RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS TECNOLÓGICAS

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND JOB SATISFACTION IN TECHNOLOGY COMPANIES

Antony Mark Huaynapata Barrera
Blackwell Global University | antony.huaynapata@iempresa.edu.pe | https://orcid.org/0009-0004-8302-9833

Ronald Huacca Incacutipa
Blackwell Global University | ronald.huacca@neumann.education | https://orcid.org/0000-0002-6425-9690

RESUMEN
El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas tecnológicas. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo constituida por 223 empleados técnicos y administrativos de empresas tecnológicas en la Ciudad de México, seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado, quienes respondieron un cuestionario tipo Likert. Los resultados confirmaron la hipótesis 1 ($r(221) = 0{,}53$, $p < 0{,}001$), evidenciando una asociación positiva y de magnitud fuerte entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con una varianza compartida del 28,5 %. Asimismo, se aceptó la hipótesis 2 ($F(2, 220) = 11{,}44$, $p < 0{,}001$), demostrando que la satisfacción laboral difiere significativamente según el nivel de experiencia, con un efecto mediano. Se concluye que existe una interdependencia relevante entre la estructura psicosocial de la organización y la respuesta actitudinal del capital humano, siendo fundamental considerar la trayectoria profesional en la gestión del talento dentro del sector tecnológico.

Palabras clave: Clima organizacional, Satisfacción laboral, Empresas tecnológicas, Recursos humanos, Comportamiento organizacional

ABSTRACT
The objective of this study was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction in technology companies. A quantitative approach was employed, using a non-experimental cross-sectional design with a correlational scope. The sample consisted of 223 technical and administrative employees from technology companies in Mexico City, selected through stratified probabilistic sampling, who responded to a Likert-type questionnaire. Results confirmed hypothesis 1 ($r(221) = 0.53$, $p < 0.001$), evidencing a positive association of strong magnitude between organizational climate and job satisfaction, with a shared variance of 28.5%. Likewise, hypothesis 2 was accepted ($F(2, 220) = 11.44$, $p < 0.001$), demonstrating that job satisfaction differs significantly according to the level of experience, with a medium effect size. It is concluded that there is a relevant interdependence between the psychosocial structure of the organization and the attitudinal response of human capital, making it essential to consider professional trajectory in talent management within the technology sector.

Keywords: Organizational climate, Job satisfaction, Technology companies, Human resources, Organizational behavior

Recibido: 23 de mayo de 2026
Aceptado: 20 de septiembre de 2026
Publicado: 15 de octubre de 2026

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN

El sector tecnológico en la Ciudad de México se ha consolidado como un eje fundamental para el desarrollo económico y la innovación digital en la región. En este entorno, caracterizado por una alta competitividad y una constante evolución de las herramientas técnicas, la gestión del capital humano adquiere una relevancia estratégica para la sostenibilidad de las empresas de desarrollo de software y servicios de tecnología de la información (Hamdi, 2025). La dinámica laboral en este ámbito exige una adaptación continua, donde la calidad del entorno de trabajo se vuelve un determinante crítico para la retención de talento altamente especializado (R. Emmaniel, 2025). La eficiencia operativa y la capacidad de respuesta ante las demandas del mercado global dependen, en gran medida, de la sinergia entre las estructuras internas y la percepción que los colaboradores poseen sobre su realidad profesional cotidiana (Perkov et al., 2025).

REALIDAD PROBLEMÁTICA

A pesar de la relevancia del sector, las empresas tecnológicas enfrentan desafíos significativos relacionados con la estabilidad de sus equipos y la alineación de las expectativas individuales con los objetivos corporativos. Existe un vacío de conocimiento respecto a cómo las configuraciones específicas del entorno interno, tales como la estructura organizacional y las dinámicas de reconocimiento, se asocian con el bienestar emocional y la valoración que el empleado hace de su puesto (Sinha, 2024; Perkov et al., 2025). En el contexto local, la falta de evidencia empírica sobre esta relación dificulta la implementación de estrategias de gestión basadas en datos, lo cual puede derivar en una disminución de la motivación y, eventualmente, en la rotación de personal clave. La carencia de estudios que integren estas variables en el ecosistema de tecnología de la información en México limita la capacidad de las organizaciones para optimizar sus prácticas internas de manera efectiva (Aburto et al., 2026).

