



University of
Texas Libraries



e-revist@s



Centro Unversitário Santo Agostinho

revistafsa

www4.fsnet.com.br/revista

Rev. FSA, Teresina, v. 20, n. 1, art. 7, p. 129-148, jan. 2023

ISSN Impresso: 1806-6356 ISSN Eletrônico: 2317-2983

<http://dx.doi.org/10.12819/2023.20.1.7>

DOAJ DIRECTORY OF
OPEN ACCESS
JOURNALS

WZB
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung



Zeitschriftendatenbank



MIAR



Diadorim

Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Integrativa da Literatura

Organizational Climate and Job Satisfaction: An Integrative Review of the Literature

Lizana Ilha da Silva

Mestrado em andamento em Contabilidade pela Universidade Federal de Santa Catarina

Professora substituta do Colégio Politécnico da UFSM

E-mail: lizanailha@hotmail.com

Denize Demarche Minatti Ferreira

Doutora em Engenharia e Gestão do Conhecimento pela Universidade Federal de Santa Catarina

Professora do Departamento de Ciências Contábeis UFSC

E-mail: denize.minatti@ufsc.br

Endereço: Lizana Ilha da Silva

Avenida Liberdade, 214, Passo D'Areia, 97.010-270,
Santa Maria/RS, Brasil.

Endereço: Denize Demarche Minatti Ferreira

Rua Eng. Agrônomo Andrei Cristian Ferreira, s/n,
Trindade, 88.040-900, Florianópolis/SC, Brasil

**Editor-Chefe: Dr. Tonny Kerley de Alencar
Rodrigues**

Artigo recebido em 04/12/2022. Última versão
recebida em 15/12/2022. Aprovado em 16/12/2022.

Avaliado pelo sistema Triple Review: a) Desk Review
pelo Editor-Chefe; e b) Double Blind Review
(avaliação cega por dois avaliadores da área).

Revisão: Gramatical, Normativa e de Formatação



RESUMO

Esta revisão integrativa de literatura apresenta a produção científica que evidencia o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho dos profissionais, na área das Ciências Sociais Aplicadas. Para tanto, realizou-se a busca na base de dados *Web of Science* e *Scopus*, no período de 2012 a 2021. Ao total foram analisados 19 artigos de acesso aberto da área, localizados por meio dos descritores "*Organizational Climate*" AND "*Job Satisfaction*" e "*Organizational Climate*" AND "*Satisfaction*". As análises foram quali/quantitativas, momento em que se verificou que a partir de 2019 as publicações sobre clima organizacional e satisfação no trabalho são mais recorrentes, o que evidencia o crescente interesse pela temática e que, apesar do número de publicações, as citações não acompanham o mesmo padrão. No que diz respeito ao aspecto regional, aproximadamente 58% dos artigos concentram-se nos países asiáticos, o que denota o interesse dos pesquisadores desta região sobre o estudo de aspectos organizacionais. Destacou-se também a preferência pela abordagem metodológica quantitativa, visto que 16 estudos aplicaram esta forma. Os estudos evidenciaram que, no geral, há influência positiva do clima organizacional na satisfação no trabalho além disto, se constatou que estas variáveis podem também impactar no desempenho dos profissionais e na motivação deles.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Satisfação no Trabalho. Revisão Integrativa de Literatura.

ABSTRACT

This integrative review of literature presents scientific production that evidences the impact of the organizational climate on the satisfaction of the work of two professionals, in Applied Social Sciences. For this, a search was carried out in the Web of Science and Scopus databases, from 2012 to 2021. In total, 19 papers of open access to the area were analyzed, located by means of two descriptors "*Organizational Climate*" AND "*Job Satisfaction*" and "*Organizational Climate*" AND "*Satisfaction*". The analyzes are quali/qualitative, at which time it was verified that as of 2019 the papers on organizational climate and job satisfaction are more frequent or that evidence or growing interest in the subject matter and that despite In terms of the number of publications, the citations do not follow the same pattern, not that it gives respect to the regional aspect, approximately 58% are concentrated in Asian countries or that denote or interest two researchers from this region on the study of organizational aspects. There is also a preference for the quantitative methodological approach, since 16 studies applied this method. The studies showed that, not generally, there is a positive influence from the organizational climate to job satisfaction, it was found that these variables can also impact the performance of two professionals and their motivation.

Keywords: Organizational Climate. Job Satisfaction. Integrative Literature Review.

1 INTRODUÇÃO

A relação do homem com o trabalho é importante e é por meio dela que o homem consegue seu sustento, sua realização e seu crescimento (RODRIGUES, 2008). Deste modo, nota-se que os pesquisadores estão mais preocupados em compreender as relações entre os indivíduos e seu trabalho (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003). As mudanças advindas da globalização, especialmente os processos de internacionalização das organizações, que trazem alterações nas relações internas, atraí a atenção dos pesquisadores para o fenômeno do clima organizacional, incentivando assim seu estudo (KELLER; AGUIAR, 2020). Ozkalp e Kirel (2010) destacam que a satisfação no trabalho é um conceito “comum” e dos mais investigados por suas conexões com outros fenômenos relevantes.

Oliveira *et al.* (2012) afirmam que um clima organizacional positivo/favorável auxilia a empresa a conciliar seus interesses com necessidades dos empregados, torna viável o relacionamento entre pessoas e melhora a produtividade. Silva *et al.* (2018) dizem que o clima organizacional é o conjunto de percepções dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional. Siqueira (2008) corrobora afirmando que, o clima organizacional é uma variável cognitiva por ser resultado das percepções compartilhadas que os trabalhadores têm sobre os aspectos presentes no ambiente de trabalho. Freitas (2014) ressalta que o clima organizacional influencia o modo de agir das pessoas dentro da organização. O clima organizacional pode se relacionar ao diagnóstico dos empregados com as práticas da empresa. assim, o maior desafio é compreendê-lo e apontar as necessidades dos indivíduos e poder satisfazê-los (CURVO; HEINZMANN, 2017).

