim de propiciar uma compreensão mais ampla da satisfação no trabalho tomando em conta especificamente a realidade do contexto júnior. Desde essa perspectiva, foram contemplados itens abordando aspectos como as normas e regras da empresa, a comunicação interna e o comprometimento dos membros, e, ainda, outros referentes à liderança, ao reconhecimento e à confiança, pois esses aspectos possibilitariam ao empresário júnior uma capacitação visando ao empreendedorismo (RICCA, 2004). Em sendo facetas presentes no cotidiano júnior, conforme a experiência do estágio igualmente já vinha apontando, avaliou-se como pertinente sua mensuração referente à satisfação no trabalho naquele contexto. Estabelecidos todos esses novos itens, procedeu-se à sua distribuição entre as três dimensões de avaliação da satisfação no trabalho definidas para a ESTJr (Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações de Trabalho).

Finalizadas as diferentes etapas desse exercício de adaptação, resultou criada a ESTJr (vide Apêndice). Contemplados os itens mantidos e alterados em relação à EST(13) e mais aqueles novos incluídos (19), a ESTJr ficou composta de 32 itens, sendo nove referentes à dimensão Organização do Trabalho, sete referentes a Condições de Trabalho e 16 referentes a Relações de Trabalho.

O texto introdutório fornecendo a consigna da escala permaneceu idêntico àquele utilizado na EST, bem como a forma de se proceder ao cálculo e à interpretação dos dados obtidos: faz-se o escore médio dos itens através de uma média aritmética, possibilitando descobrir os escores médios de cada dimensão (através da média dos itens pertencentes à dimensão); somando-se os escores médios de cada dimensão e dividindo-se o resultado por 3 (as três dimensões utilizadas), descobre-se o escore médio da ESTJr. Quanto maiores os valores do escore médio da ESTJr, mais satisfeitos tenderão a estar os empresários juniores no seu trabalho, com valores entre 1 e 3,9 indicando insatisfação, valores entre 4 e 4,9 indicando indiferença e valores entre 5 e 7 indicando satisfação no trabalho.

O estudo-piloto do instrumento criado consistiu da sua aplicação, tal como apresentada no Apêndice, a uma seleção de 22 membros da EJ, os quais representavam 91% do total de integrantes da empresa naquele momento. Após a aplicação os dados foram tabulados, chegando-se ao cálculo do escore médio de cada item, como pode ser observado na Figura 1.

Figura 1 – Gráfico com escore médio de cada item no estudo-piloto



Os escores médios das dimensões foram: Organização do Trabalho - 5,1; Condições de Trabalho - 4,9; e Relações de Trabalho - 4,9, resultando em um escore médio geral da ESTJr de 5,0. Esse resultado, segundo preceitua a escala, permite interpretar que os empresários juniores estariam satisfeitos no trabalho, embora essa satisfação esteja situada no limite inferior daquele intervalo.

No que se refere a cada uma das novas dimensões propostas, porém, evidenciou-se o predomínio da tendência à indiferença (valor 4,9) relativamente a duas delas: Condições de Trabalho e Relações de Trabalho. Embora não se possa falar de insatisfação, identificaram-se escores médios para essas dimensões que requerem olhar atento dos dirigentes, em busca da compreensão de que fatores organizacionais os estariam provocando. Se considerarmos que a dimensão Relações de Trabalho engloba sozinha metade do quantitativo de itens do escopo avaliativo da ESTJr, esse resultado ganha ainda maior relevância e necessidade de uma análise mais detida. Embora o escore médio máximo seja algo virtualmente impossível de se alcançar, é possível planejar futuras intervenções organizacionais naquele contexto visando à qualidade de vida e à satisfação no trabalho, a partir dos dados encontrados, os quais indicam com quais fatores os empresários juniores estão mais ou menos satisfeitos.

É importante ressaltar que essa testagem piloto foi realizada com um propósito preliminar, de apenas verificar a aplicabilidade da ESTJr elaborada durante uma

experiência de estágio. Essa experiência, conforme já se ressaltou, produziu evidências da carência de indicadores objetivos dos quais se possam lançar mão para melhor compreender e acompanhar a complexa, peculiar e dinâmica realidade da organização empresarial júnior. Mesmo assim, o trabalho realizado durante o estágio naquele contexto organizacional e aqui descrito não se caracterizou, portanto, como um processo formal de adaptação de um instrumento de medida conforme o descreve a literatura (PASQUALI, 1999; FREIRE & ALMEIDA, 2001), nem teve a pretensão de substituir esse processo, o que pode vir a ser feito em etapa posterior.