JUSTIFICACIÓN

El presente estudio aporta una base teórica sólida al analizar la interdependencia entre las percepciones del entorno laboral y la valoración subjetiva de la experiencia profesional en un sector de alta especialización. Desde una perspectiva práctica, los resultados permitirán a los líderes de las organizaciones tecnológicas identificar los factores críticos que requieren atención prioritaria para fortalecer el compromiso del personal (Praningrum et al., 2023; Aburto et al., 2026). Metodológicamente, el estudio emplea un enfoque cuantitativo correlacional que permite examinar la asociación entre las variables mediante el uso de pruebas estadísticas rigurosas, proporcionando una visión clara sobre la magnitud y dirección de estas relaciones en el contexto de la Ciudad de México (Ramjauny et al., 2025; Soledad, 2025).

CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional se conceptualiza como la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente interno y las prácticas de gestión que caracterizan su entorno laboral (Sinha, 2024). Este constructo se manifiesta a través de diversas dimensiones, entre las cuales destacan la estructura organizacional, que define las jerarquías y procesos; las relaciones interpersonales, que moldean la calidad de la interacción entre pares y superiores; y el sistema de reconocimiento y recompensas, que actúa como un mecanismo de validación del esfuerzo individual (Perkov et al., 2025; Master in Educational Administration, 2022). La literatura reciente subraya que un clima percibido como positivo y estructurado es un predictor esencial de la estabilidad y el

desempeño en entornos corporativos complejos (M. Firdaus Suwestian, 2025; Puente Riofrío et al., 2024).

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral se define como el estado emocional positivo resultante de la evaluación que el individuo realiza sobre sus experiencias y el contexto de trabajo (Kosec et al., 2022; Sinha, 2024). Este constructo multidimensional comprende las condiciones físicas de trabajo, que abarcan desde la ergonomía hasta los recursos tecnológicos disponibles; el desarrollo profesional, referido a las oportunidades de crecimiento y aprendizaje continuo; y la compensación económica, que representa la valoración material del desempeño (Perkov et al., 2025; Rawal et al., 2024). La evidencia empírica sugiere que la satisfacción no es un estado estático, sino una respuesta dinámica a la interacción entre las expectativas del colaborador y la realidad del entorno organizacional (Abioro et al., 2021; Kwon, 2025).

RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

La literatura científica establece una asociación significativa entre la percepción del clima organizacional y los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores (Sinha, 2024; Mohamed y Boubidi, 2021). Se ha observado que cuando los empleados perciben una estructura clara, relaciones interpersonales constructivas y sistemas de recompensa equitativos, tienden a reportar mayores niveles de satisfacción con su labor (Perkov et al., 2025; Master in Educational Administration, 2022). Asimismo, la experiencia previa del colaborador actúa como un factor que matiza esta relación, sugiriendo que las necesidades y expectativas varían según el nivel de trayectoria profesional dentro de la industria tecnológica (Shintri y Kumar, 2022; Ünal, 2021). Esta covariación entre las dimensiones del clima y los indicadores de satisfacción constituye el fundamento para analizar la asociación positiva entre ambas variables, así como la posible variabilidad en los niveles de satisfacción según el perfil del colaborador, aspectos que se exploran a continuación.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas tecnológicas. De él se derivan los siguientes objetivos específicos:

- **OE1:** Examinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral.
- **OE2:** Comparar satisfacción laboral según nivel de experiencia.

En coherencia con estos objetivos, se plantean las siguientes hipótesis:

- **H1:** Existe una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de empresas tecnológicas.
- **H2:** Existen diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral según el nivel de experiencia del colaborador.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y diseño de investigación

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a la medición precisa de los fenómenos observados mediante el análisis estadístico de datos numéricos. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal, dado que las variables fueron analizadas en un momento único en el tiempo sin la manipulación deliberada de las condiciones del entorno. El alcance de la investigación fue de tipo correlacional, con el propósito de determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, así como identificar posibles diferencias significativas según el nivel de experiencia de los participantes.