Folchini (2017) alerta para o fato de que o clima organizacional está relacionado aos colaboradores e sua percepção frente ao ambiente interno da empresa se conectando à satisfação do trabalhador no local de trabalho. Nascimento e Araújo Brito (2020) ressaltam que o clima organizacional ideal é aquele que faz com que o funcionário renda e produza com qualidade máxima, atendendo às exigências organizacionais e necessidades estabelecidas em metas e objetivos da empresa, em conjunto a possibilidade de o funcionário alcançar necessidades individuais, satisfação e motivação no ambiente de trabalho. Sousa e Garcia (2011) afirmam que um clima organizacional favorável faz com que os trabalhadores expressem comportamentos de integração, satisfação, receptividade ao novo, comprometimento e destaque no desempenho das suas atividades. Logo, para os mesmos autores, o clima organizacional produz efeitos no desempenho e suas relações funcionam como reguladores de produtividade e satisfação.

A satisfação, relacionada ao clima organizacional positivo, caracteriza-se pelo bem-estar do funcionário, não só com o ambiente de trabalho, mas também por um contentamento pessoal (PAULI *et al.*, 2017). A satisfação, portanto, é resultado da avaliação que o indivíduo tem sobre seu trabalho, ou a realização de seus valores por meio da atividade que exerce (PAULI *et al.*, 2017). Lima *et al.* (2015) reforçam que a satisfação no trabalho é a percepção que o funcionário tem do trabalho que executa, em que este representa valores individuais em relação à atividade. Nemteanu e Dabija (2021) pontuam que a satisfação no trabalho representa uma atitude positiva ou emoção favorável do colaborador em relação à atividade desenvolvida, valorizando o ambiente de trabalho e contribuindo para um clima favorável. Neste sentido, Vieira *et al.* (2007) afirmam que a satisfação no trabalho é um dos fatores determinantes na construção de um ambiente organizacional melhor e de uma sociedade mais feliz, gerando resultados positivos.

O envolvimento com o trabalho desenvolve sentimentos que podem gerar prazer, tornando colaboradores satisfeitos com as atividades do trabalho ou insatisfeitos (KUNKEL; VIEIRA, 2012). Martinez *et al.* (2004) destacam que a satisfação no trabalho é um fenômeno complexo e de difícil definição, por ser um estado subjetivo, variando de pessoa para pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo. Diante das evidências da influência do clima organizacional na satisfação dos trabalhadores e crescimento das pesquisas que abordam essas temáticas, a presente pesquisa busca por meio de uma revisão integrativa da literatura verificar as produções que evidenciam o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho dos profissionais. A presente pesquisa está sustentada nos dizeres de Oliveira e Martins (2020) que afirmam que apesar da grande quantidade de estudos que abordam o clima organizacional, não há definição unânime devido a sua abrangência e complexidade, logo investigações como esta, aqui proposta, se fazem necessárias.

Almeida *et al.* (2016) reforçam que a satisfação no trabalho está diretamente relacionada e dependente das políticas e práticas gerenciais da organização. A pesquisa divulgada pelo portal de notícias G1 em 2013 que apresentou os resultados da pesquisa desenvolvida pela 4hunter Consultoria que realizou um levantamento com 508 profissionais de várias áreas em todo o país e verificou que 55% dos entrevistados não estão satisfeitos com seu trabalho atual. De modo complementar, a pesquisa verificou que, dentre as razões que levam à desmotivação, a remuneração (salários e benefícios) ficou em primeiro lugar, com 29,6% e o clima organizacional vem em segundo lugar (25,6%) e, em terceiro lugar, a falta de reconhecimento profissional (20,6%) (G1, 2013). Tal resultado reforça de forma prática a

importância desta pesquisa em verificar as produções acadêmicas que esclareçam esta relação entre clima organizacional e satisfação no trabalho.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa se utiliza da revisão integrativa de literatura que é um método das revisões bibliográficas sistemáticas e reúne estudos empíricos ou teóricos, a fim de fornecer uma compreensão mais abrangente de um fenômeno particular (FOSSATTI *et al.*, 2019). Botelho *et al.* (2011) classificam este tipo de revisão como aquela que permite a inclusão simultânea de pesquisas experimentais e não experimentais, bem como estudos teóricos ou empíricos, proporcionando compreensão completa do tema de interesse. Soares *et al.* (2014) destacam ainda que a revisão integrativa é uma forma de pesquisa que revisa, critica e sintetiza a literatura representativa sobre um tópico e/ou assunto de forma integrada, capaz de gerar novas abordagens e perspectivas sobre o assunto revisado.

Paré *et al.* (2015) afirmam que uma das características mais importante das revisões sistemáticas é seu rigor metodológico. Desse modo, para realizar uma revisão integrativa de literatura, que respeite tal rigor, é imprescindível que o pesquisador siga etapas definidas. Botelho *et al.* (2011) pontuam basicamente seis fases e/ou etapas que devem ser seguidas: (i) identificação do tema e seleção das questões de pesquisa; (ii) estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão da pesquisa; (iii) identificação de estudos pré-selecionados e selecionados; (iv) categorização dos estudos selecionados; (v) análise e interpretação dos resultados e (vi) apresentação da revisão e síntese do conhecimento. Desta forma, na Tabela 1, inspirado nas etapas sugeridas por Botelho *et al.* (2011), apresenta-se o percurso metodológico utilizado na presente pesquisa.