Sendo a satisfação no trabalho um conceito psicossocial que expressa o vínculo do indivíduo com o trabalho e com a organização, um alto índice de satisfação no trabalho pode indicar baixas taxas de rotatividade e absenteísmo e elevados níveis de desempenho e produtividade dos indivíduos, existindo também uma correlação positiva entre satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho (SIQUEIRA & GOMIDE JR., 2004). Desta forma, guardadas as devidas especificidades, escores elevados de satisfação no trabalho em empresas juniores podem igualmente indicar membros comprometidos e envolvidos com a organização, potencializando a sua vivência profissional, seu aprendizado e sua melhoria contínua nessa experiência acadêmica, bem como dos produtos e serviços oferecidos pela empresa.

Considerações finais

As empresas juniores crescem qualitativa e quantitativamente em nível nacional e internacional em ritmo acelerado, tornando-se cada vez mais presentes na realidade organizacional do país (CARRIERI & PIMENTEL, 2005). Esses espaços organizacionais possibilitam ao estudante universitário capacitação e preparação para o mercado de trabalho dificilmente alcançadas somente com o curso de graduação, podendo contribuir, assim, para a formação de trabalhadores mais habilitados e capazes de se desenvolver no mundo do trabalho com suas exigências e circunstâncias. Considerando-se, portanto, que as EJs participam efetivamente da preparação de futuros profissionais durante seu processo de formação acadêmica, a identificação e o acompanhamento da satisfação no trabalho de estudantes-empresários juniores que a elas se vinculam, evidencia-se como uma forma de potencializar sua experiência no contexto júnior e no próprio contato com o mercado de trabalho.

Prezando-se pela formação de qualidade de trabalhadores, deve-se mensurar e agir sobre a satisfação no trabalho em qualquer contexto organizacional, inclusive o júnior. Os resultados obtidos por meio do estudo-piloto sugeriram que os empresários juniores da empresa abarcada estariam satisfeitos quanto ao seu trabalho. Contudo, uma análise qualitativa e pormenorizada desses resultados indica fatores passíveis de intervenções proativas por parte da área de recursos humanos da empresa, de modo a instrumentalizar e direcionar para ações específicas em cada uma das dimensões contempladas na ESTJr (Organização do Trabalho, Condições de Trabalho e Relações de Trabalho), perseguindo a melhoria contínua da satisfação no trabalho no contexto júnior.

Reconhece-se que o estudo aqui descrito possui limitações quanto à construção da ESTJr, dentre outros aspectos devido à utilização de apenas uma escala como modelo, muito embora praticamente a metade dos itens da EST tenham sido aproveitados na adaptação aqui descrita. Em futuros estudos, pode haver melhoria da ESTJr por meio de sua comparação com outras escalas de satisfação destinadas a empresas seniores. Os itens e a sua distribuição nas dimensões propostas, bem como a consistência das próprias dimensões também são elementos relativos à construção desse instrumento que futuramente ainda merecem ser mais bem avaliados. Nesse aspecto, e considerando que a EJ continua utilizando o instrumento proposto para avaliar a satisfação de seus membros, também merecem ser comparados os resultados encontrados em diferentes momentos de aplicação da escala. Aplicá-la a contextos juniores de outras empresas também se faz necessário no processo de seu aperfeiçoamento enquanto instrumento de medida de tão importante componente organizacional.

Haja vista que a ESTJr aqui apresentada é fruto de pesquisa documental e de um pequeno estudo-piloto, fazem-se necessários também estudos longitudinais, e com maior número de participantes, visando à sua validação no que compete às dimensões propostas, seus itens, forma de apresentação, conteúdo e consistência dos resultados obtidos. Ressalta-se, no entanto, que essa escala, construída objetivando, em caráter piloto, mensurar satisfação no trabalho em contextos juniores, é seminal na área de satisfação no trabalho de empresários juniores, visto inexistir material dessa alçada na literatura. Porquanto não se tenha podido comparar os resultados encontrados com os da escala já validada (EST), foi possível postular, tanto a partir do processo de aplicação

quanto dos resultados obtidos com o estudo-piloto desenvolvido, que as dimensões e itens presentes na ESTJr podem mensurar a satisfação no trabalho de empresários juniores, de modo análogo ao que é possibilitado pela EST em contextos seniores.