Población y muestra

La población estuvo constituida por 450 colaboradores pertenecientes a empresas de desarrollo de software y servicios de tecnología de la información ubicadas en la Ciudad de México. La unidad de análisis se definió como el empleado técnico o

administrativo, donde cada caso correspondió a un cuestionario respondido por un informante. Para determinar el tamaño muestral, se aplicó la fórmula de Cochran para poblaciones finitas, estableciendo un nivel de confianza del 95 % (Z = 1,96), un margen de error del 5 % (e = 0,05) y una variabilidad de 0,5 (p = q = 0,5), lo cual arrojó un requerimiento mínimo de 208 participantes. Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, considerando como variable de agrupación el nivel de experiencia del colaborador. Del total de 289 cuestionarios enviados, se recibieron 238 respuestas, lo que representó una tasa de respuesta del 82,4 %. Tras un proceso de depuración, se excluyeron 15 cuestionarios: 10 por presentar más del 10 % de ítems sin responder, 3 por exhibir patrones de respuesta invariante y 2 por registrar un tiempo de respuesta inferior a 4 minutos. La muestra final analizada quedó conformada por 223 sujetos, distribuidos en 56 colaboradores Junior, 83 Semi-senior y 84 Senior.

Instrumento

La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 representó totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. El constructo de clima organizacional, definido como variable independiente, se integró por 13 ítems distribuidos en las dimensiones de estructura organizacional (4 ítems), relaciones interpersonales (5 ítems) y reconocimiento y recompensas (4 ítems). Por su parte, la satisfacción laboral, como variable dependiente, se evaluó mediante 10 ítems organizados en las dimensiones de condiciones físicas de trabajo (3 ítems), desarrollo profesional (4 ítems) y compensación económica (3 ítems). La validez de contenido del instrumento fue garantizada mediante el juicio de cinco expertos, obteniéndose una V de Aiken global de 0,87, lo cual avala la pertinencia y claridad de los reactivos (Ogishima et al., 2023; Alexe et al., 2022).

Procedimiento y consideraciones éticas

El trabajo de campo se llevó a cabo entre junio y septiembre de 2025 mediante una plataforma de formularios en línea. Se garantizó el cumplimiento de los principios éticos universales de la investigación con seres humanos, asegurando la participación voluntaria de los sujetos mediante la firma de un consentimiento informado previo al acceso al cuestionario. Se protegió la confidencialidad y el anonimato de los informantes, garantizando que los datos fueran anonimizados y resguardados con acceso restringido para evitar cualquier uso indebido o identificación de los participantes. Asimismo, se implementaron controles para mitigar el sesgo de método común, asegurando la integridad de las respuestas y la calidad de la medición (Sathyanarayana, 2026; Polas, 2025; Zhang et al., 2022).

Análisis de datos

El procesamiento estadístico se realizó mediante el software Stata, versión 18. Para la evaluación de la normalidad de los datos, se emplearon los estadísticos de asimetría y curtosis, bajo el criterio de ±1, complementados con la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors. La fiabilidad de las escalas se determinó mediante el alfa de Cronbach y el omega de McDonald, cuyos valores se reportan en la sección de resultados (Shimada y Katahira, 2022). El plan de contraste se estructuró de la siguiente manera:

- **Hipótesis 1:** Para determinar la asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, se utilizó la correlación de Pearson, calculando los intervalos de confianza al 95 %.
- **Hipótesis 2:** Para identificar diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral según el nivel de experiencia, se aplicó un análisis de varianza (ANOVA) de un factor, verificando el supuesto de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, calculando el tamaño del efecto con η^2 y efectuando comparaciones *post*

hoc con corrección de Bonferroni.

Todas las pruebas estadísticas se evaluaron bajo un nivel de significación de $\alpha = 0,05$.