Tabela 1 – Percurso metodológico para o desenvolvimento da revisão integrativa

Etapas	Descrição
Identificação do tema	Clima organizacional na satisfação no trabalho
Questão de pesquisa	Qual a produção científica que evidencia o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho dos profissionais?
Bases de dados para as buscas	<i>Web of Science</i> e <i>Scopus</i>
Período de busca	De 2012 a 2021
Buscas e descritores	Busca 1: " <i>Organizational Climate</i> " AND " <i>Job Satisfaction</i> " Busca 2: " <i>Organizational Climate</i> " AND " <i>Satisfaction</i> "
Crítérios de inclusão	Artigos de acesso aberto da área de Ciências Sociais Aplicadas que abordem o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho dos profissionais
Crítérios de exclusão	Teses, livros e artigos de acesso restrito e que não contemplem as temáticas de clima organizacional e satisfação no trabalho

Fonte: Elaborado com base em Botelho *et al.* (2011).

A primeira etapa identificou tema e questão de pesquisa que, conforme Botelho et al. (2011), o tema diz respeito aos constructos de clima organizacional e satisfação no trabalho, verificando a produção científica que evidencia o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho profissional.

O levantamento bibliográfico foi nas bases de dados *Web of Science* e *Scopus*, tais bases abrangem os principais periódicos internacionais com alto fator de impacto, num período de dez anos (de 01/01/2012 a 31/12/2021). Tal recorte temporal justifica-se pelo fato de que o presente estudo investiga pesquisas recentes que evidenciam que o clima organizacional pode impactar ou impacta a satisfação no trabalho dos profissionais.

A pesquisa foi realizada na primeira semana de novembro de 2022 com base em dois conjuntos de descritores (palavras-chaves) com os seguintes termos de busca "*Organizational Climate*" AND "*Job Satisfaction*" e "*Organizational Climate*" AND "*Satisfaction*". Na sequência, foram definidos os critérios de inclusão e exclusão dos estudos: (i) artigos de acesso aberto da área de Ciências Sociais Aplicadas que abordem o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho dos profissionais perfazem os critérios de inclusão na pesquisa e (ii) exclusão de teses, livros e artigos de acesso restrito e que não contemplem as temáticas de clima organizacional e satisfação no trabalho. O resultado das buscas e a forma como será operacionalizado o estudo está apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Resultado das buscas

Busca	Descritores	Resultados	
		<i>Web of Science</i>	<i>Scopus</i>
1	" <i>Organizational Climate</i> " AND " <i>Job Satisfaction</i> "	20	28
2	" <i>Organizational Climate</i> " AND " <i>Satisfaction</i> "	30	39
Total de artigos de acesso aberto da área de Ciências Sociais Aplicadas		117	
Artigos excluídos da amostra por duplicidade		51	
Total de artigos a serem lidos (resumo, introdução e conclusão) para verificar se atendem ao objetivo da pesquisa		66	
Artigos excluídos após a leitura por não atenderem ao objetivo da pesquisa		47	
Total de artigos selecionados		19	
Sistematização dos Estudos Selecionados			
Criação de pasta com os artigos completos em 'pdf' para análise e tabulação dos artigos no Microsoft Excel (título; autores; periódico; ano; objetivo; método e resultados).			
Análise e Interpretação dos Resultados			
Lista de artigos; publicações por ano; autores principais; busca por categorias de análise; análise dos impactos do clima organizacional na satisfação no trabalho dos profissionais; identificação de lacunas de pesquisa.			
Apresentação da Revisão e Síntese do Conhecimento			

Exposição e discussão dos resultados, apresentando possibilidades de pesquisas futuras.

Fonte: Elaborado com base em Sgarbossa e Mozzato (2021).

As buscas resultaram em 117 artigos acessíveis da área de Ciências Sociais Aplicadas e foram excluídos 51 trabalhos por estarem em duplicidade. Os 66 artigos resultantes foram lidos (resumo, introdução e conclusão) para verificar se atendem ao proposto e, com base nesta leitura, identificaram-se 47 pesquisas que não atendiam ao objetivo e, por fim, 19 a serem avaliadas.

A operacionalização da análise contou com formulário de identificação, conforme Sgarbossa e Mozzato (2021), o qual foi preenchido para cada artigo da amostra, permitindo a organização de informações relativas à identificação e autores, ano da publicação, instrumentos utilizados para o levantamento dos dados, objetivos das pesquisas, resultados.

4 RESULTADOS

4.1 Análise quantitativa dos artigos selecionados

O impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho de profissionais está evidenciado em 19 artigos ordenados por ano. O título, os autores, o periódico onde estão publicados, as citações e o tipo de abordagem metodológica aplicado – quali/quantitativa também estão descritos (Tabela 3).