ADAPTATION PROCESS OF A JOB SATISFACTION SCALE TO THE CONTEXT OF JUNIOR ENTERPRISES: PRELIMINARY RESULTS

Abstract

Job satisfaction is an important factor in any relationship between the worker and the organization, and is measured by different instruments on several types of organizations. In the context of junior enterprises this construct is also present and liable of measurement, as long as the peculiarities of this context are taken in consideration. This exploratory study describes the initial steps on adapting a Scale of Job Satisfaction (EST) to the organizational context of junior enterprises (ESTJr), as well as a pilot application of this newly developed scale. The adapted scale encompassed three dimensions that could indicate job satisfaction: work organization, work conditions and work relations. The scale's items were adapted aiming to achieve its applicability on the differentiated context of junior enterprises. The results obtained from the pilot study, even thou preliminary and not characterizing a formal process of validation of the scale, indicate that the ESTJr is applicable to the context of junior enterprises, showing that the dimensions and items contemplated on the scale may measure the job satisfaction of junior enterprises, analogous to the EST on the context of senior organizations.

Keywords: Job satisfaction. Junior enterprise. Scales and measurement.

PROCESO DE ADAPTACIÓN DE UNA ESCALA DE SATISFACCIÓN EM EL TRABAJO PARA EL CONTEXTO DE LOS EMPRESARIOS JUNIORES: RESULTADOS PRELIMINARES

Resumen

La satisfacción laboral es un factor importante em cualquier relación entre el trabajador y la organización, y se mide con instrumentos diferentes em varios tipos de organizaciones. En el contexto de las empresas juniores, la satisfacción laboral está presente y es necesario de lamedición, tiendo em consideración las peculiaridades de este contexto. En este artículo exploratorio, se describen las etapas iniciales de la adaptación de la Escala de Satisfacción Laboral (EST) para el contexto Junior (ESTJr), así como el desarrollo de un estudio piloto de esta adaptación. El indicador de escala adaptada abarca tres dimensiones de la satisfacción: la organización del trabajo, las condiciones de trabajo y relaciones laborales. Los ítems de la escala en cada una de estas dimensiones se adaptaron también apunta su aplicabilidad en la diferente realidad de las empresas junior. Los resultados obtenidos em el proceso de adaptación y em el

estudio piloto, aunque preliminar y no caracterizar una validación formal del instrumento de medida, indica la aplicabilidad del ESTJr nel contexto de empresas juniores, que muestran que las dimensiones y los elementos contemplados em la ESTJr pueden medir la satisfacción laboral de los empresários juniores, al igual a la EST en el contexto de las organizaciones seniores.

Palabras Clave: Satisfacción laboral. Empresa Junior. Escalas y medidas.

Referências

ALVES, L. M. *Diagnóstico de qualidade de vida no trabalho em uma empresa júnior da Universidade de Brasília: um estudo exploratório*. Monografia (bacharelado) – Universidade de Brasília, Departamento de Administração, Brasília, 2011.

BRUM, M. A. C.; BARBORA, R. R. Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. *Perspectivas em Ciência da Informação*, v.14, n.2, p. 52-75, 2009.

CALDAS, C. B.; SOMENSARI, P.; COSTA, S. N.; SIQUEIRA, M. M. M.; CLARO, J. A. C. S. C. Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. *Gerais, Rev. Interinst. Psicol.*, v. 6, n. 2, 2013.

CAMARGO, J. F.; KRAWULSKI, E. *Relação entre fatores psicossociais no trabalho e satisfação de funcionários do setor supermercadista*. Trabalho apresentado como requisito parcial para aprovação no Estágio obrigatório em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (não publicado), Florianópolis, 2009.

CAMPOS, C. B. A.; MALIK, A. M. Satisfação no trabalho e rotatividade dos médicos do Programa de Saúde da Família. *Revista de Administração Pública*, v.42, n.2, p. 347-368, 2008.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, v.13, n.2, p. 203-210, 2008.

CARRIERI, A. P.; PIMENTEL, T. D. Significações culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior. *Revista de Administração Mackenzie*, v.6, n.3, p. 137-166, 2005.