RESULTADOS

Caracterización de la muestra

La población objetivo estuvo constituida por 450 colaboradores, de los cuales se obtuvo una muestra final analizada de 223 participantes. El proceso de recolección de datos contó con 289 cuestionarios enviados, de los cuales se recibieron 238, lo que representa una tasa de respuesta del 82,4 %. Se excluyeron 15 cuestionarios debido a criterios de calidad: 10 por presentar más del 10 % de ítems sin responder, 3 por exhibir patrones de respuesta invariante y 2 por registrar un tiempo de respuesta inferior a 4 minutos. La composición de la muestra según el nivel de experiencia se distribuyó en 56 colaboradores Junior (25,1 %), 83 Semi-senior (37,2 %) y 84 Senior (37,7 %).

Fiabilidad y estadísticos descriptivos

La consistencia interna de los instrumentos se evaluó mediante los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald. Para el constructo de clima organizacional, se obtuvo un $\alpha = 0,91$ y $\omega = 0,93$, mientras que sus dimensiones presentaron valores de α entre 0,81 y 0,89, y ω entre 0,82 y 0,91. En cuanto a la satisfacción laboral, el instrumento alcanzó un $\alpha = 0,94$ y $\omega = 0,96$, con dimensiones que oscilaron entre $\alpha = 0,82$ y 0,89, y $\omega = 0,83$ y 0,90. La validez de contenido, determinada por el juicio de 5 expertos, arrojó una V de Aiken global de 0,87.

Los estadísticos descriptivos revelaron que el clima organizacional obtuvo una media de 3,38 ($DE = 0,77$), con sus dimensiones de estructura organizacional, relaciones interpersonales y reconocimiento y recompensas situadas en medias de 3,37, 3,39 y 3,39, respectivamente. Por su parte, la satisfacción laboral presentó una media de 3,25 ($DE = 0,69$), destacando la dimensión de condiciones físicas de trabajo con una media de 3,62, seguida por desarrollo profesional con 3,21 y compensación económica con 2,92. Todos los valores de asimetría y curtosis se mantuvieron dentro del rango de ±1.

Verificación de supuestos

La normalidad de las variables se examinó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors, obteniendo para el clima organizacional un $D = 0,066$ ($p < 0,05$) y para la satisfacción laboral un $D = 0,085$ ($p < 0,01$). A pesar de la significancia estadística, la distribución de los datos, evaluada a través de los índices de asimetría y curtosis, permitió determinar una aproximación a la normalidad suficiente para la aplicación de técnicas paramétricas dado el tamaño muestral.

Asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral

La prueba de correlación de Pearson confirmó una asociación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un $r(221) = 0,53$, $p < 0,001$, y un intervalo de confianza al 95 %. El coeficiente de determinación $r^2 = 0,28$ indicó que el clima organizacional explica el 28,5 % de la varianza en la satisfacción laboral. Asimismo, se observaron correlaciones significativas con las dimensiones de estructura organizacional ($r = 0,45$), relaciones interpersonales ($r = 0,45$) y reconocimiento y recompensas ($r = 0,40$), todas con $p < 0,001$. En consecuencia, se acepta la primera hipótesis.

Diferencias en la satisfacción laboral según el nivel de experiencia

El análisis de varianza de un factor reveló diferencias significativas en los niveles de satisfacción laboral según el nivel de experiencia del colaborador, con $F(2, 220) = 11,44$, $p < 0,001$ y un tamaño del efecto $\eta^2 = 0,094$. Las medias obtenidas fueron 2,93 para el grupo Junior, 3,47 para el Semi-senior y 3,24 para el Senior. La prueba de Levene confirmó la homogeneidad de varianzas ($F = 1,22$, $p = 0,296$). Las comparaciones *post hoc* con corrección de Bonferroni indicaron diferencias significativas entre los grupos Junior y Semi-senior

(diferencia de medias = −0,54, $p < 0,001$) y entre Junior y Senior (diferencia de medias = −0,31, $p = 0,018$). Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis.

DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas tecnológicas. Los resultados obtenidos confirman la existencia de una asociación positiva y significativa de magnitud fuerte entre ambas variables, lo cual sugiere que la percepción de los colaboradores sobre su entorno de trabajo se encuentra estrechamente vinculada con su nivel de realización y bienestar profesional.