Tabela 3 – Apresentação dos artigos selecionados para revisão integrativa

Autor(es)/ Ano	Título	Periódico	Nº de citações	Abordagem metodológica
Bhutto et al. (2012)	A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks	Asian Social Science	11	Quantitativa
Mehta et al. (2013)	The Organizational Health of Urban Elementary Schools: School Health and Teacher Functioning	School Mental Health	12	Quantitativa
Gunn et al. (2014)	Knowledge and Perceptions of Family Leave Policies Among Female Faculty in Academic Medicine	Women's Health Issues	20	Qualitativa
Tsai (2014)	The Organizational Climate and Employees' Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port	The Asian Journal of Shipping and Logistics	16	Quantitativa
Mustafa et al. (2015)	The Influence of Organizational Culture, Organizational Climate, and the Promotion of the Position of Employee Job Satisfaction in PT. Surabaya Graphics Media Temprina	Asian Social Science	01	Quantitativa

Faremi & Jita (2019)	Assessment of Science Teachers' Career Satisfaction and School Organisational Climate in Enhancing Job Performance in Rural Learning Ecologies	Problems of Education	0	Quantitativa
Moslehpour et al. (2019)	Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees	Sustainability	27	Quantitativa
Luqman et al. (2020)	Effect of Organizational Climate Upon the Job Performance of Instructors' Physical Education	Pedagogy of Physical Culture and Sports	01	Quantitativa
Han e McLean (2020)	Effects of family-supportive supervisor behaviors and organizational climate on employees	European Journal of Training and Development	04	Quantitativa
Rezaee (2020)	English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study	Cogent Education	03	Quali/ quantitativa
Angélica e Melo (2020)	El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas	Innovar	08	Quantitativa
Li et al. (2020)	Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers	Children and Youth Services Review	07	Quantitativa
Ruit et al. (2021)	Causal factors influencing organizational commitment of employee in the automotive and auto parts industries: A case study of Amata City Industrial Estate Thailand	Kasetsart Journal of Social Sciences	01	Quantitativa
Don et al. (2021)	Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction	International Journal of Evaluation and Research in Education	03	Quali/ quantitativa
Chiang-Vega et al. (2021)	Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations	Revista de Ciencias de la Administración y Economía	0	Quantitativa
Jung et al. (2021)	Generational Effects of Workplace Flexibility on Work Engagement, Satisfaction, and Commitment in South Korean Deluxe Hotels	Sustainability	03	Quantitativa
Pectu et al. (2021)	Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic	Sustainability	07	Quantitativa
Móran et al. (2021)	Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana	Revista Venezolana De Gerencia	01	Quantitativa
Soparidah et al. (2021)	Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior	International Journal of Evaluation and Research in Education	0	Quantitativa

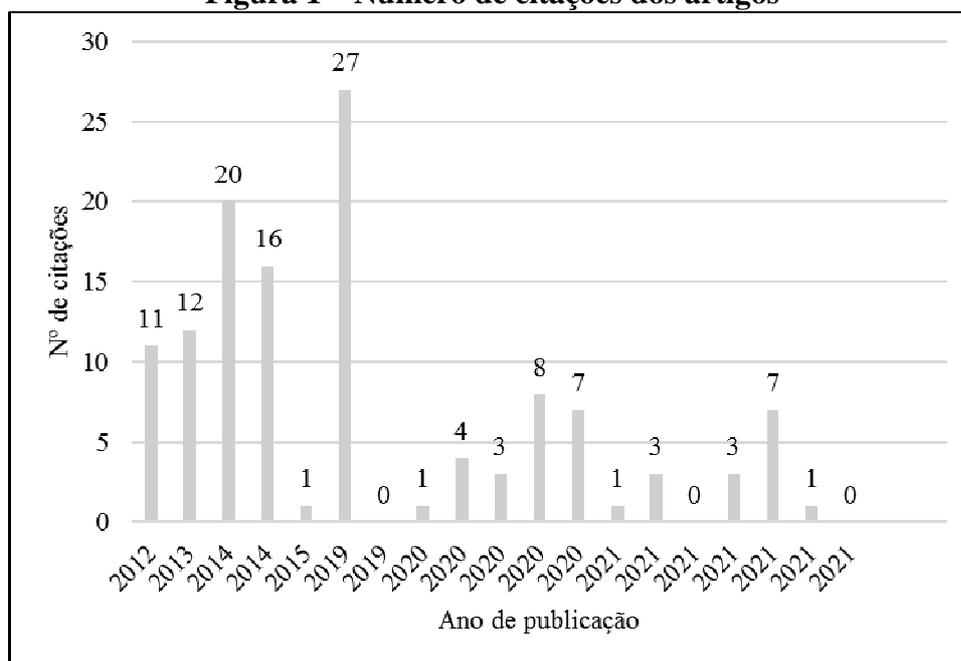
Fonte: Elaboração própria (2022).

O aspecto regional dos artigos aponta maioria concentrada nos países asiáticos, 58% dos trabalhos analisados, seguido pelos países da América do Norte, América do Sul, Europeus e Africanos e, por fim, uma publicação sem referência de localidade,

Em relação à abordagem metodológica, 16 publicações utilizaram abordagem quantitativa. Um deles, abordagem qualitativa e dois estudos utilizaram abordagem mista, quali/quantitativa, o que denota predominância das pesquisas com abordagem quantitativa.

Em relação às publicações por ano no período (entre 2012 e 2021), constata-se uma carência de estudos de 2012 a 2015, seguida por um período de três anos (2016 a 2018) sem publicações sobre a temática. A partir de 2019, verifica-se maior número de publicações, destacando-se o ano de 2021 com sete estudos publicados, o que evidencia maior atenção por parte dos pesquisadores a estes constructos. Em relação às citações, o artigo de Moslehpour *et al.* (2019) é o que apresenta maior número de citações (27) e, após 2019, os trabalhos apresentaram uma queda no número de citações (Figura 1).

Figura 1 – Número de citações dos artigos



Fonte: Elaboração própria (2022).