COELHO JUNIOR, F. A.; FAIAD, C. Evidências de Validade da Escala de Satisfação no Trabalho. *Aval. psicol.*, v. 11, n. 1, 2012.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 5 ed, São Paulo: Cortez, 1992.

DEL CURA, M. L. A.; RODRIGUES, A. R. F. Satisfação profissional do enfermeiro. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, v.7, n.4, p. 21-28, 1999.

DIAS, T. R. F. V., MARTENS, C. D. P. & VILAS BOAS, A. A. Estudo das características comportamentais empreendedoras dos estudantes membros de duas empresas juniores. *Anais do Simpósio SIMPOI*. São Paulo: p. 1-16, 2012.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. B. Contexto de trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. [org.]; TAMAYO, A. et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 111-123, 2008.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília: Edições LPA, 2003.

FIOR, C. A. & MERCURI, E. Formação universitária: O impacto das atividades não obrigatórias. In: E. MERCURI, E.&POLYDORO, S. A. J.(Orgs.), *Estudante universitário: características e experiências de formação*. (pp. 129-154). Taubaté: Cabral, 2004.

FREIRE, T.; ALMEIDA, L. S. Escalas de avaliação: construção e validação. In: FERNANDES, E. M.; ALMEIDA, L. S. [Eds.] *Métodos e técnicas de avaliação: contributos para a prática e investigação psicológica*. Moinho: Lusografe, p. 109-128, 2001.

FREITAS, A. P. A.; ALBRECHT, P. A. T. *A influência da rotatividade de pessoas na gestão do conhecimento organizacional: estudo em uma Empresa Júnior*. Trabalho apresentado como requisito parcial para aprovação no Estágio obrigatório em Psicologia Organizacional e do Trabalho, Curso de Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina (não publicado), Florianópolis, 2007.

GIL, Antônio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6 ed, São Paulo: Atlas, 2009.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, v.7, n.2, p. 299-309, 2002.

GUIMARAES, J. M. X.; JORGE, M. S. B.; ASSIS, M. M. A. (In)satisfação com o trabalho em saúde mental: um estudo em Centros de Atenção Psicossocial. *Ciênc. saúde coletiva*, v.16, n.4, p. 2145-2154, 2011.

HAUPENTHAL, C.; KRAWULSKI, E. Interfaces entre atuação em contexto empresarial júnior e satisfação com o curso frequentado. In: QUIROGA, V. F.; CATTANEO, M. R. (Comps.). *Transformaciones em las Organizaciones Del Trabajo: salud y ampliación de ciudadanía*. Rosário: Editorial de La Universidad Nacional de Rosário, Tomo I, p. 197-204, 2013.

JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. S. Olhar crítico sobre a gestão das empresas juniores. In: MORETTO NETO, L.; JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. [orgs.] *Empresa Júnior: espaço de aprendizagem*. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, p. 29-63, 2004.

KRAWULSKI, E.; PEREIRA, A. C.; FRANKEN, J. V.; BRANDÃO, K. A.; CECONI, T. M.. Particularidades e papel de Empresas Juniores na formação profissional de graduandos em Psicologia da UFSC. *Anais eletrônicos de resumos da 5. Semana de Ensino, Pesquisa e Extensão*, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005. 1 CDROM.

MARQUEZE, E. C.; MORENO, C. R. C. Satisfação no trabalho e capacidade para o trabalho entre docentes universitários. *Psicologia em estudo*, v.14, n.1, p. 75-82, 2009.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.6, p. 59-78, 2003.

MARTINEZ, M. C.; PARAGUAY, A. I. B. B.; LATORRE, M. R. D. O. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Saúde Pública*, v.38, n.1, p. 55-61, 2004.

MARTINS, M. C. F.; SANTOS, G. E. Adaptação e validação de construto da Escala de Satisfação no Trabalho. *Psico-USF*, v.11, n.2, p. 195-205, 2006.

MORETTO NETO, L.; JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. *Empresa Júnior: espaço de aprendizagem*. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2004.

MUCHINSKY, Paul M. *Psicologia Organizacional*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. *Psicologia e Sociedade*, v. 19, n. 1 (especial), p. 14-20, 2007.

PASQUALI, Luiz. Testes referentes a construto: teoria e modelo de construção. In: PASQUALI, Luiz. [org.] *Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração*. Brasília: LabPAM; IBAPP, p. 37-71, 1999.