En relación con la primera hipótesis, se corroboró una asociación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, donde todas las dimensiones evaluadas mostraron una correlación estadísticamente significativa. Este hallazgo converge con la literatura especializada, que identifica al clima organizacional como un predictor fundamental de la satisfacción en diversos sectores productivos (Ramjauny et al., 2025; Perkov et al., 2025). De manera análoga, Sinha (2024) sostiene que los factores que componen el entorno laboral, tales como los estilos de liderazgo y los patrones de comunicación, son determinantes en la configuración de las experiencias de los empleados. La consistencia de estos resultados con estudios previos en entornos de alta especialización refuerza la premisa de que un ambiente estructurado y positivo es un componente crítico para la estabilidad del talento humano (Soledad, 2025; Master in Educational Administration, 2022).

Respecto a la segunda hipótesis, se identificaron diferencias significativas en la satisfacción laboral según el nivel de experiencia de los colaboradores, observándose un efecto de magnitud mediana. Específicamente, los resultados indican que los perfiles Junior presentan niveles de satisfacción diferenciados al contrastarlos con los niveles Semi-senior y Senior. Esta disparidad puede interpretarse bajo la luz de las expectativas de carrera y la curva de aprendizaje, elementos que, según Abioro et al. (2021), modulan la percepción individual sobre el éxito profesional. Mientras que los colaboradores con mayor trayectoria han consolidado una adaptación al entorno, los perfiles de reciente ingreso experimentan una fase de ajuste que influye directamente en su valoración del clima organizacional (Shintri y Kumar, 2022).

Implicaciones teóricas

Los hallazgos contribuyen a la literatura actual al proporcionar evidencia empírica sobre la dinámica del clima organizacional en el sector tecnológico, un ámbito caracterizado por la alta exigencia y la necesidad constante de innovación (Hamdi, 2025). La confirmación de que el clima organizacional actúa como un antecedente relevante de la satisfacción laboral permite consolidar modelos teóricos que integran la percepción del entorno como un eje central de la gestión del capital humano (Praningrum et al., 2023; Ünal, 2021). Asimismo, la distinción por niveles de experiencia aporta una dimensión crítica a la teoría, sugiriendo que las variables de contexto individual deben ser consideradas al analizar la satisfacción laboral, evitando interpretaciones generalistas que omitan la heterogeneidad de la fuerza laboral (Rawal et al., 2024).

Limitaciones

La investigación presenta restricciones metodológicas que deben considerarse al interpretar los resultados. En primer lugar, el diseño no experimental de corte transversal impide establecer una secuencia temporal o una relación de causalidad entre las variables, limitando el análisis a una medición de la concomitancia en un momento dado (Ramjauny et al., 2025). En segundo lugar, la recolección de datos mediante autoinforme de un único informante por caso introduce la posibilidad de sesgo de método común, lo cual podría influir en la magnitud de las asociaciones observadas. Finalmente, al circunscribirse a un único contexto geográfico en la Ciudad de México,

la capacidad de generalizar los hallazgos a otras regiones o ecosistemas tecnológicos distintos resulta limitada, dada la influencia que el entorno cultural y socioeconómico puede ejercer sobre la percepción del clima organizacional (Chinchajoa Zambrano y Solarte Solarte, 2024).

CONCLUSIONES

La investigación permitió establecer una asociación positiva y de magnitud considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral dentro del sector tecnológico. Se evidenció que la percepción favorable de las condiciones del entorno de trabajo, tales como el liderazgo, la estructura interna y el soporte institucional, guarda una relación directa con los niveles de bienestar y realización que manifiestan los colaboradores. Esta covariación sugiere que las dimensiones del clima organizacional actúan de manera conjunta en la configuración de las actitudes positivas hacia el desempeño de las funciones profesionales.

Respecto a la influencia de la trayectoria profesional, se identificaron diferencias significativas en la satisfacción laboral según el nivel de experiencia de los trabajadores. Los resultados demuestran que los perfiles con menor antigüedad, clasificados como principiantes, presentan una valoración del entorno laboral distinta a la de aquellos colaboradores con mayor recorrido, específicamente al contrastar los niveles de entrada con las categorías de desarrollo intermedio y avanzado. Esta disparidad en la satisfacción laboral indica que las expectativas y necesidades de los empleados evolucionan conforme se consolida su experiencia en la industria tecnológica.