Dentre os periódicos em que os artigos foram publicados, destacou-se o jornal *Sustainability* com três publicações, o periódico *Asian Social Science* e *International Journal of Evaluation and Research in Education* com dois trabalhos e os demais receberam apenas uma publicação. De modo específico, verificou-se o fator de impacto do periódico

Sustainability que é de 3,889, conforme o *Journal Citation Reports*, o que denota que o periódico é de alto impacto.

De modo geral, pode-se verificar que, a partir de 2019, as publicações sobre clima organizacional e satisfação no trabalho são mais recorrentes, o que evidencia o crescente interesse pela temática, em relação às citações observou-se que o estudo de Moslehpour et al. (2019) é o que apresenta maior número de citações (27) e, apesar do número crescente de publicações, as citações não acompanham o mesmo padrão. No que diz respeito ao aspecto regional, 58% das pesquisas concentram-se nos países asiáticos, o que denota o interesse dos pesquisadores desta região sobre o estudo de aspectos organizacionais. Destacou-se também a preferência dos pesquisadores pelas pesquisas de abordagem metodológica quantitativa, visto que 16 estudos lançaram mão desta abordagem.

4.2 Análise qualitativa dos artigos: principais achados dos estudos

A análise qualitativa dos estudos é apresentada na Tabela 4 onde se destaca o público que foi pesquisado, o objetivo e os principais achados os pesquisadores.

Tabela 4 – Análise qualitativa dos estudos

Autor(es)/ano	Público estudado	Objetivo	Principais resultados
Bhutto et al. (2012)	Executivos	Investigar a relação entre medidas de clima organizacional e satisfação no trabalho aplicadas a executivos de bancos públicos e privados estrangeiros.	Dos 14 subfatores do clima organizacional, 3 estão positivamente relacionados à satisfação no trabalho: estrutura organizacional, identidade e relações humanas. Equidade e empoderamento estão negativamente relacionados à satisfação e às diferentes percepções sobre clima organizacional, o que possibilitou classificar cada banco, da mesma forma que aconteceu com o clima organizacional.
Mehta et al. (2013)	Professores	Examinar nas escolas urbanas de elevada pobreza a estrutura dos fatores de saúde escolar.	A eficácia dos professores estava unicamente relacionada com um ambiente de aprendizagem positivo, o que reflete atitudes positivas dos estudantes em relação à aprendizagem e o entusiasmo dos professores. O stress dos professores e a satisfação no trabalho estavam cada um relacionado com a organização - saúde escolar.
Gunn et al. (2014)	Professores	Examinar conhecimentos e percepções das políticas e práticas de licenças familiares entre líderes seniores (membros da <i>American Association of Medical College do</i>	As políticas de licenças familiares são importantes da satisfação do corpo docente e do sucesso acadêmico, mas falta a consciência política entre líderes.

		<i>Group on Women in Medicine and Science)</i> para identificar as barreiras para o sucesso e satisfação na carreira nas faculdades femininas.	
Tsai (2014)	Portuários	Avaliar os efeitos do estilo de liderança e do clima organizacional na satisfação profissional dos empregados de um porto em Taiwan.	O clima organizacional apresentou efeito significativo na satisfação profissional, os empregados com incentivos/recompensas mais eficazes para o desempenho profissional têm melhor satisfação profissional e sentem maior segurança. Salário e remuneração foram as variáveis de controle mais importantes que incentivam os empregados a sentirem-se compatíveis com o trabalho e a segurança no emprego.
Elqadri e Priyono (2015)	Profissionais da área gráfica	Testar a influência da cultura organizacional, do clima organizacional, e da promoção da posição de satisfação no trabalho na Indonésia.	Cultura, clima organizacional e gabinete de promoção têm influência significativa sobre as variáveis e a variável de clima organizacional se destaca apresentando forte influência na satisfação no trabalho.
Faremi e Jita (2019)	Professores	Examinar até que ponto a satisfação com a carreira e o clima organizacional dos professores de ciências de aprendizagem rural estão relacionados ao desempenho.	65,2% dos professores estavam satisfeitos com, enquanto 34,8% não e uma combinação de satisfação na carreira e clima organizacional influenciou os desempenhos profissionais e que a satisfação profissional teve efeito positivo no desempenho, enquanto o clima organizacional, efeito negativo.
Moslehpour et al. (2019)	Servidores públicos	Investigar o elo entre o estilo de liderança e a satisfação no trabalho entre os funcionários do setor público da Mongólia.	O clima organizacional e estilo de trabalho complementam e mediam plenamente a relação entre estilo de liderança e satisfação no trabalho. Um estilo de liderança adequado é mais eficaz quando combina clima organizacional e estilo de trabalho dos funcionários.
Luqman et al. (2020)	Professores	Verificar o efeito do clima organizacional no desempenho de instrutores de educação física.	Os instrutores se sentem confortáveis num clima organizacional saudável e aumentam o desempenho. Estrutura de comunicação eficaz, sistema de recompensa, trabalho em equipe, desenvolvimento de carreira e estratégias de planejamento e tomada de decisões são implementadas nas escolas que melhoram o desempenho dos professores.
Rezaee et al. (2020)	Professores	Explorar as contribuições do clima organizacional da escola iraniana para a satisfação profissional dos professores de inglês.	Correlação positiva entre o clima organizacional e que a satisfação profissional e satisfação no trabalho é afetada pela carga de ensino, liderança, autonomia e tomada de decisões. Além disso, o clima organizacional da escola não é favorável nem positivo de tal forma que afete negativamente a satisfação profissional dos professores.
Melo (2020)	Prestadores de serviços	Relacionar os construtos de clima organizacional e satisfação profissional.	Afeto, padrões e identidade – mostraram associações com a satisfação intrínseca e extrínseca.
Han e McLean (2020)	Supervisores de apoio a família	Examinar o impacto dos comportamentos dos supervisores de apoio à família no conflito	Os comportamentos dos supervisores têm impacto mínimo no conflito trabalho-família e no clima de trabalho. O conflito