PERES, R. S.; CARVALHO, A. M. R.; HASHIMOTO, F. Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia. *Psicologia, Organizações e Trabalho*, v.4, n.2, p. 11-30, 2004.

RICCA, José Luiz. Sebrae: o jovem empreendedor. *Estud. av.*, v.18, n.51, p. 69-75, 2004.

SANGALETTI, C.; CARVALHO, G. Introdução ao Movimento Empresa Júnior. In: MORETTO NETO, L.; JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. [orgs.] *Empresa Júnior: espaço de aprendizagem*. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, p. 15-27, 2004.

SILVA JÚNIOR, Nelson Aleixo. Satisfação no trabalho: um estudo entre os funcionários dos hotéis de João Pessoa. *Psico-USF*, v.6, n.1, p. 47-57, 2001.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. Satisfação no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. [org.]; TAMAYO, A. et al. *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre: Artmed, p. 265-274, 2008.

SIQUEIRA, M. M. M.; GOMIDE JR., S. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. [orgs.] *Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, p. 300-328, 2004.

SORIANO, J. B.; WINTERSTEIN, P. J. Satisfação no trabalho do professor de educação física. *Rev. paul. Educ. Fís.*, v.12, n.2, p. 145-159, 1998.

SUEHIRO, A. C. B.; SANTOS, A. A. A.; HATAMOTO, C. T.; CARDOSO, M. M. Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do Programa de Saúde da Família. *Bol. Psicol*, v.58, n.129, p. 205-218, 2008.

VALORE, L. A.; SELIG, G. A. Inserção profissional de recém-graduados em tempos de inseguranças e incertezas. *Estudos e pesquisas em Psicologia*, v. 10, n. 2, p. 390-404, 2010.

Data de recebimento: 01/11/2012

Data de aceite: 29/11/2013

Sobre os autores:

Klaus Eickhoff Cavalhieri é Graduando em Psicologia pela Universidade Federal de Santa Catarina. Endereço Eletrônico: klauscavalhieri@gmail.com.

Edite Krawulski é Doutora; Professora do Departamento e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Endereço Eletrônico: edite@cfh.ufsc.br.

Apêndice
ESTJr

Escala de Satisfação no Trabalho em Empresas Juniores – ESTJr

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. **Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles.** Dê suas respostas anotando, nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representa sua resposta.

- 1 = Totalmente insatisfeito
- 2 = Muito insatisfeito
- 3 = Insatisfeito
- 4 = Indiferente
- 5 = Satisfeito
- 6 = Muito satisfeito
- 7 = Totalmente satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com a agilidade na tomada de decisões na empresa.
- () Com o espaço para minha participação nas decisões da empresa.
- () Com as metas estabelecidas para meu trabalho.
- () Com as oportunidades para o desenvolvimento de minha carreira na empresa.
- () Com as oportunidades de aprendizado que a empresa me proporciona.
- () Com a infraestrutura disponível para realizar meu trabalho.
- () Com a exigência do horário presencial.
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- () Com o relacionamento entre mim e o Diretor da minha área.
- () Com a variedade de tarefas que realizo.
- () Com a capacidade profissional do Diretor da minha área.
- () Com a capacidade profissional da Diretoria Executiva.
- () Com as amizades que tenho dentro da empresa.
- () Com o meu aprendizado comparado com os meus esforços no trabalho.
- () Com a transparência na comunicação dentro da empresa.
- () Com o *feedback* entre as pessoas da minha área.
- () Com o reconhecimento que tenho pelo meu trabalho.
- () Com a confiança depositada em mim.
- () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- () Com a colaboração de meus colegas.
- () Com o relacionamento entre as diversas áreas da empresa.
- () Com a liderança exercida pelo diretor de minha área.
- () Com a liderança exercida pela presidência.
- () Com o interesse do Diretor da minha área pelo meu trabalho.
- () Com a relação entre Diretoria Executiva e o restante da empresa.
- () Com a destinação que a empresa dá aos seus recursos financeiros.
- () Com o tipo de atividades que realizo na empresa.
- () Com a minha carga de trabalho dedicada à empresa.
- () Com a política de vestimenta nas sedes.
- () Com as reuniões das quais participo.
- () Com o comprometimento dos membros em relação à empresa.
- () Com o espaço que tenho para expor minhas ideias.