El aporte conceptual central de este estudio radica en la validación de la interdependencia entre la estructura psicosocial de la organización y la respuesta actitudinal del capital humano. Al confirmar que el clima organizacional no es un elemento aislado, sino un componente intrínsecamente vinculado a la satisfacción del trabajador, se refuerza la premisa de que la gestión estratégica del entorno laboral es fundamental para comprender la dinámica del talento humano. En última instancia, la investigación subraya que la satisfacción laboral debe entenderse como un constructo multidimensional, cuya variabilidad está estrechamente ligada tanto a las condiciones del entorno como a la etapa de desarrollo profesional en la que se encuentra el individuo.

SUGERENCIAS

Implicaciones prácticas y profesionales

- **Implementación de programas de desarrollo diferenciado:** Las organizaciones deben diseñar trayectorias de crecimiento profesional personalizadas que atiendan las necesidades específicas del personal con menor experiencia, dado que los perfiles junior reportan niveles de satisfacción laboral significativamente inferiores en comparación con sus pares de mayor antigüedad.
- **Fortalecimiento de la estructura psicosocial:** La dirección de recursos humanos debe priorizar la optimización de las dimensiones del clima organizacional, tales como la comunicación interna y el reconocimiento, puesto que estas variables actúan como determinantes fundamentales para elevar el bienestar y la retención del talento técnico en el sector tecnológico.
- **Diseño de estrategias de mentoría intergeneracional:** Ante la brecha de satisfacción detectada entre los niveles junior y senior, resulta imperativo establecer esquemas de acompañamiento profesional que faciliten la integración y el sentido de pertenencia, mitigando así la disparidad en la percepción del entorno laboral.

Futuras líneas de investigación

- **Estudios de naturaleza longitudinal:** Se recomienda realizar investigaciones que empleen diseños de corte longitudinal para superar las restricciones de la transversalidad, permitiendo así observar la evolución temporal de la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral conforme el trabajador adquiere mayor experiencia en su rol.
- **Triangulación de fuentes de información:** Futuros trabajos deben incorporar métodos de recolección de datos multifuente, integrando evaluaciones de desempeño y reportes de supervisores junto al autoinforme del colaborador, con el propósito de reducir el sesgo de método común y fortalecer la validez de los hallazgos.
- **Ampliación del alcance geográfico y sectorial:** Es necesario extender el análisis a otros centros urbanos y regiones, así como a diversos sectores industriales, para determinar si la asociación positiva entre las variables analizadas se mantiene constante o si presenta variaciones significativas influenciadas por el entorno socioeconómico y la cultura organizacional específica de cada región.

REFERENCIAS

Abioro, M., Genty, K., Agbatogun, T. y Olukowajo, Y. (2021). Dr Locus of Control: An Appraisal of Employees' Job Satisfaction in the Nigerian Service Industry. *Journal of Economic Research & Business Administration*, *137*(3), 58–66.

Aburto, F. L., Pacheco, B. A., Hernández, M. B. O. y Barajas, M. T. L. S. (2026). Influence of organizational climate on job satisfaction: evidence from a municipal public administration. *Tendencias*, *27*(1), 97–121.

Alexe, C. I., Alexe, D. I., Mareș, G., Tohănean, D. I., Turcu, I. y Burgueño, R. (2022). Validity and reliability evidence for the Behavioral Regulation in Sport Questionnaire with Romanian professional athletes. *PeerJ*, *10*, e12803.

Chinchajoa Zambrano, N. M. y Solarte Solarte, C. M. (2024). Analysis of the organizational culture of companies in the baking sector in Pasto. *Edu - Tech Enterprise*, *2*, 83.

Hamdi, R. (2025). Organizational Capacity Development and Innovation: The Case of Tunisian High-Tech Companies. *IJEBD (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, *8*(1), 1–12.

Kosec, Z., Sekulić, S., Wilson-Gahan, S., Rostohar, K., Tušak, M. y Bon, M. (2022). Correlation between Employee Performance, Well-Being, Job Satisfaction, and Life Satisfaction in Sedentary Jobs in Slovenian Enterprises. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(16), 10427.