		trabalho-família dos empregados, no clima organizacional trabalho-família, na satisfação profissional e nas intenções de rotatividade ao longo do tempo.	entre trabalho/família mediou a relação entre os comportamentos do supervisor familiar e de apoio e as intenções de rotatividade dos empregados. O clima organizacional entre trabalho/família foi significativo.
Li et al. (2020)	Trabalhadores voluntários	Investigar os efeitos indiretos do clima organizacional na rotatividade por meio da satisfação profissional dos trabalhadores voluntários das agências de bem-estar das crianças.	O efeito do clima organizacional na intenção de deixar a agência foi totalmente mediado pela satisfação no trabalho, enquanto seu efeito na intenção de permanecer no bem-estar das crianças foi parcialmente mediado. As agências consideraram que a reorientação dos seus recursos e concentração de esforços em mudanças organizacionais impactam na satisfação dos trabalhadores na remuneração, nos benefícios, e na promoção.
Don et al. (2021)	Professores	Examinar a compreensão dos professores da escola primária quanto à satisfação ao ambiente organizacional.	A análise do conteúdo identificou os temas que emergiram da entrevista; relações estudantis, tomada de decisão, infraestrutura escolar, trabalho em equipe e criatividade educativa e os professores estão motivados para alcançar os objetivos da escola, quando estão de acordo com a administração, o que torna o ambiente positivo e aumenta a satisfação deles.
Soparidah e Hanafi (2021)	Professores	Analisar o efeito direto do clima organizacional, gestão de instalações e infraestruturas, comportamento de cidadania organizacional na satisfação profissional dos professores que ministram disciplinas profissionais e que possuem características complexas e requisitos profissionais diferenciados.	Não há influência direta do clima organizacional na satisfação do profissional, o que pode ser pela liderança ineficaz aplicada nas escolas, o que faz com que o clima organizacional não seja favorável. Não há efeito direto da gestão de instalações e infraestruturas na satisfação dos professores e acredita-se que seja consequência da pouca influência direta da gestão das instalações e infraestruturas na satisfação profissional pela disponibilidade de infraestrutura que precisam ser melhoradas.
Dávila Morán et al. (2021)	Profissionais da área industrial	Determinar a relação entre o clima organizacional e a satisfação profissional numa indústria peruana durante 2020.	71,20% dos trabalhadores percebem o clima organizacional como regular, enquanto 80,70%, regular e há relação significativa entre as variáveis clima organizacional e satisfação profissional nas organizações, independentemente da sua natureza.
Rujit e Liemsuwan (2021)	Profissionais da área industrial	Estudar os níveis de percepção do clima organizacional, satisfação profissional, qualidade de vida laboral e compromisso organizacional dos empregados e examinaram modelos de fatores causais que influenciam o compromisso deles em indústrias de automóvel e autopeças na Tailândia.	Os empregados têm elevado nível de clima organizacional, satisfação no trabalho, compromisso organizacional e qualidade de vida. A qualidade de vida no trabalho apresentou efeito direto no compromisso organizacional e a satisfação profissional efeito indireto no compromisso organizacional por meio da qualidade de vida no trabalho.
Chiang-Veja et al. (2021)	Profissionais da área da	Verificar as relações entre três variáveis do comportamento	O fator de satisfação no trabalho tem relação positiva e estatisticamente

No geral, observou-se uma quantidade significativa (6 artigos) que pesquisaram a temática entre os profissionais do ramo da educação. Conforme apresentado nos resultados das 19 pesquisas, o clima organizacional influencia na satisfação no trabalho dos profissionais das mais diversas áreas de atuação, além disso pode-se verificar que essas variáveis podem também impactar no desempenho dos profissionais e na motivação deles.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa verificou por meio da revisão integrativa da literatura as produções que evidenciam o impacto do clima organizacional na satisfação no trabalho. Ressalta-se, entretanto, que o escopo deste estudo foi obtido em duas bases de dados (*Web of Science* e *Scopus*), que, apesar de alcançar os principais periódicos, foi considerada uma limitação deste trabalho. Para minimizá-la, sugere-se que novos estudos ampliem o número de bases para a procura de outras pesquisas, podendo, com isso, aumentar o escopo de análise, além de realizar buscas em bases nacionais para verificar como estas temáticas vêm sendo estudadas no país. Além disto destaca-se que, para o presente estudo, foi selecionado um recorte temporal de 10 anos, período compreendido entre os anos de 2012 e 2021 que evidencia as publicações mais recentes, o que também pode se tornar um limitador.

A partir de 2019, as publicações sobre clima organizacional e satisfação no trabalho são mais recorrentes, o que evidencia o crescente interesse pela temática. Em relação às citações, observou-se que o estudo de Moslehpour *et al.* (2019) é o que apresenta maior número de citações (27) e, apesar do número crescente de publicações, as citações não acompanham o mesmo padrão. No que diz respeito ao aspecto regional, 57,89% das pesquisas concentram-se nos países asiáticos, o que denota o interesse dos pesquisadores desta região sobre o estudo de aspectos organizacionais. Destacou-se também a preferência dos pesquisadores pelas pesquisas de abordagem metodológica quantitativa, visto que 16 estudos lançaram mão desta abordagem.

O clima organizacional e a satisfação profissional são fontes de diferentes estudos na área escolar, apesar dos diferentes objetivos das pesquisas, a maioria evidencia que há uma relação positiva entre o clima organizacional e a satisfação no trabalho dos professores. Além disto, os estudos evidenciam que um ambiente de aprendizagem positivo reflete atitudes favoráveis dos estudantes em relação à aprendizagem, o que impacta no entusiasmo dos professores pelo seu trabalho (MEHTA *et al.*, 2013). Faremi e Jita (2019) e Luqman *et al.* (2020) verificaram a relação do clima organizacional na satisfação dos professores e

consequente impacto positivo e negativo destes aspectos no desempenho deles. A motivação também foi verificada como aspecto relacionado ao clima organizacional e a satisfação dos professores que de acordo com Don *et al.* (2021) torna o ambiente escolar mais positivo e, em última análise, aumenta a satisfação dos professores no trabalho.

Na contramão aos resultados evidenciados, Soparidah e Hanafi (2021) verificaram no seu estudo que não há influência direta do clima organizacional na satisfação profissional dos professores produtivos, mas os autores acreditam que este resultado pode ser pela liderança ineficaz, o que faz com que o clima organizacional não seja favorável.

As indústrias também foram analisadas por Dávila Morán *et al.* (2021 e Rujit e Liemsuwan (2021) que verificaram que o clima organizacional influencia a satisfação dos trabalhadores, além de produzir efeito no compromisso organizacional. Bhutto *et al.* (2012), além de evidenciarem a relação entre os constructos, verificaram também a diferença de percepção sobre o clima organizacional e a satisfação dentre os pesquisados. Tsai (2014) identificou que o clima organizacional apresentou efeito significativo na satisfação profissional e destacou que os empregados com incentivos e recompensas mais claros e eficazes para o desempenho profissional tendem à melhor satisfação profissional e sentem maior segurança no trabalho. A variável de clima organizacional se destaca com influência dominante na satisfação no trabalho, conforme Elqadri e Priyono (2015).

De maneira geral, os resultados das 19 pesquisas confirmam que o clima organizacional influencia na satisfação no trabalho dos profissionais das mais diversas áreas de atuação, além disto pode-se verificar que estas variáveis podem também impactar no desempenho dos profissionais e na motivação deles. O presente estudo avança na literatura por compilar diversos artigos sobre os constructos de clima organizacional e satisfação no trabalho que demonstra que por mais que o interesse sobre a temática seja crescente, não há uma quantidade significativa de trabalhos com impacto e relevância no número de citações. Sugere-se para estudos futuros realizar a análise em bases de dados nacionais para verificar a representatividade das temáticas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, D. M. D *et al.* (2016). **Satisfação no trabalho dos policiais militares do Rio Grande do Sul: um estudo quantitativo.** *Psicologia: Ciência e Profissão*, 36, 801-815.

BHUTTO, N. A., LAGHARI, M. K; BUTT, F. (2012). A comparative study of organizational climate and job satisfaction in public, private and foreign banks. **Asian Social Science**, 8(4), 259.

BOTELHO, L. L. R; CUNHA, C. C. D. A; MACEDO, M. (2011). **O método da revisão integrativa nos estudos organizacionais**. *Gestão e sociedade*, 5(11), 121-136.

CHIANG-VEGA, M., HIDALGO-ORTIZ, M. J. P; GÓMEZ-FUENTEALBA, M. N. (2021). Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations. **Retos**, 11, 22.

CURVO, L. D; HEINZMANN, L. M. (2017). Estudo do clima organizacional da secretaria de gestão de pessoas de uma universidade federal. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR-RECC**, 4(2), 1-18.

Dávila M. R. C *et al.* (2021). Organizational climate and job satisfaction in a peruvian industrial company. **Revista Venezolana De Gerencia**, 26 (Número Especial 5).

DE OLIVEIRA, K. I. C; MARTINS, V. A. (2020). Relação entre clima organizacional e intenção de rotatividade em uma empresa do ramo restaurante em Foz do Iguaçu/PR. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, 8(2), 49-67

DO NASCIMENTO, H. L; DE ARAÚJO BRITO, M. L. (2020). Clima organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de caso em supermercado. **Research, Society and Development**, 9(2), e112921584-e112921584.

DON, Y *et al.* (2021). Challenges for Using Organizational Climate Tools for Measuring Teacher Job Satisfaction. **International Journal of Evaluation and Research in Education**, 10(2), 465-475.

DUTRA, J. S. (2004). **Competências**: Conceitos e instrumentos para gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas.

ELQADRI, Z. M; PRIYONO. (2015). The influence of organizational culture, organizational climate, and the promotion of the position of employee job satisfaction in PT. Surabaya Graphics Media Temprina. **Asian Social Science**, 11(22), 139.

FAREMI, Y. A; JITA, L. C. (2019). Assessment Of Science Teachers' Career Satisfaction And School Organisational Climate In Enhancing Job Performance In Rural Learning Ecologies. **Problems of Education in the 21st Century**, 77(2), 254.

FOLCHINI, K. V. E. (2017). A influência do clima organizacional na satisfação e retenção de talentos em uma concessionária de implementos agrícolas. [monografia]. **Carazinho**: Universidade de Passo Fundo, 2017.

FOSSATTI, E. C., MOZZATO, A. R; MORETTO, C. F. (2019). O uso da revisão integrativa na administração: um método possível?. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR-RECC**, 6(1), 55-72.

FREITAS, D. (2014). **Diagnóstico do clima organizacional**: satisfação e motivação de funcionários em restaurantes de pequeno porte na cidade de Paracatu/MG.