Kwon, H.-J. (2025). A Study on Job Satisfaction of Barbering Service Workers and the Expected Impact on the Utilization Industry: Focusing on Job Satisfaction Factors and Perceptions of Industry Development. *Journal of the Korean Society of Cosmetology*, *31*(6), 1589–1597.

M. Firdaus Suwestian (2025). The Effect of Competency, Transformational Leadership Style and Organizational Climate on Organizational Innovation, Organizational Resilience and Employee Performance Moderated by Artificial Intelligence and Company Value in Shipping Companies in South Kalimantan. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(39s), 982–997.

Master in Educational Administration, L. M. U. B. I. (2022). Correlation among Principal Communication, Organizational Climate, Work

Motivation and Job Satisfaction of Banjarbaru State Senior High School Teachers. *International Journal of Social Science and Human Research*, *05*(06).

Mohamed, A. y Boubidi, L. (2021). The Relationship Between Organizational Climate And Job Satisfaction:, Educational Institution As A Pattern. مجلة الاستراتيجية والتنمية, 590.

Ogishima, H., Ito, A., Kajimura, S. y Himichi, T. (2023). Validity and reliability of the Japanese version of the sustainability consciousness questionnaire. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1130550.

Perkov, D., Plećaš, M. y Marinović, A. (2025). The correlation between organizational climate and employee's job satisfaction: Results from Croatian enterprises. *Oeconomica Jadertina*, *15*(2), 48–70.

Polas, M. R. H. (2025). Common Method Bias in Social and Behavioral Research: Strategic Solutions for Quantitative Research in the Doctoral Research. *Journal of Comprehensive Business Administration Research*.

Praningrum, P., Suryosukmono, G., Nurhasanah, N. y Ardik, A. (2023). The Effect of Organizational Climate and Person-Organization Fit on Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction. *Frontiers in Business and Economics*, *2*(3), 164–175.

Puente Riofrío, M. I., Mostacero Llerena, S. J. y Uquillas Granizo, G. G. (2024). Organizational Climate in Construction Companies: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, *14*(3), 51.

R. Emmaniel (2025). A Study on an Impact of Remote work environment on Employee Job Satisfaction With reference to Software Industry– India. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, *10*(13s), 130–137.

Ramjauny, B. I. Z., Ramos, S. P. C. y Calderón, D. L. R. (2025). Organizational climate as a predictor of job satisfaction among the staff of educational institutions. *Journal of Management and Business Education*, *8*(2), 237–252.

Rawal, A., Birla, M. y Joshi, N. (2024). Job Satisfaction Determinants among Employees in the Pharmaceutical Industry. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, *13*(12), 1614–1618.

Sathyanarayana, S. (2026). Common Method Bias in Survey Research: Warning Signs, Impacts and Statistical Remedies. *Asian Journal of Economics Business and Accounting*, *26*(6), 222–236.

Shimada, D. y Katahira, K. (2022). Sequential dependencies of responses in a questionnaire survey and their effects on the reliability and validity of measurement. *Behavior Research Methods*, *55*(6), 3241–3259.

Shintri, S. y Kumar, V. (2022). A structural equation model to analyze correlation between technostress, organizational climate, job satisfaction and organisational commitment of faculties in higher education during COVID-19. *Journal of Management Research and Analysis*, *9*(3), 137–143.

Sinha, N. (2024). HOW ORGANIZATIONAL CLIMATE AFFECTS THE JOB SATISFACTION. *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, *08*(04), 1–5.

Soledad, A. (2025). Organizational Climate, Job Satisfaction, and Job Performance among Teachers. *Organizational Climate, Job Satisfaction, and Job Performance among Teachers*, *2*(2), 162–170.

Ünal, M. F. (2021). Multi-Dimensional

Relationships between Organizational Citizenship, Charismatic Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Ethical Climate. *Eurasian Journal of Higher Education*, *1*(1), 17–29.

Zhang, W., Yuan, G., Xue, R., Han, Y. y Taylor, J. E. (2022). Mitigating Common Method Bias in Construction Engineering and Management Research. *Journal of Construction Engineering and Management*, *148*(9).