GUNN, C. M *et al.* (2014). Knowledge and perceptions of family leave policies among female faculty in academic medicine. **Women's Health Issues**, 24(2), e205-e210.

G1, PORTAL DE NOTÍCIAS. (2013). **55% dos profissionais não estão satisfeitos com trabalho, diz pesquisa**. Disponível em: <https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/02/55-dos-profissionais-nao-estao-satisfeitos-com-trabalho-diz-pesquisa.html>. Acesso em: 26 nov. 2022.

HAN, S. J; MCLEAN, G. N. (2020). Effects of family-supportive supervisor behaviors and organizational climate on employees. **European Journal of Training and Development**.

Journal Citation Reports (2022). Disponível em <<https://jcr.clarivate.com/jcr/home?app=jcr&referrer=target%3Dhttps:%2F%2Fjcr.clarivate.com%2Fjcr%2Fhome&Init=Yes&authCode=null&SrcApp=IC2LS>>. Acesso em 15.nov.22.

JUNG, H. S; YOON, H. H. (2021). Generational effects of workplace flexibility on work engagement, satisfaction, and commitment in South Korean deluxe hotels. **Sustainability**, 13(16), 9143.

KUNKEL, F. I. R; VIEIRA, K. M. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo junto aos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Cerro Largo, Rio Grande do Sul. **Gestão & Regionalidade**, 28(83).

LI, Y., HUANG, H; CHEN, Y. Y. (2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. **Children and Youth Services Review**, 119, 105640.

LIMA, A. J; ZILLE, L. P; SOARES, M. G. (2015). Um olhar sobre a satisfação no trabalho: Estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais. **Gestão & Planejamento-G&P**, 16(3).

LUQMAN, M. S *et al.* (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. **Pedagogy of physical culture and sports**, 24(2), 72-76.

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

MARTINEZ, M. C; PARAGUAY, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: Aspectos conceituais e metodológicos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 6, 59-78.

MEHTA, T. G; ATKINS, M. S; FRAZIER, S. L. (2013). The organizational health of urban elementary schools: School health and teacher functioning. **School mental health**, 5(3), 144-154.

MOSLEHPOUR, M *et al.* (2018). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. **Sustainability**, 11(1), 125.

NEMTEANU, M.-S; DABIJA, D.-C. (2021). The Influence of Internal Marketing and Job Satisfaction on Task Performance and Counterproductive Work Behavior in an Emerging Market during the COVID-19 Pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, 18(7), 3670.

OLIVEIRA, D. D; CARVALHO, R. J; ROSA, A. C. M. (2012). Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. **Simpósio de Eficiência em Gestão e Tecnologia**. V.9.

PARÉ, G *et al.* . (2015). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. **Information & Management**, 52(2), 183-199.

PAULI, J *et al.* (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do ensino médio. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, 11(4), 72-85.

PEDRAZA MELO, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. **Innovar**, 30(76), 9-23.

PETCU, M. A. *et al.* (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic. **Sustainability**, 13(16), 8965.

REZAEI, A *et al.* (2020). English teachers' job satisfaction: Assessing contributions of the Iranian school organizational climate in a mixed methods study. **Cogent Education**, 7(1), 1613007.

RUJIT, W; LIEMSUWAN, T. (2021). Causal factors influencing organizational commitment of employee in the automotive and auto parts industries: A case study of Amata City Industrial Estate Thailand. **Kasetsart Journal of Social Sciences**, 42(1), 75-80.

SGARBOSSA, M; MOZZATO, A. R. (2021). Ações da gestão de pessoas que contribuem para o florescimento no trabalho: revisão integrativa de literatura. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, 23(3).

SILVA, F. D; SILVA, E. R; BERGAMINI, G. B. (2018). O clima organizacional como fator para o desempenho profissional: Imagem: StockPhotos. **Revista Científica da Faculdade de Educação e Meio Ambiente**, 9(2), 745-749.

SIQUEIRA, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: **Artmed**, 265-273.

SOARES, C. B *et al.* (2014). Revisão integrativa: conceitos e métodos utilizados na enfermagem. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, 48(2), 335-345.

SOPARIDAH, R. M; HANAFI, I. (2021). Productive teacher job satisfaction: Disentangling organizational climate, facility management, and organizational citizenship behavior. **Int J Eval & Res Educ ISSN**, 2252(8822), 1353.

SOUSA, J. S; GARCIA, F. C. (2011). Clima organizacional: um estudo de caso em uma rede de farmácias no interior de Minas Gerais. **Gestão & Regionalidade**, 27(79).

TSAI, C. L. (2014). The organizational climate and employees' job satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port. **The Asian Journal of Shipping and Logistics**, 30(3), 373-392.

VIEIRA, V. A; APPIO, J; SLONGO, L. A. (2007). Uma análise dos antecedentes da satisfação no trabalho em uma empresa madeireira. **REGE Revista de Gestão**, 14(3), 1-18.

Como Referenciar este Artigo, conforme ABNT:

SILVA, L. I; FERREIRA, D. D. M. Clima Organizacional e Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Integrativa da Literatura. **Rev. FSA**, Teresina, v. 20, n. 1, art. 7, p. 129-148, jan. 2023.

Contribuição dos Autores	L. I. Silva	D. D. M. Ferreira
1) concepção e planejamento.	X	X
2) análise e interpretação dos dados.	X	X
3) elaboração do rascunho ou na revisão crítica do conteúdo.	X	X
4) participação na aprovação da versão final do manuscrito.	X	X